



كلية الدراسات العليا
برنامج إدارة الأعمال

جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل

**The Quality of Work Environment in Industrial Companies in
Hebron City**

إعداد:

مسلم أيوب أحمد القواسمة

إشراف

د. أسامة شهوان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في
جامعة الخليل

2020

إجازة الرسالة

جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل

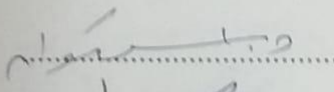
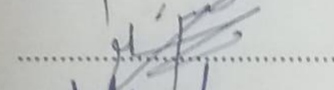
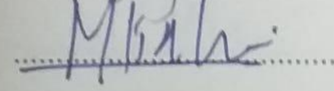
إعداد الطالب

مسلم أيوب أحمد القواسمة

إشراف

د. أسامة شهوان

نوقشت هذه الرسالة يوم الثلاثاء بتاريخ 8/4/2020م، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	د. أسامة شهوان مشرفاً ورئيساً
	د. وسيم سلطان ممتحناً خارجياً
	د. محمد الجعبري ممتحناً داخلياً

الخليل - فلسطين

1441 هـ - 2020 م

الإهداء

إلى أبي العزيز على قلبي

إلى من يناديها قلبي قبل لساني

إليك أُمي نبع المحبة والعطاء

إلى زوجتي وأبنائي حفظهم الله

إلى اخوتي وأخواتي رعاهم الله

إلى موطن الإسراء والمعراج فلسطين الحبيبة

إلى تلك الشموع التي تحترق لتضيء لنا طريق العلم أساتذتي الأفاضل

إلى هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم، وفضله على سائر المخلوقات، ووهبه العقل ليثمر في الأرض،
ويصبح نبعاً للعطاء والمحبة، ويساعد في بناء هذه الحضارة وتقدمها وازدهارها، أما بعد:

أشكر الله أولاً الذي أعطاني الكثير من نعمه التي لا تعد ولا تحصى، ويفضله تم إنجاز هذه الدراسة،
فمن بعد شكر الله لا يسعني إلا أن أرد الفضل لنبع العطاء العلمي الدكتور أسامة شهوان الذي أشرف
على هذه الدراسة وبذل جهداً كبيراً في إرشادي وتوجيهي، وفتح أبواب المعرفة، فكان له الفضل في إخراج
هذه الدراسة، فله كل الشكر والتقدير وجزاه الله تعالى خيراً.

ويسرني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة،
والممثلة بالدكتور وسيم سلطان مناقشاً خارجياً، والدكتور محمد الجعبري مناقشاً داخلياً.

كما أتقدم بالشكر لجميع الأساتذة الأفاضل الذين قاموا بتحكيم أدوات الدراسة على ما قدموه لي من
توجيهات قيمة ساهمت بشكل فعال في هذه الدراسة.

وختاماً أتقدم بجزيل شكري وامتناني إلى كل من دعم بهذه الدراسة ولو بكلمة أو نصيحة، لهم مني أسمى
عبارات الشكر والعرفان، راجياً الله سبحانه وتعالى أن يوفقني في رد بعض من أفضالهم علي.

المحتويات

ب.....	الإهداء
ج.....	شكر وتقدير
و.....	ملخص الدراسة
ح.....	Abstract
1.....	الفصل الاول
1.....	الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة:
3.....	2.1 مشكلة الدراسة
4.....	3.1 أسئلة الدراسة
5.....	4.1 أهمية الدراسة
6.....	5.1 أهداف الدراسة
7.....	6.1 فرضيات الدراسة
9.....	7.1 مصطلحات الدراسة
11.....	8.1 حدود الدراسة
11.....	9.1 نموذج الدراسة
12.....	10.1 هيكلية الدراسة
13.....	الفصل الثاني
13.....	الاطار النظري والدراسات السابقة
13.....	1.2 الإطار النظري
14.....	1.1.2 مفهوم جودة بيئة العمل
15.....	2.1.2 أهمية جودة بيئة العمل
18.....	3.1.2 أبعاد جودة بيئة العمل
28.....	4.1.2 الصناعة في فلسطين

30.....	5.1.2 الشركات الصناعية
32.....	1.2.2 الدراسات العربية
40.....	2.1.2 الدراسات الأجنبية
45.....	3.2 التعقيب على الدراسات السابقة
46.....	الفصل الثالث
46.....	الإجراءات المنهجية للدراسة
46.....	1.3 مقدمة
46.....	2.3 منهج الدراسة
47.....	3.3 مجتمع الدراسة
47.....	4.3 عينة الدراسة
49.....	5.3 أداة الدراسة
49.....	6.3 ثبات الأداة
51.....	7.3 صدق الأداة
51.....	8.3 خطوات تطبيق الدراسة
52.....	9.3 المعالجة الإحصائية
52.....	11.3 مفتاح التصحيح
54.....	الفصل الرابع
54.....	نتائج الدراسة
54.....	1.4 تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
68.....	2.4 تحليل النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
92.....	الفصل الخامس
92.....	مناقشة النتائج والتوصيات
92.....	1.5 مناقشة النتائج
112.....	2.5 التوصيات
113.....	المراجع

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين فيها، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية، وتم اختيار عينة مكونة من (91) موظف وموظفة، وتم استخدام استبانة وتم التأكد من صدقها من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية كانت متوسطة، كما تبين بأن درجة المجال الرابع: الصحة والسلامة المهنية مرتفعة، وكانت أعلى مجالات جودة البيئة، يليها ضغط العمل، ثم الاستقرار والأمان الوظيفي، ثم المشاركة في اتخاذ القرار، ثم الترقية والتقدم الوظيفي، ثم التدريب والتعلم، وأخيراً الأجور، وتبين أن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل وضغط العمل، وكذلك تبين وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي، وهناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل والمشاركة في القرار، وهناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل والصحة والسلامة المهنية، وهناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل والأمان الوظيفي، وهناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل والتدريب والتعلم، وهناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل والأجور.

وأظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عمر الشركة، عدد العاملين في الشركة، نوعية الانتاج، الجنس، سنوات الخدمة، بينما أظهرت النتائج بأنه توجد فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام، ولصالح حملة درجة الدراسات العليا.

ومن خلال النتائج السابقة يوصي الباحث بتعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين و إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات، واهتمام الشركات بجودة حياة العمل أكثر، والسلامة المهنية، وكذلك إعادة هيكلة نظام الأجور والمكافآت بشكل عام، والتوصل إلى نموذج مقترح لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وضرورة إعداد برامج تدريبية للموظفين من مختلف المستويات، وتدريبهم على التعامل الفعال مع التكنولوجيا.

Abstract:

This study aims to identify the quality of the work environment in industrial companies in the city of Hebron, and the study population consisted of all its employees. The research adopted the descriptive analytical approach to investigate the work environment in industrial companies. A sample consists of (91) male and female employees was selected. A questionnaire was used and its validity was verified by presenting it to a group of arbitrators. And the results were as the following:

The quality of the work environment in industrial companies was average, as it turned out that the fourth domain: occupational health and safety are high, and the highest areas of environmental quality, followed by work pressure, stability and job security, participation in decision-making, promotion and career advancement, training and learning and finally, wages. There is a high positive relationship between the quality of the work environment and work pressure, as well as the existence of a high positive relationship between the quality of the work environment in industrial companies in Hebron and the promotion and career progression, besides the high positive relationship between the quality of the work environment and participation in decision-making. However, there is high positive relationship between the quality of the work environment, occupational health and safety, also there is a high positive relationship between the quality of the environment, stability and job security, and there is a high positive relationship between the quality of the work environment, training and learning, and there is a high positive relationship between the quality of the work environment and wages.

The results showed that is no difference in the answers of the subject respondents about the quality of the work environment in the industrial companies in the city of Hebron due to the variable of the company's life span, the number of employees in the company, type of production, gender, years of service, while the results showed that there is a difference due to the variable of job title and educational qualification in favor of directors and heads of departments, and in favor of the holders of postgraduate degrees.

Based on the previous results, the research recommends enhancing the quality of the workers' job life and providing an opportunity for workers to participate in the decision-making process, solving problems, the companies' interest in the quality of work-life more, and

occupational safety, as well as restructuring the wage in general , and arriving at a proposed model for the dimensions of the quality of job life besides the need to prepare training programs for employees of various levels, and to train them to deal effectively with technology.

الفصل الاول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تلعب الشركات الصناعية دوراً هاماً في الاقتصاديات الحديثة، حيث تبرز أهميتها من خلال استيعاب المزيد من الأيدي العاملة والتخفيف من حدة البطالة وما يترتب عليها من فقر وانحرافات واضطرابات، وتطوير الارتباط والاندماج التكاملي الداخلي على المستوى الوطني بصورة تقلل من حدة التبعية، كما تساهم في تنامي النسيج المؤسسي الاقتصادي، وتزداد أهمية هذه المؤسسات بالخصوص في الدول النامية، ورغم أن المورد البشري أصبح ينظر إليه على أنه أهم موارد المؤسسات وأحد العناصر المؤثرة كثيراً في الأداء الكلي للمؤسسة، وسعيها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية تلجأ الشركات الصناعية إلى وضع برامج سلامة والصحة المهنية للتقليل من حوادث العمل، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث (بوسعيد، 2015).

وتشمل القطاعات الصناعية الممثلة بالاتحاد العام كل من: الصناعات الغذائية، وصناعات الحجر والرخام، والصناعات الإنشائية، والصناعات المعدنية والهندسية، والصناعات الكيماوية، والصناعات الدوائية، وصناعة الملابس والنسيج، والصناعات الجلدية والأحذية، وصناعة الورق والمنتجات الورقية، والصناعات البلاستيكية، ويضم القطاع الصناعي في فلسطين أكثر من 14000 شركة مسجلة في الضفة الغربية وقطاع غزة، معظم هذه الشركات هي شركات مملوكة عائلياً، حوالي 100

شركة فقط توظف أكثر من 100 موظف وعامل. تبلغ مساهمة القطاع الصناعي في الناتج القومي المحلي ما يقارب 17%، وكذلك يوظف هذا القطاع حوالي 16% من القوى العاملة. (الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2020).

وتطورت هذه الصناعات بالتطور التكنولوجي حتى أضحت صناعات الخليل هدفا محوريا لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المحافظة على وجه الخصوص وفي فلسطين بشكل عام، وبلغ عدد المنشآت الصناعية في محافظة الخليل حوالي (3,200) منشأة صناعية وحرفية، وتعمل هذه المنشآت على تشغيل (28,000) من الأيدي العاملة (غرفة نجارة وصناعة الخليل، 2018) ويتمثل نجاح منظمات الأعمال المعاصرة بقدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها في آن واحد. لذلك أصبح نجاح المنظمة مرهونا بتحقيق رسالتها المجتمعية من خلال سعيها الحثيث لتطبيق برامج تطوير نوعية حياة العمل فيها (العنزي والفضل، 2007).

إن المحرك الأساسي لنمو وتطور أي دولة سواء أكانت متقدمة أو نامية هو الشركات الصناعية هذا ما دفع كثيرا من الدول لدعم وتطوير القطاع الصناعي من خلال جملة من البرامج والوسائل الرامية إلى إنشاء أكبر عدد ممكن منها، رغم أنها تواجه مشاكل مختلفة من بينها جانب التسويق، التكنولوجيا، المنافسة، نقص الكفاءات البشرية المتخصصة وغيرها، الشركات الصناعية كغيرها من المؤسسات من حيث تواجد عوامل الإنتاج، ولعل أهم هذه العوامل المورد البشري الذي يعتبر المحرك الأساسي لدفع عجلة التنمية، ورغم ذلك إلا أنه يتعرض لمخاطر عديدة ومن بينها المخاطر التي يتعرض لها أثناء القيام بعمله (هدار، 2012).

يعتبر جودة بيئة العمل من المفاهيم الحديثة نسبياً، ومما لا شك فيه أن هذا المفهوم وفي العقود الأخيرة قد حاز على اهتمام كبير من قبل الباحثين والأكاديميين والمهتمين في مجال الإدارة والأعمال، وذلك باعتباره أحد مصادر رضا العاملين والفارق الذي يميز منظمات الأعمال الناجحة عن غيرها من منظمات الأعمال الأخرى، فكلما تميزت بيئة العمل بالانسجام والرضا من العاملين ساهم ذلك في تحسين وتنمية قدرات العاملين في تحقيق مزيد من مستويات الإبداع الإداري بطرق وأشكال متنوعة، والذي من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق مستويات متقدمة من الأداء الوظيفي لدى العاملين، ومن ثم ينعكس إيجاباً على الأداء الكلي للمنظمة (عيد، 2008).

2.1 مشكلة الدراسة:

لاحظ الباحث أن العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الخليل يواجهون مجموعة من العقبات في بيئة العمل التي يعملون فيها وقد ظهر ذلك وضاحاً من خلال تقصي آراء العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، كما أن الشركات الصناعية تمثل النسبة الكبرى من إجمالي الشركات العاملة في مدينة الخليل، حيث يمثل هذا النوع من الشركات العصب الرئيسي للاستثمارات وأعمال القطاع الخاص، فهي تستوعب أعداداً كبيرة من القوى العاملة، كما أن الشركات الصناعية تلعب دوراً مهماً في الاقتصاد الوطني، إلا أن تلك الشركات إذا لم تجد البيئة الاقتصادية والاجتماعية المناسبة لها من خلال توفير بيئة عمل صحية، يؤدي ذلك إلى عدم قدرة العاملين على القيام بالأعمال المنوطة بهم بالشكل الأفضل مما ينعكس ذلك على الطاقة الانتاجية وجودة الأفكار التي يمكن أن تتمخض عنهم خلال أداء أعمالهم، كما أظهرت دراسة أبو حميد (2017) أن جودة حياة العمل تؤثر بشكل ايجابي على اتخاذ القرارات الإدارية، كما أكدت دراسة أبو ماضي (2014) ودراسة البليبيسي

(2012) على أن توفير جودة حياة وظيفية مناسبة للعاملين تؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي، وأكد الكثير من البحوث والدراسات التطبيقية مثل دراسة عبد العزيز (2005) ودراسة شيخي (2014) ودراسة البليبيسي (2012) التي أجريت في بيئات مختلفة على أن تحسين نوعية العمل له تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة، مما أوجد علاقات مباشرة ومعنوية بين طبيعة نوعية البيئة السائدة ومخرجات المنظمة، لذلك جاءت هذه الدراسة لبحث جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.

3.1 أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي: ما مدى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى ضغط العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟
2. ما مستوى الترقية والتقدم الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟
3. ما مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟
4. ما مستوى الصحة والسلامة المهنية في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟
5. ما مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟
6. ما مستوى التدريب والتعلم في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟

7. ما مستوى الأجور في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟

4.1 أهمية الدراسة:

إن مفهوم جودة حياة العمل يعتبر من المفاهيم الحديثة في إدارة الأعمال والتي من شأنها أن تؤثر بشكل فاعل على منظمات الأعمال بما يخدم ويحقق أهداف الشركات، وتظهر أهمية الدراسة من خلال البحث في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، كما تتبع أهمية هذه الدراسة من أن الشركات الصناعية تلعب دوراً أساسياً ومحورياً في الاقتصاد الفلسطيني، وكذلك تتبع أهمية هذه الدراسة في كونها تخدم قطاعاً كبيراً من الشركات الصناعية وتبصرهم نحو الأفضل من خلال التعرف على معوقات التي تواجه الشركات الصناعية.

أما من الناحية التطبيقية يسعى الباحث إلى تطبيق البحث على الشركات الصناعية حيث سيتم الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من أجل معرفة مستوى جودة بيئة العمل من أجل تطوير البيئة المحيطة بالعاملين، لكون بيئة العمل هي المحدد الرئيسي لجودة ومستوى الإنتاجية، فمكان العمل يؤثر على رغبة العمال في تعلم مهارات جديدة وزيادة دافعتهم.

أما على الصعيد البحثي فيمكن أن تغني هذه الدراسة المكتبة العربية والمكتبة الفلسطينية بشكل خاص، كما تضيف هذه الدراسة مادة نظرية يمكن الاستفادة منها على الصعيد الأكاديمي، وكذلك من خلال هذه الدراسة يمكن وضع تصور لدى المديرين في الشركات الصناعية حول جودة بيئة العمل.

5.1 أهداف الدراسة:

إن الهدف العام للدراسة هو التعرف على جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.

ويتفرع عن هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على مستوى ضغط العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
2. التعرف على مستوى الترقية والتقدم الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
3. التعرف على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
4. التعرف على مستوى الصحة والسلامة المهنية في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
5. التعرف على مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
6. التعرف على مستوى التدريب والتعلم في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
7. التعرف على مستوى الأجور في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.
8. التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل.
9. التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي.

10. التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار

11. التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية.

12. التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي.

13. التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم.

14. التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور.

6.1 فرضيات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة ولمعرفة جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، فقد تم صياغة الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار.

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية.

5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي.

6. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم.

7. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغيرات: عمر الشركة، عدد العاملين فيها، نوعية الانتاج، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ؟

7.1 مصطلحات الدراسة:

جودة بيئة العمل: العلاقة بين العامل وبيئته التي يعمل بها مضافاً إليها البعد الإنساني إلى جانب الأبعاد التقنية والاقتصادية التي يكون العمل ضمنها (Kumar, & Shani, 2013).

ويعرف الباحث جودة بيئة العمل إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها العاملين على مقياس أعد لذلك يضم (ضغط العمل، الترقية والتقدم الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، والصحة والسلامة المهنية، والاستقرار والأمان الوظيفي، والتدريب والتعلم ، والأجور)

ويعرف الباحث الشركات الصناعية بأنها عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع يستهدف الربح بتقديم حصة من المال أو عمل، لاقتسام ما قد ينشأ عنه ربح أو خسارة، حيث يتشاركون من أجل شراء مواد خام تستخدم في عملية التصنيع (الخضير، 2019).

ضغط العمل: هي العوامل التي يتعرض لها الموظف أثناء قيامه بوظيفته وتؤثر سلباً على أداءه الوظيفي، وقد تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وقد تكون ذاتية تعتمد على شخصية الموظف، أو داخلية تعتمد على ظروف المؤسسة، أو خارجية نتيجة ظروف محيطية بالمجتمع الخارجي الذي توجد به المؤسسة، وذلك يؤثر سلباً على نتائج العمل ويؤدي إلى عدم تحقيق أهداف المنظمة، وأيضاً قد تؤثر على الموظف نفسه (الصيرفي، 2008).

الترقية والتقدم الوظيفي: عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، وعادةً ما تتطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات، ومسؤوليات وسلطات أكبر وأكثر صعوبة من تلك التي

مارسها في الوظيفة السابقة، كما أنها عادةً ما ترتبط بزيادة في الراتب أو الأجر على أن يقبل الموظف هذا النقل ويدرك بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المنظمة لجهوده أو لطول مدة خدمته (أبو شيخة، 2010).

المشاركة في اتخاذ القرار: اندماج الأفراد عقليًا وعاطفيًا في مواقف الجماعة، مما يشجعهم على المساهمة في تحقيق أهدافها وتحمل المسؤوليات المنوطة بها، فالمشاركة هي اسهام المرؤوسين في صنع القرارات بأشكال ودرجات متفاوتة من المساهمة في صنع القرار (الحوارني، 2013).

الصحة والسلامة المهنية: جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية القوى العاملة والمواد والأجهزة والمكائن والمباني والمعدات من التعرض للحوادث وظروف العمل السيئة (التميمي، 2009).

الاستقرار والأمان الوظيفي: هو الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة (الصرابرة، 2009).

التدريب والتعلم: هو بناء معارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات لدى الموارد البشرية، من أجل تطوير وتحسين وضعها الحالي والمستقبلي والتكيف مع تغيرات البيئة (مانع، 2015).

الأجور: هو مبلغ من النقود الذي يتقاضاه العامل أو الموظف من أجل عمل يدوي أو عقلي يقوم به بشكل يومي أو أسبوعي أو شهري (خروف، 2017).

8.1 حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل

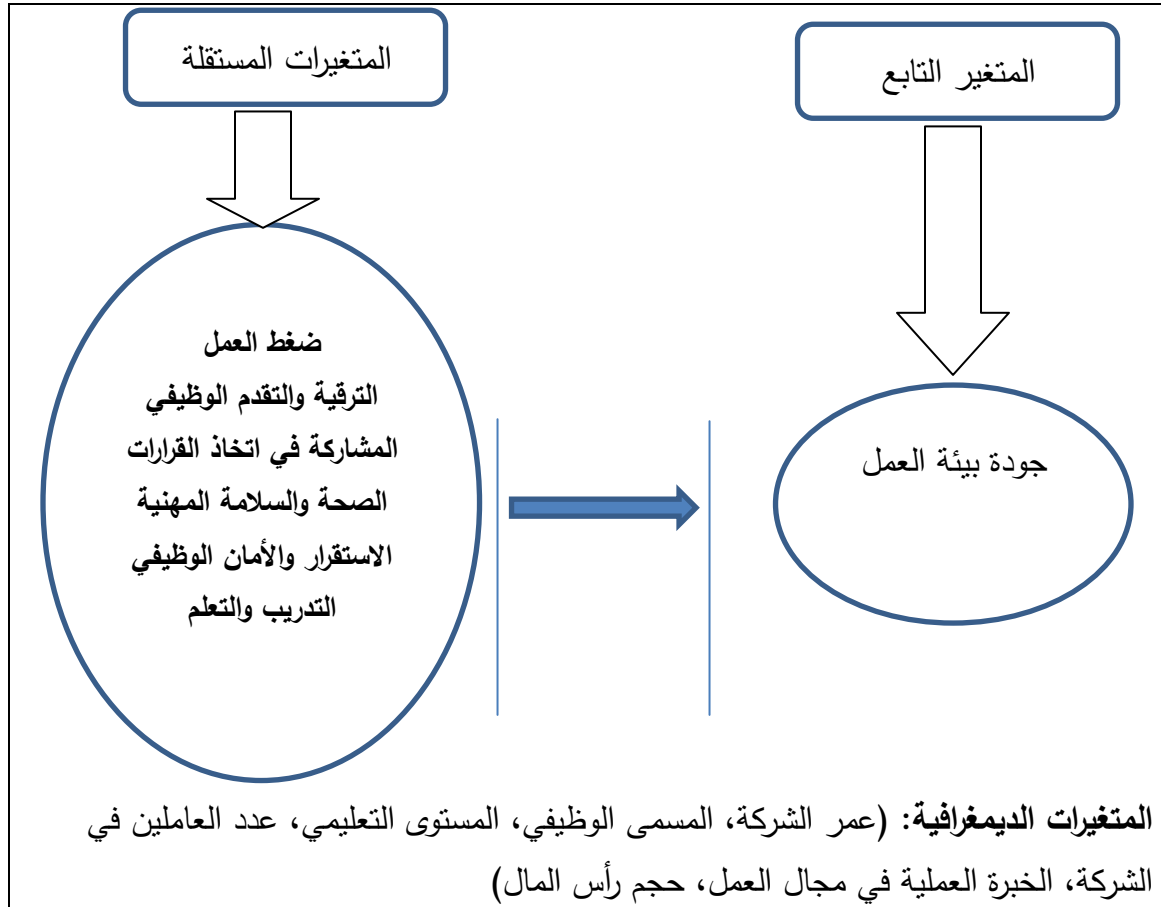
الحدود البشرية: العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.

الحدود المكانية: تم الحصول على أعداد العاملين في الشركات الصناعية من غرفة تجارة وصناعة

مدينة الخليل

الحدود الزمانية: الفصل الثاني من العام الدراسي 2020/2019م

9.1 نموذج الدراسة:



إعداد الباحث

10.1 هيكلية الدراسة:

تكوّنت هذه الدراسة من خمسة فصول رُتبت على النحو التالي:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

وفيه مقدمة لهذه الدراسة، ومشكلتها، أهميتها، اهدافها، اسئلتها، فرضياتها، ومصطلحات

الدراسة، ومتغيراتها، وحدودها، وهيكلية الدراسة.

- الفصل الثاني: الإطار النظري للشركات الصناعية والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل محورين الإطار النظري الشركات الصناعية وخصائصها والدراسات السابقة

مقسمة إلى عربية وأخرى أجنبية.

- الفصل الثالث: منهجية الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً شاملاً لمنهجية الدراسة، والأدوات، والمجتمع والعينة، ومدى اختبار

صدق وثبات أدوات الدراسة، وإجراءات جمع وتحليل البيانات، وأخيراً متغيرات الدراسة.

- الفصل الرابع: نتائج الدراسة.

احتوى هذا الفصل عرضاً لنتائج بيانات أدوات الدراسة.

- الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل ملخصاً لنتائج الدراسة ومناقشتها، كما اشتمل هذا الفصل على التوصيات

التي انبثقت عن النتائج التي تم التوصل إليها.

وأخيراً أُضيف إلى هذه الفصول قائمة بأهم المراجع ذات الصلة.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

يؤثر كل من الرضا المهني وضغط العمل في نوعية حياة الفرد العملية أو جودتها، فمثلا لا بد من أن يتمتع العامل الذي يشعر بقدر كبير من الرضا المهني، وقليل من الضغط السلبي المحزن، بحياة مهنية ممتعة وجيدة إلى حد كبير، وهكذا فإننا نصف حياته العملية بأنها من نوعية عالية، وتتأثر جودة حياة العمل بعدد من المتغيرات أبرزها ما يتلقاه الفرد من تعويض ومنافع جانبية، وفرص الترقى، والتقدم في المنظمة، ونوعية العمل، وخصائص المنظمة، وطبيعة التفاعل الاجتماعي بين الزملاء وباختصار تعكس نوعية حياة العمل جميع جوانب الحياة أثناء العمل (الهنداوي، 2011).

وتتضمن جودة الحياة الوظيفية كلاً من المكافآت، والعلاقات بين الأشخاص، وبيئة العمل، والرضا الوظيفي والأمان الوظيفي، وسياسات المنظمة وإدارتها، والدعم التنظيمي، وحياة الأفراد الشخصية والصحية (Ayesha, 2012).

وتقيم جودة الحياة مستوى الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم للفرد، ومدى قدراتها على إشباع حاجاته الأساسية، وتوقعاته المستقبلية، وذلك في صورة المؤشرات الذاتية والموضوعية، وفي سياق الإطار الثقافي والقيمي الذي يعيش فيه، وانعكاس ذلك على حالته الصحية والنفسية وعلاقته الاجتماعية وتوافقه مع البيئة المحيطة به (Anwar et al., 2010).

1.1.2 مفهوم جودة بيئة العمل:

عرف جاد الرب (2008: 5) جودة بيئة العمل بأنها العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين، وأيضاً حياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

وعرفها العمري واليافي (2017) بأنها مجموعة من العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص دقيق من أجل بناء نسق مفاهيمي، وقابل للقياس والمتعلق بالرضا المهني والمشاركة في العمل، والتحفيز، والإنتاجية، والسلامة، والأمن في العمل والراحة والسعادة والخصائص الشخصية للعمال ضمن محيط المنظمة، وتطوير القدرات، والتوافق بين الحياة في والعمل وخارجها.

وعرف (Pizam, 2010: 511) جودة بيئة العمل بأنها مدخل يشتمل على مجموعة من قضايا المكافآت والوقت الممتع الذي يقضيه العاملون في بيئة العمل.

بينما عرفها (Kumar & Shani, 2013: 6) بأنها درجة التمييز التي أوجدت في العمل، وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني، والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء الأعمال على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل.

وعرفها (YASHIK, 2014: 9) بأنها تمثل مجموعة من الأهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن العاملين في المنظمة للشعور بالأمان والرضا الوظيفي وامتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة.

كما يعرفها زينيل (2018) بأنها شعور الفرد بالرضا والسعادة، وبالقدرة على إشباع الحاجات في أبعاد الحياة الذاتية والموضوعية، والتي تشمل (النمو الشخصي، والسعادة البدنية والمادية، والاندماج الاجتماعي، والحقوق البشرية).

ومن منظور استراتيجي يعرف (Azril & Hayrol, 2010) جودة بيئة العمل بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يسهم في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين والمتعاملين معها وإيجاد اليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وصيانة حياتهم في العمل.

ويعرف الباحث جودة بيئة العمل بأنها إجراءات تقوم بها الشركات من أجل الموظفين لتوفير بيئة عمل خالية من الضغط يتمتع العاملون فيها بمستوى عالي من الرضى الوظيفي بحيث يشاركون في عملية اتخاذ القرارات للوصول إلى درجة عالية من السلامة المهنية والاستقرار والأمان الوظيفي، من خلال تدريب العاملين على القيام بالمهام الموكلة لهم بكفاءة عالية.

2.1.2 أهمية جودة بيئة العمل.

تتجلى أهمية تحسين نوعية حياة العمل من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر الإدارية داخل المنظمات، وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المنظمة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها أو علاقاتها بالبيئة الخارجية وسواء كانت هذه العلاقات بين أفراد أو منظمات. فقد أكد الكثير من البحوث والدراسات التطبيقية مثل دراسة عبد العزيز (2005) ودراسة شيخي (2014) ودراسة البليسي (2012) التي أجريت في بيئات مختلفة على أن تحسين نوعية

العمل له تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة، مما أوجد علاقات مباشرة ومعنوية بين طبيعة نوعية البيئة السائدة ومخرجات المنظمة. لذلك كله يرى البعض أن درجة نجاح أي منظمة على المدى البعيد تتوقف إلى حد كبير على قدرة المنظمة على خلق بيئة عمل ملائمة (القحطاني، 2005).

تكتسب نوعية حياة العمل المتمثلة ببرامج تحسينها أهميتها من خلال النتائج التي أوردتها الهيئي (2005) وهي:

- التفوق النوعي على المنافسين من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والنوعية في آن واحد.

- الاحتفاظ بنوعيات كفاءة مهاريًا ومعرفيًا من الموارد البشرية.

- فرصة الإيفاء بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع.

- فرصة تفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حالة تعرض المنظمة لمشاكل قد تعرقل من نشاطها وتعطل برامجها.

- فرصة الحصول على ولاء عالٍ من قبل المستفيدين من سلعتها أو خدماتها عملاً بقاعدة (الإثناء ينضح بما فيه). فليس خفيًا على المستهلك ما يدور في داخل المنظمة من مشاكل وظواهر عمل.

- فرصة النمو والتطور، إذ تثبت الدراسات الميدانية أن استقرار الموارد البشرية للمنظمة يمكن أن يسهم في تحقيق فرص النمو والتطور من خلال البحث، والوصول إلى طرق إنتاج متعددة وأساليب تسويق متميزة على المنافسين.

ويرى الباحث أن جودة الحياة الوظيفية عملية جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الاستراتيجية العليا في المنظمة ومع ثقافة المنظمة السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة، من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها بمزيد من التطور والنجاح في العمل بطريقة تؤمن المقدره الاستراتيجية والأداء التنافسي في المنظمة.

أهداف جودة بيئة العمل:

تتوزع مسؤولية تحقيق أهداف جودة بيئة العمل بين الموارد البشرية (الموظفين) والمؤسسة التي يعملون فيها ولكل منهما أهدافه، فالاهتمام المتزايد بالموظفين والإدارة الجيدة للحياة الوظيفية لهم، وإتاحة الفرصة للموارد البشرية للتقدم الوظيفي سيقود إلى تكوين قوة بشرية منتجة وراغبة في العمل، ومن أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الصناعات من خلال جودة حياة بيئة العمل ما يأتي :

1. جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين، والمساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى

المنظمة، وعدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى

2. زيادة انتماء العاملين، وولائهم، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم،

وتقليل عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن

3. المساهمة في تعزيز الجودة، والتعلم، والإبداع (أبو حميد، 2017).

ولقد حدد عارف، (2011) أهداف الموظفين من تطبيق جودة بيئة العمل في ما يلي:

1. تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين.

2. الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات.

3. الحصول على مستوى مناسب من الأجور والعلاوات.

4. إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.

3.1.2 أبعاد جودة بيئة العمل:

البعد الأول: ضغط العمل

يقصد بضغط العمل بأنها تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد محل هذا الضغط اختلالاً نفسياً كالتوتر أو القلق أو الاحباط أو اختلالاً عضوياً كسرعات ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم. ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل قد يكون مصدرها البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه، وتعرف كذلك ضغوط العمل بأنها: تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسدية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه للعمل، مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة (الرشيد، 2003).

هناك مصادر الضغوط متعلقة بالمنظمة ضمنها ظروف بيئة العمل، ومصادر متعلقة بالفرد ضمنها صراع الدور وغموضه وعبء العمل حيث لخصها الصيرفي (2008):

ضغوط ناشئة عن عمل الفرد: من بينها عبء العمل، نمط الإشراف غير المناسب، فقدان الفرد السيطرة على عمله، مناخ العمل والمداومة، عدم تمتع العامل بسلطات تتناسب ومسؤولياته، عدم توافق قيم الفرد مع قيم وأهداف المنظمة أهم مسببات الضغوط التي يتعرض لها الفرد جراء عمله إضافة إلى نمط الشخصية، القدرات والحاجات وغيرها

مصادر ناتجة عن جماعة العمل: تتمثل مثل هذه الضغوط في طبيعة العمل، غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل، المسؤولية عن الأفراد، المستقبل الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، المساندة الاجتماعية، افتقار الجماعة إلى التماسك والتلاحم وعدم التوافق والانسجام بين أعضاء الجماعة، وتفضيل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة

مصادر ناتجة عن المنظمة: ومن هذه المصادر على سبيل المثال لا الحصر نوع الهيكل التنظيمي المعتمد ودقته، اتجاهات الاتصالات داخل المنظمة، نوع القيادة وكيفية اتخاذ القرارات، مركزية القرارات، وتعرض العاملين إلى المخاطر...

البعد الثاني: مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

يحظى موضوع القرارات بأهمية كبيرة بالنسبة لإدارة منظمات الأعمال، ويشكل القرار الاستراتيجي المرتكز الأساسي لنجاح الأعمال أو فشلها، لذلك فهو من المهام الأساسية للإدارة العليا في المنظمة، ولقد كانت البداية تركز إلى تكوين خالصات فكرية وتأملات حول مستقبل المنظمة وتطورها (مساعدة، 2011).

تعتبر عملية اتخاذ القرارات نتاج العديد من الجهود المشتركة من الآراء والأفكار والاتصالات والتحليلات والتقييم الذي يقوم به العديد من الأفراد العاملين بالمنظمة، كما تتعدد وتتعدّد الأدوار التي

يقوم بها المديرون في المنظمات المعاصرة بحيث يصبح من الصعب إدارة تلك المنظمات من خلال فرد واحد فلا بد من الضرورة التعاون بين المدير ومرؤوسيه عند ممارسة المهام المختلفة (عواد، 2013).

وتتيح المشاركة في اتخاذ القرارات للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم، الأمر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع نوعاً وكماً بين العاملين والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل وعلى العكس من ذلك يؤدي عدم المشاركة في اتخاذ القرارات أو البعد عن مراكز اتخاذ القرار إلى الشعور بالغربة وارتفاع مستويات ضغوط العمل، لذلك يجب أن يحرص المديرين والرؤساء على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال اللجان وبرامج الشكاوي وبرامج المشاركة، ونفويض جزء من سلطاتهم لمرؤوسيه لأن ذلك يشعر المرؤوسين بقيمتهم وأهميتهم (الزهراني، 2013).

يمكن القول بأن القرارات الفعالة هي تلك التي تقود إلى نجاح المنظمة وتحقيقها لأهدافها بالاعتماد على معلومات صحيحة وكاملة تؤدي إلى الإحاطة بجميع ظروف المشكلة موضوع القرار، مع الأخذ بالاعتبار جميع البدائل الممكنة والاعتماد على الأساليب الكمية والعلمية في اتخاذ القرارات، كما يمكن القول أن فعالية القرارات تتضمن الأبعاد التالية (الحواراني، 2013):

1. جودة القرار، والتي بدورها تتجسد في الكثير من الأبعاد؛ أهمها

- الأرباح التي يتوقع تحقيقها والخسائر الممكن أن تتولد عن القرار المتخذ .
- استخدام أفضل للموارد البشرية والمادية المتاحة بأقل جهد ممكن .
- تجنب النزاعات داخل المؤسسة .
- تجنب النزاعات مع المنظمات الأخرى .

• اكتشاف فرص جديدة في السوق.

2. زمن اتخاذ القرار وتنفيذه، أي عدم تأجيل أو تأخير اتخاذ أو تنفيذ القرارات، بمعنى آخر

حسن توقيت اتخاذها وتنفيذها.

3. سهولة تنفيذ القرارات

4. مراعاة قبول القرار من طرف المرؤوسين

البعد الثالث: نظم الترقية والتقدم الوظيفي.

تعد الترقية إحدى مهام إدارة الموارد البشرية التي بالحصول عليها يزداد ولاء الموظف لمؤسسته. ويرى الباحثون أن الترقية التي يحصل عليها الموظف هي ناتج طبيعي لجهده في خدمة منظمته، وسعيه الدؤوب لتنفيذ استراتيجياتها وأهدافها المنشودة، وحصوله عليها - بطريقة صحيحة ونزيهة- يعزز ثقته بنفسه ويجعله مواكباً لأقرانه في المجال أو في وزارته أو في المؤسسات الأخرى، وبمرور الزمن يصبح نموذجاً يُقتدى به من الزملاء، علاوةً على تقلده منصباً أكثر رفعة اجتماعياً، ومالياً، تعرف الترقية بأنها إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، وعادة ما تتطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات مسؤوليات وسلطات أكبر وأكثر صعوبة من واجباته ومسئولياته وسلطاته في الوظيفة الحالية، كما أنها عادةً قد ترتبط بزيادة في الراتب أو الأجر، تعمل الترقية على استغلال مهارات وقدرات الأفراد ذوي الأداء المرتفع، وتحفيز العاملين لتحسين أدائهم وتنمية قدراتهم وتحقيق الاستقرار الوظيفي. (أبو شيخة، 2010).

تتم الترقبات في اطار الترقبات الرسمية، أو برامج تطوير الوظيفة، أو فرص التدريب، أو تعيينات اللجان، أو المشاريع الخاصة، حيث تعمل المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال

الترقيات، مما يولد لدى الموظفين شعوراً قوياً بالولاء للمنظمة، واحتفاظ المنظمة بالعاملين، ولغرض الترقية فإن الموظفين يواجهون زيادة طلب على المهارات، القدرات، والمسؤوليات وبالمقابل يحصل الموظفون على زيادة في الراتب وأحياناً منافع أكثر، إضافةً لسلطة أعظم وهيئةً ومركز أكبر (القيسي، 2010).

ولا تقل الترقيات الوظيفية أهمية كأسلوب من أساليب نظام الحوافز، سواء أكانت الترقيات الدورية المستحقة التي يقضي منها الموظف فترة زمنية محددة حسب نظام وقوانين المنظمة، أو الترقيات الاستثنائية التي عادة ما يتم منحها للموظفين نظير التميز في الأداء الوظيفي، أو نتيجة المسابقة الداخلية التي تعقدها بعد المنظمات لموظفيها في التنافس على وظيفة عليا (عقيلي، 2009).

الترقية تُعد جزء مهم في المهنة، وكذلك تخطيط وتطوير المسار الوظيفي بالنسبة لغالبية الناس، ويعرف الترقية على أنها "التقدم في الموقع الوظيفي مصحوباً بزيادة المسؤوليات وأن الناس يتطلعون بشغف للترقية لأنها عادةً ما تعني زيادة في الأجر والمسؤوليات وغالباً الرضا الوظيفي"، ويضيف بأن الترقية بالنسبة لرب العمل تزوده بفرصة لمكافأة ذوي الأداء الاستثنائي، وشغل مواقع مفتوحة بموظف تم اختباره و يُكن ولاءً للعمل. إن عملية الترقية ليست دائماً تجربة إيجابية لكل من الموظف والمدير. إن عدم العدالة، الأحكام العسرية، أو السرية بإمكانها أن تقلل من فعالية عملية الترقية. بناءً على ما تقدم يرى الباحثون أن الترقية هي "ترقية للموظف من مركزه الوظيفي الحالي لمركز وظيفي أعلى يتيح له ممارسة مدى أوسع من السلطات، الصلاحيات والمسؤوليات وبالمقابل يتمتع بالحصول على مزايا مادية أكثر ووضع أدبي ومعنوي أحسن، وهذا الترفيع ناتج عن جهدٍ حقيقي بذله

الموظف وكفاءة في الأداء أو أقدمية أكسبته تراكم خبرات، في بيئة من الشفافية والعدالة والنزاهة (أبو شيخة، 2010).

البعد الرابع: الاستقرار والأمان الوظيفي

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في مجال الإدارة، وتزداد أهمية هذا البند بازدياد أهمية الدور البشري الذي يلعب دوراً محورياً في المنظمة. فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة (الصرابرة، 2009).

يعد الأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي منظمة كانت، فلا توجد منظمة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار والأمن الوظيفي تحقق فيها، ويتمتع به جميع موظفيها، إذ إن عدم تحقق الاستقرار والأمن الوظيفي وتدني درجته في المؤسسة دائماً ما ينعكس على إنتاجية تلك المنظمة وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مجال عملها ونجاحها (عفاف، 2014).

وأشار عساف (2012) إلى أن التأمين في الوظيفة يعني إزالة خطر فقدانها ومنح الأجور العادلة والكافية لتوفير حياة كريمة مستقرة للعاملين.

يعتبر الاستقرار والأمن الوظيفي هو ضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة، إذ لا تلجأ المؤسسات إلى الاستغناء عن الأفراد حتى في أصعب الظروف الاقتصادية لو كان له أكبر الأثر على إبداعه وإنتاجيته (دودين، 2012).

هناك مظاهر تتجلى في عدم الاستقرار الوظيفي لخصها حنفي (2002) بالآتي:

1. التغيب وخلق الذرائع للتغطية على غياب الموظف عن العمل، وهي وسيلة يلجأ إليها الموظف في حال شعوره بالإحباط واليأس وعدم الاستقرار المادي والنفسي، هروباً من الضغوط والجو المشحون في بيئة العمل، ويعتبر من الأعراض الهامة لرفض ظروف العمل، ويؤثر هذا التغيب على إنتاجية المنظمة ككل، ويكبد المنظمة تكاليف باهظة، وأسباب التغيب كثيرة ومتعددة منها سوء العلاقة بين الموظفين، الشعور بالظلم في أخذ الحقوق، واللاعادلة في المعاملات وتوزيع المهام ومنح التقييمات، وتوفير المواصلات لفئة دون غيرها، وعلى حساب راحة وطاقة الموظفين الآخرين، وأحياناً تكون على حساب سير العمل نفسه، والمبالغة بمنح الحوافز لطبقة معينة متنفذة من الموظفين على حساب غيرها، حتى وإن كانت لا تستحق هذه الحوافز، أو ليس لديها أي إنتاجية أو مؤهلات في العمل، فهي فقط تمتلك السلطة والنفوذ والسيطرة.

2. شعور الموظفين بالظلم، والحاجة للشكاوى والتظلمات في عدة مناسبات، كنتيجة لظروف غير ملائمة في العمل كالعلاقات السيئة بين الموظفين أنفسهم من جهة، وبين الموظفين ومروؤسيهم من جهة أخرى، ويعتبر الموظف هذه التظلمات والشكاوى الوسيلة الوحيدة التي يملكها للتعبير عن سخطه وعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل، بحيث يجذب بها نظر الإدارة في محاولة منه لحل مشاكله قبل تفاقمها، وتحويلها لأزمات تؤثر على أدائه في العمل.

3. اللجوء إلى الإضراب والاحتجاج كوسيلة لإبراز عدم الرضا وعدم الاستقرار والاضطهاد النفسي متى استعصت عليه التسويات السلمية لأي نزاعات مع الإدارة، وهو نوع من أشكال الصراع التنظيمي، ويتوقف نجاح الإضرابات والاحتجاجات دائماً على تماسك الموظفين ومهاراتهم في إدارة هذه الاحتجاجات من أجل متابعة وحل مشاكلهم.

4. ترك العمل عند توفر فرصة عمل بديلة أفضل، ويتجلى الخطر في هذه الظاهرة عند ذهاب الموظف لجهة منافسة للمنظمة تمارس نفس النشاط الذي تعمل به منظمته السابقة، وخصوصاً في الصناعات التكنولوجية التي تعتمد على المعلوماتية، وما يملك من معلومات وخبرات من الممكن أن ينقلها بكل سهولة للمنافس.

البعد الخامس: برامج التدريب والتعلم

يعد التدريب في عالم المجتمعات والمنظمات المعاصرة اداة التنمية ووسيلتها كما أنه الأداة التي اذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج، وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث والدراسات أن للتدريب والتعلم دورا اساسيا في نمو الثقافة والحضارة عامة، وتبرز أهمية ذلك باعتباره اساس كل تعامل وتطوير وتنمية للعنصر البشري، ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه، كما ويعتبر التدريب أحد العوامل المهمة التي تساعد على الإبداع الإداري والأداء الوظيفي المميز، خصوصا وأن المنظمات على مختلف انشطتها تواجه تغيرات وتطورات عديدة في ظل الاتجاه المتزايد نحو العولمة (السكرانة، 2009).

تعتبر العملية التدريبية اساس تنمية الموارد البشرية في المنظمات، لذا اهتم بها الباحثون والمخططون في مختلف المستويات الادارية، فتنمية الموارد البشرية في أي منظمة تعتبر العنصر الحيوي في العملية الانتاجية وفي ضوءها تتحدد باقي عناصر الانتاج، هذا ويختلف التعليم عن التدريب، أي لا ترتبط بالضرورة بعمل، كما تفسر نوعية وحجم الموارد البشرية اسباب اختلاف معدلات النمو بين المنظمات المختلفة (ابو شيخة، 2010).

فالتدريب والتعلم يشمل الجهود المبذولة لإكساب العاملين القابلية التي يحتاجونها مستقبلا ووفق التصورات للتغيرات البيئية والتكنولوجية، ولذلك فإن عملية التطوير ما هي إلا عملية استراتيجية لا ترتبط فقط بالموقف الحالي أو الاحتياجات الآنية، وإنما لا بد من الاعتماد على رؤية المدير الاستراتيجية للوظائف التي ستكون مستقبلا، لذلك فإن عملية التطوير هي عملية استراتيجية لا ترتبط بالموقف الحالي فحسب وإنما تعتمد على الرؤيا المستقبلية للمؤسسة (عباس، 2011).

البعد السادس: الصحة والسلامة المهنية

إن الاهتمام بالصحة المهنية انطلاقا من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث و مخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع الصحة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علم بعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها (ماضي والخطيب، 2010).

وإدارة السلامة المهنية تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى سلامة المهنيين للوصول إلى المعايير الجودة في السلامة المهنية (عباس، 2011).

وتتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحقها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات

والاحتياجات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية (بوسعيد، 2015).

إن الصحة والسلامة المهنية تسعى وفق مفهومها الحديث إلى حماية كل من يعمل، بغض النظر عن نوع وطبيعة عمله من أخطار مهنته المادية والنفسية. فالحماية من أخطار العمل لا تقتصر على الأعمال الصناعية وإنما تشمل كافة الأعمال من إدارية وإنشائية وزراعية وخدمية وغيرها (التميمي، 2009).

البعد السابع: الأجور

أنظمة الأجور والمكافئات من أهم النظم وأكثرها تأثيراً في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجور والرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا للعامل مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل (الكالدة، 2012).

تسعى المؤسسات إلى الاهتمام بالأجور وهي تعتبر القوة الاقتصادية والإنتاجية للعامل ولرب العمل، ودون وجود أجور لا يوجد إنتاج ولا توجد حياة طبيعية، فبالأجور تتم حركة ودوران الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فالمؤسسة تسعى لتحقيق أهدافها وتعظيم أرباحها من خلال تحديد الأجور التي سيتم دفعها للعاملين (خروف، 2017).

وعليه فإن العناية بالأجر العادل يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، إذ أن كثير من الإحصائيات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر (الأكلبي والمبيضين، 2012)

وذكر خالد (2015) والأشول (2005) أن أبعاد ومؤشرات جودة بيئة العمل تمثلت بما يلي:

نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، والاحترام، والإصغاء إلى الانتشغالات، واحترام الزملاء وأوقات العمل، والاتصالات، والحوار الاجتماعي، والمشاركة في اتخاذ القرار.

نوعية منظمة العمل: نوعية تعليمات العمل، وقدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، ومسار التقدم الوظيفي، والعراقيل والصعوبات، والإرهاق في العمل، والحماية من الأخطار بالمنظمة، والاضطرابات العضلية، والأخطار النفسية والاجتماعية.

إمكانية الإنجاز والتطور المهني: المكافئات، والتدريب والتكوين، والحقوق المكتسبة، وتطوير القدرات، وضمان المسار المهني.

التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل: وتيرة وساعات العمل، والحياة الأسرية، والترفيه، ووسائل النقل.

4.1.2 الصناعة في فلسطين:

يضم القطاع الصناعي في فلسطين أكثر من 14000 شركة مسجلة في الضفة الغربية وقطاع غزة، معظم هذه الشركات هي شركات مملوكة عائلياً، حوالي 100 شركة فقط توظف أكثر من 100 موظف وعامل. تبلغ مساهمة القطاع الصناعي في الناتج القومي المحلي ما يقارب 17%، وكذلك يوظف هذا القطاع حوالي 16% من القوى العاملة (وكالة الأنباء الفلسطينية، 2020).

تنقسم الصناعات في فلسطين بشكل أساسي إلى صناعات استخراجية وصناعات تحويلية. يكتسب قطاع الصناعة في فلسطين أهمية خاصة بين فروع الأنشطة الاقتصادية المختلفة، حيث قدرت

مساهمة النسبية في الناتج المحلي الإجمالي لعام 2011 بحوالي 12%، وذلك حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

شهد هذا القطاع الحيوي بشقيه الاستخراجي والتحويلي نمواً ملحوظاً منذ قدوم السلطة الفلسطينية من حيث ازدياد عدد المنشآت الصناعية وذلك نتيجة الانفتاح على بعض الدول الأجنبية والعربية وتوقيع الاتفاقيات معها، وكذلك تعزيز البنية التحتية للصناعة و تجهيز المناطق الصناعية وسن قانون الاستثمار الذي يخدم الصناعة، وتشجيع أصحاب رؤوس الأموال العربية والأجنبية على الاستثمار في مجال الصناعة. وتعتبر الصناعات التحويلية هي الأساس في القطاع الصناعي، حيث تتركز معظم المنشآت الصناعية في صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات وصناعة الملابس والمنتجات المعدنية والأخشاب (هيئة تشجيع الاستثمار الفلسطينية، 2019).

فمن الأهمية بداية بلورة الأهداف المرجوة من التصنيع. في ضوء تشخيص واقع الاقتصاد الفلسطيني، ودراسة تجارب بعض الدول النامية بشكل عام والدول المجاورة بشكل خاص، يمكن تحديد أهداف التصنيع في فلسطين على النحو التالي (وزارة الاقتصاد الفلسطينية، 2005):

1. زيادة مساهمة الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف.
2. رفع قدرة القطاع الصناعي على تغطية الحاجات الأساسية للسكان.
3. زيادة حجم الصادرات الفلسطينية من خلال تطوير الصناعات القائمة واستحداث صناعات جديدة.
4. توسيع وتطوير العلاقات التشابكية مع القطاعات الاقتصادية الأخرى.
5. نقل التكنولوجيا والمعرفة.

6. الانفكاك من التبعية للاقتصاد الإسرائيلي والعمل قدر الإمكان على الاندماج في الاقتصاد العالمي.

5.1.2 الشركات الصناعية:

تقوم الشركة على فكرة الاشتراك بين شخصين أو أكثر بغية تكتيل الجهود والأموال اللازمة للنهوض بالمشروعات الاقتصادية، وتقسم الشركات إلى ثلاثة أنواع (محمود، 2010):

أولاً: **شركات الأشخاص**: وتسمى أحياناً بشركات التضامن؛ لأنها تقوم في طبيعتها على التضامن بين مجموعة من الشركاء الذين يكونون متضامنين ومسؤولين مسؤولية شخصية وتضامنية عن الشركة، ويسألون عن ديون الشركة في حدود ما قدموه من حصص، كما تسمى أحياناً أخرى شركة التوصية، أو شركة المحاصصة؛ كونها تعتمد في تكوينها على الخفاء والاستتار فلا يعلم بوجودها غير الشركاء فقط.

تعدّ شركة التضامن النموذج الأمثل لشركات الأشخاص؛ لأننا نجد فيها كل الخصائص والسمات العامة لهذه الشركات، وهي أكثر الشركات شيوعاً، نظراً لتوافقها مع الشراكات التي تنشأ بين أفراد الأسرة الواحدة، أو التي تضم مجموعة من الأصدقاء والمعارف الذين يربط بينهم ثقة متبادلة.

ثانياً: **شركات الأموال**: ويتمثل هذا النوع من الشركات في الشركة المساهمة؛ وهي شركة تتكون من شركاء لا يجمعهم سوى الاعتبار المالي، ويقسم رأس مال الشركة إلى أسهم متساوية القيمة يطلق على كل جزء منها سهماً ولا يكون الشركاء مسؤولين عن ديون الشركة إلا بقدر ما اكتتبوا فيها من أسهم.

ثالثاً: الشركات المختلطة: وتشمل شركة التوصية بالأسهم التي تتكون من نوعين من الشركاء، النوع الأول شركاء متضامنين مسؤولين مسؤولية شخصية وتضامنية عن ديون الشركة كما هو الحال في الشركاء المتضامنين في شركة التضامن والتوصية البسيطة، النوع الثاني من الشركاء هم شركاء مساهمين كما هو الحال في شركة المساهمة، حيث تأخذ حصصهم شكل الأسهم ويكونون مسؤولين في حدود هذه الأسهم، ومن الشركات المختلطة أيضاً الشركة ذات المسؤولية المحدودة وهي تتكون من عدد من الشركاء لا يزيد عن 50 شريكاً تكون مسؤولية كل منهم محدودة بقدر حصته.

وهناك ثلاثة أنواع من الشركات وهي كما يلي (جديد، 2014):

أولاً: الشركات العامة العادية (شركة التضامن): هي الشركة التي يكون الشركاء جميعاً فيها مسؤولين بصفة شخصية عن عدد من الأشخاص لا يقل عن اثنين ولا يزيد على ثلاثين بينهم عقد الشراكة يوضح فيه حقوق والتزامات كل شريك في الشركة، ولكن يجوز لأي شريك الانسحاب بإرادته الخاصة ويتحمل مع بقية الشركاء بالتضامن مسؤولية الديون المترتبة على الشركة قبل انسحابه منها، ولا يجوز لدائن شركة التضامن الرجوع إلى الأموال الخاصة للشركاء قبل الرجوع على أموال الشركة.

ثانياً: الشركة العادية المحدودة (شركة التوصية البسيطة): وهي تشمل نوعين من الشركاء هما: الأول شريك عام أو أكثر؛ وهم مسؤولون بصفة شخصية بالتضامن والتكافل عن ديون الشركة والآخر شريك محدود المسؤولية يكون كل منهم مسؤول برأسماله الذي دفعه في الشركة. وتُعدّ الشركة وحدها مسؤولة عن ديونها والتزاماتها وخسائرها ولا يكون المساهمون مسؤولين عن خسائر تلك الشركة.

ثالثاً: شركة المحاصة: عقد بين شخصين أو أكثر للقيام بصفقة واحدة أو أكثر يؤديها أحد الشركاء باسمه أو يشتركون في القيام بها جميعاً، وبعدها يتقاسمون الأرباح و الخسائر، ورأس المال الذي تقوم به هذه الشركة قد يكون من الشركاء جميعاً أو من أحدهم.

1.2.2 الدراسات العربية:

دراسة الرميدي ومحمد (2020) بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية

وتهدف هذه الدراسة إلى إستكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، وكذلك على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية فئة "أ" في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير بسيط، ولتحقيق هدف الدراسة؛ قام الباحثان بتصميم استمارة استقصاء وتوزيعها على عينة عشوائية من مديري شركات السياحة المصرية فئة "أ" بالقاهرة، وبلغت عدد الاستمارات الصالحة للتحليل 452 استمارة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابي ومعنوي لجودة الحياة الوظيفية في شركات السياحة المصرية فئة "أ" على كل من الاستغراق الوظيفي، وأداء العاملين، والفاعلية التنظيمية، كما توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على أداء العاملين والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة. وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً بسيطاً جزئياً في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة وأداء العاملين، وبين جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة.

دراسة العمري واليافي (2017) بعنوان: أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء موظفي الخدمة المدنية

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء موظفي الخدمة المدنية؛ وقياس مقدار الفروقات بين العوامل الشخصية وكل من الأداء وتقييمه، والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة وزعت على (2500) موظفا في مجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. ودلت النتائج على أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء هي العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والرضا الوظيفي، والحوافز المادية، وتقييم الأداء. كما ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل تعزى لاختلاف في المرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

دراسة أبو حميد (2017) بعنوان: أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، وصمم الباحث استبانة كأداة لجمع البيانات، مستخدماً أسلوب الحصر الشامل من مجتمع الدراسة، والمتمثل في جميع القيادات الإدارية في الوظائف الإشرافية بجامعة الأقصى بغزة (الأكاديميين، الإداريين) من

نواب رئيس الجامعة ومساعديه، والبالغ عددهم (185) موظف حيث وزع الباحث الاستبانة على مجتمع الدراسة كافة، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها وجود موافقة إلى حد ما من قبل افراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد جودة حياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة، أيضا وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة ، ووجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل، وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، ووجود تأثير ايجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وقد قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها الاهتمام بموضوع جودة حياة العمل في تنمية وتطوير الموارد البشرية من قبل إدارة جامعة الأقصى بغزة والتعرف على أبعادها كافة، ضرورة تشكيل نقابة للعاملين داخل جامعة الأقصى بغزة تساهم في معالجة مشكلاتهم من ناحية أخرى.

دراسة الشنطي(2016) بعنوان: واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها

بأخلاقيات العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان، وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان، واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. كما استخدم اسلوب الحصر الشامل لجميع مجتمع الدراسة من العاملين في الوزارة ، معتمدا على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها: توفر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة بدرجة متوسطة وهناك علاقة بينها وبين أخلاقيات العمل لدى العاملين بالوزارة. وأوصت الدراسة بضرورة

تعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان، و إتاحة الفرصة للعاملين في الوزارة بالمشاركة في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

دراسة حلاوة (2015) بعنوان: غموض الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على غموض الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي، لموظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة، وقد طبقت الدراسة على ثلاث وزارات مدنية هي: الاقتصاد الوطني، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وديوان الرقابة المالية والإدارية، البالغ عددهم 500 موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقائمة الاستقصاء، حيث تم توزيع 260 استبانة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. وهناك تأثير ذو دلالة إحصائية لغموض الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية الآتية: المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والفئة الوظيفية، والعمر، والحالة الاجتماعية، بينما لم تظهر أي فروق بين آرائهم تعزى لمتغير الجنس. وكانت أهم- التوصيات تحقيق الأمان الوظيفي للموظفين الحكوميين بقطاع غزة، وضمان شعورهم بالاستقرار في الوزارة التي يعملون بها، وتقنين مخاوفهم من الاستغناء عن خدماتهم.

دراسة شيخي (2014) بعنوان: طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة وطبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة وطبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي، والتعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عنده. أجريت الدراسة الميدانية بجامعة تلمسان بهدف الكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بين أفراد العينة تعزى إلى متغير الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الأقدمية، واختلاف الكلية المنتسب لها الأستاذ الجامعي، وكذلك مصادر طبيعة العمل، ومستويات جودة الحياة حسب مقياس منظمة الصحة العالمية. وتكونت عينة الدراسة من 100 أستاذ جامعي من أربع كليات، ولقد تم القيام بعملية استبيان يقيس مصادر طبيعة العمل ومقياس جودة الحياة لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها، ولا يوجد فرق معنوي في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور، ولم يثبت وجود فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص والفئة، كما أنه لا يوجد فرق معنوي في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية، وأيضاً في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما عدا بعد العلاقات والاستقلالية النفسية.

دراسة ماضي (2014) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء، من خلال عينة بلغت 344 من حجم المجتمع الكلي البالغ 3254 وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض من خلال استخدام استبانة لتحقيق أغراض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود تأثيراً مهم ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن من أهم الأبعاد تأثير في الأداء الوظيفي، تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والاستقرار، والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والفئة العمرية، وسنوات الخدمة، ومدة العمل، ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة هي تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات الجامعة، وتوفير ترتيبات وجدول عمل مرنة في أداء المهام الوظيفية لمختلف الفئات من العاملين في الجامعات، وتحقيق نوع من التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين، وإعادة هيكلة نظام الأجور والمكافآت بشكل عام، والتوصل إلى نموذج مقترح لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بحيث يمكن من خلال تطبيقه المساهمة في تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية.

دراسة العبيدي (2013) بعنوان: دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في

مصنع بغداد للغازات

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي وكذلك معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات وما هي العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلباً أو إيجاباً، ويضم مجتمع البحث العاملين في المصنع إذ اختيرت عينة منهم بلغ عدد أفرادها (65) فرداً، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ان هناك رضا وظيفي إلى حد ما لدى العاملين بالمصنع محل البحث، ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة وضع نظم للحوافز سواء المادية أو المعنوية بحيث تكفل حث الأفراد على العمل ورفع مستوى الأداء لديهم، والعمل على تحسين بيئة العمل من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج ومعدات تسهل على العاملين عملهم وتوفر لهم كافة الإمكانيات للعمل بطرق مريحة، وتحسين بيئة العمل من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير عناصر الحماية و الأمان من الأخطار المهنية.

دراسة البلبيسي (2012) بعنوان: مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات غير الحكومية في

قطاع غزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ودرجة الالتزام بتطبيق عناصرها داخل أروقتها، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عمالي المنظمات غير الحكومية، ومدى تأثيرها بتطبيق برنامج جودة الحياة الوظيفية من عدمه، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات غير الحكومية التي بلغ عددها 887 منظمة غير

حكومية، وطبقت الدراسة على 53 منظمة غير حكومية؛ أي بمعدل 6% من مجتمع الدراسة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت 265 موظفاً، وقد استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة، وأن أداء العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة يمتاز بالكفاءة العالية والمستوى الراقى، بالإضافة لوجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة والأداء الوظيفي لعاملها، كما أظهرت الدراسة وجود فروق في استجابة العاملين حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الجنس، وقد أوصى الباحث بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات غير الحكومية من خلال التركيز على الأمان الوظيفي، وفرص الترقية، والتقدم، والأجور والمكافآت، والتعويضات، ورفاهية العاملين، وتقويم المظالم داخل المنظمات غير الحكومية، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بإصدار تقارير الأداء بصفة دورية لمعالجة مواطن الخلل على وجه السرعة.

2.1.2 الدراسات الأجنبية:

دراسة (Swapna,2015) بعنوان: أثر جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي

لدى العاملين في قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند، وأجريت الدراسة على أكبر ثالث شركات في الهند (TCS, INFOSYS, WIPRO)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للبحث، وكانت عينة الدراسة مكونة من (410) موظفا من أصل (4113) من مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها: كلما تقدمت الفئة العمرية كان هناك رضا وظيفي والتزام تنظيمي، ووجود فروق تعزى للفئات العمرية، الخبرة، الحالة الاجتماعية) حول نظرتهم إلى وجود الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الشركات بجودة حياة العمل أكثر، وخصوصا في الأمن والتعرض للأخطار، والسلامة المهنية، والتقدير المعنوي والمادي.

دراسة (Swamy ,2015) بعنوان: الأبعاد الهامة لجودة حياة العمل الخاصة بالموظفين في

الصناعات الميكانيكية الصغيرة والمتوسطة الحجم في كارناتاكا الهند

هدفت الدراسة إلى وضع مقياس صحيح وموثوق من خلال النظر في الأبعاد الهامة لجودة حياة العمل الخاصة بالموظفين في الصناعات الميكانيكية الصغيرة والمتوسطة الحجم في كارناتاكا الهند، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة على (1092) موظفا يعملون في المجال الميكانيكي، وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها:

بعد تحليل العوامل فقد تم تحديد الأبعاد الرئيسية التسعة الهامة لجودة حياة العمل وأوضحت 82% من إجمالي التباين، وهي بيئة العمل، ثقافة المنظمة، المناخ، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، والمرافق، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، استقلالية العمل وكفاية الموارد، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بأبعاد جودة حياة العمل لأهميتها على الصعيد العالمي في المنظمات.

دراسة (Farideh ,2012) بعنوان: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة الخصائص الديموغرافية للعاملين، وشملت الدراسة (732) موظف في شركة دلشا الايرانية، وقد تم تصميم قائمة استقصاء لهذا الغرض، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه توجد علاقة إيجابية بين عدالة المكافآت والأجور وسلوك المواطنة التنظيمية، ويشمل (توزيع المكافآت والجزاءات بإنصاف وعلى قاعدة الكفاءة والمعايير الدقيقة الواضحة لذلك، وتوجد علاقة إيجابية بين ظروف العمل الصحية الآمنة وسلوك المواطنة التنظيمية، وتشمل (إيجاد أداة آمنة، ومكان عمل صحي، وساعات عمل مناسبة)، ووجود علاقة إيجابية بين التوازن في الحياة الوظيفية والحياة الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، ويشتمل على:(التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، تمكين الموظفين من لعب أدوار اجتماعية في حياتهم الخاصة وتمكينهم من مواصلة تعليمهم الأكاديمي).

دراسة (Sinha,2012) بعنوان: العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الهندية

هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، حيث طبقت هذه الدراسة على المؤسسات الهندية، وهدفت إلى تعريف العوامل المؤثرة في جودة حياة الوظيفة من واقع المؤسسات الهندية، ومكونات كل عامل من هذه العوامل لجودة الحياة الوظيفية من خلال عينة مكونة من 100 مدير من المستوى المتوسط للإدارة بالمؤسسات المختلفة في الهند، حيث تم استخدام أسلوب الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدمت الأسلوب الوصفي للتعرف على أهم العوامل التي تلعب دوراً هاماً في إشباع احتياجات الموظفين، والعوامل الأهم والأبعاد المكونة لها، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها استخلاص ثلاثة عوامل مؤثرة بخبرات جودة الحياة الوظيفية للمدراء العاملين في المستوى المتوسط للمنظمة، هي التوجه نحو دعم العلاقات في المنظمة، والتوجه نحو التكيف المهني في المستقبل، والتوجه نحو تحديد المصير الذاتي والنظام الشامل للمنظمة، وخلصت لترتيب هذه العوامل حسب الأهمية في إشباع حاجات ورغبات العاملين حسب الآتي: بالنسبة للعامل الأول كانت الأولويات لديه بالرضا الوظيفي، وثقافة استجابة الأسرة، وتحفيز الموظفين، والدعم التنظيمي، ثم التعويض العادل، أما بالنسبة للعامل الثاني فقد كان ترتيب الأبعاد المكونة له تبدأ بتطوير السيرة الذاتية ونموها، ثم ترتيبات العمل المرنة، الدعم الإشرافي والعاطفي، ثم المكافآت والفوائد، وبالنسبة للعامل الأخير كانت ترتيبات الأبعاد المكونة له تبدأ بالاتصال والتواصل، والالتزام التنظيمي، ثم المناخ التنظيمي.

دراسة (Indumathy & Kamalraj, 2012) بعنوان: العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل

"دراسة حالة لصناعة النسيج في تيروبور"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل، وتحليل الإجراءات التي تم اعتمادها لتحسين جودة حياة العمل لدى العاملين، واقتراح مقاييس ملائمة لتحسين جودة حياة العمل، استخدم الباحثان مقابلة منظمة لجمع البيانات تم تنفيذها على عينة حجمها (60) موظفا من مجتمع الدراسة، وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي في دراستهما، وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة العمل، والرضا الوظيفي، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس، والرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين عوامل الأمان في المؤسسة مما يزيد من ثقة الموظفين، ويقلل من حوادث العمل، وضرورة تشجيع العاملين على تقديم الاقتراحات لتحسين المؤسسة مما يشعرهم بأهميتهم في المؤسسة، وعقد برامج تدريبية مما يزيد من إنتاجية الموظفين، واتباع سياسة دفع مناسبة لتقديم تعويضات وأجور عادلة للموظفين مما يؤدي لتحسين أداء العاملين، وتوفير نفقات طبية للعاملين، وضرورة تحسين تدفق المعلومات في المؤسسة.

دراسة (Daud,2010) بعنوان: العلاقة بين مجموعة من الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية، والالتزام

التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مجموعة من الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية، والالتزام التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية، من خلال اختبار عدة متغيرات رئيسة لجودة الحياة الوظيفية وهي المشاركة في صنع القرار، والنمو والتطوير، والإشراف، والأجور والحوافز،

والعلاقات الاجتماعية، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والتعرف على مستوياته من خلال اختبار مكونات وأنواع التزام التنظيمي العاطفي، والمعياري، واستمراري القائم على قلة البدائل، وقد طبقت هذه الدراسة على عدد 60 منظمة أعمال في ماليزيا، بعينة مكونة من 500 موظفاً في المستويات الإشرافية والمسؤولين التنفيذيين في الشركات المختلفة في ماليزيا، حيث تم استخدام أسلوب الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدمت الأسلوب الوصفي، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج منها وجود علاقة وتأثير إيجابي بين ثلاثة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والالتزام التنظيمي العاطفي، وهي العلاقات الاجتماعية، والمشاركة، والأجور والمكافآت، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط إيجابي بين اثنين من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي المعياري وهي العلاقات الاجتماعية والأجور والمكافآت، وأيضاً أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابي بين أربعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وهي العلاقات الاجتماعية، والأجور، والمكافآت والمشاركة والإشراف، وأيضاً أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابي بين ثلاثة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي المرتبط بالتكلفة، ووعي المشاركة، والنمو والتطوير، والإشراف.

دراسة (Normala, 2010) بعنوان: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والالتزام التنظيمي لدى

العاملين في الشركات الماليزية

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركات الماليزية، وأيضاً التعرف إلى مستويات الالتزام التنظيمي من خلال اختبار مكونات وأنواع الالتزام التنظيمي، شملت عينة الدراسة (500) موظف في المستويات الإشرافية، والمسؤولين في الشركات الماليزية، وقد استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج

أهمها وجود مستويات مرتفعة من الرضا لدى العاملين عن ثلاثة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية (الإشراف، النمو والتطوير، العلاقات الاجتماعية)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة وتأثير إيجابي من بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي العاطفي، المعياري، الاستمراري المرتبط بالبدائل، الاستمراري المرتبط بالتكلفة وقد أوصت الدراسة على ضرورة الالتزام بأهمية جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لما لها من تأثير مباشر على الالتزام التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل. وقد وجد الباحث قصوراً وعجزاً في الدراسات التي تناولت جودة بيئة العمل، فهذه الدراسة تناولت شريحة مهمة من الشرائح المؤثرة في المجتمع، ويتحدد موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة من حيث:-

من حيث الهدف: تنوعت الدراسات السابقة في أهدافها، فبعضها تناولت عناصر بيئة العمل وأثرها على الأداء، كدراسة العمري واليافي (2017)، وحلاوة (2015)، ماضي (2014)، وتناولت دراسات أخرى أثرها على اتخاذ القرار كدراسة أبو حميد (2017)، ودراسات أخرى تناولت أثرها على أخلاقيات العمل كدراسة الشنطي (2016)، دراسات تناولت أثرها على طبيعة العمل كدراسة شيخي (2014)، ودراسات تناولت أثرها على الرضا الوظيفي كدراسة (Swapna,2015)، ودراسة العبيدي (2013)، وبعض الدراسات بحثت في العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفي كدراسة (Sinha,2012)، ودراسة (Indumathy & Kamalraj 2012)، ودراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإنتمار التنظيمي كدراسة (Daud,2010)، ودراسة (Normala ,2010).

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

1.3 مقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قام بها الباحث لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

2.3 منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع عن طريق وصف خصائص المبحوثين وإجاباتهم المتعلقة بأهداف الدراسة، ومن ثم الإجابة على الأسئلة المتعلقة بأهداف الدراسة وفحص فرضيات الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب الكمية من خلال الاختبارات الإحصائية المناسبة، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب أو نمط يتم استخدامه لدراسة ووصف الظواهر والمشكلات العلمية وصف دقيق للوصول إلى التفسيرات المنطقية المبرهنة بهدف إتاحة الفرصة للباحث لوضع إطارات محددة للمشكلة واستخلاص عدد من الأسباب التي أدت لحدوث الظاهرة أو المشكلة (الصيرفي، 2002).

وقد تم استخدام هذا المنهج من أجل جمع أكبر عدد ممكن من الآراء في أقل وقت وجهد كما أن استخدام الاستبيان في هذه الدراسة يساعد في تحقيق أهدافها من خلال إتاحة الفرصة أمام جميع أفراد العينة المشاركة في نتائج هذه الدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الصناعية في مدينة الخليل حيث تم تصنيف مجتمع الدراسة إلى خمس مجالات حسب نوعية الانتاج وهي (صناعات معدنية، البلاستيك، صناعات غذائية، صناعات جلدية، مواد بناء) والبالغ عددها (124) شركة (غرفة صناعة وتجارة الخليل، 2020)، وقد شمل مجتمع الدراسة منشآت صناعية متعددة في نوعية الانتاج كما هو موضح في الجدول رقم (1.3).

جدول (1.3): خصائص الشركات التي تم اختيارها لتطبيق الدراسة:

النسبة المئوية	العدد	نوعية الانتاج
28.57%	26	صناعات معدنية
12.09%	11	البلاستيك
27.47%	25	صناعات غذائية
18.68%	17	صناعات جلدية
13.19%	12	الحجر والرخام

4.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية غير منظمة مقسمة إلى 5 طبقات حسب نوعية الانتاج، حيث تم توزيع 100 استبيان، وتم استرداد (91) استبيان صالحة للتحليل، والجدول التالي يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة الشخصية والديمغرافية:

جدول (2.3): خصائص عينة الدراسة:

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
عمر الشركة	أقل من 15 سنة	11	12.09%
	15 - 30 سنة	57	62.64%
	أكثر من 30 سنة	23	25.27%
	المجموع	91	100.00%

54.95%	50	أقل من 50 عامل	عدد العاملين في الشركة
28.57%	26	50 - 100 عامل	
16.48%	15	أكثر من 100 عامل	
100.00%	91	المجموع	
28.57%	26	صناعات معدنية	نوعية الانتاج
12.09%	11	البلاستيك	
27.47%	25	صناعات غذائية	
18.68%	17	صناعات جلدية	
13.19%	12	مواد بناء	
%100	91	المجموع	
68.13%	62	ذكر	الجنس
31.87%	29	أنثى	
100.00%	91	المجموع	
64.84%	59	أقل من 30 سنة	العمر
32.97%	30	30 - 45 سنة	
2.20%	2	أكثر من 45 سنة	
100.00%	91	المجموع	
10.99%	10	مدير	المسمى الوظيفي
27.47%	25	رئيس قسم	
61.54%	56	موظف	
100.00%	91	المجموع	
38.46%	35	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
57.14%	52	بكالوريوس	
4.40%	4	دراسات عليا	
100.00%	91	المجموع	
51.65%	47	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
29.67%	27	5 - 10 سنوات	
17.58%	16	10 - 15 سنوات	
1.10%	1	15 سنة فأكثر	

100.00%	91	المجموع	
---------	----	---------	--

5.3 أداة الدراسة

استخدمت أداة الاستبيان لدراسة جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل،

حيث تكونت هذه الأداة من 53 فقرة مقسمة على سبع مجالات وهي على النحو التالي:

المجال الأول: ضغط العمل

المجال الثاني: الترقية والتقدم الوظيفي

المجال الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار

المجال الرابع: الصحة والسلامة المهنية

المجال الخامس: الاستقرار والأمان الوظيفي

المجال السادس: التدريب والتعلم

المجال السابع: الأجور

وتتدرج الإجابة على فقرات الاستبيان على النحو التالي: (قليلة جدا = 1)، (قليلة = 2)،

(متوسطة = 3)، (كبيرة = 4)، (كبيرة جدا = 5)، على المقياس ذو التدرج الخماسي من (1-5).

6.3 ثبات الأداة

يستخدم ثبات أداة الدراسة للتعبير عن مدى تجانس و تناسق (اتساق) إجابات المبحوثين على فقرات

وعبارات أداة الدراسة ومدى دقة إجاباتهم، وبالتالي أن تعطي أداة الدراسة النتائج نفسها إذا أعيد

تطبيقها مرة أخرى في نفس الظروف (Sauro & Lewis, 2012). لذلك ولقياس ثبات أداة الدراسة

تم قياس الثبات لمجالات أداة الدراسة والفقرات بالإضافة إلى الدرجة الكلية لأداة الدراسة باستخدام معاملات الثبات كرونباخ ألفا وذلك على أدوات عينة الدراسة، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم(3.3): معاملات الثبات لمجالات الدراسة

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.91	9	المجال الأول: ضغط العمل
0.92	7	المجال الثاني: الترقية والتقدم الوظيفي
0.93	8	المجال الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار
0.92	6	المجال الرابع: الصحة والسلامة المهنية
0.87	7	المجال الخامس: الاستقرار والأمان الوظيفي
0.96	9	المجال السادس: التدريب والتعلم
0.95	7	المجال السابع: الأجور
0.98	53	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (2.3) ، تراوحت قيم معاملات الثبات من (0.87-0.96)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (0.98)، مما يدل على أن أداة الدراسة الحالية قادرة على إعادة إنتاج 98% من البيانات والنتائج الحالية فيما لو تم إعادة القياس والبحث واستخدامها مرة أخرى بنفس الظروف، وبالتالي اعتبرت أداة الدراسة الحالية مناسبة لأغراض الدراسة والأهداف التي وضعت هذه المجالات وفقراتها من أجلها.

7.3 صدق الأداة

للارتقاء بمستوى الاستبيانات ولضمان تحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها، تمت مراجعتها وتحكيمها من قبل عدد من الأكاديميين والمتخصصين في مجال الدراسة، كما تم استشارة اختصاصيين في مجال الإحصاء من أجل عملية إدخال البيانات وتحليلها. وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم تعديل بعض عبارات الاستبيانات كي تصبح أكثر وضوحاً من حيث الصياغة وانتماءها للمحاور التي تدرج تحتها.

8.3 خطوات تطبيق الدراسة:

1. تم الحصول على الاحصائيات من غرفة تجارة وصناعة الخليل حول الشركات الصناعية في مدينة الخليل وتصنيفها حسب نوعية الانتاج.
2. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال المحكمين وتطبيقها على عينة استطلاعية، قام الباحث بطبع وتوزيع 100 استبانة على مجموعة من العاملين في الشركات الصناعية في الخليل.
3. قام العاملون بتعبئة الاستبانة بما هو مطلوب منهم وبعد ذلك قام الباحث بجمعها منهم وقد بلغت الاستبانة المسترجعة 91 استبانة بنسبة استرداد بلغت 91%.
4. تم تحليل البيانات والخروج بالنتائج ومناقشتها وصياغة التوصيات المناسبة.

9.3 المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية لخصائص المبحوثين الشخصية، كما تم الإجابة على أسئلة الدراسة من خلال حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان والدرجات الكلية للمجالات، وذلك لأن الدرجات الكلية هي عبارة عن متغيرات كمية بسبب تكونها من مجموع (أو وسط حسابي) لدرجات الفقرات والتي هي متغيرات ترتيبية تم اسناد أرقام تعبر عن ترتيبها (بدرجة منخفضة جدا=1 إلى بدرجة مرتفعة جدا=5). وعليه فإنه من المناسب استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وباقي الأساليب الإحصائية، حيث أن الوسط الحسابي للفقرة يعطي توصيفا واضحا وسهلا ومختصرا لدرجة ما يريد المبحوث التعبير عنه أكثر من النسب المئوية والتي تحتاج إلى استخدام درجة الفقرة ومستواها.

11.3 مفتاح التصحيح

بعد إعطاء اتجاهات أفراد العينة أرقاما تمثل أوزانها لاتجاهاتهم من (1 _ 5)، تم حساب فرق أدنى قيمة وهي 1 من أعلى قيمة وهي 5 = 4 وهو ما يسمى المدى، ثم تم قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج وهو 5 ليصبح الناتج = 4/5 = 0.8، وبالتالي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداء من أدنى قيمة وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد المستوى بالاعتماد على الوسط الحسابي، والجدول رقم (4.3) يوضح ذلك:

جدول رقم (4.3): مفتاح التصحيح الخماسي

المتوسط الحسابي	المستوى
أقل من 1.8	منخفضة جداً
من 1.8-أقل من 2.6	منخفضة
من 2.6-أقل من 3.4	متوسطة

مرتفعة	من 3.4 - أقل من 4.2
مرتفعة جداً	من 4.2 - 5

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تمّ التوصل لها بعد إجراء التحليل الإحصائي

لبينات الدراسة.

1.4 تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

نتائج السؤال الرئيسي: ما مستوى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة

الخليل؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية لمحاور الدراسة

المتعلقة بمستوى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل.

الجدول رقم(1.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية لمحاور الدراسة المتعلقة بمستوى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل

الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستوى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية
متوسطة	0.79	3.19	المجال الأول: ضغط العمل
متوسطة	0.90	2.96	المجال الثاني: الترقية والتقدم الوظيفي
متوسطة	0.86	3.04	المجال الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار
مرتفعة	0.81	3.75	المجال الرابع: الصحة والسلامة المهنية
متوسطة	0.83	3.04	المجال الخامس: الاستقرار والأمان الوظيفي

متوسطة	0.93	2.96	المجال السادس: التدريب والتعلم
منخفضة	1.01	2.53	المجال السابع: الأجور
متوسطة	0.73	3.07	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (1.4) بأن الدرجة الكلية لمدى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل كانت متوسطة حيث بلغت درجة الوسط الحسابي الكلية (3.07) والانحراف المعياري (0.73)

كما تبين بأن درجة المجال الرابع: الصحة والسلامة المهنية مرتفعة وكانت أعلى مجالات جودة البيئة، يليها المجال الأول: ضغط العمل، ثم المجال الخامس: الاستقرار والأمان الوظيفي، ثم المجال الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار ثم المجال الثاني: الترقية والتقدم الوظيفي، ثم المجال السادس: التدريب والتعلم، وأخيرا المجال السابع: الأجور وهو منخفض.

وينبثق عن السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى ضغط العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل ؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور ضغط العمل:

جدول رقم (2.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور ضغط العمل.

رقم	مدى ضغط العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1.	تراعي الشركة الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم	3.41	1.13	مرتفعة

متوسطة	1.11	3.36	تقوم ثقافة الشركة على احترام الالتزامات العائلية للعاملين	2.
متوسطة	1.03	3.34	يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الوظيفية للموظف	3.
متوسطة	0.92	3.26	تقدم الشركة التسهيلات اللازمة التي تمكن الموظف من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	4.
متوسطة	0.99	3.21	يوزع حجم العمل بالتساوي بين العاملين حسب الاختصاص	5.
متوسطة	0.95	3.18	توفر الشركة للعاملين جميع الخدمات للحد من ضغط العمل	6.
متوسطة	1.17	3.12	يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الشخصية للموظف	7.
متوسطة	1.01	2.96	يتوفر لدى الشركة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل	8.
متوسطة	1.06	2.84	تعمل الاجتماعات الادارية على زيادة العبء الوظيفي لدى الموظف	9.
متوسطة	0.79	3.19	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول رقم (2.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

أداة الدراسة التي تقيس آراء ووجهات نظر المبحوثين حول مستوى ضغط العمل في الشركات

الصناعية في مدينة الخليل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية

الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة

الكلية (3.19) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.79) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر

المبحوثين حول مستوى ضغط العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل متوسطة.

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (تراعي الشركة الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم) بمتوسط حسابي مقداره (3.41) وانحراف معياري مقداره (1.13)، ثم الفقرة (تقوم ثقافة الشركة على احترام الالتزامات العائلية للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (3.36) وانحراف معياري مقداره (1.11)، ثم الفقرة (يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الوظيفية للموظف) بمتوسط حسابي مقداره (3.34) وانحراف معياري مقداره (1.03).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تعمل الاجتماعات الإدارية على زيادة العبء الوظيفي لدى الموظف) بمتوسط حسابي مقداره (2.84) وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة (يتوفر لدى الشركة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل) بمتوسط حسابي مقداره (2.96) وانحراف معياري مقداره (1.01)، الفقرة (يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الشخصية للموظف) بمتوسط حسابي مقداره (3.12) وانحراف معياري مقداره (1.17).

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الترقية والتقدم الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة

الخليل؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الترقية والتقدم

الوظيفي:

جدول رقم(3.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الترقية والتقدم الوظيفي.

رقم	مدى الترقية والتقدم الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
10.	يعمل العاملون في وظائف تناسب المؤهلات العلمية الحاصلين عليها	3.09	1.21	متوسطة
11.	يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية الترقية داخل الشركة	3.06	1.06	متوسطة
12.	ترتبط نظم الترقية والتقدم الوظيفي بالأداء في الشركة	3.01	1.09	متوسطة
13.	تمنح الشركة فرص الترقية والتقدم الوظيفي على أسس عادلة	2.97	1.06	متوسطة
14.	يعتمد نظام الترقية على أقدمية العاملين في الشركة	2.89	1.04	متوسطة
15.	يوجد نظام واضح للترقية والتقدم الوظيفي في الشركة	2.85	1.14	متوسطة
16.	يعمل العاملون في وظائف تناسب طموحاتهم وأهدافهم	2.84	1.03	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.96	0.90	متوسطة

يوضح الجدول رقم (3.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

أداة الدراسة التي تقيس آراء ووجهات نظر المبحوثين حول مستوى الترقية والتقدم الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.96) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.90) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الترقية والتقدم الوظيفي متوسطة.

ورببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه

الفقرات : الفقرة (يعمل العاملون في وظائف تناسب المؤهلات العلمية الحاصلين عليها) بمتوسط

حسابي مقداره (3.09) وانحراف معياري مقداره (1.21)، الفقرة (يستبعد المسؤولون العلاقات

الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية الترقية داخل الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.06) وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة (ترتبط نظم الترقية والتقدم الوظيفي بالأداء في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.01) وانحراف معياري مقداره (1.09).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (يعمل العاملون في وظائف تناسب طموحاتهم وأهدافهم) بمتوسط حسابي مقداره (2.84) وانحراف معياري مقداره (1.03)، الفقرة (يوجد نظام واضح للترقية والتقدم الوظيفي في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (2.85) وانحراف معياري مقداره (1.14)، الفقرة (يعتمد نظام الترقية على أقدمية العاملين في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (2.89) وانحراف معياري مقداره (1.04).

نتائج السؤال الثالث: ما مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات في الشركات الصناعية في مدينة الخليل ؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات :

جدول رقم(4.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات.

رقم	مدى المشاركة في اتخاذ القرارات في الشركات الصناعية في مدينة الخليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
17.	تتوفر علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية	3.24	1.03	متوسطة

متوسطة	1.07	3.23	تتبع الشركة سياسيات تضمن احترام خصوصيات الموظفين	18.
متوسطة	0.98	3.18	يقوم المدير بتفويض الصلاحيات للعاملين	19.
متوسطة	1.12	3.01	تشارك إدارة الشركة المعلومات العامة مع العاملين	20.
متوسطة	1.01	2.97	يوجد قدرة للعاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات	21.
متوسطة	1.12	2.92	يقوم المدير بنقل الصلاحيات للعاملين	22.
متوسطة	1.08	2.92	يساهم العاملون في المشاركة في اتخاذ القرارات	23.
متوسطة	1.11	2.89	يشارك العاملون في تقديم الاقتراحات لتطوير الشركة	24.
متوسطة	0.86	3.04	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول رقم (4.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

أداة الدراسة التي تقيس آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو المشاركة في

اتخاذ القرارات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في

الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.04)

والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.86) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر المبحوثين في

الشركات الصناعية نحو المشاركة في اتخاذ القرارات متوسطة.

ورتب فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه

الفقرات : الفقرة (تتوفر علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية)

بمتوسط حسابي مقداره (3.24) وانحراف معياري مقداره (1.03)، الفقرة (تتبع الشركة سياسيات

تضمن احترام خصوصيات الموظفين) بمتوسط حسابي مقداره (3.23) وانحراف معياري مقداره

(1.07)، الفقرة (يقوم المدير بتفويض الصلاحيات للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (3.18)

وانحراف معياري مقداره (0.98).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (يشارك العاملون في تقديم الاقتراحات لتطوير الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (2.89) وانحراف معياري مقداره (1.11)، الفقرة (يساهم العاملون في المشاركة في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي مقداره (2.92) وانحراف معياري مقداره (1.08)، الفقرة (يقوم المدير بنقل الصلاحيات للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.92) وانحراف معياري مقداره (1.12).

نتائج السؤال الرابع: ما مستوى الصحة والسلامة المهنية في الشركات الصناعية في مدينة

الخليخ ؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الصحة والسلامة

المهنية :

جدول رقم(5.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الصحة والسلامة

المهنية .

رقم	مدى الصحة والسلامة المهنية في الشركات الصناعية في مدينة الخليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
25.	تعمل المنظمة على التوعية وفق اللوائح المعمول بها في مجال الصحة والسلامة المهنية بالشركة	3.97	0.92	مرتفعة
26.	هناك إجراءات ووسائل للتقليل من حوادث العمل	3.91	0.98	مرتفعة
27.	تهتم الشركة بصحة وسلامة العاملين	3.74	0.99	مرتفعة
28.	هناك نظام فعال خاص بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة	3.73	0.96	مرتفعة
29.	توفر الشركة عناصر الصحة والسلامة المهنية من	3.71	0.96	مرتفعة

			الأخطار في مكان العمل	
مرتفعة	1.07	3.64	يبتعد المسؤولين عن استغلال الموظفين في انجاز مهام شخصية	30.
مرتفعة	0.81	3.75	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول رقم (5.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الصحة والسلامة المهنية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.75) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.81) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الصحة والسلامة المهنية مرتفعة.

ورببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (تعمل المنظمة على التوعية وفق اللوائح المعمول بها في مجال الصحة والسلامة المهنية بالشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.97) وانحراف معياري مقداره (0.92)، الفقرة (هناك إجراءات ووسائل للتقليل من حوادث العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.91) وانحراف معياري مقداره (0.98)، الفقرة (تهتم الشركة بصحة وسلامة العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (3.74) وانحراف معياري مقداره (0.99).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (يبتعد المسؤولين عن استغلال الموظفين في انجاز مهام شخصية) بمتوسط حسابي مقداره (3.64) وانحراف معياري مقداره (1.07)، الفقرة (توفر الشركة عناصر الصحة والسلامة المهنية من الأخطار في مكان العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.71)

وانحراف معياري مقداره (0.96)، الفقرة (هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية داخل الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.73) وانحراف معياري مقداره (0.96).

نتائج السؤال الخامس: ما مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل ؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات محور الاستقرار والأمان

الوظيفي :

جدول رقم(6.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات محور الاستقرار والأمان الوظيفي.

رقم	مدى الاستقرار والأمان الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
31.	يشعر العاملون بالاستقرار والأمان الوظيفي في الشركة ولا يعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم.	3.27	1.12	متوسطة
32.	يمتاز مناخ الشركة بالاستقرار والأمان الوظيفي بين العاملين في الشركة	3.11	1.17	متوسطة
33.	تتبنى الشركة السياسات التي تدعم الاستقرار الوظيفي للعاملين	3.09	0.97	متوسطة
34.	يوجد لدى الشركة مدونة سلوك تضم قيم ومبادئ مكتوبة تحدد سلوك العاملين	2.98	1.12	متوسطة
35.	يعتبر العاملون أن العمل الحالي مريح	2.97	1.08	متوسطة
36.	يلجأ العاملون في الشركة إلى البحث عن وظيفة أخرى	2.96	1.12	متوسطة
37.	توفر الشركة نظم تأمين ومعاشات جيدة تتناسب مع تطلعات العاملين و رغباتهم	2.89	1.22	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.04	0.83	متوسطة

يوضح الجدول رقم (6.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الاستقرار والأمان الوظيفي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.04) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.83) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الاستقرار والأمان الوظيفي متوسطة.

ورببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (يشعر العاملون بالاستقرار والأمان الوظيفي في الشركة ولا يعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم) بمتوسط حسابي مقداره (3.27) وانحراف معياري مقداره (1.12)، الفقرة (يمتاز مناخ الشركة بالاستقرار والأمان الوظيفي بين العاملين في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.11) وانحراف معياري مقداره (0.17)، الفقرة (تتبنى الشركة السياسات التي تدعم الاستقرار الوظيفي للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (3.09) وانحراف معياري مقداره (0.97).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (توفر الشركة نظم تأمين ومعاشات جيدة تتناسب مع تطلعات العاملين ورغباتهم) بمتوسط حسابي مقداره (2.89) وانحراف معياري مقداره (1.22)، الفقرة (يلجأ العاملون في الشركة إلى البحث عن وظيفة أخرى) بمتوسط حسابي مقداره (2.96) وانحراف معياري مقداره (1.12)، الفقرة (يعتبر العاملون أن العمل الحالي مريح) بمتوسط حسابي مقداره (2.97) وانحراف معياري مقداره (1.08).

نتائج السؤال السادس: ما مستوى التدريب والتعلم في الشركات الصناعية في مدينة الخليل ؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور التدريب والتعلم :

جدول رقم(7.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور التدريب والتعلم .

رقم	مدى التدريب والتعلم في الشركات الصناعية في مدينة الخليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
38.	تتبع الشركة سياسة التدريب والاحتفاظ بالعاملين المهرة	3.35	1.14	متوسطة
39.	يعتبر تدريب وتعليم العاملين أولوية بالنسبة للشركة	3.31	1.04	متوسطة
40.	توفر الشركات الدورات التدريبية والبرامج التدريبية المناسبة للعاملين	2.98	1.11	متوسطة
41.	تناسب الدورات التدريبية والبرامج التدريبية حاجات العاملين الإدارية والفنية	2.91	1.04	متوسطة
42.	تتسم الدورات التدريبية والبرامج التدريبية بالوضوح	2.89	1.02	متوسطة
43.	يتفاعل العاملون مع الدورات التدريبية والبرامج التدريبية بشكل إيجابي	2.89	1.15	متوسطة
44.	يتم تصميم البرنامج التدريبي بناءً على تقييم حاجات العاملين	2.86	1.09	متوسطة
45.	توفر الشركة الإمكانيات المادية والبشرية التي تحتاجها الدورات التدريبية والبرامج التدريبية	2.85	1.06	متوسطة
46.	تعمل الشركة على عقد دورات منتظمة لتنمية أداء العاملين	2.61	1.11	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.96	0.93	متوسطة

يوضح الجدول رقم (7.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

أداة الدراسة التي تقيس آراء ووجهات نظر الباحثين في الشركات الصناعية نحو التدريب والتعلم

مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن

اتجاهات الباحثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.96) والانحراف

المعياري الكلي مقداره (0.93) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر الباحثين في الشركات

الصناعية نحو التدريب والتعلم متوسطة.

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (تتبع الشركة سياسة التدريب والاحتفاظ بالعاملين المهرة) بمتوسط حسابي مقداره (3.35) وانحراف معياري مقداره (1.14)، الفقرة (يعتبر تدريب وتعليم العاملين أولوية بالنسبة للشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.31) وانحراف معياري مقداره (1.04)، الفقرة (توفر الشركات الدورات التدريبية والبرامج التدريبية المناسبة للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.98) وانحراف معياري مقداره (1.11).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تعمل الشركة على عقد دورات منتظمة لتنمية أداء العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.61) وانحراف معياري مقداره (1.11)، الفقرة (توفر الشركة الإمكانيات المادية والبشرية التي تحتاجها الدورات التدريبية والبرامج التدريبية) بمتوسط حسابي مقداره (2.85) وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة (يتم تصميم البرنامج التدريبي بناءً على تقييم حاجات العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.86) وانحراف معياري مقداره (1.09).

نتائج السؤال السابع: ما مستوى الأجور في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الأجور :

جدول رقم(8.4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الأجور .

رقم	مدى الأجور في الشركات الصناعية في مدينة الخليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
47.	يعتبر الأجر مناسباً مقارنة بالأجور الذي يحصل عليها العاملون في الشركات الأخرى بنفس الوظيفية	2.62	1.17	متوسطة

متوسطة	1.24	2.62	48. تعتمد الأجر على مقدار الإنجاز والعطاء في العمل
منخفضة	1.19	2.58	49. يناسب الأجر طبيعة ومهام العمل الذي أقوم به
منخفضة	1.05	2.54	50. تعتبر الاجور مناسبة وملائمة للوضع الاقتصادي
منخفضة	1.27	2.46	51. يوجد نظام واضح للأجر والعلاوات داخل الشركة
منخفضة	1.07	2.45	52. يعتبر نظام العلاوات والزيادة السنوية مرضية بالنسبة للعاملين
منخفضة	0.99	2.43	53. يكفي الأجر لإشباع حاجات ومتطلبات العاملين
منخفضة	1.01	2.53	الدرجة الكلية

يوضح الجدول رقم (8.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

أداة الدراسة التي تقيس آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الأجر مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.53) والانحراف المعياري الكلي مقداره (1.01) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الأجر منخفضة.

ورببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (يعتبر الأجر مناسباً مقارنة بالأجر الذي يحصل عليها العاملون في الشركات الأخرى بنفس الوظيفية) بمتوسط حسابي مقداره (2.62) وانحراف معياري مقداره (1.17)، الفقرة (تعتمد الأجر على مقدار الإنجاز والعطاء في العمل) بمتوسط حسابي مقداره (2.62) وانحراف معياري مقداره (1.24)، الفقرة (يناسب الأجر طبيعة ومهام العمل الذي أقوم به) بمتوسط حسابي مقداره (2.58) وانحراف معياري مقداره (1.19).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (يكفي الأجر لإشباع حاجات ومتطلبات العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.43) وانحراف معياري مقداره (0.99)، الفقرة (يعتبر نظام العلاوات والزيادة السنوية مرضية بالنسبة للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.45) وانحراف معياري مقداره (1.07)، الفقرة (يوجد نظام واضح للأجور والعلاوات داخل الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (2.46) وانحراف معياري مقداره (1.27).

2.4 تحليل النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل.

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لإجابات أفراد

عينة الدراسة على محوري جودة بيئة العمل وضغط العمل كما هو موضح في الجدول (9.4)

جدول رقم (9.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين جودة بيئة العمل في الشركات

الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة بيئة العمل	0.843	0.000

يلاحظ من الجدول (9.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.843)، وبلغ مستوى

الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في

الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين

جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي.

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محوري جودة بيئة العمل والترقية والتقدم الوظيفي كما هو موضح في الجدول (10.4)

جدول رقم (10.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة بيئة العمل	0.847	0.000

يلاحظ من الجدول (10.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.847)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار.

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محوري جودة بيئة العمل والمشاركة في القرار كما هو موضح في الجدول (11.4)

جدول رقم (11.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة بيئة العمل	0.859	0.000

يلاحظ من الجدول (11.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.859)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار ، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار.

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية.

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محوري جودة بيئة العمل والصحة والسلامة المهنية كما هو موضح في الجدول (12.4)

جدول رقم (12.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة بيئة العمل	0.832	0.000

يلاحظ من الجدول (12.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.832)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في

الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية ، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية.

الفرضية الرئيسية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي.

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محوري جودة بيئة العمل والاستقرار والأمان الوظيفي كما هو موضح في الجدول (13.4)

جدول رقم (13.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة بيئة العمل	0.896	0.000

يلاحظ من الجدول (13.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.896)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي.

الفرضية الرئيسية السادسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم.

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محوري جودة بيئة العمل والتدريب والتعلم كما هو موضح في الجدول (14.4) جدول رقم (14.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة بيئة العمل	0.755	0.000

يلاحظ من الجدول (14.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.755)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة ايجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم.

الفرضية الرئيسية السابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور.

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محوري جودة بيئة العمل والأجور كما هو موضح في الجدول (15.4) جدول رقم (15.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة بيئة العمل	0.835	0.000

يلاحظ من الجدول (15.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.835)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في

الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور ، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور.

الفرضية الرئيسية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغيرات: عمر الشركة، عدد العاملين فيها، نوعية الانتاج، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ؟

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عمر الشركة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عمر الشركة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(16.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص

الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل

تعزى لمتغير عمر الشركة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ضغط العمل	بين المجموعات	1.907	2	0.953	1.542	0.220
	داخل المجموعات	54.397	88	0.618		
	المجموع	56.303	90			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	1.022	2	0.511	0.625	0.538
	داخل المجموعات	71.982	88	0.818		
	المجموع	73.004	90			
المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	1.784	2	0.892	1.194	0.308
	داخل المجموعات	65.740	88	0.747		
	المجموع	67.524	90			
الصحة والسلامة المهنية	بين المجموعات	2.374	2	1.187	1.814	0.169
	داخل المجموعات	57.573	88	0.654		
	المجموع	59.946	90			
الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	1.978	2	0.989	1.435	0.244
	داخل المجموعات	60.662	88	0.689		
	المجموع	62.641	90			
التدريب والتعلم	بين المجموعات	8.104	2	4.052	5.059	0.008
	داخل المجموعات	70.485	88	0.801		
	المجموع	78.590	90			
الأجور	بين المجموعات	5.876	2	2.938	2.974	0.056
	داخل المجموعات	86.933	88	0.988		

			90	92.810	المجموع	
0.074	2.680	1.401	2	2.801	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.522	88	45.980	داخل المجموعات	
			90	48.781	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (16.4) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عمر الشركة عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور) ما عدا محور التدريب والتعليم، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية، أي أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول التدريب والتعليم في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عمر الشركة.

ومن أجل دراسة الفروق في محور التدريب والتعلم حسب متغير عمر الشركة، تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، حيث تمثل الأرقام في الجدول الفروق في الأوساط الحسابية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (17.4): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير عمر الشركة عند محور التدريب والتعلم.

المحور	التدريب والتعلم	أقل من 15 سنة	15 - 30 سنة	أكثر من 30 سنة
التدريب والتعلم	أقل من 15 سنة			
	15 - 30 سنة			
	أكثر من 30 سنة	*0.476431	*0.661616	

* الفروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

فيما يتعلق التدريب والتعلم، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب عمر الشركة كانت

لصالح الشركات ذات العمر 30 سنة فأقل.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى

لمتغير عدد العاملين في الشركة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way

ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية

في مدينة الخليل تعزى لمتغير عدد العاملين في الشركة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) لفحص الفروق

في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير

عدد العاملين في الشركة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ضغط العمل	بين المجموعات	0.468	2	0.234	0.369	0.692
	داخل المجموعات	55.835	88	0.634		
	المجموع	56.303	90			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	0.313	2	0.156	0.189	0.828
	داخل المجموعات	72.691	88	0.826		
	المجموع	73.004	90			
المشاركة في	بين المجموعات	0.717	2	0.359	0.472	0.625

		0.759	88	66.807	داخل المجموعات	اتخاذ القرار
			90	67.524	المجموع	
0.053	3.030	1.931	2	3.862	بين المجموعات	الصحة والسلامة المهنية
		0.637	88	56.084	داخل المجموعات	
			90	59.946	المجموع	
0.282	1.282	0.887	2	1.774	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي
		0.692	88	60.866	داخل المجموعات	
			90	62.641	المجموع	
0.515	0.669	0.588	2	1.774	بين المجموعات	التدريب والتعلم
		0.880	88	77.413	داخل المجموعات	
			90	78.590	المجموع	
0.957	0.044	0.046	2	0.093	بين المجموعات	الأجور
		1.054	88	92.717	داخل المجموعات	
			90	92.810	المجموع	
0.603	0.509	0.279	2	0.558	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.548	88	48.223	داخل المجموعات	
			90	48.781	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (18.4) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عدد العاملين في الشركة عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية، عند جميع محاور الدراسة، أي أن آراء العاملين حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل في جميع المنشآت الصناعية بغض النظر عن عدد العاملين فيها.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير نوعية الانتاج.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير نوعية الانتاج، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(19.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير نوعية الانتاج.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ضغط العمل	بين المجموعات	2.602	4	0.651	1.043	0.390
	داخل المجموعات	53.699	86	0.624		
	المجموع	56.303	90			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	0.844	4	0.211	0.251	0.908
	داخل المجموعات	72.160	86	0.839		
	المجموع	73.004	90			
المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	1.648	4	0.412	0.538	0.708
	داخل المجموعات	65.876	86	0.766		
	المجموع	67.524	90			
الصحة والسلامة المهنية	بين المجموعات	3.772	4	0.943	1.444	0.227
	داخل المجموعات	56.174	86	0.653		

			90	59.946	المجموع	
0.403	1.018	0.708	4	2.833	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي
		0.695	86	59.808	داخل المجموعات	
			90	62.641	المجموع	
0.083	2.136	1.776	4	7.103	بين المجموعات	التدريب والتعلم
		0.831	86	71.486	داخل المجموعات	
			90	78.590	المجموع	
0.212	1.491	1.504	4	6.017	بين المجموعات	الأجور
		1.009	86	86.793	داخل المجموعات	
			90	92.810	المجموع	
0.379	1.065	0.575	4	2.302	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.540	86	46.79	داخل المجموعات	
			90	48.781	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (19.4) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير نوعية الانتاج عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية، عند جميع محاور الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الجدول التالي يبين درجات الأوساط الحسابية الكلية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات

للعينتين المستقلتين لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات

الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير الجنس، والجدول رقم(20.4) يوضح ذلك:

الجدول رقم(20.4): يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات للعينتين

المستقلتين لمحاو ر اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة

الخليل تعزى لمتغير الجنس.

المجال	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
ضغط العمل	ذكر	62	3.21	0.81	0.431	89	0.667
	أنثى	29	3.13	0.74			
الترقية والتقدم الوظيفي	ذكر	62	2.99	0.91	0.450	89	0.654
	أنثى	29	2.90	0.88			
المشاركة في اتخاذ القرار	ذكر	62	3.01	0.90	0.610	89	0.544
	أنثى	29	3.12	0.77			
الصحة والسلامة المهنية	ذكر	62	3.71	0.83	0.661	89	0.510
	أنثى	29	3.83	0.77			
الاستقرار والأمان الوظيفي	ذكر	62	3.02	0.84	0.271	89	0.787
	أنثى	29	3.07	0.82			
التدريب والتعلم	ذكر	62	2.90	0.92	0.915	89	0.363
	أنثى	29	3.09	0.96			
الأجور	ذكر	62	2.54	0.92	0.168	89	0.867
	أنثى	29	2.50	1.20			
الدرجة الكلية	ذكر	62	3.05	0.73	0.238	89	0.813
	أنثى	29	3.09	0.74			

يتضح من الجدول رقم (20.4) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير الجنس، عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية عند جميع محاور الدراسة.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(21.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط الربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.000	8.755	4.682	2	9.344	بين المجموعات	ضغط العمل
		0.543	88	46.690	داخل المجموعات	
			90	56.303	المجموع	
0.000	15.472	9.496	2	18.993	بين المجموعات	الترقية والتقدم

		0.614	88	54.011	داخل المجموعات	الوظيفي
			90	73.004	المجموع	
0.008	5.038	3.469	2	6.938	بين المجموعات	المشاركة في اتخاذ القرار
		0.688	88	60.586	داخل المجموعات	
			90	67.524	المجموع	
0.001	7.300	4.265	2	8.530	بين المجموعات	الصحة والسلامة المهنية
		0.584	88	51.415	داخل المجموعات	
			90	59.946	المجموع	
0.036	3.466	2.287	2	4.574	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي
		0.660	88	58.066	داخل المجموعات	
			90	62.641	المجموع	
0.016	4.353	3.537	2	7.075	بين المجموعات	التدريب والتعلم
		0.813	88	71.515	داخل المجموعات	
			90	78.590	المجموع	
0.001	8.217	7.303	2	14.605	بين المجموعات	الأجور
		0.889	88	78.205	داخل المجموعات	
			90	92.810	المجموع	
0.000	10.106	4.556	2	9.111	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.451	88	39.670	داخل المجموعات	
			90	48.781	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (21.4) بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة

حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند

جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أقل من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج رفض

الفرضية، عند جميع محاور الدراسة.

ومن أجل دراسة الفروق في الدرجة الكلية جودة بيئة العمل حسب متغير المسمى الوظيفي، تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، حيث تمثل الأرقام في الجدول الفروق في الأوساط الحسابية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (22.4): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المسمى الوظيفي عند الدرجة الكلية لأبعاد جودة بيئة العمل.

المحور	المسمى الوظيفي	مدير	رئيس قسم	موظف
ضغط العمل	مدير			*0.853571
	رئيس قسم			*0.546905
	موظف			
المحور	المسمى الوظيفي	مدير	رئيس قسم	موظف
الترقية والتقدم الوظيفي	مدير			*1.052551
	رئيس قسم			*0.886837
	موظف			
المحور	المسمى الوظيفي	مدير	رئيس قسم	موظف
المشاركة في اتخاذ القرار	مدير			*0.791518
	رئيس قسم			*0.419018
	موظف			
المحور	المسمى الوظيفي	مدير	رئيس قسم	موظف
الصحة والسلامة المهنية	مدير			*0.912500
	رئيس قسم			*0.422500
	موظف			
المحور	المسمى الوظيفي	مدير	رئيس قسم	موظف
الاستقرار والأمان الوظيفي	مدير			*0.720408

			رئيس قسم	
			موظف	
موظف	رئيس قسم	مدير	المسمى الوظيفي	المحور
*0.900397			مدير	التدريب والتعلم
			رئيس قسم	
			موظف	
موظف	رئيس قسم	مدير	المسمى الوظيفي	المحور
*1.181122			مدير	الأجور
*0.569694			رئيس قسم	
			موظف	
موظف	رئيس قسم	مدير	المسمى الوظيفي	المحور
*0.916010			مدير	درجة أبعاد جودة بيئة العمل
*0.470210			رئيس قسم	
			موظف	

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05.

فيما يتعلق بضغط العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت

لصالح المدراء ورؤساء الأقسام.

فيما يتعلق بالترقية والتقدم الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى

الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام.

فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى

الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام.

فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام.

فيما يتعلق بالاستقرار والأمان الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء.

فيما يتعلق بالتدريب والتعلم، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء.

فيما يتعلق بالأجور، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام.

فيما يتعلق بالدرجة الكلية لأبعاد جودة بيئة العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام.

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(23.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ضغط العمل	بين المجموعات	7.310	2	3.655	6.565	0.002
	داخل المجموعات	48.993	88	0.557		
	المجموع	56.303	90			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	8.501	2	4.250	5.799	0.004
	داخل المجموعات	64.503	88	0.733		
	المجموع	73.004	90			
المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	6.663	2	3.331	4.817	0.010
	داخل المجموعات	60.961	88	0.392		
	المجموع	67.524	90			
الصحة والسلامة المهنية	بين المجموعات	5.292	2	2.646	4.260	0.017
	داخل المجموعات	54.654	88	0.621		
	المجموع	59.946	90			
الاستقرار والأمان الوظيفي	بين المجموعات	7.282	2	3.641	5.788	0.004
	داخل المجموعات	55.358	88	0.629		
	المجموع	62.641	90			
التدريب والتعلم	بين المجموعات	9.424	2	4.712	5.995	0.004
	داخل المجموعات	69.166	88	0.786		
	المجموع	78.590	90			
الأجور	بين المجموعات	8.236	2	4.118	4.285	0.017
	داخل المجموعات	84.573	88	0.961		
	المجموع	92.810	90			

0.001	7.196	3.428	2	6.857	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.476	88	41.924	داخل المجموعات	
			90	48.781	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (23.4) بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أقل من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج رفض الفرضية، عند جميع محاور الدراسة.

ومن أجل دراسة الفروق في الدرجة الكلية جودة بيئة العمل حسب متغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، حيث تمثل الأرقام في الجدول الفروق في الأوساط الحسابية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (24.4): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المؤهل العلمي عند الدرجة الكلية لأبعاد جودة بيئة العمل.

المحور	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
ضغط العمل	دبلوم			
	بكالوريوس			
	دراسات عليا	*1.194444		
الترقية والتقدم الوظيفي	دبلوم			
	بكالوريوس	*0.612716		
	دراسات عليا			
المحور	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا

			دبلوم	المشاركة في اتخاذ القرار
		*0.532074	بكالوريوس	
			دراسات عليا	
دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	المؤهل العلمي	المحور
			دبلوم	الصحة والسلامة المهنية
		*0.467839	بكالوريوس	
			دراسات عليا	
دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	المؤهل العلمي	المحور
			دبلوم	الاستقرار والأمان الوظيفي
		*1.295918	بكالوريوس	
		*0.925824	دراسات عليا	
دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	المؤهل العلمي	المحور
			دبلوم	التدريب والتعلم
		*1.551587	بكالوريوس	
		*1.205128	دراسات عليا	
دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	المؤهل العلمي	المحور
			دبلوم	الأجور
			بكالوريوس	
		*1.389796	دراسات عليا	
مدير	رئيس قسم	نائب رئيس قسم	المؤهل العلمي	المحور
			دبلوم	درجة أبعاد جودة بيئة العمل
			بكالوريوس	
		*1.096966	دراسات عليا	

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05.

فيما يتعلق بضغط العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا.

فيما يتعلق بالترقية والتقدم الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة البكالوريوس.

فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة البكالوريوس.

فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة البكالوريوس.

فيما يتعلق بالاستقرار والأمان الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا والبكالوريوس مقابل الدبلوم.

فيما يتعلق بالتدريب والتعلم، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا والبكالوريوس مقابل الدبلوم.

فيما يتعلق بالأجور، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا.

فيما يتعلق بالدرجة الكلية لأبعاد جودة بيئة العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا.

الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(25.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) لفحص الفروق في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ضغط العمل	بين المجموعات	2.318	3	0.773	1.245	0.298
	داخل المجموعات	53.985	87	0.621		
	المجموع	56.303	90			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	2.161	3	0.720	0.885	0.452
	داخل المجموعات	70.843	87	0.814		
	المجموع	73.004	90			
المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	2.624	3	0.875	1.173	0.325
	داخل المجموعات	64.900	87	0.746		
	المجموع	67.524	90			
الصحة والسلامة المهنية	بين المجموعات	2.123	3	0.708	1.064	0.368
	داخل المجموعات	57.823	87	0.665		

			90	59.946	المجموع	
0.764	0.385	0.274	3	0.821	بين المجموعات	الاستقرار والأمان الوظيفي
		0.711	87	61.820	داخل المجموعات	
			90	62.641	المجموع	
0.397	1.000	0.873	3	2.621	بين المجموعات	التدريب والتعلم
		0.873	87	75.969	داخل المجموعات	
			90	78.590	المجموع	
0.296	1.252	1.281	3	3.843	بين المجموعات	الأجور
		1.023	87	88.967	داخل المجموعات	
			90	92.810	المجموع	
0.397	0.999	0.542	3	1.625	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.542	87	47.156	داخل المجموعات	
			90	48.781	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (25.4) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد

العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة

عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج

قبول الفرضية، عند جميع محاور الدراسة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي: ما مدى جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في

مدينة الخليل ؟

أظهرت النتائج أن جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل كانت متوسطة

حيث بلغت درجة الوسط الحسابي الكلية (3.07) والانحراف المعياري (0.73)

كما تبين بأن درجة المجال الرابع: الصحة والسلامة المهنية مرتفعة، وكان أعلى مجالات

جودة البيئة، يليها ضغط العمل، ثم الاستقرار والأمان الوظيفي، ثم المشاركة في اتخاذ القرار، ثم

الترقية والتقدم الوظيفي، ثم التدريب والتعلم، وأخيراً الأجور .

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال سعي جميع الشركات إلى مستوى من جودة البيئة من

أجل جذب العاملين ذو الكفاءة العالية والحصول على منتجات منافسة في السوق في ظل بيئة شديدة

المنافسة لذا تسعى جميع الشركات إلى توفير أكبر قدر ممكن من البيئة السليمة للعمل، فهناك

اهتمام كبير بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل من أجل عدم تعرض العاملين إلى إصابات

العمل، ولكن لا يوجد قانون بحد ذاته للصحة والسلامة العامة ولكن توجد لوائح تدرج تحت قانون

العمل الفلسطيني وعن قانون شبه معد يحتاج لإقراره لتحسين ظروف العمل، وقانون العمل لا يوجد

فيه عقوبات رادعة وصاحب العمل يقوم بدفع الغرامات ولا يلتزم بشروط الصحة والسلامة في العمل

لأنها مكلفة أكثر، كما تسعى جميع الشركات إلى توفير الاستقرار والأمان الوظيفي للعاملين من أجل

عدم فقدان الكفاءات العاملة، ولكن كان أقل مستوى في جودة بيئة العمل هو الأجور حيث تعمل الشركات دفع أجور للعاملين بما يتناسب مع المستوى الاقتصادي للشركات لذا حصل على أقل درجة في جودة بيئة العمل من وجهة نظر العاملين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشنطي(2016) التي أظهرت توفر جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة، وتختلف مع دراسة (Swamy, 2015) التي أظهرت 82% من مستوى جودة بيئة العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى ضغط العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟

أظهرت النتائج أن اتجاهات الباحثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية(3.19) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.79) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر الباحثين حول مستوى ضغط العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل متوسطة.

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (تراعي الشركة الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم) بمتوسط حسابي مقداره (3.41) وانحراف معياري مقداره (1.13)، ثم الفقرة (تقوم ثقافة الشركة على احترام الالتزامات العائلية للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (3.36) وانحراف معياري مقداره (1.11)، ثم الفقرة (يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الوظيفية للموظف) بمتوسط حسابي مقداره (3.34) وانحراف معياري مقداره (1.03).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تعمل الاجتماعات الادارية على زيادة العبء الوظيفي لدى الموظف) بمتوسط حسابي مقداره (2.84) وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة (يتوفر لدى الشركة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل) بمتوسط حسابي مقداره (2.96) وانحراف معياري مقداره (1.01)، الفقرة (يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الشخصية للموظف) بمتوسط حسابي مقداره (3.12) وانحراف معياري مقداره (1.17).

يفسر الباحث هذه النتيجة أن الشركات تعمل على تكليف العاملين بالأعمال التي يقومون بها ولكن تسعى إلى الوصول إلى أقصى طاقة يمكن للعامل أن يقدمها من خلال المهام التي يقوم بها، وفي المقابل نجد أن هناك مراعاة للظروف الشخصية كما أن هناك احترام لوجهات النظر عند تقييم العاملين، كما أن الشركات تسعى إلى توفير درجة من التلاؤم بين العمل الذي يقوم به الفرد وبين أوقات الدوام، وفي نفس الوقت لا تعمل الشركة على تعديل أوقات الدوام بما يتناسب مع الموظفين بل يكون ذلك بما يخدم مصلحة الشركة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الترقية والتقدم الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل ؟

أظهرت النتائج أن اتجاهات الباحثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.96) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.90) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر الباحثين في الشركات الصناعية نحو الترقية والتقدم الوظيفي متوسطة.

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (يعمل العاملون في وظائف تتناسب المؤهلات العلمية الحاصلين عليها) بمتوسط حسابي مقداره (3.09) وانحراف معياري مقداره (1.21)، الفقرة (يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية الترقية داخل الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.06) وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة (ترتبط نظم الترقية والتقدم الوظيفي بالأداء في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.01) وانحراف معياري مقداره (1.09).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (يعمل العاملون في وظائف تتناسب طموحاتهم وأهدافهم) بمتوسط حسابي مقداره (2.84) وانحراف معياري مقداره (1.03)، الفقرة (يوجد نظام واضح للترقية والتقدم الوظيفي في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (2.85) وانحراف معياري مقداره (1.14)، الفقرة (يعتمد نظام الترقية على أقدمية العاملين في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (2.89) وانحراف معياري مقداره (1.04).

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال شغور المناصب الإدارية لدى الشركات بناءً على بعض الاعتبارات الشخصية ولكن في بعض الأحيان يتم مراعاة المؤهلات العلمية بما يخدم مصلحة الشركة ولكن في كثير من الأحيان يسيطر مالكو الشركة على بعض المراكز الوظيفية، في حين يحاول أصحاب هذه الشركات استقطاب أكبر قدر ممكن من العاملين الأكفاء وذلك من أجل مصلحة الشركة ويعملون على ترقية من أجل كسبهم في الشركة لكون مصلحة الشركة فوق جميع الاعتبارات، كما أنه لا يوجد نظام دقيق للترقية والتقدم الوظيفي بل يتم التحكم فيه من قبل مالكي هذه الشركات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ماضي (2014) التي توصلت إلى عدة نتائج منها

وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود تأثيراً مهم ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن من أهم الأبعاد تأثير في الأداء الوظيفي، تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والاستقرار، والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات في الشركات

الصناعية في مدينة الخليل؟

أظهرت النتائج أن اتجاهات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.04) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.86) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو المشاركة في اتخاذ القرارات متوسطة.

وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (تتوفر علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية) ثم الفقرة (تتبع الشركة سياسيات تضمن احترام خصوصيات الموظفين) ثم الفقرة (يقوم المدير بتفويض الصلاحيات للعاملين)، وأدنى الفقرة (يشارك العاملون في تقديم الاقتراحات لتطوير الشركة) تليها الفقرة (يساهم العاملون في المشاركة في اتخاذ القرارات) ثم الفقرة (يقوم المدير بنقل الصلاحيات للعاملين).

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال سيطرة مالكي هذه الشركات على القرارات كونهم الحريصين على هذه الشركات وعلى مصلحتها ولكن هناك تواصل فعال بين أصحاب هذه الشركات

والعاملين فيها من أجل الاطلاع على طرق وأساليب سير العمل، كما أن هناك تفويض يظهر في بعض الأحيان لبعض الموظفين الأكفاء من أجل الحصول على قرارات تخدم مصلحة الشركة ولكن لا ينقل جميع الصلاحيات لهم بل يتم تكليفهم ببعض المهام، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ماضي (2014) التي توصلت إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود تأثيراً مهم ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن من أهم الأبعاد تأثير في الأداء الوظيفي، تتمثل في فرص الترقى والنقد الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والاستقرار، والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية..

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما مستوى الصحة والسلامة المهنية في الشركات الصناعية في مدينة الخليل ؟

أظهرت النتائج أن اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.75) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.81) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر المبحوثين في الشركات الصناعية نحو الصحة والسلامة المهنية مرتفعة.

ورتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (تعمل المنظمة على التوعية وفق اللوائح المعمول بها في مجال الصحة والسلامة المهنية بالشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.97) وانحراف معياري مقداره (0.92)، الفقرة (هناك إجراءات ووسائل للتقليل من حوادث العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.91) وانحراف معياري مقداره

(0.98)، الفقرة (تهتم الشركة بصحة وسلامة العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (3.74) وانحراف معياري مقداره (0.99).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (يبتعد المسؤولين عن استغلال الموظفين في انجاز مهام شخصية) بمتوسط حسابي مقداره (3.64) وانحراف معياري مقداره (1.07)، الفقرة (توفر الشركة عناصر الصحة والسلامة المهنية من الأخطار في مكان العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.71) وانحراف معياري مقداره (0.96)، الفقرة (هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية داخل الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.73) وانحراف معياري مقداره (0.96)

يرى الباحث بأن الشركات الصناعية تحرص على عدم حصول حوادث تؤدي إلى تعطيل العمل أو تؤثر في حياة العاملين أو تعرضهم للخطر، حيث تسعى جميع الشركات إلى توفير بيئة عمل خالية من الأخطار ولكن يكون هذا بشكل غير منظم وليس من خلال قانون فعال في الشركة؛ فالشركة تسعى إلى الحفاظ على سلامة العاملين فيها بأكبر جهد يمكن أن تبذله.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما مستوى الاستقرار والأمان الوظيفي في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟

أظهرت النتائج أن اتجاهات الباحثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.04) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.83) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر الباحثين في الشركات الصناعية نحو الاستقرار والأمان الوظيفي متوسطة.

ورُتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (يشعر العاملون بالاستقرار والأمان الوظيفي في الشركة ولا يعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم) بمتوسط حسابي مقداره (3.27) وانحراف معياري مقداره (1.12)، الفقرة (يمتاز مناخ الشركة بالاستقرار والأمان الوظيفي بين العاملين في الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.11) وانحراف معياري مقداره (0.17)، الفقرة (تتبنى الشركة السياسات التي تدعم الاستقرار الوظيفي للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (3.09) وانحراف معياري مقداره (0.97).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (توفر الشركة نظم تأمين ومعاشات جيدة تتناسب مع تطلعات العاملين وورغباتهم) بمتوسط حسابي مقداره (2.89) وانحراف معياري مقداره (1.22)، الفقرة (يلجأ العاملون في الشركة إلى البحث عن وظيفة أخرى) بمتوسط حسابي مقداره (2.96) وانحراف معياري مقداره (1.12)، الفقرة (يعتبر العاملون أن العمل الحالي مريح) بمتوسط حسابي مقداره (2.97) وانحراف معياري مقداره (1.08).

يفسر الباحث هذه النتيجة أن الشركات الصناعية تعمل على توفير درجة من الاستقرار الوظيفي من أجل عدم فقدان عامليها بشكل مستمر حيث أن فقدان العاملين يهدد استقرار الشركة لذا نجد أن هناك بعض السياسات التي تدعم الأمان الوظيفي في الشركة، كما أن هناك بعض القوانين التي تلتزم بها الشركات من أجل توفير الأمان الوظيفي للعاملين من هذه الاجراءات نظام التأمين وغيرها من الاجراءات التي يسعى من خلال القائمين على الشركات للحفاظ على العاملين.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: ما مستوى التدريب والتعلم في الشركات الصناعية في مدينة الخليل ؟

أظهرت النتائج أن اتجاهات الباحثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.96) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.93) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر الباحثين في الشركات الصناعية الكبرى نحو التدريب والتعلم متوسطة.

ورتببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات : الفقرة (تتبع الشركة سياسة التدريب والاحتفاظ بالعاملين المهرة) بمتوسط حسابي مقداره (3.35) وانحراف معياري مقداره (1.14)، الفقرة (يعتبر تدريب وتعليم العاملين أولوية بالنسبة للشركة) بمتوسط حسابي مقداره (3.31) وانحراف معياري مقداره (1.04)، الفقرة (توفر الشركات الدورات التدريبية والبرامج التدريبية المناسبة للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.98) وانحراف معياري مقداره (1.11).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تعمل الشركة على عقد دورات منتظمة لتنمية أداء العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.61) وانحراف معياري مقداره (1.11)، الفقرة (توفر الشركة الإمكانيات المادية والبشرية التي تحتاجها الدورات التدريبية والبرامج التدريبية) بمتوسط حسابي مقداره (2.85) وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة (يتم تصميم البرنامج التدريبي بناءً على تقييم حاجات العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.86) وانحراف معياري مقداره (1.09).

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال اهتمام الشركات ببعض العاملين المهرة دون غيرهم حيث تهتم الشركات بالعاملين بحسب مصلحة العمل في الشركة ومدى الفائدة التي تجنيها الشركة من تدريب بعض العاملين، لذلك لا نجد أن هناك دورات منتظمة من أجل تدريب العاملين وفي الوقت نفسه يمكن أن يلتحق أحد العاملين في أحد الأقسام بدورة تدريبية تجني من ورائها الشركة فوائد من أجل تطور العمل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ماضي (2014) التي توصلت إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود تأثيراً مهم ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن من أهم الأبعاد تأثير في الأداء الوظيفي، تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والاستقرار، والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: ما مستوى الأجور في الشركات الصناعية في مدينة الخليل؟

أظهرت النتائج أن اتجاهات الباحثين كانت منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.53) والانحراف المعياري الكلي مقداره (1.01) مما يدل على أن درجة آراء ووجهات نظر الباحثين في الشركات الصناعية الكبرى نحو الأجور منخفضة.

ورببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الأوساط الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (يعتبر الأجر مناسباً مقارنة بالأجور الذي يحصل عليها العاملون في الشركات

الآخري بنفس الوظيفة) بمتوسط حسابي مقداره (2.62) وانحراف معياري مقداره (1.17)، الفقرة (تعتمد الأجر على مقدار الإنجاز والعطاء في العمل) بمتوسط حسابي مقداره (2.62) وانحراف معياري مقداره (1.24)، الفقرة (يناسب الأجر طبيعة ومهام العمل الذي أقوم به) بمتوسط حسابي مقداره (2.58) وانحراف معياري مقداره (1.19).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (يكفي الأجر لإشباع حاجات ومتطلبات العاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.43) وانحراف معياري مقداره (0.99)، الفقرة (يعتبر نظام العلاوات والزيادة السنوية مرضية بالنسبة للعاملين) بمتوسط حسابي مقداره (2.51) وانحراف معياري مقداره (1.07)، الفقرة (يوجد نظام واضح للأجور والعلاوات داخل الشركة) بمتوسط حسابي مقداره (2.46) وانحراف معياري مقداره (1.27).

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال اهتمام الشركات بفئة من العاملين وبأجورهم على حساب معظم العاملين حيث تقوم الشركات إلى دفع أجرة عالية للعاملين الذين لا يمكن الاستغناء عنهم، وأن طبيعة عملهم قائم على حياة الشركة وفي المقابل تهمل بقية العاملين فتحاول أن تعطي كل عامل أقل قدر من الأجر، بحيث يسد حاجته ويبقى يعمل في الشركة كما أنه لا يوجد نظام فعال يتم الاعتماد عليه في تنظيم الأجر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ماضي (2014) التي توصلت إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود تأثيراً مهم ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن من أهم الأبعاد تأثير في الأداء الوظيفي، تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية،

والاستقرار، والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبرامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل.

أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.843)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل وضغط العمل.

يفسر الباحث هذه النتيجة الشركات الصناعية تعمل على توفير بيئة عمل مناسبة لضغط العمل الذي يقوم به العاملين في الشركات ومن أجل الحصول على أعلى مستوى من الانتاجية وتعظيم الأرباح في هذه الشركات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حميد (2017) التي أظهرت وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي.

أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.847)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والترقية والتقدم الوظيفي.

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال أن الشركات الصناعية الكبرى تعمل على ترقية العاملين في بيئة عمل تساعدهم على أداء المهام التي توكل إليهم من أجل مصلحة الشركة وبما يوفر لها أكبر قدر من التقدم في مجال العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حميد (2017) التي أظهرت وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار.

أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.859)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والمشاركة في القرار.

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال قيام ملاك هذه الشركات والعاملين في الإدارة العليا في مشاركة العاملين في اتخاذ القرار عند شعورهم بأن مصلحة الشركة تستدعي ذلك، كما أن هناك سعي من

قبل القائمين على هذه الشركات للحصول على القرارات السليمة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حميد (2017) التي أظهرت ووجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية.

أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.832)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية ، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والصحة والسلامة المهنية.

يفسر الباحث أن الشركات الصناعية تسعى إلى بيئة عمل ذات جودة عالية لذا فهي تعمل على اتباع جميع سبل السلامة المهنية وتوفير أكبر قدر ممكن من الأمان للعاملين في بيئة عمل صحية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حميد (2017) التي أظهرت ووجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي.

أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.896)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والاستقرار والأمان الوظيفي.

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال سعي الشركات إلى توفير بيئة عمل صحية ذات جودة عالية من أجل ضمان استمرار العاملين في العمل وذلك يتم من خلال توفير أكبر قدر ممكن من الاستقرار والأمان الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حميد (2017) التي أظهرت وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية السادسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم.

أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.755)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والتدريب والتعلم.

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال سعي الشركات إلى تدريب العاملين فيها بما يضمن بيئة عمل ذات جودة عالية ومما يحقق الأمان للعاملين في هذه الشركات لذا تعمل الشركات على تدريب

العاملين على العمل بما يضمن لهم السلامة خلال أداء الأعمال التي يقومون بها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حميد (2017) التي أظهرت ووجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل، وكذلك تتفق مع دراسة (Swamy, 2015)

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية السابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور.

أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.835)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية مرتفعة بين جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل والأجور.

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال سعي الشركات إلى دفع الأجور المناسبة للعاملين الذين تعتمد عليهم حيث تستقطب الشركات العاملين المهرة بما يضمن درجة من جودة بيئة العمل، حيث تعمل الشركات مثلاً على دفع الأجور المناسبة للعاملين الذين يعملون على الآلات بشكل ماهر ولا يعرضون أنفسهم للخطر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العمري والياقي (2017) وكذلك تتفق مع دراسة (Swamy, 2015).

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات

الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغيرات: عمر الشركة، عدد العاملين فيها، نوعية الانتاج، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ؟

أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عمر الشركة عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور) ما عدا محور التدريب والتعليم، وأن الفروق في الاتجاهات حسب عمر الشركة كانت لصالح الشركات ذات العمر 30 سنة فأقل.

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال سعي جميع الشركات إلى توفير بيئة عمل آمنة يعمل فيها جميع العاملين، بينما نجد أن بعض الشركات ذات الخبرة أقل من 30 سنة يعملون على تدريب العاملين من أجل توفير جودة عالية في بيئة العمل.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير عدد العاملين في الشركة عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية، عند جميع محاور الدراسة.

أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير نوعية الانتاج عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية، عند جميع محاور الدراسة.

أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير الجنس، عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية عند جميع محاور الدراسة.

أظهرت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أقل من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج رفض الفرضية الصفرية، عند جميع محاور الدراسة.

فيما يتعلق بضغط العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام. وفيما يتعلق بالترقية والتقدم الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام. وفيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام. فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام. وفيما يتعلق بالاستقرار والأمان الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء. وفيما يتعلق بالتدريب والتعلم، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء. وفيما يتعلق بالأجور، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء

الأقسام. وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لأبعاد جودة بيئة العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المسمى الوظيفي كانت لصالح المدراء ورؤساء الأقسام.

يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال اهتمام الشركات في المناصب العليا في الشركات من أجل توفير بيئة عمل تعكس مدى رقي الشركة وهذا يكون من خلال الإدارة العليا، كما أن في كثير من الشركات نجد أن الإدارة العليا غالباً ما يكون من مالكي هذه الشركات.

أظهرت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أقل من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج رفض الفرضية، عند جميع محاور الدراسة.

فيما يتعلق بضغط العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا. وفيما يتعلق بالترقية والتقدم الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة البكالوريوس. وفيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة البكالوريوس. وفيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة البكالوريوس. وفيما يتعلق بالاستقرار والأمان الوظيفي، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا والبكالوريوس مقابل الدبلوم. وفيما يتعلق بالتدريب والتعلم، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب

المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا والبيكالوريوس مقابل الدبلوم. وفيما يتعلق بالأجور، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا. وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لأبعاد جودة بيئة العمل، يتضح بأن الفروق في الاتجاهات حسب المؤهل العلمي كانت لصالح حملة درجة الدراسات العليا.

يفسر الباحث أن هذه النتيجة ظهرت من خلال سعي الشركات الصناعية في الحفاظ على العاملين ذوي حملة درجة الدراسات العليا لأنهم تلقوا مهارات علمية أكثر من غيرهم ف لديهم مستوى من المهارات العلمية أعلى من غيرهم فالشركات تعمل على الاهتمام بهذه الفئة من خلال توفير لهم بيئة ذات جودة عالية أكثر من غيرهم من العاملين.

أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة عند جميع محاور الدراسة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05 عند جميع المحاور)، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية، عند جميع محاور الدراسة، وتفق هذه النتيجة مع دراسة شيخي (2014).

2.5 التوصيات:

من خلال النتائج السابقة يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

1. أن تعمل الشركات على تنمية وتطوير الموارد البشرية مع ضمان جودة بيئة صحية آمنة للعاملين.
2. تعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين و إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
3. اهتمام الشركات بجودة حياة العمل أكثر، وخصوصا في الأمن والتعرض للأخطار، والسلامة المهنية.
4. إعادة هيكلة نظام الأجور والمكافآت بشكل عام، والتوصل إلى نموذج مقترح لأبعاد جودة الحياة الوظيفية .
5. ضرورة إعداد برامج تدريبية للموظفين من مختلف المستويات، وتدريبهم على التعامل الفعال مع التكنولوجيا .
6. اتباع سياسة دفع مناسبة لتقديم تعويضات وأجور عادلة للموظفين مما يؤدي لتحسين أداء العاملين .

المراجع:

- أبو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن.(2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو شيخة، نادر أحمد.(2010). إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- الأشول، عادل عز الدين .(2005). نوعية الحياة من المنظور الاجتماعي والنفسي والطبي، وقائع المؤتمر العلمي الثالث الإنماء النفسي والتربوية للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، مجلة جامعة الزقازيق، 15- 16 مارس، ص3-11.
- البلبيسي، أسامة .(2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كمية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بو سعيد، سهيلة.(2015). دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، دراسة الحالة مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

- التميمي، وجدي. (2009). مقترحات تطويرية لإدارة الصحة والسلامة المهنية في بلديات جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- جاد الرب، سيد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي، مصر.
- حلاوة، عماد منصور. (2015). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حنفي، عبد الغفار. (2002). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
- الحوراني، نوال. (2013). مقارنة بين كيفية اتخاذ القرار بين المدراء والمديرات دراسة حالة علي برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- خالد، الهيتي. (2005). إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- خروف، عوني. (2017). العوامل المؤثرة على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- دودين، احمد يوسف .(2012) . إدارة الأعمال الحديثة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- الرشيد، جهاد. (2003). إدارة الوقت وعلاقتها لضغوط العمل، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- الرميدي، بسام ومحمد، رضا. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية علي الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينية السادات، 4(1)، 1-25.
- جديد، أميرة. (2014). إجراءات إنشاء الشركات التجارية وفق التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- محمود، حنفي. (2010). القانون التجاري، برنامج محاسبة البنوك والبورصات، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بنها.
- زنييل، يوسف. (2018). الذكاء الانفعالي وعلاقته بجودة الحياة النفسية لدة طلبة كلية التربية بجامعة مصراته، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سيدس محمد بن عبد الله، الجزائر.
- الزهراني، محمد عبد الله. (2013). البيئة الداخلية وعلاقتها بضغط العمل بإدارات شؤون الموظفين في بيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض. رسالة ماجستير غير

منشورة. قسم العموم الإدارية، كمية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية:
السعودية.

▪ السكارنة، بلال خلف. (2009). أخلاقيات العمل، دار المسيرة لمنشر والتوزيع والطباعة،
عمان.

▪ الشنطي، نهاد عبد الرحمن. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية
وعلاقتها بأخلاقيات العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان، رسالة
ماجستير غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة
للدراسات العليا، وجامعة الأقصى، بغزة.

▪ شيخي، مريم. (2014). طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة: دراسة ميدانية في ظل بعض
المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية، رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.

▪ الصرايرة، خالد. (2009). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات
الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية
لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة مؤتة، الأردن، المجلد 2، عدد 3.

▪ الصيرفي، محمد. (2002). أساليب البحث العلمي. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع،
عمان.

- الصيرفي، محمد. (2008). السلوك الإداري: العلاقات الإنسانية، دار الوفاء، الاسكندرية.
- عارف، محمد. (2011). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قناة السويس، مصر.
- الخضير، يوسف. (2019). إدارة الشركات وأسباب بطلانها، الحوار المتمدن-العدد: 6274.
- عباس، سهيلة. (2011). إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، الأردن.
- عبد العزيز، احمد. (2005). دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المحاسبة والمراجعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- العبيدي، بشرى. (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد 36 ، ص254-278.
- عساف، عبد المعطي. (2012). السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.

- عفاف، حيران. (2014). **جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري** "دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال GPL، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- عقيلي، عمر وصفي. (2009). **إدارة الموارد البشرية، مؤسسة زهران، عمان.**
- العمري، محمد واليافي، رندة. (2017). **أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام، دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 13(1)، 65-94.**
- العمري، محمد، اليافي، رندة. (2017). **أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 13(1)، 65-94.**
- العنزي، سعد، والفضل، سما سعد. (2007). **فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، 13(45)، 68-85.**
- عواد، فتحي أحمد. (2013). **إدارة الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.**
- عيد، رمضان. (2008). **الثقافة التنظيمية ومناخ الإبداع الفردي في المؤسسات التعليمية، في مصر " دراسة مستقبلية، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد(10) .**

- القحطاني، محمد. (2005). ادارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- القيسي، عبير. (2010). درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين، من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الكلالدة، طاهر محمود. (2012). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن
- ماضي، خليل اسماعيل ابراهيم (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- ماضي، خالد فتحي والخطيب، أحمد. (2010). السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن.
- ماضي، خليل إسماعيل ابراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي العاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.

- مانع، سبرينة. (2015). أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- المبيضين، صفوان، الأكلبي، عائض. (2012). التخطيط في الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- مساعدة، ماجد. (2011). الإدارة الاستراتيجية، مفاهيم عمليات حالات تطبيقية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- هدار، بختة. (2012). دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- الهنداوي، محمد حامد إبراهيم. (2011). الدعم الاجتماعي وعلاقته بمستوى الرضا عن جودة الحياة لدى المعاقين حركيا بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة.

المواقع الالكترونية:

غرفة صناعة وتجارة الخليل. (2018). واقع محافظة الخليل الصناعي،

<https://hebroncci.org/new/?p=5469>

وكالة الأنباء الفلسطينية. (2020). الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات التخصصية

الفرعية، http://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3107

وزارة الاقتصاد الفلسطينية. (2005). القطاع الصناعي في فلسطين،

<http://www.mne.gov.ps/DesktopDefault.aspx?tabindex=2&tabid=11&lng=2>

هيئة تشجيع الاستثمار الفلسطينية. (2019). الصناعة في فلسطين،

<http://www.ipa.ps/pipe/industry.html>

الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية. (2020). <http://pfi.ps/>

- Anwar, A. & Abd Al Sadia, F. (2010). Role of tolerance and optimism in prediction, **Arab studies in psychology Journal**, vol.9, issue 3: pp 491 – 522.
- Ayesha, T. (2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh, **European Journal of Business and Management**. Vol 4, No.2 pp79- 89
- Azril, M. Hayrol, S. (2010). **Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers?** A Case from Malaysia, *Journal of Social Sciences* , V 60.
- Chandranshu S. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical Evidence From Indian Organizations, **Australian Journal of Business and Management Research** Vol.1 No, pp31-40.
- Daud , N.(2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees inMalaysian Firms. **International Journal of Business and Management** Vol 5. No. 10; PP. 12-82
- Farideh H. (2012). **A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior**(Case Study: An Iranian Company) *Journal of Basic and Applied Scientific Research*.
- Indumathy, R., & Kamalraj, S. (2012). A study on Quality of Work life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur istrict – A Textile Hub, **International Journal of Multidisciplinary Research**, 2(4), 265-281.
- Kumar, M & Shani, N. (2013). A study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited, **International Journal of Management**, 15(3),2-10.

- Mohammed. P. (2014). study over the factors affecting quality of work life: an analysis of employees of a private limited company in calicut kerala. **International Journal of Management & Information** ,vol. 2 ,issue 9. 9-14
- Normala, D (2010), Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms" **International Journal of Business and Management** Vol. 5 ,No. 10; October 2010 PP 271-275
- Pizam, A (2010.). "**International Encyclopedia of Hospitality Management**"(2nd ed.). Burlington, USA: Elsevier Ltd .
- Swamy, D. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation, **International Journal of Caring Sciences**, vol.8.No.2, pp 281- 300
- Swapan, M. (2015). Quality of Work Life Metrics as a Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study with Special Reference to Information Technology Industry, **Mediterranean Journal of Social Sciences**, Vol 6 No.3, S2, pp170-176.



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
ماجستير ادارة أعمال

أخي الكريم/ أختي الكريمة
تحية طيبة وبعد

يقوم الباحث بدراسة بعنوان " جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل.

يرجى من حضرتكم التفضل بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عنها بدقة وموضوعية لما لرأيكم من أهمية في انجاح إعداد هذه الدراسة، علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط
شاكراً لكم حسن تعاونكم.

الباحث: مسلم أيوب القواسمة
المشرف: د. أسامة شهوان

القسم الأول: بيانات عامة

اسم الشركة وموقعها:

عمر الشركة: (.....) بالسنوات

عدد العاملين في الشركة (.....)

نوعية الانتاج: (.....)

حجم رأس المال (.....)

الجنس: ذكر () أنثى ()

العمر: أقل من 30 سنة () 30-45 سنة () أكثر من 45 سنة ()

المسمى الوظيفي: مدير () رئيس قسم () موظف ()

المؤهل العلمي: دبلوم فأقل () بكالوريوس () دراسات عليا ()

سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات () 5-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ()

القسم الثاني : محاور الدراسة:

فيما يلي عدد من الفقرات حول عناصر بيئة العمل يرجى وضع إشارة (X) في المكان الذي يناسب رأيك.

درجة الموافقة					الفقرة	
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
مجال ضغط العمل						
					1. تقدم الشركة التسهيلات اللازمة التي تمكن الموظف من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	
					2. يتوفر لدى الشركة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل	
					3. توفر الشركة للعاملين جميع الخدمات للحد من ضغط العمل	
					4. يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الوظيفية للموظف	
					5. يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الشخصية للموظف	
					6. تقوم ثقافة الشركة على احترام الالتزامات العائلية للعاملين	
					7. تراعي الشركة الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم	
					8. يوزع حجم العمل بالتساوي بين العاملين حسب الاختصاص	
					9. تعمل الاجتماعات الادارية على زيادة العبء الوظيفي لدى الموظف	
مجال الترقية والتقدم الوظيفي						
					10. يوجد نظام واضح للترقية والتقدم الوظيفي في الشركة	
					11. تمنح الشركة فرص الترقية والتقدم الوظيفي على أسس عادلة	
					12. ترتبط نظم الترقية والتقدم الوظيفي بالأداء في الشركة	
					13. يعتمد نظام الترقية على أقدمية العاملين في الشركة	
					14. يعمل العاملون في وظائف تناسب طموحاتهم وأهدافهم	
					15. يعمل العاملون في وظائف تناسب المؤهلات العلمية	

					الحاصلين عليها	
					يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية الترقية داخل الشركة	16.
مجال المشاركة في اتخاذ القرارات						
					يوجد رغبة قوية لدى العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات	17.
					يقوم المدير بتفويض الصلاحيات للعاملين	18.
					يساهم العاملون في المشاركة في اتخاذ القرارات	19.
					يوجد قدرة للعاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات	20.
					يشارك العاملون في تقديم الاقتراحات لتطوير الشركة	21.
					تتوفر علاقة تواصل فعالة بين العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية	22.
					تشارك إدارة الشركة المعلومات العامة مع العاملين	23.
					تتبع الشركة سياسيات تضمن احترام خصوصيات الموظفين	24.
مجال الصحة والسلامة المهنية						
					توفر الشركة عناصر الصحة والسلامة المهنية من الأخطار في مكان العمل	25.
					تهتم الشركة بصحة وسلامة العاملين	26.
					تعمل المنظمة على التوعية وفق اللوائح المعمول بها في مجال الصحة والسلامة المهنية بالشركة	27.
					يبتعد المسؤولون عن استغلال الموظفين في انجاز مهام شخصية	28.
					هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية داخل الشركة	29.
					هناك إجراءات ووسائل للتقليل من حوادث العمل	30.
مجال الاستقرار والأمان الوظيفي						
					يشعر العاملون بالاستقرار والأمان الوظيفي في الشركة ولا يعانون من خطر الاستغناء عن خدماتهم.	31.
					يمتاز مناخ الشركة بالاستقرار والأمان الوظيفي بين العاملين في الشركة	32.

					توفر الشركة نظم تأمين ومعاشات جيدة تتناسب مع تطلعات العاملين ورغباتهم	33.
					يعتبر العاملون أن العمل الحالي مريح	34.
					يلجأ العاملون في الشركة إلى البحث عن وظيفة أخرى	35.
					تتبنى الشركة السياسات التي تدعم الاستقرار الوظيفي للعاملين	36.
					يوجد لدى الشركة مدونة سلوك تضم قيم ومبادئ مكتوبة تحدد سلوك العاملين	37.
مجال التدريب والتعلم						
					يعتبر تدريب وتعليم العاملين أولوية بالنسبة للشركة	38.
					تتبع الشركة سياسة التدريب والاحتفاظ بالعاملين المهرة	39.
					توفر الشركات الدورات التدريبية والبرامج التدريبية المناسبة للعاملين	40.
					توفر الشركة الإمكانيات المادية والبشرية التي تحتاجها الدورات التدريبية والبرامج التدريبية	41.
					تناسب الدورات التدريبية والبرامج التدريبية حاجات العاملين الإدارية والفنية	42.
					تتسم الدورات التدريبية والبرامج التدريبية بالوضوح	43.
					يتفاعل العاملون مع الدورات التدريبية والبرامج التدريبية بشكل إيجابي	44.
					يتم تصميم البرنامج التدريبي بناءً على تقييم حاجات العاملين	45.
					تعمل الشركة على عقد دورات منتظمة لتنمية أداء العاملين	46.
مجال الأجور						
					تعتبر الاجور مناسبة وملاتمة للوضع الاقتصادي	47.
					يكفي الأجر لإشباع حاجات ومتطلبات العاملين	48.
					يناسب الأجر طبيعة ومهام العمل الذي أقوم به	49.
					يعتبر الأجر مناسباً مقارنة بالأجور الذي يحصل عليها العاملون في الشركات الاخرى بنفس الوظيفة	50.

					يعتبر نظام العلاوات والزيادة السنوية مرضية بالنسبة للعاملين	51.
					تعتمد الأجور على مقدار الإنجاز والعطاء في العمل	52.
					يوجد نظام واضح للأجور والعلاوات داخل الشركة	53.

انتهت الاستبانة

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

ملحق (2)

أسماء المحكمين:

1. د. سمير أبو زنيد

2. د. محمد الجعبري

3. د. محمد حسونة

4. د. مروان جلعود