



الجامعة الإسلامية – غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية

اعداد الباحثة

سماح شعبان أحمد عودة

اشراف

الدكتور – يوسف عبد عطية بحر

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

1433 هـ – 2012 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ

أَوْثُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

(المجادلة 11)

صدق الله العظيم

الأهداء

الى ابي وأمي اللذان منحاني من الحب والحنان ما يكفيني محبة الناس وعلماني من الصبر ما

يكفيني لمواصلة المشوار وأحبا ان يرياني في هذا المقام اطل الله في عمرهما

الى اخواني الأعزاء من احاطوني بالحب والاحترام

الى أغلى الناس من أثار قلبي بحبه الكبير نروحي

إليهم جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع وفاء وتقديراً ومحبة ودعاء

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف خلق الله و سيد المرسلين معلم البشرية الأول نبينا محمد وعلى اله وصحبه اجمعين .

لا يسعنى الا ان اتقدم بعد شكر الله بشكر كل من كان سببا فى اتمام هذه الرسالة وذلك عملا بالتوجيه النبوى الشريف (لشكر الله من لا يشكر الناس) .

واننى لأخص بالشكر والامتنان الدكتور يوسف بحر الذى تفضل مشكورا بالاشراف على هذه الرسالة فأعاطانى من وقته وجهده وعلمه الشئ الكثير ولم يبخل على بنصائحه السديدة و ساهم فيه بالرأى والنصيحة التى كانت سندا وعونا لى فى انجاز هذا البحث ، فجزاه الله خير الجزاء وأمد فى عمره وأحسن عمله .

كما واتقدم بالشكر الى الدكتور (بسام أبو حمد) والدكتور (سامي ابو الروس) لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة والشكر الجزيل لكل أعضاء الهيئة التدريسية المحترمين فى الدراسات العليا فى الجامعة الاسلامية .

وأتقدم بالشكر الجزيل الى الدكتور نافذ بركات لجهوده فى التحليل الاحصائى .

والشكر موصول لجميع الاساتذه الذين ساهمو فى تحكيم استبانة هذه الرسالة لما كان لنصائحهم من النفع فى هذه الرسالة ولكل من ساهم فى اخراج هذا البحث الى النور .

الباحثة

سماح شعبان احمد عودة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	اية قرآنية
ج	الاهداء
د	شكر وتقدير
هـ	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	ملخص الدراسة باللغة العربية
ل	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
2	مشكلة الدراسة
3	فرضيات الدراسة
4	متغيرات الدراسة
4	أهداف الدراسة
4	أهمية الدراسة
6	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
7	المبحث الأول: صيانة الموارد البشرية
7	مفهوم ادارة الموارد البشرية
10	مفهوم صيانة الموارد البشرية
11	أهمية صيانة الموارد البشرية
11	أقسام صيانة الموارد البشرية

12	برامج الرفاهية الاجتماعية
14	برامج السلامة المهنية
19	برامج الرعاية الصحية
21	التأمينات الاجتماعية
22	المبحث الثاني: الجامعات الفلسطينية
22	مقدمة
23	الجامعة الاسلامية
24	جامعة الأزهر
25	جامعة الاقصى
27	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
28	المقدمة
28	الدراسات المحلية
34	الدراسات العربية
34	الدراسات الأجنبية
41	التعليق والمقارنة
43	الفصل الرابع: المبحث الأول: الطريقة والإجراءات
44	مقدمة
44	منهجية الدراسة
44	أنواع ومصادر البيانات
45	مجتمع الدراسة
46	عينة الدراسة
50	أداة الدراسة

52	المبحث الثاني: فحص صدق وثبات الاستبانة
52	مقدمة
52	صدق الاستبانة
52	الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)
53	صدق الاتساق الداخلي ل فقرات الاستبانة
60	ثبات فقرات الاستبانة
60	طريقة التجزئة النصفية
61	طريقة ألفا كرونباخ
61	المعالجات الاحصائية
63	المبحث الثالث: تحليل البيانات
63	المقدمة
63	اختبار التوزيع الطبيعي
64	تحليل فقرات الدراسة
64	تحليل فقرات المحور الأول : برامج الرفاهية الاجتماعية
68	تحليل فقرات المحور الثاني: برامج الرعاية الصحية
72	تحليل فقرات المحور الثالث: برامج السلامة المهنية
75	تحليل فقرات المحور الرابع: أداء العاملين
79	المبحث الرابع: اختبار الفرضيات
79	اختبار الفرضية الاولى
81	اختبار الفرضية الثانية
83	اختبار الفرضية الثالثة
84	اختبار الفرضية الرابعة

86	اختبار الفرضية الخامسة
86	اختبار الفرضيات الفرعية
97	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
98	مقدمة
98	نتائج الدراسة
101	توصيات الدراسة
102	دراسات مستقبلية
104	المراجع العربية
107	المراجع الاجنبية
110	قائمة باسماء المحكمين
111	الاستبانة

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	م
45	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة	1
46	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجامعة	2
47	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	3
48	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	4
49	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	5
50	توزيع عينة الدراسة حسب متغير فئة الوظيفة	6
51	مقياس الإجابات	7
53	الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول : برامج الرفاهية الاجتماعية	8
53	الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني (برامج الرعاية الصحية)	9
57	الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث (برامج السلامة المهنية)	10
58	الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع (أداء العاملين)	11
59	معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة	12
60	معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)	13
61	معامل الثبات (طريقة والفا كرونباخ)	14
62	أطوال الفترات	15
63	اختبار التوزيع الطبيعي(1-Sample Kolmogorov-Smirnov)	16
67	تحليل فقرات المحور الأول : برامج الرفاهية الاجتماعية	17
70	تحليل فقرات المحور الثاني: برامج الرعاية الصحية	18
74	تحليل فقرات المحور الثالث: برامج السلامة المهنية	19
76	تحليل فقرات المحور الرابع: أداء العاملين	20
78	تحليل محاور الدراسة مجتمعة (أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة)	21
83	معامل الارتباط بين توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات وأداء العاملين في الجامعات	22

84	معامل الارتباط بين توفر برامج الرعاية الصحية وأداء العاملين في الجامعات	23
85	معامل الارتباط بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين في الجامعات	24
87	حول أثر صيانة (One Way ANOVA) نتائج تحليل التباين الأحادي الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع إلى الجامعة تعزى غزة	25
88	اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير الجامعة	26
89	حول أثر صيانة (One Way ANOVA) نتائج تحليل التباين الأحادي الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع إلى العمر تعزى غزة	27
90	اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير العمر	28
91	حول أثر صيانة (One Way ANOVA) نتائج تحليل التباين الأحادي الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع العلمي إلى المؤهل تعزى غزة	29
92	العلمي اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير المؤهل	30
93	حول أثر صيانة (One Way ANOVA) نتائج تحليل التباين الأحادي الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع الخبرة سنوات إلى عدد تعزى غزة	31
95	حول أثر صيانة (One Way ANOVA) نتائج تحليل التباين الأحادي الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع إلى فئة الوظيفة تعزى غزة	32
96	اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير فئة الوظيفة	33

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وركزت الدراسة على ثلاث مكونات رئيسية من برامج صيانة الموارد البشرية وهي برامج الرفاهية الاجتماعية ، برامج السلامة المهنية ، برامج الرعاية الصحية .

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج بالاعتماد على طريقة الاستبانة لجمع المعلومات من العاملين في 3 من الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وهي الجامعة الإسلامية ، جامعة الأزهر ، جامعة الأقصى وتكونت عينة الدراسة من موظفي الجامعات في الجامعات المذكورة وهي عينة عشوائية نسبتها 15 % من الموظفين بالجامعة وبلغ حجمها 297 موظف وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات و استخدمت الباحثة طريقة النسب المئوية والتكرارات ومعامل ارتباط سبيرمان لمعرفة ان كان هناك علاقة بين المتغيرات .

وقد كانت نتائج الدراسة على النحو التالي :

- تشير نتائج الدراسة إلى أن الجامعات الفلسطينية لا تقدم برامج صيانة الموارد البشرية لموظفيها بالشكل الذي يريده الموظف .
- تشير نتائج الدراسة إلى أن الجامعات الفلسطينية لا تقدم برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين بالشكل الذي يريده الموظف .
- تشير نتائج الدراسة الى عدم توفر برامج الرعاية الصحية للعاملين في الجامعات الفلسطينية بالشكل الذي يريده الموظف .
- تشير نتائج الدراسة الى أن توفر برامج صيانة الموارد البشرية في الجامعات يسهم في زيادة أداء العاملين حيث أنه يحسن اتجاه العاملين نحو المؤسسات التي يعملون فيها.

وتوصى الدراسة بما يلي :

- توصى الدراسة الجامعات بالاهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية لما لها من تأثير على أداء الموظفين .
- توصى الدراسة الجامعات بتطبيق برامج الرعاية الصحية والرفاهية الاجتماعية وبرامج السلامة المهنية لما لها من تأثير على أداء الموظفين .

ABSTRACT

This research aims at acknowledging the effect of human resources on the performance of the employees at the Palestinian universities. the study concentrates on three main components of human resources mountainous programs which are: social welfare programs , safety programs , and health care programs

The researcher has used the analytical descriptive methodology , she used questionnaire to collect information from the workers in three Palestinian universities in Gaza stip which are Al-Aqsa university , Al-Azhar university and The Islamic University .

The sample of the study includes a number of university employees from those three universities .It is a random sample of 15% (n 297) , the statistical program SPSS was used to analyze the information collected and to get the results of the study using frequencies, percentages, means, and seperman tests to investigate if there are significant relations among the variables.

The results of the study are the following:

1. The Palestinian universities do not offer human resource maintenance to their employees
2. the Palestinian universities do not offer social welfare programs to their employees as they themselves want
3. the Palestinian universities do not offer health care programs as the employees themselves need
4. The study indicates that having human resources maintenance at universities increase employees performance as it makes their attitude towards the institute at which they work better .

The study recommends the following,

1. -the Palestinian universities to pay more attention to human resources maintenance programs as this has a great effect on the employees performance
2. The Palestinian universities to adopt health care, social welfare, and career safety programs as this has a great positive effect on the employees performance

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

مشكلة الدراسة

فرضيات الدراسة

متغيرات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

ان الموارد البشرية هي الأصل الأكثر أهمية من أصول المنظمة وهذا الأصل شأنه شأن باقى أصول المنظمة فى حاجة الى صيانة بما يكفل المحافظة على القدرات و المهارات والخبرات الضرورية لضمان فعالية المنظمة بما يكفل توافر قوى عاملة لديها المقدرة والرغبة فى أداء الأعمال الازمة لتحقيق أهداف المنظمة . وبديهي انه يدخل فى ذلك كافة أوجه النشاط الخاصة بتقييم الأداء والتدريب والتخطيط والتطوير الوظيفى وغيرها من وظائف ادارة الموارد البشرية

ولكن بالاضافة الى ذلك هناك نشاطات خاصة تبذل للمحافظة على قدرات الأفراد واتجاهاتهم ومعنوياتهم وتمثل هذه النشاطات فى خدمات عديدة تقدم للعاملين مثل تحسين بيئة العمل وتنظيم ساعات العمل وتوفير برامج الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية و توفير برامج الأمن والسلامة وغيرها من البرامج التى تكفل المحافظة على الحالة المادية أو الجسمانية والحالة المعنوية للعاملين وتحسين اتجاههم نحو عملهم ونحو المنظمة . وهذه المزايا انما توفر لحفز العاملين واجتذابهم وابقائهم بخدمة المنظمة .

باعتبار ان العنصر البشرى هو المورد الاساسى والاكثر اهمية للعمل فى المؤسسات بذلك تعمل الدراسة على محاولة فهم العلاقة بين صيانة الموارد البشرية التى هى مصدر من مصادر جعل المنظمة مصدر جذب للموظفين والاحتفاظ برأس المال الفكرى وتجنب الامراض المهنية وتصميم برنامج متكامل لتحقيق صحة وسلامة رأس المال العامل واستقرارهم فى المؤسسة من خلال الاهتمام بالمنافع المالية المباشرة وغير المباشرة، وكذلك الخدمات المختلفة من صحية وتعليمية واجتماعية، والاهتمام برفع معنويات الأفراد ورضائهم الوظيفي و أداء العاملين بشكل عام.

مشكلة الدراسة:

يعتمد اداء المؤسسات بشكل عام على رأس المال البشرى العامل فيها وتقوم هذه الدراسة بمحاولة دراسة العلاقة بين صيانة الموارد البشرية المتمثلة فى برامج السلامة المهنية وبرامج الرفاهية الاجتماعية وبرامج الرعاية الصحية واداء العاملين فى المؤسسة و تظهر هذه المشكلة جلية فى أغلب المؤسسات حيث تكون واحدة من اهم الاشياء التى يرغب بالحصول عليها الموظف الاحساس باهتمام مؤسسته به والاهتمام براحته فى مكان العمل وتوفير المناخ المناسب للانتاج الجيد وقد لفت انتباهى

لهذه المشكلة جو المؤسسة التي اعمل فيها والتي لا تولى اى اهتمام لهذه الجوانب ولذا قررت تطبيق الدراسة على أهم المؤسسات الموجودة فى قطاع غزة وهى الجامعات ومن هنا بالإمكان تحديد مشكلة البحث من خلال السؤال التالي :

ما أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين فى الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسة الأولى :

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين صيانة الموارد البشرية فى الجامعات واداء العاملين فى الجامعات .

وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية :

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين توفر برامج الرفاهية الاجتماعية فى الجامعات وأداء العاملين فى الجامعات

2. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين توفر برامج الرعاية الصحية وأداء العاملين فى الجامعات .

3. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين فى الجامعات .

الفرضية الرئيسة الثانية :

2. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول تأثير صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين فى الجامعات تعزى للمتغيرات الشخصية التالية:

- الجامعة
- الفئة العمرية
- المؤهل العلمى
- عدد سنوات الخبرة
- فئة الوظيفة

متغيرات الدراسة:

المتغير التابع

أداء العاملين في الجامعات

المتغيرات المستقلة

صيانة الموارد البشرية المتمثلة في (برامج الرفاهية الاجتماعية، برامج الرعاية الصحية، برامج الأمن والسلامة)

أهداف الدراسة :

1. التعرف على تأثير صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات
2. التعرف على توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات وتأثيرها على أداء العاملين
3. التعرف على توفر برامج الرعاية الصحية في الجامعات وتأثيرها على أداء العاملين
4. التعرف على توفر برامج السلامة المهنية في الجامعات وتأثيرها على أداء العاملين

أهمية الدراسة :

تظهر أهمية الدراسة من خلال الفوائد التي تعود على كل من :

1. الجامعات

تستطيع الجامعات من خلال نتائج هذا البحث ربط مستوى أداء العاملين ببرامج الصيانة التي توفرها الجامعة والتي اختصرناها في هذا البحث على (برامج السلامة المهنية - برامج الرعاية الصحية - برامج الرفاهية الاجتماعية) وتستطيع الجامعات من خلال البحث معرفة نواحي القصور في برامجها المقدمة للموظفين

2. المبحوثين

يستطيع المبحوثين الاستفادة من هذا البحث من خلال التعبير عن رأيهم في أهمية وتأثير برامج الصيانة المقدمة لهم من قبل الجامعات وتحديد تأثيرها على أدائهم .

3. الباحث

تستطيع الدراسة بتزويدى كباحثة بتلك المهارات الازمة للبحث العلمى وقد تعد التجربة الأكثر عمقا بالنسبة لى فى مجال البحث حيث ستزودنى بمهارات مختلفة وتساعدنى على تحليل وربط الدراسة بالواقع وتأثير برامج الصيانة على أداء موظفى الجامعات .

4. المجتمع

قد تضيف الدراسة كبحث علمى قيمة للمجتمع بربط كل ما يقدم للعنصر البشرى من تسهيلات بأدائه بشكل عام وقد تساعد نتائجها بالاهتمام بالموظفين الذين هم جزء من المجتمع وارتفاع أو انخفاض ادائهم يؤثر على الجامعات بشكل عام وهى من أهم المؤسسات التى تنهض بالمجتمع

الفصل الثاني

المبحث الأول

صيانة الموارد البشرية

المبحث الثاني

الجامعات الفلسطينية

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية :

اختلف علماء الإدارة في تسمية الوحدة الإدارية من المنظمة والتي تهتم بالعنصر البشري فيها، وبالتالي في تسمية النشاطات الخاصة بهذه الوحدة، فمنهم من سماها إدارة الأفراد، ومنهم من سماها إدارة الموارد البشرية، أو إدارة الأشخاص، أو إدارة الموارد البشرية، أو إدارة شؤون العاملين، أو إدارة شؤون الموظفين (ربايعة، ٢٠٠٣، ص 20)

ولكن مهما اختلفت التسميات، إلا أن محور نشاط هذه الإدارة هو العنصر البشري العامل في مختلف إدارات هذه المنظمة، لذلك نلاحظ أن الوحدة الإدارية تحتل مكاناً عالياً بين هذه الإدارات، وتتغلغل في جميع نشاطاتها (شحادة وآخرون، ٢٠٠٠، ص ١٣)

وعرف الهيئتي إدارة الموارد البشرية بأنها الإدارة المسؤولة عن تمكين المنظمة من بناء مزاياها الاستراتيجية والمحافظة عليها وتطويرها من خلال: تخطيط واقعي وتوظيف ملائم وتدريب دقيق للموارد البشرية ومتابعة مستمرة وتطوير إدارة الموارد البشرية (الهيئتي، ٢٠٠٣، ص ٢٤) وعرفها شاويش بأنها النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى البشرية وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة (شاويش، ١٩٩٦، ص ١٩)

وعرفها ديسلر بأنها عبارة عن مجموعة من الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية والتي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه (ديسلر، ٢٠٠٣، ص 24)

وعرفها المدهون بأنها الإدارة التي تهتم بإيجاد الأيدي البشرية الماهرة والتي تعمل على تدريبهم وصقل مهاراتهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة (المدهون، ٢٠٠٥، ص ١٧) إدارة الموارد البشرية تمثل المحور الأساس في تنظيم العلاقة بين المنظمة والعاملين، وترمي إلى تحقيق أهدافها وأهدافهم. ويتم ذلك من خلال مجموعة أنشطة وبرامج خاصة بالحصول على الموارد البشرية وتنميتها وتوظيفها وتقويم أدائها وصيانتها والاحتفاظ بها بشكل فعال. وهي من هذا المنطلق تعد إدارة استراتيجية هامة لا يمكن الاستغناء عنها وتعمل في إطار المفاهيم الآتية :

١- إن إدارة الموارد البشرية وظيفية إدارية أساسية في المنظمة شأنها شأن بقية الوظائف التنفيذية الأخرى، كوظيفة الإنتاج ووظيفة التسويق.

- ٢- أن إدارة الموارد البشرية تشترك في التخطيط الاستراتيجي الشامل للمنظمة.
- ٣- أن إدارة الموارد البشرية تتعامل مع العنصر البشري (الموظفين) على أساس أنهم أصولا استثمارية يجب إدارتها وتطويرها بفاعلية وكفاءة إذا أرادت المنظمة أن تحقق مردودا جيدا في الأمد الطويل ممثلا في زيادة الإنتاجية وتفوق الأداء.
- ٤- يجب أن تصمم البرامج، وتعد السياسات بشكل يتوافق واحتياجات العاملين الاقتصادية والعاطفية.
- ٥- تهيئة المناخ الوظيفي في مجال العمل بشكل يساعد الموظفين على تقديم أفضل طاقاتهم ومهاراتهم في العمل
- ٦- تصميم وإعداد أهداف، وسياسات، ونشاطات إدارة الموارد البشرية بشكل يحقق التناغم والتناسق فيما بينها وبما يضمن التكامل مع بقية أهداف وسياسات ونشاطات الإدارات الأخرى في المنظمة (السالم وصالح، ٢٠٠٢، ص ٥)

وتشمل الإدارة على النشاطات التالية :

- 1- **التخطيط** : ويتضمن وضع الأهداف والمعايير وتطوير القواعد والاجراءات وضع الخطط وتوقع الأهداف المستقبلية القريبة .
- 2- **التنظيم** : تحديد مهامات وأعمال الأفراد العاملين وتوزيعهم على الأقسام ومنحهم الصلاحيات الكفيلة بانجاز أعمالهم ، علاوة على تنسيق جهودهم لتحقيق أهداف المنظمة
- 3- **التوظيف** : تحديد نوع الأفراد المراد تشغيلهم واستقطابهم واختيارهم علاوة على وضع معايير الأداء وتحديد الأجور والمكافآت وتدريب الأفراد العاملين
- 4- **القيادة** : توجيه الأفراد العاملين باتجاه أداء اعمالهم ورفع معنوياتهم وزيادة دافعيتهم للعمل .
- 5- **الرقابة** : وضع المعايير التي تعكس تحقيق الأهداف كمستويات المبيعات ومعايير النوعية ومستويات الانتاج ثم التأكد من أن الأداء الفعلي يتناسب مع هذه المعايير واتخاذ الاجراءات التصحيحية عند الضرورة . (الهيئة ، 2003 ، ص 60)

وترى الباحثة انه لو نظرنا بعلم الى مفهوم القيادة وارتباطها بالعاملين وعلاقة رضاهم فى وظائفهم عن المؤسسة ووضعهم داخلها وما تقدمه المؤسسة لهم من تسهيلات ومزايا وصيانة هذه المؤسسات لمواردها البشرية التى تعد العنصر الأكثر أهمية والذي يجب تعظيم الاستثمار فيه لانه يعود بالنفع الكبير جدا على المؤسسة حيث يظهر ذلك فى أداء الموظفين نحاول هنا فى هذه الدراسة التركيز

على الجزء المتعلق بالاهتمام بالمنافع المقدمة للموظفين بما يعرف اصطلاحاً بصيانة الموارد البشرية وماهية تأثيرها على الموظفين ومن ثم على أداء المؤسسة بشكل عام .

ثانياً : وصف وظائف ادارة الموارد البشرية :

كما ويمكن وصف وظائف ادارة الموارد البشرية على النحو التالي :

1- وظيفة تكوين الموارد البشرية : والتي تتمثل في (تصميم وتحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية ، استقطاب الموارد البشرية ، اختيار وتعيين الموارد البشرية)

2- تعويض ومكافأة الموارد البشرية : حيث تقوم ادارة الموارد البشرية من خلال هذه الوظيفة الرئيسية بتصميم عدد من الأنظمة التي على أساسها يجرى وضع تعويضات ومكافآت العاملين في المنظمة وتضم هذه الأنظمة على نظام تقييم الوظائف ونظام التعويض المالي المباشر ونظام المكافآت المالية ونظام المزايا الوظيفية الاضافيه ونظام تقييم الأداء

3- تدريب وتنمية الموارد البشرية : وتشمل هذه الوظيفة على نشاطين يكمل كل منهما الآخر يهدفان الى تطوير الموارد البشرية لتكون أكفأ في ممارسة عملها من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وهما التدريب حيث يركز هذا النشاط على اكساب العاملين مهارات أو معارف أو سلوكيات جديدة بهدف تحسين الأداء ومعالجة الضعف فيه . والنشاط الثاني هو التطوير والتنمية ويسعى هذا النشاط الى تنمية الأداء المستقبلي للموارد البشرية لتكون أكثر قدرة على النجاح في الوظائف أو المواقف المستقبلية التي تواجهها .

4- صيانة الموارد البشرية وهي تهدف الى توفير الأمن والصحة للعاملين ووقايتهم ضد كل ما من شأنه التأثير على قدراتهم العقلية والعضلية و تأهيلهم بأساليب علاجية .

5- علاقات الموارد البشرية وتتضمن هذه الوظيفة على فرعين هما دمج الموارد البشرية وهي تصميم برامج خاصة بتفعيل مشاركة العاملين في الادارة والعمل وتوفير العلاقات الانسانية الطيبة معهم وحل الصراعات التنظيمية التي تنشأ بينهم في العمل ، أو بينهم وبين الادارة من أجل تعزيز ولائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها والفرع الثاني هو علاقات العمل ويركز هذا النشاط على بناء علاقات جيدة بين المنظمة ونقابات العمل التي ينتمى اليها العاملين فيها يختص بشؤون العمل والتوظيف و ابرام اتفاقيات معها بخصوص ذلك . (السالم ، 2000، ص27)

ثالثا : مفهوم صيانة الموارد البشرية :

ان الموارد البشرية أصل من أصول المؤسسة وهذا الأصل شأنه شأن باقى أصول المنظمة فى حاجة الى صيانة بما يكفل المحافظة على القدرات والمهارات والخبرات الضرورية لضمان فعالية المنظمة وبما يكفل توافر قوى عاملة لديها المقدرة ولديها الرغبة فى أداء الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة . وبديهي أنه يدخل فى ذلك كافة أوجه النشاط الخاصة بتقييم الأداء والتدريب وتخطيط التطور الوظيفى وغيرها من وظائف ادارة الموارد البشرية . ولكن بالإضافة الى ذلك هناك نشاطات خاصة تبذل للمحافظة على قدرات الأفراد واتجاهاتهم ومعنوياتهم وتتمثل هذه النشاطات فى خدمات عديدة تقدم للعاملين مثل تحسين بيئة العمل وتنظيم ساعات العمل وتوفير برامج الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية وكذا توفير برامج الأمن والسلامة وغيرها من البرامج التى تكفل المحافظة على الحالة المادية أو الجسمانية والحالة المعنوية للعاملين و تحسين اتجاههم نحو عملهم ونحو المنظمة . وهذه المزايا انما توفر لحفز العاملين واجتذابهم وابقائهم بخدمة المنظمة . (هاشم 2002،ص 365) وقد تم تناول صيانة الموارد البشرية فى (مجلة بحوث الادارة ، 2011) على أنها عمل يهدف إلى:

- توفير السلامة للموارد البشرية : حيث إن توفير السلامة للموارد البشرية إنما يتم بتصميم ووضع برامج فنية إدارية مشتركة عالية المستوى من أجل حماية هذه الموارد البشرية من الحوادث الطبيعية، والعمل على التقليل من آثار الحوادث غير الطبيعية، وما يترتب عليهما من إصابات العمل.

- توفير الرعاية الصحية: وذلك من خلال التأمين الصحي، وتصميم برامج للتوعية الصحية عامة، وبرامج توعية صحية خاصة ببيئة العمل، بهدف حماية الموارد البشرية من الإصابات والأمراض التى قد تنتج بسبب طبيعة وبيئة العمل داخل الشركة أو المنظمة.

وقد عرفتھا (حياة صيرفى،2009) على انها الاهتمام بالمنافع المالية المباشرة وغير المباشرة،وكذلك الخدمات المختلفة من صحية وتعليمية واجتماعية،والاهتمام برفع معنويات الأفراد ورضائهم الوظيفي

وقد تناولتها (مقدم وهيبه ،2008) على انها تهدف إلى توفير السلامة و الصحة للموارد البشرية فى مكان عملها و تتضمن توفير السلامة و الصحة للموارد البشرية فى مكان عملها.

وعرفھا (عمرى سامى،2007) على انها نشاطين متكاملين، يهدفان إلى توفير السلامة والصحة للموارد البشرية فى مكان عملها، وتتكون:

أ- توفير السلامة

وذلك من خلال تصميم برامج فنية إدارية مشتركة لحماية الموارد البشرية من حوادث وإصابات العمل، التي قد تتعرض لها أثناء ممارستها لأعمالها.

ب- توفير الصحة

وذلك من خلال تصميم برامج صحية طبية بيئية، تحمي الموارد البشرية من الأمراض الناتجة عن طبيعة العمل ومناخه المادي.

رابعاً: أهمية صيانة الموارد البشرية :

تتبع أهمية برامج صيانة الموارد البشرية من الأهداف التي تحاول المؤسسة الوصول إليها سيما في ظل المفهوم الحديث للقوى البشرية واعتبارها اهم موجودات المؤسسة كما وتقضى القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية بتوفير متطلبات السلامة المهنية والرعاية الصحية للعاملين والتي تعتبر اهم مكونات برامج صيانة الموارد البشرية كما وان اغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائماً نحو توفير افضل ظروف العمل للعمال ، كما وان بعض المؤسسات تسعى لتطبيق برامج صيانة الموارد البشرية للحفاظ على سمعتها على امام العاملين لديها وهذا يسهل خلق وتيرة تنافسية للمؤسسة فى الاسواق ويجذب المهارات والكفاءات العاملة ويؤدى الى استقرار العمال وبالتالي تقليل معدل دوران العمل وقد لاحظت الكثير من المؤسسات ان تطبيق هذه البرامج ينعكس بصورة واضحة على تحسين الانتاجية وتطويرها ويقلص التكاليف بالوقت والجهد وبالتالي يزيد ربحية المنظمة .

خامساً: أقسام صيانة الموارد البشرية :

- 1- تحسين بيئة وظروف العمل
- 2- ساعات العمل
- 3- برامج الرفاهية الاجتماعية
- 4- برامج الرعاية الصحية
- 5- برامج الأمن والسلامة

وستقوم هذه الدراسة بالتركيز على صيانة الموارد البشرية وبالأخص برامج الرعاية الصحية وبرامج الامن والسلامة وبرامج الرفاهية الاجتماعية التي تقدم للعاملين من اجل مساعدتهم على العمل وتحفيزهم ورفع قدراتهم على العمل وتعزيز ولائهم للمؤسسة حيث أن باقى مكونات برامج الصيانة والمتمثلة فى تحسين بيئة وظروف العمل وعدد ساعات العمل قد تم دراستها سابقا فى العديد من الدراسات .

وتستهدف هذه الدراسة الجامعات الفلسطينية كمجتمع للدراسة على اعتبار ان الجامعات الفلسطينية هى من اكثر المؤسسات تنظيما فى القطاع والتي قد تتأثر بتوافر برامج صيانة الموارد البشرية حيث ان هذه الجامعات هى شريان من شرايين المجتمع الفلسطينى و أداء العاملين فيها و أدائها بشكل عام يؤثر على جودة الحياة فى المجتمع ككل وهنا سنقوم بتعريف مكونات برامج صيانة الموارد البشرية

أولا : برامج الرفاهية الاجتماعية (هاشم 2002،ص 369)

يجب أن تتبع خدمات الرفاهية الاجتماعية من حوافز صحيحة والا تصارعت مواقف واتجاهات الادارة والعاملين نحوها فأذا اتعبت الادارة نفسها انها تقدم برامج الرفاهية تفضلا منها على العاملين فمن المؤكد أن رد فعل العاملين ازائها سيكون عكسيا .
ومن صور برامج الرفاهية الاجتماعية :

1- المطعم

يقدم المطعم وجبات غذائية للعاملين وبصفة خاصة اولئك الذين يبذلون مجهودا بدنيا كبيرا أو الذين يعملون فى ظروف عمل صعبة يتعرضون فيها لمواد أو غازات أو أبخرة أو اشعاعات تضر بصحتهم أو يتعرضون للاصابة بامراض مهنية.

2- توافر لوازم المعيشة :

ويعنى ذلك معاونة العاملين فى تدبير وسائل معيشتهم مثل

- بناء دور الحضانه للعاملات المتزوجات
- بناء مساكن خاصة للعاملين وتأجيرها لهم بايجار معقول
- استئجار مساكن واعدادها ثم اعادة تأجيرها للعاملين بايجار معقول
- اعطاء قروض للعاملين لبناء مساكن خاصة لهم وتسدد هذه القروض على اجال كبيرة .

- توفير دور تعليمية خاصة لابناء العاملين وذلك فى المنظمات الكبيرة التى توظف اعداجا ضخمة من العاملين الى جانب رعاية أبناء العاملين من طلاب المدارس والجامعات .
- انشاء جمعيات تعاونية استهلاكية يمكن للعاملين أن يجدوا فيها كافة لوازم المعيشة بأسعار معقولة وبتسهيلات مناسبة فى الدفع .

3- المواصلات :

توفر بعض المنظمات مواصلات خاصة لتسهيل ذهاب العاملين الى مقر عملهم وعودتهم منه بدون مشقة وتلافى التوتر العصبى الذى يترتب علي ازدحام وسائل المواصلات وقد تخصص المنظمة سيارات لكبار العاملين بها أو يقرر لهم بدل نقدى مقابل استعمالهم لسيارات خاصة .

4- توفير اماكن مريحة لاستراحة العاملين خلال فترات الراحة . وتوفر اماكن نظيفة وملائمة للاستحمام اذا اقتضى الامر ذلك ، وتوفير اماكن خاصة لايداع الامانات واخرى لاستبدال الملابس بالنسبة للوظائف التى تقتضى طبيعة عملها ارتداء ملابس خاصة بالعمل.

5- انشاء نادى خاص للعاملين واسرهم يجتمعون فيه فى غير أوقات العمل الرسمية لممارسة نشاطاتهم الاجتماعية ومزاولة بعض الالعب الرياضية .

6- انشاء صندوق للخدمات يمول بنسبة معينة من ارباح المنظمة ويتم الصرف منه على خدمات خاصة للعاملين مثل منحهم قروضا فى حالات المرض أو الزواج أو دفع المصروفات الدراسية لأولادهم أو غير ذلك من الحالات الطارئة .

7- اقامة حفلات فى مناسبات دينية أو قومية خاصة .

8- انشاء مكنتبات ثقافية للعاملين تضم عددا من المراجع والمؤلفات العلمية .

9- المساهمة فى النفقات الدراسية وذلك لتشجيع العاملين على التحصيل العلمى ورفع مستواهم الثقافى

ثانيا : برامج السلامة المهنية (عباس ، 2011،ص199)

يقصد بالسلامة المهنية حماية العاملين على اختلاف نوعياتهم وطبيعة اعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب ،يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل ،أو منع حدوثها اثناء تأديتهم لأعمالهم ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الاصابات التي قد يتعرض لها الفرد ، وتوفير الوسائل التي يمكن بواسطتها أن تحميه من الاصابة.ويغد توفير الامن والحماية للعاملين في مكان العمل من المواضيع الهامة التي استرعت اهتمام جميع الدول الصناعية لما له من تأثير كبير ومباشر في معنويات الافراد وانتاجهم من جهة وعلى تكلفة العمل ومعدل دورانه من جهة ثانية فالفرد الذي يشعر بأن ادارة المنظمة التي يعمل فيها تهمها حياته وسلامته وتسعى جاهدة لحمايته من الأخطار مهنته التي يزاولها لديها ، لا شك بأن روحه المعنوية ستكون عالية ويحب المنظمة والعمل فيها ، وسوف لا يفكر في البحث عن منظمة اخرى ليعمل بها ، وهذه أمور جميعها لها تأثير مباشر على معدل دوران العمل وانتاجية المنظمة عموما . وعندما نفكر في الوقاية من حوادث واصابات والامراض المصاحبة للعمل من أجل توفير السلامة المهنية للأفراد والابد من أن يتجه تفكيرنا بشكل مباشر الى تحديد المصادر التي ينجم عنها الحوادث والاصابات والامراض ، وبوجه عام يمكن ان نصنف هذه المصادر بمصدرين رئيسين هما :بيئة العمل المادية وبيئة العمل النفسية والاجتماعية التي يطلق عليها البعض تسمية المناخ التنظيمي وضغوط العمل .

مكونات برامج السلامة المهنية (زوليف 2002، ص 236)

أ- برامج صحية وهي

- 1- اجراء فحوص طبية لكل قادم جديد أو معاد تعيينه أو بعد تغيب طويل ، فيه اصابة أو مرض مهني أو غير مهني لتقرر الادارة مدى لياقته لعمله واستطاعته مزاولته له .
- 2- اجراء فحوص طبية دورية للموظفين الحاليين للتأكد من سلامتهم وقدرتهم على اداء الأعمال المطلوبة منهم بشكل مناسب .
- 3- تسهيل الفحوص الطبية لمزاولة العاملين فحصه بصورة اختيارية وفي اى وقت يشاء بالاتفاق مع احدى المستشفيات على اجراء تلك الفحوص الدورية للموظفين في الفترات التي تتناسب المؤسسة .

- 4- توفير الأجهزة أو المعدات أو المستشفيات أو المستوصفات على ضوء عدد العاملين والتأكد من ان هذه المستشفيات تستطيع اجراء الفحوص المطلوبة لهؤلاء الموظفين وتستطيع الاعتناء بلياقتهم الصحية .
- 5- توفير هيئة طبيه أو أطباء أو ممرضين وفق الحاجة ليستطيعو متابعة الحالة الصحية للموظفين .
- 6- اجراء تفتيش صحى على ارجاء المؤسسة لتقرير درجة النظافة والسلامة والتأكد من تطبيق معايير الصحة والسلامة فى المؤسسة .

ب- البرامج السلوكية :

وتشتمل على توفير الاستشارات السيكولوجية وتدريب الرؤساء على حل مشاكل العمل المتعلقة بمعنويات العاملين ، وتوفير الحقول الانسانية .

ومن خلال دراسة مكونات بيئة العمل المادية وبيئة العمل النفسية والاجتماعية يمكننا أن نضع ايدينا على أسباب تؤدي الى وقوع حوادث واصابات وامراض العمل .وهى ظروف ومناخ العمل المادى ،الاضاءة ،الضوضاء ، الحرارة ،تخفيف ونظافة مكان العمل ، السأم والملل ، تنظيم ساعات العمل اليومية ، العوامل الفنية ، سرعة العمل ، عبء العمل .(عباس ،2011، ص 207)

ولتحسين الصحة والسلامة المهنية يستوجب الامر تخطيط وتنفيذ برنامجا سليما يخدم هذا الغرض باتباع خطوات متعددة يكون فى نتائجها الوصول الى برنامج سليم فى هذا المجال .ومن هذه الخطوات :

1. تجزئة العمل حيث تساعد فى معرفة الكيفية التى تؤدي بها كل جزئية والخطوات المصاحبة لأداء كل منها .
2. تحديد مصدر الخطر ان كان بيئة العمل المادية أو بيئة العمل النفسية والاجتماعية .أو الفرد نفسه.
3. تحديد نوع المخاطر المهنية والحد من حدوثها .
4. تدريب العاملين .
5. تنظيم سجلات حوادث واصابات العمل لتقييم اجراءات الأمن والحمايةالمتبعة فى مكان العمل .
6. المتابعة والتفتيش بغرض معرفة المخالفات والابلاغ عنها واجراء التحقيق فيها .

حوادث العمل ومفهومها: (عباس 2011، ص 200)

تتحمل منشآت الأعمال بشكل خاص والمجتمعات بشكل عام تكاليف ضخمة وتدفع ثمنها باهظاً نظير حوادث العمل التي تحدث سنوياً إذ يتعرض ملايين الأفراد في مختلف أرجاء المعمورة إلى حوادث وإصابات عمل بعضها مميتاً وبعضها ينتج عنه عجز دائم كلي أو جزئي مؤقت يؤدي إلى تعطيل كل أو أجزاء من طاقات الأفراد المصابين، إضافة إلى الأضرار المادية التي تلحق بممتلكات ومواد والآلات ومكائن المنظمة. وتعتبر الحادثة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس وللأشياء

أساليب الوقاية من حوادث العمل (أبو شيخة 2010، ص 496)

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المنظمة معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات كذلك توفير مستلزمات إطفاء الحرائق وصيانة المعدات وعلى هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض وتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي :

1- النظارات الطبية (لوقاية العيون من الشرر والشظايا والأشعة والصددمات) تستخدم النظارات المصنوعة من الزجاج أو البلاستيك لوقاية العينين والوجه من المخاطر المختلفة والناجمة عن تطاير بعض الأجزاء الصغيرة من المواد في أثناء القيام بعمليات الخراطة أو التجليخ أو اللحام وغيرها. كذلك تستخدم النظارات لوقاية العينين والوجه من الحرارة والإشعاعات المختلفة، وعادة يتم تصنيع هذه النظارات وتصميمها بشكل يؤمن سهولة إستخدامها وصيانتها وتتناسب مع الغرض الذي تستخدم له.

2- أغطية الرأس (لحماية الرأس من الأشياء الساقطة والصددمات وضربات الشمس والأمطار والأتربة والوسائل) لمنع إصطدام رأس العامل بالأجسام الصلبة نتيجة سقوط الجسم الصلب أو أثناء حركته . تصنع الواقيات عادة من المواد البلاستيكية، ويشترط أن تكون سهلة الإستخدام والتنظيف والصيانة، وتبطن من الداخل بمواد تمتص السوائل كالعرق. كما أيضا تستخدم واقيات الرأس المصنوعة من القماش بقصد منع الشعر من الإنسكاب بالقرب من الأجزاء الدوارة وهذا بالنسبة للعاملات.

3- سدادات الأذنين (للوقاية من الضوضاء والأصوات الشديدة) أصبحت الضوضاء من المشاكل التي تواجه الصناعة بشكل عام وقد انعكست آثارها سلبيا على الحالة النفسية للعامل من جهة وعلى

قدرته على السمع من جهة أخرى. لقد ثبت من خلال التجارب والأبحاث المخبرية أن للضوضاء أثر كبير على مقدرة العامل على السمع. وقد تؤدي الضوضاء الشديدة المستمرة إلى فقدان العامل للسمع أحياناً، ولهذا إزداد الإهتمام باستخدام واقيات الأذن سواء كانت عن طريق سد قناة الأذن باستخدام مواد مختلفة كالكطن، أو استخدام الواقيات التي تربط على الأذن بشكل جيد. بحيث تؤدي إلى التقليل من مخاطر الضوضاء إلى أدنى حد ممكن.

4- أقمعة الوجه (لحماية الوجه من تطاير الشظايا والحرارة والوهج والاشعة والمواد الكيماوية والشرر)

5- الكمامات (للوفاية من الغازات والأبخرة والروائح والأتربة والاشعاعات) تستخدم لوقاية العامل من المخاطر المختلفة الناجمة عن نقص في الأوكسجين في المناطق التي يعمل فيها أو الناتجة عن وجود غازات وأبخرة سامة، وتكون مزودة بخرطوم لسحب الهواء وتكون هذه الواقيات مثبتة بإحكام على الوجه بأكمله أو جزء منه. إن استخدام هذه الواقيات يعتمد على نوع الخطر وشده ونوع التلوث والمدة التي يعمل فيها جهاز الوقاية والجهد المطلوب للقيام بعملية الإستنشاق. وأجهزة وقاية التنفس متنوعة فبعضها مزود بقنينة للأوكسجين، والبعض الآخر مزود بمرشحات لإزالة المواد الغير مرغوب فيها والعالقة في الهواء الذي يستنشقه العامل. والبعض الآخر يزود العامل مباشرة بالهواء النقي من الجو.

6- الكفوف البلاستيكية والجلدية والمقوية .

7- أحذية السلامة والأحذية العازلة وتستخدم لهذا الغرض أحذية خاصة بعضها مصمم لوقاية القدمين من الأخطار نتيجة لسقوط أجسام ثقيلة عليها أو نتيجة لإصطدام بمثل هذه الأجسام. وتصنع مقدمتها عادة من مواد صلبة تتلاءم مع طبيعة النقل المتوقع. وهناك أنواع أخرى من الأحذية تستخدم لوقاية العامل من الحظر بسبب السير في أماكن مبللة بمواد تسهل الإنزلاق أو لوقايتها من أخطار الكهرباء عند المرور فوق سلك مكشوف وقد تصنع قاعدة هذه الأحذية من الخشب لمنع التوصيل وقد تكون الأحذية من النوع الذي يغطي القدمين والساقين لتأمين أفضل حماية للعامل ضد المخاطر المختلفة التي قد تحدث بسبب سكب بعض المواد الكيماوية على جسم العامل أو إنتشارها.

8- أحزمة الأمان يستخدم لحماية العامل من خطر السقوط من الأماكن المرتفعة وخاصة عمال البناء أو الذين يعملون في صيانة الأنابيب والسقوف أو العاملين في نظم توزيع الطاقة الكهربائية الذين يتسلقون بأعمدة الإمداد وغيرها. تعمل هذه الأحزمة على إيقاف سقوط الجسم بعد إنزلاقه وتصنع

عادة من الجلد أو من بعض الألياف النباتية التي تتصف بقوة مقاومة للتغيرات المختلفة ولفترة طويلة نسبياً.

9- المرابيل والصداري (للعاملين في الصناعات الكيماوية وأفران المعادن والإشعاعات) تستخدم لوقاية جسم العامل من مخاطر الحريق أو ارتفاع درجات الحرارة في الأفران وهي ملابس مصنوعة من مواد خاصة لها القابلية على مقاومة الحرارة لحد درجة 2000 درجة مئوية ويزود بمثل هذه الملابس عادة عمال الإطفاء. وتكون مهمتها تغطية جسم العامل بالكامل ضد خطر الحريق. ويتم الرؤيا من خلال فتحة زجاجية لمقاومة الحرارة أمام العينين.

مساعدة العاملين (حمود، الخرشة 2007، ص 232)

- ومما لاشك فيه أن ادارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة تولى العنصر البشرى أهمية خاصة ولذا فانها تلجأ من خلاله الى اعتماد المزيد من الوسائل الهادفة في مساعدة العاملين في الوعي المهني والصحي واستخدام الوسائل الكفيلة بتعريفهم بالعمل ومخاطر الأدوات والأجهزة والمواد المستخدمة وما يرتبط بها من مخاطر قد تؤدي لحصول اصابات أو حوادث عمل ومن هذه الاساليب :
- 1- عقد الاجتماعات الدورية اسبوعيا او شهريا لتعريف العاملين بمخاطر العمل واثاره على العاملين وسبل الوقاية من المخاطر الناجمة عن العمل .
 - 2- الاعلانات الارشادية والتحذيرية التي يتم وصفها في مختلف مجالات العمل كلوحات الاعلان وتعليقها في الأماكن الخطيرة وغيرها .
 - 3- توفير الاحصاءات والسجلات التاريخية بالحوادث وحجمها واثارها بغية التعريف بأمتثلة فعلية عن دافع واثار الاصابات وحوادث العمل .
 - 4- استخدام الشرائح والافلام واشرطة الفيديو المتوفرة لدى المنظمة واطلاع العاملين عليها بصورة مستمرة كوسيلة تحذيرية وارشادية للعاملين .
 - 5- الإجراءات التأديبية للعناصر التي يلاحظ عدم التزامها باجراءات السلامة المهنية في العمل وتحفيز الملتزمين من خلال المكافآت أو العلاوات التي تشجعهم نحو الالتزام بشروط وضوابط السلامة المهنية .

6- استخدام الملابس الواقية ومعدات السلامة الأخرى وارشادات العاملين نحو ضرورة اعتمادها فى العمل وعدم التفريط بعدم استخدامها .

7- البرامج التفتيشية والرقابية الدورية والمنتظمة فى العمل .

8- الدورات والندوات المستمرة لتعريف العاملين بالمستجدات الحاصلة فى المعاملة وتحقيق سبل التعريف الدائم بضرورات وأهمية السلامة المهنية .

ثالثا : برامج الرعاية الصحية

ان العناية بصحة وسلامة العاملين اصبحت تفرضها فى العصر الحديث نصوص وقواعد تشريعية ، ومرض الموظف أو عجزه عبء ثقيل على المنظمة أكثر مما هو عبء على الموظف ذاته .لذا يسعى المسؤولون بالمنظمة عادة الى بذل مجهودات خاصة للمحافظة على كفاءة العمل والحفاظ على صحة العاملين .وقد تسوء حالة الموظف الصحية بالمرض أو الاجهاد أو التوتر أو نتيجة التعرض لحوادث أو اصابات (هاشم ،2001، ص 235)

لقد تعددت البرامج الصحية لمنع امراض الصناعة والأمراض التى تنتاب العاملين وذلك للحفاظ على مستوى صحى لائق لا لكون ذلك ضرورة من ضرورات الانتاج بل عمل انسانى ايضا (زويلف ، 2002، ص 235)

ويهتم علماء الصحة عادة بتحليل مشكلات الصحة فى ضوء كل من الضغط النفسى أو التوتر الذى يخلقه العمل فى المنظمة الصناعية الحديثة بل وفى المنظمات عموما والذى يقود فى عديد من الحالات الى الانهيار العصبى . الادارة اذن مسؤولة عن الاهتمام بصحة العاملين البدنية والعقلية وذلك لاسباب اقتصادية وأخرى انسانية .فتدهور الحالة الصحية للعاملين ينعكس أثره بالضرورة على مستوى أدائهم لعملهم ،فترتفع نسبة الغياب ومعدل دوران العمل ومعدل الحوادث وينخفض مستوى انتاجهم هذا الى جانب فقدان المنظمة لاستثماراتها فى التدريب وتوفير الخبرة للعاملين و بصفة خاصة أولئك الذين يعملون فى وظائف حيوية .

ويقول الباحثون أن هناك اربعة اسباب رئيسية تتسبب بمشاكل صحية للعاملين (نصر الله 2002، ص 344) وهى المرض الجسدى والمرض العاطفى وتعاطى الكحول والادمان على المخدرات . كما ان ظروف العمل وضغط العمل نتائج سيئة على العامل كالتالى :

1. ظروف العمل

يتعرض العاملون لمخاطر أثناء تأدية أعمالهم كالعاملين فى المناجم وفى المصانع الكيماوية من استنشاقهم لغازات سامة وكذلك فنى الأشعة من اصابتهم بالاشعاعات ويشمل ذلك الحرفيين مثل العاملين فى النجارة والحدادة الذين يتعرضون لمخاطر بتر اعضائهم .

2. التوتر

أصبح مرض التوتر العصبى شائعا فى عصرنا هذا بسبب ضغوط الحياة العصرية الى جانب متطلبات العمل وتعقيداته مثل الالتزام بمواعيد ثابتة لانتهاء الأعمال والتوريد للعملاء ، ويصيب التوتر العاملين فى كافة الاعمار والذى قد يتسبب بأمراض معروفة مثل الجلطة (السكتة القلبية المفاجئة) وارتفاع ضغط الدم وقد ينجم التوتر نتيجة الصعوبات التى يصادفها العامل فى التكيف فى بيئة العمل الى جانب عوامل اخرى مثل عدم تناسب قدرته الجسدية أو الذهنية واختلاف القيم والعادات وفقدان السيطرة على الأعمال وضعف القدرة على التنبؤ وفى تقدير الأحداث والالتزام بجداول عمل مكثفة يصعب تحقيقها والايفاء بها .

ويمكن ان تتناول برامج الرعاية الصحية عددا من الخدمات الرئيسية منها الخدمات التالية :

3. توفير ظروف عمل صحية .

4. وضع سياسة طبية تكفل المحافظة على صحة العاملين بالمنظمة سواء الصحة الجسمانية او الصحة العقلية .

5. تنظيم فحص طبي بصفة دورية للعاملين وبصفة خاصة أولئك المعرضون منهم لاصابات جسمانية من جراء أدائهم لاعمال معينة وكذلك العاملين فى أقسام انتاجية تسود فيها ظروف عمل غير صحية

6. العمل على توفير جهاز للاستشارات الطبية مع الاهتمام بجانب الاستشارة فى مجال الطب النفسى والتعاون فى هذا الشأن مع الأطباء النفسيين .

7. توفير عيادة للفحص الطبى وعلاج الحالات الطارئة .

8. توفير هيئة طبية من الأطباء والمرضىين تقدم خدمات طبية متخصصة مثل علاج أمراض الصدر والعيون والجلد وغيرها .

9. تخصيص عدد من الأسرة فى المستشفيات لعلاج العاملين وأسرههم وهنا تمتد الخدمة الطبية لتشمل أسر العاملين .

10. ارشاد العاملين بمختلف الوسائل الى أساليب المحافظة على صحتهم وتفادى الاصابات المرضية.

11. اتخاذ كافة الاجراءات للمحافظة على صحة العاملين مثل نظافة مكان العمل بصفة دائمة وطلاء الجدران وتوفير مساحة كافية لكل عامل في مكان العمل بحيث يتم تجنب الازدحام ، ومراعاة توفير القدر الازم من الاضاءة والتهوية والحرارة ، ومراعاة القواعد الصحية في الوجبات الغذائية التى تقدمها المنظمة للعاملين ومراعاة عدم حمل العامل لاثقال تزيد عن حد معين والاهتمام بالافراد الذين يتعاملون مع مواد ملتهبة أو سامة أو غير ذلك من الضمانات .

التأمينات الاجتماعية (تقرير الهيئة المستقلة لحقوق المواطن ،ص 28)

سعى الإنسان منذ القدم لإيجاد سبل تمكنه من تأمين متطلباته الحياتية، وفي مقدمتها الشعور بالأمن والأمان، الذي يعتبر من الأولويات التي يسعى لتحقيقها في مواجهة الأخطار الاجتماعية والاقتصادية التي قد تصيبه نتيجة ممارسته لحياته العملية، كالمرض والعجز والشيخوخة وإصابات العمل. ولم يدخر الإنسان جهداً في سبيل التصدي لتلك الأخطار. وتعددت الوسائل التي أعتمد عليها في تحقيق غايته، فبدأ بفكرة التعاون العائلي والتضامن الأخوي، وانطلق منها إلى فكرة الادخار وطلب المعونة من الآخرين. غير أن هذه الوسائل أثبتت عجزها عن تلبية حاجته، فكان لا بد من إيجاد السبل الكفيلة بتحقيق ما يصبو إليه، ويكفل له العيش الكريم والحياة الهانئة، فأوجد ما يسمى بالتأمينات الاجتماعية.

هدفت التأمينات الاجتماعية إلى تحقيق عدد من الأغراض، منها حماية الطبقة العاملة من العوز والحاجة، والحفاظ على الذات الإنسانية، وتنمية قدراتها عن طريق حماية الإنسان وتنمية روح العمل لديه، وتحرير الإنسان من هاجس الخوف على نفسه وعياله إذا فقد قدرته على العمل. كذلك هدفت التأمينات الاجتماعية إلى المساعدة في التوزيع العادل للثروة على الطبقات الاجتماعية من خلال المساهمات والإشتراكات التي يؤديها أرباب العمل إلى صناديق التأمينات الاجتماعية.

تتعدد أنواع التأمينات الاجتماعية بحيث تشمل تأمينات إصابات العمل، والشيخوخة والعجز والوفاة، والبطالة، والعلاوات العائلية، والمرض. لكن معالجة مشروع قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني اقتضت على مخاطر إصابات العمل والشيخوخة والعجز والوفاة فقط.

يشير تأمين الشيخوخة الى دخل الفرد عند التقاعد اما تأمين العمر فيقصد به تأمين دخل فى حالة العجز الناشئ عن مرض طبيعى غير مهنى والوفاة الطبيعية (زويلف،2003، ص 246)

المبحث الثاني

الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة

مقدمة:

كانت فكرة إنشاء جامعة فلسطينية عربية على أرض فلسطين قائمة منذ زمن الانتداب البريطاني على فلسطين ، فقد كان أهم مشروعات المؤتمر الإسلامي العام في القدس عام 1931م تأسيس جامعة إسلامية كبرى في القدس باسم " جامعة المسجد الأقصى لتكون نبراساً ساطع السناء للعالم الإسلامي كافة ، ولكن حكومة الانتداب البريطاني وقفت في وجه إنشاء هذه الجامعة ، ومنعت جمع الأموال من خارج فلسطين (من الدول العربية) لإقامتها بحجة أن جمع الأموال سيؤدي إلى إنقاذ أرض فلسطين وسيزاحم اليهود في شرائها .

وكان آخر المحاولات محاولة " جورج شبتره " إقامة جامعة عربية في القدس عام 1947م ، ولكن هذا المشروع لم يتحقق بسبب الضغوط الصهيونية على حكومة الانتداب .

وبعد نكبة 1948م كانت هناك فكرة لإقامة جامعة في قطاع غزة خلال فترة الإدارة المصرية تسمى جامعة السلام يُقبل فيها الطلبة من سائر بلدان العالم ، إلا أن هذه الفكرة لم تخرج إلى حيز الوجود خلال فترة الإدارة المصرية على قطاع غزة وقد شهد عقد السبعينات تطوراً ملموساً ، وأخذ التعليم العالمي منحىً جديداً في التوسع كماً وكيفاً ؛ ففي عام 1972م افتتحت كلية الشريعة بالخليل (جامعة الخليل الإسلامية) . وفي عام 1973م تأسست جامعة بيت لحم ، وتلا ذلك تطور كلية النجاح الوطنية بنابلس إلى جامعة عام 1977م ، وفي عام 1987م تأسست الجامعة الإسلامية في غزة امتداداً لمعهد فلسطين الديني (الأزهر) وفي نفس العام تأسست جامعة القدس ، وفي عام 1991م أنشئت جامعة الأزهر بغزة ومن ثم جامعة الأقصى . (العاجز فؤاد 1999)

وهناك بعض الجامعات الأخرى التي افتتحت في فترات زمنية مختلفة كجامعة بيرزيت التي كانت مدرسة ابتدائية أسستها السيدة نبيهة ناصر عام 1924 وفي العام 1972 افتتحت كجامعة .

تعريف بالجامعة الإسلامية :

الجامعة الإسلامية بغزة مؤسسة أكاديمية مستقلة من مؤسسات التعليم العالي ، وتعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي وهي عضو في اتحاد الجامعات العربية ، رابطة الجامعات الإسلامية ، رابطة جامعات البحر الأبيض المتوسط والاتحاد الدولي للجامعات ، وتربطها علاقات تعاون بالكثير من الجامعات العربية والأجنبية. توفر الجامعة لطلبتها جواً أكاديمياً ملتزماً بالقيم الإسلامية ومراعياً لظروف الشعب الفلسطيني و تقاليده ، وتضع كل الإمكانيات المتاحة لخدمة العملية التعليمية وتهتم بالجانب التطبيقي اهتمامها بالجانب النظري ، كما وتهتم بتوظيف وسائل التكنولوجيا المتوفرة في خدمة العملية التعليمية.

نشأت الجامعة الإسلامية بغزة عام 1978 انبثاقاً عن معهد فلسطين الديني ، الذي أنشئ عام 1954، وظلت الجامعة إلى عام 1991 م الجامعة الوحيدة التي تخدم قطاع غزة الذي يقطن فيه الآن قرابة مليون ونصف المليون نسمة.

بدأت الجامعة الإسلامية بثلاث كليات هي كلية الشريعة التي أصبحت لاحقاً كلية الشريعة والقانون ، كلية أصول الدين وكلية اللغة العربية التي أصبحت لاحقاً كلية الآداب. ونظراً لحاجة لمجتمع الفلسطيني الماسة إلى التخصصات الأخرى فقد تم في عام 1980 م افتتاح ثلاث كليات أخرى هي التربية - التجارة - العلوم ، ثم افتتحت كلية الهندسة 1993 وكلية الطب مطلع العام - عام 1992 م ، كلية التمريض مطلع العام الدراسي 1992 .

وعلى مدار تلك السنوات شهدت الجامعة تطوراً في هيئتها الأكاديمية والإدارية ، وأعداد طلبتها وخريجها ، إلى جانب مرافقها ووحداتها ومختبراتها في مجال البحث التعليمي والتنمية المجتمعية ، علاوة على علاقاتها الوطنية والإقليمية العالمية.

تهتم الجامعة بالتعاون وتبادل الخبرات والأساتذة المتخصصين مع الجامعات الفلسطينية والعربية والإسلامية والعالمية في مختلف مجالات العلوم والتكنولوجيا ، وللجامعة علاقات وطيدة تربطها بالكثير من الجامعات ، وتنظم علاقاتها اتفاقيات تعاون وتوأمة مع عدد من الجامعات.

تضم الجامعة عدداً كبيراً من المختبرات العلمية تتوفر فيها أفضل الأجهزة العلمية اللازمة للدراسة العلمية وإجراء التجارب إلى جانب الدراسة النظرية ، وتحرص الجامعة على تحديث

مختبراتها بشكل مستمر ، وتعني باستخدام وسائل التكنولوجيا في العملية التعليمية ، وتهتم اهتماماً خاصاً بتوسيع استخدام الحاسوب ، وتوفر الجامعة عددا كبيرا من مختبرات الحاسوب لخدمة العملية التعليمية والبحث العلمي ، كما تقدم الجامعة لطلبتها خدمة الإنترنت لتمكينهم من الاتصال بالمكتبات ومراكز الأبحاث والحصول على المعلومات من مختلف المصادر ، وتقدم المكتبة خدماتها للطلبة والباحثين حيث يتوفر بالجامعة عدد كبير من المواد العلمية المختلفة.

(<http://www.iugaza.edu.ps/ar/AboutIUG/Default.aspx>,2011)

تعريف بجامعة الأزهر:

أنشئت جامعة الأزهر بغزة في العام 1991 كمؤسسة للتعليم العالي تلبى طموحات الشعب الفلسطيني وتكون عنوانا لقدرة هذا الشعب على البذل والعطاء ، وقد كان قرار الأخ القائد الشهيد " أبو عمار "رئيس دولة فلسطين - رحمة الله - في إنشاء هذه الجامعة هادفا إلى غرس الشباب الفلسطيني في بلده وتدعيم جذوره فيها ، وقد نمت هذه الجامعة نموا سريعا يستحق كل الإعجاب والتقدير .

فقد بدأت جامعة الأزهر بكليتين فقط هما :كلية الشريعة والقانون (الحقوق الآن) وكلية التربية ، وفي عام 1992 تم إنشاء أربع كليات أخرى هي :الصيدلة - الزراعة - العلوم - الآداب الإنسانية .أضيفت لها في عام 1993 كلية سابعة وهي الاقتصاد والعلوم الإدارية ، وفي عام 1997 تم إنشاء كلية العلوم الطبية التطبيقية تلبية لاحتياجات المجتمع الفلسطيني القادر على الخوض في مجال التخصصات الدقيقة.

في عام 1999 تمت الموافقة على إنشاء كلية طب فلسطين فرع جامعة الأزهر ، حيث باشر طلبة كلية الطب دراستهم الأكاديمية ، وفي عام 2001 ونتيجة للتطور الهائل في علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات كان لجامعة الأزهر القرار الحكيم في إنشاء الكلية العاشرة بالجامعة وهي كلية هندسة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات وذلك لمواكبة التقدم العلمي والتطور السريع في مجال التخصصات العلمية الحديثة.

نشأت جامعة الأزهر في ظروف صعبة وأخذت بشكل مطرد نحو إقامة المباني المستقلة والمختبرات التعليمية الحديثة ومكتبتها الجديدة التي تسعى الجامعة جاهدة لتزويدها بذخائر الكتب والمراجع والدوريات العلمية والأدبية لتكون للباحثين مرتعا خصبا ينهلون منه العلم والمعرفة.

أما في مجال الاتصال بالعالم الخارجي من خلال شبكة الإنترنت فقد عملت الجامعة لتوصيل بياناتها ومعلوماتها إلى الخارج وكذلك كل ما يفيد الطلبة من معلومات سواء كانت في حقل الاستعلام عن الدرجات أو أمور أخرى ، حيث قامت الجامعة بتوفير الإمكانيات في هذا المجال.

أما في مجال الدراسات العليا فقد قامت الجامعة بإنشاء برامج الماجستير في تخصصات اللغة العربية والتربية والحقوق والكيمياء والزراعة والتجارة والإحصاء. وحرصا من الجامعة على الإسهام في بناء الدولة خاضت مجال الدراسات التأهيلية للمواطن الفلسطيني والتطويرية لموظفي المؤسسات المختلفة فأنشأت دائرة التعليم المستمر لهذا الغرض.

وفي هذا الإطار تم تطوير برنامج الدبلوم المتوسط إلى كلية الدراسات المتوسطة التي تمنح درجة الدبلوم المتوسط في مجالات دراسية مختلفة تلبي حاجة الوطن في إيجاد الإنسان الفلسطيني القادرة على الإسهام في بناء مجتمعه وتطويره على أسس علمية منهجية. كما قامت الجامعة بإنشاء عدة مختبرات للإفادة منها مثل مختبر المياه والتربة ، مختبر تحليل الأغذية ومختبر البحوث والتحليل الدوائية.

يعتبر التفاعل والتعاون مع المؤسسات التعليمية الخارجية ضرورة ملحة لكافة الجامعات لا سيما في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي ، والذي يتيح فرصاً هامة للطلبة والمحاضرين في الجامعة لإكمال دراستهم العليا، ويفيد أيضا في إمكانية الاستفادة من خبرات الجامعات الأخرى في المجالات الأكاديمية حيث يتم تبادل المحاضرين وعقد الندوات ، تفعيل دور البحث العلمي وتكنولوجيا المعلومات ، ويسمح أيضا بتساوق الأداء الأكاديمي والعلمي في جامعة الأزهر بغزة والجامعات العربية والدولية بما ينفع الطلبة والأكاديميين والإداريين.

(<http://www.alazhar.edu.ps/arabic/About/About.htm>,2011)

تعريف بجامعة الأقصى :

بدأت جامعة الأقصى سنة 1955 كمعهد للمعلمين تحت إدارة الحكومة المصرية، وكان الهدف آنذاك هو إعداد المعلمين وتأهيلهم. وفي عام 1991 م تطور المعهد إلى كلية عرفت بكلية التربية الحكومية، ومنذ ذلك الحين أخذت الكلية تنتمي شيئا فشيئا في خططها التعليمية، وأقسامها العلمية، وأساتذتها وطلابها، وخرجت كثيرا من المدرسين والباحثين ذوي الكفاءة العلمية والتربوية العالية من

حملة البكالوريوس والليسانس والماجستير والدكتوراه عبر برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة عين شمس.

وقد تم اعتماد جامعة الأقصى بقرار رئاسي في ٢١ ديسمبر ٢٠٠١ كمؤسسة تعليم عالٍ فلسطينية حكومية في محافظات غزة، والجامعة مؤسسة مستقلة علمياً وأكاديمياً، وفقاً لكل من قانون التعليم العالي رقم ١١ لعام ١٩٩٨، والأنظمة الصادرة بمقتضاه عن وزارة التعليم العالي. وتهدف الجامعة إلى إعداد إنسان مزود بالمعرفة، والمهارات، والقيم، ولديه القدرة على التعلم المستمر وتوظيف تكنولوجيا المعلومات من خلال برامج بناء القدرات، والتعليم الجامعي، والبحث العلمي. وتلتزم جامعة الأقصى خلال تحقيقها لرؤيتها بالثقافة العربية، والإسلامية، ومبادئ حقوق الإنسان التي تشمل المسؤولية، والشفافية، والاحترام، والتسامح، والعدالة، والمساواة، والتمكين، والمشاركة لأصحاب المصلحة (جامعة الأقصى، 2011)

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

المقدمة

الدراسات المحلية

الدراسات العربية

الدراسات الأجنبية

التعليق والمقارنة

المقدمة:

تقوم هذه الدراسة بمحاولة التعرف على أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين فى الجامعات الفلسطينية من خلال الاطلاع على الأدب التربوى ذى الصلة بموضوع الدراسة ، وستتناول الباحثة مجموعة من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية والتي تسهم فى دعم البحث بالجوانب العلمية، وذلك من خلال استقصاء هذه الدراسات وتحديد أدواتها ومنهجيتها والنتائج والتوصيات التى خرجت بها وقد تم تقسيم مجموعة الدراسات الى دراسات محلية ودراسات عربية ودراسات اجنبية كما يلى :

الدراسات المحلية :

1. دراسة (بحر و سويرح ، 2010) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي " الهيكل التنظيمي"، "نمط القيادة"، "مدى مشاركة العاملين"، " نمط الاتصال"، " طبيعة العمل"، " التكنولوجيا المستخدمة"،

وهدفت كذلك إلى معرفة على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة تم توزيعها عشوائياً على (٢١٥) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة و أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية و وجود علاقة إيجابية قوية توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.

أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية.

وأوصت الدراسة بضرورة أن تولي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة. و تطوير الجامعة للهيكل التنظيمية وتصميم هيكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها. و تعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات

العاملين والتي تعمل على توفير هذه الاحتياجات لتمكن العاملين من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه.

2. دراسة (أبو شرح، 2010) بعنوان تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع (220) استبانة على العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين فاعلية نظام الحوافز وأداء الموظفين، وبين الحوافز المادية وأداء الموظفين، وبين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين، وبين الترقيات والأداء الوظيفي، الإنصاف في منح الحوافز، وأداء الموظفين. وخلصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية و ربط الراتب بجدول غلاء المعيشة.

3. دراسة (سمارو واخرون ، 2010) بعنوان أثر تطبيق إجراءات الأمن والسلامة في حماية الموظفين من إصابات العمل المهنية في قسم الأشعة في مستشفى نابلس التخصصي

هدفت هذه الدراسة الوصفية التفسيرية الى التعرف على أثر تطبيق إجراءات الأمن والسلامة في حماية الموظفين من إصابات العمل المهنية في قسم الأشعة في مستشفى نابلس التخصصي، حيث تم اجراء مقابلة شخصية من خلال استخدام نظام الأسئلة المفتوحة، ثم تحليل اجابات المقابلة.وقد استنتجت الباحثات إن درجة الأمان في بيئة العمل بقسم الأشعة في مستشفى نابلس التخصصي غير خالية من المخاطروانه يوجد معدات خاصة للوقاية منها الملابس (الستر المرصصة) والأفئعة والأدوات الواقية ولكنها ليست آمنة (100%). واوصت الدراسة بضرورة وجود رقابة من وزارة الصحة على إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في قسم الأشعة في المستشفى بشكل أفضل مما هو عليه الآن.

و ضرورة توفير التنقيف الصحي والدراية الكاملة للموظفين بمخاطر العمل في قسم الاشعة و وجود الفحص الطبي الدوري على العاملين في قسم الأشعة في المستشفى و ضرورة توفير برامج تدريبية للحد من التعرض للأشعة في المستشفى.

4. دراسة (ربيع 2009) بعنوان واقع الصحة والسلامة المهنية فى محافظة رام الله والبيرة

هدفت هذه الدراسة الى الاطلاع على واقع الصحة والسلامة المهنية فى المنشآت الكبيرة من وجهة نظر العاملين وأصحاب العمل وعلى أهم التحديات والمخاطر الناجمة عن غياب أو ضعف النظام الوطنى للسلامة والصحة المهنية وانعكاس ذلك على مجمل العملية الانتاجية من خلال عينة عشوائية قوامها عمال وصاحب عمل 25 منشأه حيث كشفت النتائج المستخلصة من العينة عن وجود مستوى من الانتهاكات فى شروط السلامة والصحة المهنية فى المنشآت المستهدفة وبعد ملاحظة ان هذا الموضوع لم يتم تناوله بالمستوى المطلوب فى فلسطين بالمقارنة مع ما وصلت اليه اغلب دول الجوار فى هذا المجال اضافة الى أن تناوله من قبل الباحثين والمهتمين لم يرتقى للمستوى المطلوب واوصت الدراسة بضرورة وجود نظام وطنى للسلامة والصحة المهنية من حيث اليات التفتيش والمراقبة والتوعية والتنقيف والتي من شأنها ان تلزم اصحاب العمل لابتطبيق تشريعات السلامة والصحة المهنية فى المنشآت.

5. دراسة (الحامد 2009) بعنوان اجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة فى مصنع الزجاج

هدفت هذه الدراسة الوصفية الى التعرف على اجراءات السلامة المهنية المتبعة فى مصنع الزجاج للمنظفات الكيماوية فى مدينة نابلس وتكونت عينة الدراسة من 25 عامل فى مصنع الزجاج واعتمدت الدراسة طريقة الاستبانة لجمع المعلومات وتوصلت الدراسة الى ان برامج التوعية حول السلامة لازمة فى المصنع فزيادتها تحد من حوادث العمل و ان تقديم حوافز ايجابية او سلبية للملتزمين بالقوانين العامة للسلامة تزيد من التزامهم باجراءات الأمن والسلامة فى المصنع وان توفير وحدات صحية لرعاية المصابين وتزويد العاملين بالملابس والأدوات الواقية تزيد من اجراءات السلامة فى المصنع كما اوصت الدراسة ب ضرورة زيادة برامج التوعية لاجراءات السلامة الازمة فى المصنع وضرورة وجود قسم للعلاج الأولى لسرعة انقاذ المصابين بحوادث العمل والتأكيد مرارا على ان يتم تحضير وتصنيع المنتجات الكيمايئة تحت اشراف مختصين يراعوا اجراءات الأمن والسلامة كما اوصت الدراسة بضرورة توفير الأدوات الوقائية كالملايس وادوات العمل التى تقى العاملين .

6. دراسة (الشيخ خليل ، 2008) بعنوان تقييم وسائل الوقاية والسلامة المستخدمة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية واثرها على أداء العاملين

هدفت هذه الدراسة الى تقييم وسائل الوقاية والسلامة المتوفرة في المستشفيات الحكومية والقوانين والارشادات الضابطة لاستخدام وسائل الوقاية والسلامة المهنية ومدى التزام العاملين باستخدامها وأثر توفرها واستخدامها على أداء العاملين ، وكذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها تطوير القوانين والارشادات الداعية لاستخدام وسائل السلامة والوقاية . وتكون مجتمع الدراسة من أربع فئات هي (الأطباء ، الممرضين ، الفنيين ، الإداريين) العاملين في المستشفيات الحكومية وتم استخدام العينة الطبقيّة العشوائية وبلغ حجم العينة 485 شخص . وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مدى توفر وسائل الحماية والوقاية ومدى التزام العاملين باستخدامها وايضا رفع مستوى ادائهم ، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل الجهات الرقابية وتوفير تأمين ضد الحوادث للعاملين في المستشفيات الحكومية وأوصت بعمل دراسات على برامج السلامة والوقاية المستخدمة في القطاع الحكومي ككل .

7. دراسة (العويوى ، 2008) بعنوان واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في

منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية

يهدف البحث إلى دراسة واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، ووضع التوصيات الملائمة لتحسين هذا الواقع ومن ثم تحسين أداء العاملين في هذه المنشآت، ولتنفيذ البحث تبنت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، إضافة إلى إجراء مقابلات لجمع معلومات مكملة للبحث ، و تكون مجتمع البحث من كافة العاملين في المنشآت الصناعية الخاصة في جنوب الضفة الغربية و بلغ حجم العينة 370 عاملا . بينت نتائج البحث أن أكثر وسائل وأدوات السلامة العامة توفرا في منشآت القطاع الخاص الصناعية هي أجهزة الإطفاء، يليها صناديق الإسعاف، ثم قاطع كهرباء، وأن أكثر معدات السلامة التي يلتزم بها العاملون أثناء العمل هي قفازات اليدين، يليها أحذية السلامة وأن أكثر المتطلبات الصحية المتوفرة في هذه المنشآت هي المياه الصالحة للشرب، وبينت النتائج أيضا أن منشآت القطاع الخاص الصناعية تلتزم بتوفير شروط السلامة المرتبطة بالألات والعدد والأدوات المستخدمة في و تلتزم بشروط السلامة الخاصة بتوفير صندوق الإسعاف

والإشراف عليه في المنشأة. وبينت نتائج البحث أيضا أن الإضاءة هي أكثر ظروف العمل المناسبة للعاملين وأظهرت كذلك أن الإرهاق والتعب الناتج عن ضغط العمل هو أكثر ظروف العمل التي تؤثر سلبا على أداء العاملين، بينما نظافة مكان العمل هي أكثر الظروف التي تؤثر على أدائهم إيجابا .

8. دراسة (عدوى، 2008) بعنوان أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000-دراسة مقارنة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على كافة المواضيع المرتبطة بإصابات العمل سواء كانت تشريعا أو فقها أو قضاء ، وذلك باستخدام المنهج العلمي التحليلي المقارن بين العديد من التشريعات والأنظمة وتعد هذه الدراسة محاولة جادة لسد النقص فيما سبق من دراسات حول هذا الموضوع مما جعلني أبحث في العديد من التشريعات والأنظمة والقرارات ، لتحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني وبيان إيجابياته وسلبياته من خلال المقارنة ، وكذلك لتوضيح الغموض والنقص الموجود في أحكامه وتوصلت الدراسة الى وجود غموض ونقص وتعارض في احكام قانون العمل الفلسطيني والاردنى ايضا ، وان قانون التأمينات هو حماية أكبر للعامل في العديد من الجوانب ويعكس الواقع العملي والنظري تقصير وزارة العمل الفلسطينية حيث انها لم تقم باصدار كافة الانظمة المكملة لقانون العمل وخاصة المتعلقة باصابات العمل الا القليل منها وكذلك جهل عمال فلسطين بقانون العمل والحقوق المترتبة عليه . ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها أنه يجب العمل على الإسراع بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي ، حيث أنه يوفر حماية أكبر للعمال وخاصة في إطار إصابات العمل ، وإلى ذلك الحين اقترح الباحث بإنشاء صندوق خاص للتعويض عن إصابات العمل في فلسطين مماثلا لصندوق تعويض حوادث الطرق .

9. دراسة (المغنى، 2006) بعنوان واقع إجراءات السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، كذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة.تم جمع المعلومات من أصحاب المنشآت الصناعية باستخدام نظام

الاستبانة حيث بلغ حجم العينة ٢٥٨ شخصاً أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حين أن المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ هذه الإجراءات. أوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات الرقابية بممارسة أعمالها الرقابية على المنشآت الصناعية بصفة دورية، وضرورة استخدام الدراسات المحلية في عملية تطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كما أوصت بضرورة توعية أصحاب العمل بأهمية عمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، وضرورة توفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وضرورة الاهتمام بوجود مفتشين لمراقبة أمور السلامة والصحة المهنية .

10. دراسة (الشنطي ، 2006) بعنوان " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية- دراسة ميدانية علي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية على أداء الموارد البشرية، وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات وكذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية. وقام الباحث بتصميم استبانة لإستطلاع عينة الدراسة والمكونة من الموظفين العاملين بوظائف إشرافية بوزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة والتي بلغ عددها ٦٢٠ موظف تم اختيارها من بين ٣٣٦٣ موظفاً هو المجموع الكلي لمجتمع الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه يعتمد على دراسة الواقع ويعبر عنه كماً وكيفاً.

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج من أهمها: توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد توجهات إيجابية ووجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء.

أظهرت أنه يوجد خلل في الهيكل التنظيمي للوزارات وأساليب وطرق اتخاذ القرار وعدم تناسب طبيعة ومهام وواجبات الوظائف التي يشغلها العاملين مع المؤهلات العلمية والتخصصات الحاصلين عليها. وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات من أهمها: الاهتمام بالهيكليات للوزارات

بحيث تكون قادرة على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية مما يساهم في تحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف الوزارات. العمل على تحسين طرق اتخاذ القرار علي أن يتم إشراك العاملين في هذه العملية. التوجه نحو اللامركزية والعمل على تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا بما يحقق أهداف الوزارات وبوجود معايير تضمن سلامة التطبيق.

الدراسات العربية

1. دراسة (البقمى ، 2010) بعنوان تأثير بيئة العمل في الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي إدارة جوازات منطقة مكة المكرمة

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والأداء الوظيفي لموظفي إدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. واستخدم الباحث في إعداد الجزء التطبيقي من هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين العسكريين الحاليين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة، وكانت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط متوسطة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية السبعة وبين الأداء الوظيفي ، عدم وجود فروق دالة إحصائية في المتغيرات الشخصية نحو أبعاد بيئة العمل الداخلية. فيما عدا وجود فروق دالة إحصائية في متغير العمر ، عدم وجود فروق دالة إحصائية في المتغيرات الشخصية نحو أبعاد جودة الأداء الوظيفي. وكانت أهم توصيات الدراسة منح سلطات أكثر للموظفين بما يتناسب مع حجم ومسئوليات كل وظيفة. والاهتمام بمراجعة إجراءات العمل الداخلية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل و إعادة النظر في نظام المكافآت الحالي و زيادة استخدام الوسائل التقنية الحديثة التي تساعد في دقة وسرعة إنجاز العمل.

2. دراسة (الزعبي 2009) بعنوان جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي و الرفاه النفسي للموظفين

هدفت هذه الدراسة إلى بحث علاقة جودة علاقات العمل الاجتماعية (العلاقة بين الزملاء و العلاقة مع الرؤساء) لمستوى الالتزام الوظيفي و مستوى شعور الموظف بالرفاه النفسي في العمل. تم إجراء الدراسة على 159 موظف و عامل يعملون في مصنع لانتاج الاغذية المعلبة وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الاجتماعية في العمل و كل من الالتزام الوظيفي و الشعور بالرفاه النفسي في العمل. تقدم هذه الدراسة مجموعة من الإسهامات الهامة لبيئة العمل العربية سواء على مستوى النظرية او التطبيق. أهم هذه النتائج تشير إلى ضرورة إيلاء علاقات

العمل الاجتماعية الاهتمام المناسب نظراً لدورها الكبير في عدد من المخرجات التنظيمية و الفردية و الذي قليلاً ما تهتم به الإدارات خصوصاً الصناعية منها .

3. دراسة (منظمة العمل الدولية ، 2007) بعنوان لمحة عن وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية منظمة العمل الدولية بيروت

هذه الدراسة تعرض خلفية وضع الصحة والسلامة المهنية في 18 بلداً عربياً: الجزائر والبحرين ومصر والعراق والأردن والسعودية والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وسلطنة عمان وفلسطين وقطر والسودان وسوريا وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن. في هذا الإطار، أرسل استبيان إلى وزارات العمل في كل البلدان التي شملتها الدراسة من أجل الحصول على معلومات عن شروط الصحة والسلامة الوطنية. ملأ المسؤولون في أقسام الصحة والسلامة المهنية في كل بلد هذا الاستبيان وأعادوا إرساله إلى المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في بيروت حيث أجريت الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عن وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية أن شروط الصحة والسلامة في البلدان العربية تختلف من بلد لآخر، وأن بعض البلدان تعاني ثغرات خطيرة في آليات الصحة والسلامة المهنية وأدائها. والعوائق الرئيسية التي تعرقل تحسّن الصحة والسلامة المهنية تتضمن تأخير التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية، والافتقار إلى أحكام شاملة ومفصلة عن الصحة والسلامة المهنية في التشريعات المحلية، وغياب السياسات والبرامج الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية وضعف إنفاذ الأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

4. دراسة (الجوفى، 2006) بعنوان العلاقات الاجتماعية النفسية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقات الاجتماعية النفسية والعلاقات الاجتماعية الوظيفية للموظفين في الدواوين الحكومية في أمانة العاصمة نموذجاً وعلاقتها بالأداء الوظيفي. لجأت الباحثة إلى الجانب العملي الميداني، وفيه قامت بتطبيق أداة الدراسة التي كانت عبارة عن استمارة استبيان مقسمة إلى ثلاثة مجالات: مجال العلاقات الاجتماعية النفسية بمحاوره (الإدراك الاجتماعي، جماعة العمل، خصائص بيئة العمل الاجتماعية النفسية)، مجال العلاقات الاجتماعية الوظيفية بمحاوره (المعوقات الاجتماعية الوظيفية، الاتصال والتكنولوجيا، المشاركة في إتخاذ القرارات الإدارية)، ومجال الأداء الوظيفي بمحاوره (دوافع العمل، القدرات والمهارات، الرواتب والحوافز

والمكافآت) وقد تم تطبيق أداة هذه الدراسة على عينة مكونة من (397) واوصت الدراسة بتتفيذ وإجراء بعضاً من الآليات الوظيفية، والتي تجدها ذات أهمية بالغة وتمس حياة الموظفين العملية تتمثل فى الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية النفسية وانه لا بد من توفير فرص النمو والنضج للموظف، إذا أردنا أن نحقق مستوى مرتفع من الأداء والإنتاجية .

5. دراسة (مكين ، الحاشدى واخرون 2006) بعنوان الصحة والسلامة المهنية فى المؤسسات الصناعية

تأتى هذه الدراسة كمحاولة للاسهام فى الجهود المبذولة لرفع مستوى السلامة فى المؤسسات الصناعية وزيادة وعى العمال بأمرور الصحة والسلامة المهنية وقد اجريت الدراسة فى احدى المصانع فى محافظة الحديدة وهو مصنع التبغ والكبريت فى مصنع كمران واعتمد الباحث فى جمع المعلومات على استخدام طريقة المقابلة الشخصية لذوى الصلة بالموضوع وأسلوب الاستبانة على عينة عشوائية من عمال المصنع 30 عامل فى مختلف المستويات الادارية وقد تبين ان اسباب اصابات وحوادث العمل الرئيسية هو عدم الاهتمام بتطبيق برامج السلامة المهنية وقلة التدريب وغيرها من الاسباب الادارية الراجع الى عدم اهتمام الادارة بتطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية وان هناك بعض الاسباب الوقائية لتجنب اصابات وحوادث العمل وهى نشر الوعى والسلامة المهنية ثم تدريب العاملين وتوفير ادوات الوقاية الشخصية .

6. دراسة (المغربي , 2004) بعنوان جودة حياة العمل وأثرها فى تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية

إن الهدف الجوهرى لهذه الدراسة التعرف على طبيعة جودة حياة العمل وبين أثرها على الاستغراق الوظيفي للمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة و اعتمدت الدراسة أسلوب المقابلات وقوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية وقد تمثل مجتمع الدراسة فى مجتمع العاملين من فئات الإداريين والأطباء و الفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة وخلصت الدراسة الى ان هناك انخفاض فى جودة حياة العمل فى المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة وأوضحت عدم وجود اختلاف بين الفئات العاملة بتلك المراكز من الأطباء والإداريين والفنيين وأن أكثر أبعاد جودة العمل التى مازالت فى حاجة لدعم الاجور والمكافئات وظروف العمل المعنوية وأسلوب الرئيس المباشر فى الإشراف وجماعات العمل .

7. دراسة الجمعية المصرية للدراسات النفسية 1988 بعنوان أثر الضوضاء فى بيئة العمل على بعض المتغيرات النفسية للعاملين (بصالة حركة التلغراف الدولى - قطاع الاتصالات الدولية بمصر)

يهدف البحث الحالى إلى دراسة أثر الضوضاء فى بيئة عمل صالة حركة التلغراف الدولى بمصر على الحالة النفسية للعاملين وذلك كما يتضح من دراسة بعض المتغيرات النفسية . اختار الباحث ثلاثة متغيرات نفسية كمؤشر على الحالة النفسية وذلك بناء على نتائج الدراسات السابقة عن أثر الضوضاء على الحالة النفسية . و يتضمن البحث مجموعتين - مجموعة عادية الضوضاء ومجموعة مرتفعة الضوضاء - ، تكونت كل منهما من 46 فرداً (38 ذكور و8 إناث) . وقد تم اختيار المجموعتين عشوائياً من مجموعات العمل التى تنتمى إليها كل منهم . واعتمد البحث منهج المقارنة السببية وتوصلت الدراسة الى أن الفرق بين متوسط المجموعتين فى متغير القلق ليس له دلالة إحصائية بينما الفرق بين متوسط المجموعتين فى القلق له دلالة إحصائية لصالح مجموعة الضوضاء المرتفعة ، أى أنها أقل قلقاً من مجموعة الضوضاء العادية وأن الفرق بين متوسط المجموعتين فى متغير مركز الضبط ليس له دلالة إحصائية و أن الفرق بين متوسط المجموعتين فى متغير الاكتئاب له دلالة إحصائية ، والفرق لصالح مجموعة الضوضاء المرتفعة ، أى أنها أقل اكتئاباً من مجموعة الضوضاء العادية .

8. دراسة (البدر، 2006) بعنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل :دراسة ميدانية على ضباط مديرية الدفاع المدني بمنطقة الرياض."

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى المناخ التنظيمي السائد في مديرية الدفاع المدني بالرياض وكذلك مستوى ضغوط العمل لديهم، وكذلك طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل، بالإضافة إلى التعرف على الاختلافات في اتجاهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي وضغوط العمل باختلاف المتغيرات (العمر، الرتبة، المؤهل العلمي، مسمى الوظيفة الحالية، الحالة الاجتماعية). وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود توجهاً نحو الموافقة على توافر المناخ التنظيمي الإيجابي بمديرية الدفاع المدني بمنطقة الرياض والإدارات والمراكز التابعة. عدم وجود فرق دال إحصائياً بين نتائج عينات الفئات العمرية وفئات الرتب تجاه واقع المناخ التنظيمي وضغوط العمل وأوصت الدراسة بتكثيف التدريبات وتوظيف التقنيات الحديثة، والاهتمام بالتجهيزات الفنية المساعدة والتأكيد على وحدة الأمر سواء كان في التنظيم الإداري أو في الممارسة وأوصت كذلك بأهمية مشاركة المرؤوسين وبمراجعة عبء العمل.

الدراسات الأجنبية :

1. دراسة (Lameck، 2011) بعنوان الحوافز غير المادية كاستراتيجية لتحسين الأداء لقوى الشرطة -دراسة حالة لرئاسة قوى الشرطة فى تنزانيا .

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف مدى تأثير الحوافز الغير مالية على قوى الشرطة فى تنزانيا وتم جمع المعلومات عن طريق المقابلات والاستبانات باستخدام الطريقة الطبقيّة العشوائية وتم توزيع الاستبانات للعاملين فى وزارة الشؤون الداخلية وخاصة فى رئاسة شر الحوافطة تنزانيا . تشمل الحوافز غير المالية على ترقيات ، شهادات تقدير ، رسائل شكر (شفوية أو مكتوبة) ، رحلات ، خدمات صحية ، مساكن ، منح دراسية ، ظروف عمل جيدة وخرجت الدراسة بأن الحوافز الغير مالية وخاصة الاجتماعية ذات العلاقة بالعمل ليست على المستوى المطلوب فى رأى ضباط الشرطة وعلى الجانب الاخر فان الموظفين يعتقدون ان الحوافز غير المالية هى عامل شديد الأهمية فى زيادة رغبة العاملين فى بذل المزيد من الجهد فى اعمالهم وخلصت الدراسة بان الحوافز غير المالية لها قدرة كبيرة على تحفيز الموظفين فى هذه المؤسسة و اشارت الى ان اغلب المستجيبين يتفقون فى أهمية الحوافز غير المالية فى العمل وان لها قدرة كبيرة على تحفيزهم وانه يجب استخدامها كمكمل للحوافز المالية .

2. دراسة (Katsuroand others، 2010) بعنوان تأثير الصحة والسلامة المهنية على انتاجية العمال - حالة دراسية من صناعة الغذاء فى زيمبابوى.

هدفت الدراسة الى استكشاف مشاكل الصحة والسلامة المهنية فى مناطق عمل مختلفة وتأثرها على الانتاجية ، واستهدفت الدراسة مشرفى الانتاج وموظفى متجر والممرضات فى عيادة صناعية وتم جمع المعلومات بالملاحظة والمقابلات والاستبانات ووجدت الدراسة ان مشاكل الصحة والسلامة المهنية تؤثر سلبا على القدرة الانتاجية فى صناعة الغذاء مما يؤدى الى تقليل مخرجات عمل هؤلاء العمال مما يؤدى الى اتجاهات سلبية اتجاه العمل وعدم وجود الرضا الوظيفى لدى العمال وان معدلات الاصابات خلال العمل تزداد ، واوصت الدراسة بضرورة تحسين برامج الصحة والسلامة المهنية فى مصانع الغذاء من خلال عقد البرامج التدريبية واستخدام المعدات الحديثة .

3. دراسة (Amgbare , 2010 Chukwuneny) بعنوان رفاهية الموظفين وانتاجيتهم فى مجلس الحكومة المحلى ،منطقة الدلتا -نيجيريا

تفحص هذه الدراسة العلاقة بين رفاهية الموظفين وانتاجية المؤسسة ،اعتمدت الدراسة المقابلات والمجموعات البؤرية للحصول على المعلومات وقد اظهرت المعلومات وجود وعى عام بين الموظفين وقدرة على تعريف مكونات الرفاهية و اشارت المعلومات الى غياب الرفاهية بين موظفى المجلس و والى فقر بيئة العمل من حيث التسهيلات المكتبية والأثاث ، وندرة مواد العمل بالاضافة الى ندرة الحوافز المادية المتاحة وان برامج الصحة والسلامة غير جديرة بالثقة والتي جميعا معا تقلل من الرضا الوظيفى فى اداء العمل واوصت الدراسة بضرورة تعزيز قدرات الموظف من خلال التدريب وتحسين ظروف العمال ورفاهيتهم بشكل عام لزيادة الرضا الوظيفى و التحفيز من اجل زيادة الانتاجية.

4. دراسة (Islam2009) بعنوان برامج حياة العمل وأداء المؤسسات دراسة تجريبية على منطقة دكا لتجهيز الصادرات

قامت الدراسة بدراسة تأثير جودة حياه العمل على الرضا الوظيفى وأداء المؤسسات وقد استخدمت هذه الدراسة أسلوب الاستبانة المهيكله لجمع البيانات من خلال بعض العاملين فى وظائف لها علاقة مباشرة بعملية الانتاج وقد تم اعتماد عينة من حوالى 216 استبانة وقد خلصت الدراسة الى أن جودة حياه العمل لها علاقة مباشرة بأداء المؤسسات ولكنها ليست علاقة كبيرة كما افترضت الدراسة وأن هناك علاقة ايجابية وهامة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين .

5. دراسة (2009 Garry A Gelade) بعنوان تأثير ادارة الأعمال البشرية ومناخ العمل على اداء المؤسسات

تبحث هذه الدراسة العلاقة بين ادارة الموارد البشرية ومناخ العمل على الأداء المؤسساتى فى فرع لمجموعة من بنوك التجزئة و تعد هذه الدراسة هى استكمال لدراسة سابقة استهدفت العلاقة بين أداء الموظفين وأداء ادارة الموارد البشرية وقامت هذه الدراسة بدراسة كيف يؤثر مناخ العمل وأداء العمل ووظيفة ادارة الموارد البشرية على الأداء واعتمدت الدراسة اسلوب الاستبانة وتكونت عينة الدراسة من 24 فرع ل 3 بنوك توظف ما بين 95 الى 305 موظف ، خلصت الدراسة الى أن العلاقة ما بين مناخ العمل والأداء لا يمكن تفسيرها بالاعتماد على عوامل ادارة الموارد البشرية.

6. دراسة (Buhai and others, 2008) بعنوان تأثير ظروف مكان العمل على اداء الشركات

هذه الدراسة تختبر العلاقة بين ظروف مكان العمل وممارسات السلامة فى الشركات على اداء الشركات وما هى الخصائص التى تساهم فى ايجاد ظروف عمل جيدة استخدم فى الدراسة اسلوب المسح الشامل لبعض البيانات عن ظروف مكان العمل فى الشركات وخلصت الدراسة الى ان اجراء بعض التحسينات على بيئة العمل المادية وممارسات الصحة والسلامة المهنية لها تأثير قوى على الانتاجية وأن مشاكل البيئة الداخلية هى الخطر الوحيد على مكان العمل والذي يمكن التعويض عنه بمرتبات اعلى للموظفين

7. دراسة (Torp, Moen, 2006) بعنوان تأثير ادارة الصحة والسلامة المهنية على بيئة العمل والصحة -دراسة استباقية

تقوم هذه الدراسة باستكشاف تأثي تنفيذ وتحسين ادارة الصحة والسلامة المهنية على بيئة العمل، تم تطبيق الدراسة على المدراء وبعض العاملين من اصحاب الياقات الزرقاء حيث شملت الدراسة 226 موظف من العاملين فى كراجات تصليح السيارات. واستخدمت الدراسة الاستبانة للحصول على المعلومات وخلصت الدراسة الى ان العمال فى الشركات التى توفر الصحة والسلامة المهنية يشعرون بالرضا و اشارت الدراسة الى ضرورة تحسين وزيادة نشاطات الصحة والسلامة المهنية .

8. دراسة (Adeoti and Isiaka, 2006) بعنوان التعويضات غير المالية وتأثيرها على أداء الموظفين فى بعض الشركات النيجيرية المختارة

الحوافز الغير مالية تتكون من الرضا الذى يكتسبه الموظف من العمل نفسه أو من البيئة المادية والنفسية فى مكان العمل ، هذه الحوافز غير المالية وجد لها تأثير ايجابى على أداء الموظفين وقد تم جمع المعلومات لتحديد تأثير التعويضات غير المالية على أداء الموظفين عن طريق المقابلات والاستبانة وتم توزيع 360 استبانة فى 6 شركات مختارة بواقع 60 استبانة لكل شركة، كشفت الدراسات عن أن التعويضات غير المالية ستكون افضل لو تم فصلها الى مجموعتين رئيسيتين فى العمل وبيئته، حيث لو تم هذا الفصل سيتركز اهتمام الموظف على واحدة من هذه المجموعات دون الاخرى و قد خلصت الدراسة الى ان اغلب الشركات لا تستخدم الحوافز غير المالية وأن الحوافز غير المالية تؤدى الى تحسين فى أداء الموظفين .

9. دراسة (Patterson and west, 2004) بعنوان مناخ المؤسسات و انتاجية الشركات (دور الموظف وتأثير المستوى الوظيفي)

استهدفت هذه الدراسة 42 شركة صناعية في بريطانيا وقد تكونت عينة الدراسة من شركات تعمل فى نفس المجال وتراوح حجم العينة بين 70 الى 1150 موظف وقد تم توزيع استبانة على الموظفين تتحدث عن مناخ العمل ومشاعر هؤلاء الموظفين اتجاه عملهم أما الشركات الثلاث الأخرى التى توظف أكثر من 500 موظف فقد تم اعتماد عينة مكونة من 500 موظف وقد اشارت النتائج الى ان انتاجية الشركات ترتبط بشكل قوى مع مناخ العمل التى تقود الى الرضا الوظيفي وقد وجدت الدراسة ارتباط واضح بين الانتاجية ومناخ العمل والرضا الوظيفي للموظفين من حيث 8 عوامل (تطوير المهارة والاهتمام برفاهية العمال) وأوصت الدراسة بضرورة تحسين الحوافز غير المالية وانه على الادارة جعل بيئة العمل اكثر ودية .

التعليق والمقارنة :

يلاحظ من الدراسات السابقة التى اطلعت عليها الباحثة من خلال مراجعتها للملخصات والدوريات والكتب العلمية أن هذه الدراسات لم تتناول موضوع صيانة الموارد البشرية بمكوناته جميعا وعلاقته بأداء العاملين ولكن أغلب هذه الدراسات قامت بالتركيز على مكون واحد من مكونات برامج صيانة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء .

حيث أن بعض الدراسات ركزت على تأثير الحوافز (الغير مادية)والتي تعتبر أحد مكونات برامج الصيانة كدراسة (أبو شرح،2010) ودراسة (Adeoti and Isiaka, 2006) فى حين ركزت دراسات أخرى تم استعراضها خلال البحث على اجراءات الأمن والسلامة وتأثيرها على أداء العاملين وهى دراسات محلية اشارت الى حال برامج الصحة والسلامة المهنية فى الضفة وغزة كدراسة (ربيع و2009) ودراسة الحامد (2009) ودراسة (العويوي ،2008) ويتضح مما سبق ان التركيز على هذا المكون من مكونات برامج صيانة الموارد البشرية جاء اكثر من غيره فى الدراسات العربية التى اطلعت عليها الباحثة .

وقد قامت بعض الدراسات بالتركيز على الجانب الاجتماعى الذى يعبر عن مكون اخر من مكونات برامج الصيانة وهو الرفاهية الاجتماعية كدراسة (الزعبى ، 2009) والتى ركزت على علاقات العمل الاجتماعية

في حين تناولت بعض الدراسات مناخ العمل وتأثيره على الاداء كدراسة (بحر وسويرح
،2010) و دراسة (الجوفى ،2006) و دراسة (Patterson and west, 2004) ودراسة (Buhai
) (2008, and others

ومن خلال ما استعرضناه مسبقا يتضح ان موضوع الدراسة كبرنامج كامل يطبق بكل مكوناته
المختلفة لم يرد في الدراسات المعروضة وهنا يكمن اختلاف هذا البحث حيث انه يركز على برامج
صيانة الموارد البشرية بمكوناتها الثلاث (برامج الرعاية الصحية - الرفاهية الاجتماعية - والسلامة
المهنية) وتأثيرها على اداء العاملين .

الفصل الرابع

الاطار العملى للبحث

المبحث الأول : الطريقة والاجراءات

المبحث الثانى : فحص صدق وثبات أداة الدراسة

المبحث الثالث : تحليل البيانات

المبحث الرابع : اختبار الفرضيات

مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة ، ولأفراد مجتمع الدراسة وعينتها ، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها ، وصدقها وثباتها ، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها ، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدت الباحثة عليها في تحليل الدراسة .

منهجية الدراسة (Saunders 2000 ، ص 84)

يمكن اعتبار منهج البحث بأنه الطريقة التي يتتبعها الباحث خطاها، ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل الدراسة، وهو الأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث، إضافة إلى أنه العلم الذي يعني بكيفية إجراء البحوث العلمية.

وحيث أن الباحثة تعرف مسبقاً جوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة من خلال إطلاعها على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وتسعى الباحثة للوصول إلى معرفة أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، وحيث أن المنهج الوصفي التحليلي يتم من خلال الرجوع للوثائق المختلفة كالكتب والصحف والمجلات وغيرها من المواد التي يثبت صدقها بهدف تحليلها للوصول إلى أهداف البحث ، فإن الباحثة ستعتمد على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة، كما أنه سيستخدم أسلوب العينة العشوائية في اختيار لعينة الدراسة، وستستخدم الاستبانة في جمع البيانات الأولية .

أنواع ومصادر البيانات:

اعتمدت الباحثة على نوعين من البيانات

1-البيانات الأولية.

وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package for Social Science) الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة .

2-البيانات الثانوية.

قامت الباحثة بمراجعة الكتب و الدوريات و المنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بدراسة أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، وأية مراجع قد ترى الباحثة أنها تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، وتنوي الباحثة من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، التعرف على الأسس و الطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت و تحدث في مجال الدراسة .

مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين الأكاديميين والاداريين في 3 من الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وهي الجامعة الإسلامية ، جامعة الأزهر ، جامعة الأقصى كما هو مبين في جدول رقم (1)

جدول رقم (1)

يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة

اسم الجامعة	عدد الموظفين بالجامعة
الجامعة الإسلامية	859
جامعة الأزهر	481
جامعة الأقصى	639
المجموع	1979

المصدر : دائرة شؤون الموظفين لكل جامعة

يبين الجدول رقم 1 توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الموضحة حيث بلغ عدد الموظفين في الجامعات الثلاث 1979 موظف وهو دليل على ان الجامعات تقدم فرص عمل لعدد لا بأس به من سكان قطاع غزة

عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من موظفي الجامعات (اكاديمين واداريين وقد تم استثناء موظفي الخدمات) في الجامعات المذكورة وهي عينة عشوائية نسبتها 15 % من الموظفين بالجامعة وبلغ حجمها 297 موظف . وتم توزيع أداة الدراسة على جميع أفراد عينة الدراسة بشكل شخصي وتم استرداد جميع الاستبانات وبعد تفحص الاستبانات لم يستبعد اي منها لتحقق الشروط المطلوبة ، والجدول التالي تبين خصائص وسمات عينة الدراسة كما يلي:

1. الجامعة:

يبين جدول رقم (2) أن 43.4 % من عينة الدراسة يعملون في الجامعة " الإسلامية " ، و 24.2 % من عينة الدراسة يعملون في جامعة " الأزهر " ، 32.3% من عينة الدراسة يعملون في جامعة " الأقصى "

جدول رقم (2)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
الإسلامية	129	43.4
الأزهر	72	24.2
الأقصى	96	32.3
المجموع	297	100.0

وترجع زيادة عدد مفردات الدراسة في الجامعة الاسلامية الى زيادة عدد موظفي الجامعة الاسلامية عن جامعتي الازهر والاقصى

2. الفئة العمرية:

يبين جدول رقم (3) أن 30.0% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم (أقل من 30 سنة) ، و 31.6% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم (من 30 أقل من 40 سنة) ، و 22.9% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم (من 40 أقل من 50 سنة) ، و 15.5% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم (50 سنة فأكثر) .

جدول رقم (3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
30.0	89	أقل من 30 سنة
31.6	94	من 30 أقل من 40 سنة
22.9	68	من 40 أقل من 50 سنة
15.5	46	50 سنة فأكثر
100.0	297	المجموع

وتدل النتيجة السابقة على تنوع الفئات العمرية لأفراد الدراسة حيث يضمن التعرف على آراء المستويات العمرية بما لها من خبرة على أثر توفر برامج صيانة الموارد البشرية بالإضافة الى أن هذه الفئات تجمع بين الشباب والخبرة وهذا ينعكس على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية

3. المؤهل العلمي:

يبين جدول رقم (4) أن 1.7% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " ثانوية عامة فأقل " ، و 17.8% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " دبلوم " ، و 38.7% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " بكالوريوس " ، و 3.4% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " دبلوم عالي " ، و 20.9% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " ماجستير " ، و 17.5% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " دكتوراه " .

جدول رقم (4)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
1.7	5	ثانوية عامة فأقل
17.8	53	دبلوم
38.7	115	بكالوريوس
3.4	10	دبلوم عالي
20.9	62	ماجستير
17.5	52	دكتوراه
100.0	297	المجموع

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العاملين في حقل التدريس هم ممن يحملون درجة الدكتوراة أو الماجستير، أما العاملون في حقل الإدارة فمعظمهم ممن يحملون درجة البكالوريوس وأحياناً درجة الماجستير لأن المسميات الادارية متعددة وقد لا يحتاج كثير منها الى أكثر من بكالوريوس .

4. عدد سنوات الخبرة :

يبين جدول رقم (5) أن 31.0% من عينة الدراسة تراوحت عدد سنوات خبرتهم " أقل من 5 سنوات " ، و 21.2% من عينة الدراسة تراوحت عدد سنوات خبرتهم " 5 أقل من 10 سنة " ، و 24.2% من عينة الدراسة تراوحت عدد سنوات خبرتهم " 10 إلى أقل من 15 سنة " ، و 23.6% من عينة الدراسة تراوحت عدد سنوات خبرتهم " 15 سنة فأكثر " .

جدول رقم (5)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	92	31.0
5 أقل من 10 سنة	63	21.2
10 إلى أقل من 15 سنة	72	24.2
15 سنة فأكثر	70	23.6
المجموع	297	100.0

وتعزو الباحثة ذلك الى أن العمل بالجامعة يوفر للموظف ظروف جيدة وبالتالي من الصعب الاستغناء عن هكذا وظيفة وهو السبب في ان اكثر من 47% من الموظفين خبرتهم اكثر من 10 سنوات.

5. فئة الوظيفة:

يبين جدول رقم (6) أن 61.3 % من عينة الدراسة يعملون عمل " إداري " ، و 13.1% من عينة الدراسة يعملون عمل " إداري - أكاديمي " ، و 25.6% من عينة الدراسة يعملون عمل " أكاديمي "

جدول رقم (6)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير فئة الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	فئة الوظيفة
61.3	182	إداري
13.1	39	إداري - أكاديمي
25.6	76	أكاديمي
100.0	297	المجموع

وترى الباحثة ان هذه النسبة طبيعية من حيث التوزيع لان عدد الاداريين فى الجامعات الفلسطينية يفوق عدد الاكاديميين .

أداة الدراسة :

وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

- 1- إعداد استبانة أولية من اجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
- 2- عرض الاستبانة على المشرف من اجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.
- 3- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.
- 4- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.
- 5- إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبانة وتعديل حسب ما يناسب.
- 6- توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة ، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى جزأين كما يلي:

← الجزء الأول : يتكون من البيانات الشخصية للمبحوثين ويتكون من 5 فقرات (الجامعة ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمى ، عدد سنوات الخبرة ، فئة الوظيفة)

◀ الجزء الثاني: يتناول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وتم تقسيمه إلى أربعة محاور كما يلي:

1. المحور الأول : يتناول برامج الرفاهية الاجتماعية ويتكون من 19 فقرة.
2. المحور الثاني : يتناول برامج الرعاية الصحية ويتكون من 14 فقرة
3. المحور الثالث : يتناول برامج السلامة المهنية ويتكون من 11 فقرة
4. المحور الرابع : يتناول أداء العاملين ويتكون من 15 فقرة

وقد كانت الإجابات على كل فقرة مكونة من 5 إجابات حيث الدرجة " 5 " تعني موافق بشدة والدرجة "1" تعني غير موافق بشدة حسب مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح بجدول رقم (7).

جدول رقم(7)

مقياس الإجابات

درجة الموافقة	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
الوزن بالأرقام	1	2	3	4	5

المبحث الثاني

فحص صدق وثبات أداة الدراسة

مقدمة :

يتناول هذا المبحث فحص صدق وثبات الأداة وتم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هم صدق المحكمين وصدق المقياس الذي يتضمن فحص صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، كما تم التأكد من ثبات الاستبانة بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ.

صدق الاستبيان:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف 1995، ص 429) ، كما يقصد بالصدق " شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها"(عبيدات وآخرون 2001، ص179) ، وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة كما يلي:

قامت الباحثة بالتأكد من صدق وثبات فقرات الاستبيان كالتالي

- صدق فقرات الاستبيان : تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين.

1) الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (8) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية متخصصين في المحاسبة والإدارة والإحصاء. ويوضح الملحق رقم (1) أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة. وقد طلبت الباحثة من المحكمين من إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتمي إليه. ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضروريا من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة الدراسة، وكذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الأولية (الخصائص الشخصية المطلوبة من المبحوثين، إلى جانب مقياس ليكارت المستخدم في الاستبانة. وتركزت توجيهات المحكمين على انتقاد طول الاستبانة حيث كانت

تحتوي على بعض العبارات المتكررة، كما أن بعض المحكمين نصحووا بضرورة تقليص بعض العبارات من بعض المحاور وإضافة بعض العبارات إلى محاور أخرى.

واستنادا إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات وحذف أو إضافة البعض الآخر منه أو بذلك خرج الاستبيان في صورته شبه النهائية وسيتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية .

2- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 30 مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي.

الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: برامج الرفاهية الاجتماعية

جدول رقم (8) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول (برامج الرفاهية الاجتماعية) والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه

جدول رقم (8)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول : برامج الرفاهية الاجتماعية

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يتوفر في الجامعة مطعم يقدم الأطعمة المختلفة .	0.383	0.037
2	يقدم المطعم وجبات غذائية للعاملين بأسعار مناسبة .	0.483	0.007
3	توفر الجامعة دور حضانة للعاملات المتزوجات.	0.463	0.010
4	توفر الجامعة مساكن خاصة للعاملين .	0.456	0.011
5	تؤجر الجامعة مساكن خاصة للعاملين	0.505	0.004

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
6	تؤجر الجامعة مساكن خاصة للعاملين بأسعار معقولة	0.539	0.002
7	تقوم الجامعة بإعطاء قروض للعاملين في حالات المرض أو الزواج أو الحالات الطارئة تسدد على آجال كبيرة .	0.363	0.048
8	توفر الجامعة مؤسسات تعليمية خاصة لأبناء العاملين	0.377	0.040
9	أنشأت الجامعة جمعيات استهلاكية يتوفر فيها كافة لوازم المعيشة وبأسعار معقولة .	0.364	0.048
10	توفر الجامعة وسائل مواصلات لتسهيل ذهاب العاملين للجامعة وعودتهم منها .	0.421	0.021
11	توفر الجامعة أماكن مريحة لاستراحة العاملين .	0.413	0.023
12	توفر الجامعة أماكن خاصة لإيداع الأمانات .	0.464	0.010
13	توفر الجامعة نادي خاص للعاملين وأسرهم يجتمعون فيه في غير أوقات العمل الرسمية .	0.620	0.000
14	توفر الجامعة منح دراسية للعاملين من أجل رفع مستواهم العلمي .	0.499	0.005
15	تقيم الجامعة حفلات لموظفيها في المناسبات الدينية والقومية	0.419	0.021
16	توفير الجامعة مكتبة ثقافية للعاملين .	0.565	0.001
17	توفر الجامعة تأمين للشيخوخة أو العجز	0.464	0.010
18	تعتمد الجامعة اشتراكات شهرية للتأمين ضد الشيخوخة	0.689	0.000
19	يستحق الموظف في الجامعة راتب تقاعد حال بلوغه سن الستين	0.748	0.000

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني : برامج الرعاية الصحية

جدول رقم (9) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني (برامج الرعاية الصحية) والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه

جدول رقم (9)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني (برامج الرعاية الصحية)

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	توفر الجامعة بشكل عام ظروف عمل صحية .	0.728	0.000
2	تجرى الجامعة فحوص طبية لكل موظف جديد أو معاد تعيينه أو بعد تغيب طويل .	0.511	0.004
3	تجرى الجامعة فحوص طبية دورية للموظفين .	0.527	0.003
4	تسهيل الجامعة الفحوص الطبية للعاملين بصورة اختيارية بالاتفاق مع إحدى المستشفيات	0.672	0.000
5	توفر الجامعة الأجهزة أو المعدات أو المستوصفات اللازمة لإجراء الفحوص الطبية .	0.387	0.035
6	توفر الجامعة هيئة طبية أو أطباء أو ممرضين	0.629	0.000
7	تجرى الجامعة تفتيش صحي على أرجاء المؤسسة لتقرير درجة النظافة .	0.542	0.002
8	تتوفر في الجامعة سياسة طبية تكفل المحافظة على صحة العاملين بالجامعة .	0.792	0.000

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
9	توفر الجامعة جهاز للاستشارات الطبية .	0.811	0.000
10	تهتم بجانب الاستشارة في مجال الطب النفسي	0.546	0.002
11	توفر الجامعة عيادة للفحص الطبي وعلاج الحالات الطارئة .	0.783	0.000
12	تخصص الجامعة عدد من الأسرة في المستشفيات لعلاج العاملين وأسرهم .	0.528	0.003
13	توفر الجامعة تأمين صحي لكافة العاملين .	0.859	0.000
14	توفر الجامعة إرشادات للعاملين بمختلف الوسائل للمحافظة على صحتهم .	0.629	0.000

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث (برامج السلامة المهنية)

جدول رقم (10) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث (برامج السلامة المهنية) والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361 ، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (10)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث (برامج السلامة المهنية)

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تقوم الجامعة بعقد الاجتماعات الدورية أسبوعياً أو شهرياً لتعريف العاملين بمخاطر العمل وأثاره	0.790	0.000
2	توفر الجامعة الإعلانات الإرشادية والتحذيرية .	0.635	0.000
3	تقوم الجامعة بإطلاع العاملين على أسباب وآثار إصابات العمل وتحذير العاملين بصورة مستمرة	0.619	0.000
4	تقوم الجامعة بإجراءات تأديبية للعاملين غير الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية .	0.840	0.000
5	تحفز الجامعة الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية وتمنحهم العلاوات والمكافآت .	0.623	0.000
6	توفر الجامعة البرامج التفتيشية والرقابية .	0.597	0.000
7	تعقد الجامعة الدورات والندوات المستمرة لتعريف العاملين بالمستجدات الحاصلة في موضوع السلامة المهنية .	0.884	0.000
8	تنظم الجامعة سجلات للحوادث وإصابات العمل لتقييم إجراءات الأمن والحماية المتبعة .	0.852	0.000
9	تقوم الجامعة بالمتابعة والتفتيش بغرض معرفة المخالفات والإبلاغ عنها وإجراء التحقيق فيها .	0.841	0.000
10	توفر الجامعة الأدوات والمعدات اللازمة لضمان السلامة المهنية .	0.854	0.000
11	توفر الجامعة طرق ووسائل التهوية في أماكن العمل لضمان السلامة المهنية .	0.729	0.000

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع (أداء العاملين)

جدول رقم (11) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع (أداء العاملين) والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه

جدول رقم (11)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع (أداء العاملين)

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	لدى القدرة على التكيف مع ظروف العمل الحالية	0.794	0.000
2	أقوم بالعمل المطلوب على أكمل وجه	0.848	0.000
3	أعتمد على نفسي في انجاز الأعمال الموكلة إلي	0.726	0.000
4	لدى القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء	0.874	0.000
5	ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملي	0.774	0.000
6	ألتزم بأوقات الدوام الرسمي	0.496	0.005
7	قليلًا ما أتغيب عن عملي	0.459	0.011
8	مهام عملي تستثير اهتمامي	0.451	0.012
9	أرغب في القيام بالأنشطة الإضافية في العمل	0.465	0.010
10	أرى اننى أعمل في المكان المناسب	0.460	0.011
11	أراعى التوقيت المطلوب لانجاز الأعمال المكلف بها	0.618	0.000

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
12	أحرص على تحسين مستوى أدائي	0.664	0.000
13	أشعر بالانتماء لعملي	0.633	0.000
14	أفضل انجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل	0.536	0.002
15	أعمل مع أشخاص أتوافق معهم ونستطيع العمل كفريق	0.436	0.016

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

• صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

جدول رقم (12) يبين معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.396

جدول رقم (12)

معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الأول	برامج الرفاهية الاجتماعية	19	0.867	0.000
الثاني	برامج الرعاية الصحية	14	0.623	0.000
الثالث	برامج السلامة المهنية	11	0.712	0.000
الرابع	أداء العاملين	15	0.419	0.021

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

ثبات فقرات الاستبانة Reliability:

أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (العساف، 1995، ص 430). وقد أجرت الباحثة خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Coefficient Spearman-Brown) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{r^2}{r+1}$ حيث r معامل الارتباط وقد بين جدول رقم (13) يبين أن هناك معامل ثبات

كبير نسبيا لفقرات الاستبيان مما يطمئن الباحثة على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة

جدول رقم (13)

معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	القيمة الاحتمالية
الأول	برامج الرفاهية الاجتماعية	19	0.6875	0.8148	0.000
الثاني	برامج الرعاية الصحية	14	0.6595	0.7948	0.000
الثالث	برامج السلامة المهنية	11	0.6987	0.8227	0.000
الرابع	أداء العاملين	15	0.7152	0.8340	0.000
	جميع المحاور	59	0.6857	0.8135	0.000

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

2- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

استخدمت الباحثة طريقة كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد يبين جدول رقم (14) أن معاملات الثبات مرتفعة ترواحت بين (0.8396 الى 0.8527) مما يطمئن الباحثة على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة

جدول رقم (14)

معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
الأول	برامج الرفاهية الاجتماعية	19	0.8396
الثاني	برامج الرعاية الصحية	14	0.8257
الثالث	برامج السلامة المهنية	11	0.8475
الرابع	أداء العاملين	15	0.8527
	جميع الفقرات	59	0.8365

المعالجات الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Science (SPSS) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

1- تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حسب مقياس ليكرت الخماسي (1 موافق بدرجة قليلة جدا ، 2 موافق بدرجة قليلة ، 3 موافق بدرجة متوسطة ، 4 موافق بدرجة كبيرة ، 5 موافق بدرجة كبيرة جداً)، ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى ($5-1=4$)، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة أي ($4/5=0.8$) ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا وجدول رقم (15) يوضح أطوال الفترات كما يلي:

جدول رقم (15)

الفترة	1-1.80	1.80-2.60	2.60-3.40	3.40-4.20	4.20-5.0
درجة الموافقة	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
الوزن	1	2	3	4	5

- 2- تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة
- 3- المتوسط الحسابي Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي (كَشِك ، 1996 ، ص89) علما بان تفسير مدى الاستخدام أو مدى الموافقة على العبارة يتم كما سبق أوضحناه في النقطة الأولى.
- 4- تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيحا فأعلى فيعني عدم تركز الاستجابات وتشتتها)
- 5- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة
- 6- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات
- 7- معادلة سبيرمان براون للثبات
- 8- اختبار كولومجروف-سمرنوف لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا (Sample - 1 K-S)
- 9- اختبار t للفرق بين متوسط عينتين مستقلتين
- 10- اختبار تحليل التباين الأحادي للفرق بين ثلاث عينات مستقلة أو أكثر
- 11- اختبار شففيه للفرق المتعددة بين المتوسطات.

المبحث الثالث

تحليل البيانات

مقدمة:

يتضمن هذا المبحث تحليلاً تفصيلياً للبيانات وعرضاً للنتائج من خلال المعالجات الاحصائية التي اجريت على عينة الدراسة ، ومن ثم تحليل ومناقشة النتائج وتحديد مدى الدلالة .
اختبار التوزيع الطبيعي(اختبار كولمجروف- سمرنوف (1-Sample K-S))

ستقوم الباحثة باستعراض اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً. ويوضح الجدول رقم (16) نتائج الاختبار حيث أن القيمة الاحتمالية لكل محور اكبر من 0.05 ($sig. > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

جدول رقم (16)

اختبار التوزيع الطبيعي(1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	القيمة الاحتمالية
الأول	برامج الرفاهية الاجتماعية	19	1.116	0.166
الثاني	برامج الرعاية الصحية	14	0.630	0.822
الثالث	برامج السلامة المهنية	11	1.113	0.168
الرابع	أداء العاملين	15	0.948	0.330
	جميع الفقرات	59	1.109	0.171

تحليل فقرات وفرضيات الدراسة

تم استخدام اختبار T للعينه الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة ، وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 (أو القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 والوزن النسبي اكبر من 60 %)، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي -1.97 (أو القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 والوزن النسبي اقل من 60 %)، وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مستوى الدلالة لها اكبر من 0.05

تحليل فقرات المحور الأول : برامج الرفاهية الاجتماعية

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (17) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الأول (برامج الرفاهية الاجتماعية) وتبين النتائج أن فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

1. في الفقرة رقم " 16 " بلغ الوزن النسبي " 62.29%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.147" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن " الجامعة توفير مكتبة ثقافية للعاملين بصورة متوسطة " . وتعزو الباحثة ذلك الى أن اغلب الجامعات توفر المكتبة للطلاب ويستطيع العاملین الاستفادة منها

2. في الفقرة رقم " 1 " بلغ الوزن النسبي " 61.41%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.305" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على انه "يتوفر في الجامعة مطعم يقدم الأطعمة المختلفة بصورة متوسطة " .

وهو ما يدل على اهتمام الجامعات توفير الطعام للطلاب والعاملين خلال فترة التواجد في الجامعة

كما تبين النتائج أن اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

1. في الفقرة رقم " 6 " بلغ الوزن النسبي " 25.59%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على الجامعة لا تؤجر مساكن خاصة للعاملين بأسعار معقولة "

وتعزو الباحثة ذلك الى عدم حاجة الموظفين للاستئجار من الجامعة حيث يملكون منازلهم الخاصة التي يرتبطون بها مع الاهل وذلك راجع لطبيعة المجتمع الغزى الذى يفضل فيه الابن ان يقطن فى منزل مجاور لعائلته

2. في الفقرة رقم " 4 " بلغ الوزن النسبي " 25.39% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على " الجامعة لا توفر مساكن خاصة للعاملين " .
وتعزو الباحثة ذلك الى ان الجامعات بشكل عام لا تهتم بتوفير المساكن الخاصة للعاملين لان ذلك يتطلب ميزانيات خاصة وتكاليف مرتفعة لا تستطيع الجامعات في قطاع غزة بقدراتها المحدودة توفيرها بالاضافة الى ان الموظفين ليسو بحاجة الى مساكن خاصة حيث انهم يملكون مساكنهم الخاصة ويجدر بنا الاشارة هنا الى ان بعض الجامعات قامت بتوفير اماكن للسكن عندما تم فصل شمال القطاع عن جنوبه .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول (برامج الرفاهية الاجتماعية) تساوي 2.13، و الوزن النسبي يساوي 42.68% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 23.516 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 و والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعات لا تقدم برامج الرفاهية الاجتماعية للعاملين فيها عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على أن الجامعات لا تقدم برامج الرفاهية الاجتماعية للعاملين فيها بالشكل الذي يريده الموظف ، ويتضح مما سبق ان النتائج جاءت سلبية تدل على عدم توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات بشكل عام و يجدر الاشارة هنا الى ان النتيجة جاءت على هذا الشكل بالرغم من توفر بعض البرامج الخاصة بالرفاهية الاجتماعية في الجامعة الاسلامية على سبيل المثال ولكن عدم توفرها في كل من جامعة الأزهر والاسلامية اثر بشكل عام على النتائج.

تشير النتائج الى عدم توفر برامج الرفاهية الاجتماعية للعاملين وتدل النتائج الى عدم الاهتمام من ادارات الجامعات بشكل عام ببرامج الرفاهية الاجتماعية أو عدم انتباههم الى تأثيرها على أداء الموظفين وترى الباحثة ان ذلك راجع الى ارتفاع تكلفة تطبيق مثل هذه البرامج في الجامعات وهو ما يعتبر عبء مادي على الجامعة قد لا تستطيع تغطيه هذه التكاليف المادية ، بالاضافة الى أن ثقافة المجتمع السائدة والتي تعتبر أن برامج الرفاهية الاجتماعية غير مهمة ولا تعود بالنفع على المؤسسة والموظفين وهو ما يتفق مع دراسة (Amgbare، 2010) بعنوان رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم في مجلس الحكومة المحلي التي تحدثت عن غياب الرفاهية الاجتماعية بين موظفي المجلس وعن فقر بيئة العمل للتسهيلات المكتبية والأثاث .

وتتفق ايضا مع دراسة (الجوفى ، 2006) بعنوان العلاقات لاجتماعية النفسية والوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي والتي أوصت بتنفيذ بعض الاليات التي تمس حياة الموظفين مثل الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية النفسية وأنه لابد من توفير فرص النمو والنضج للموظف ل أردنا تحقيق مستوى مرتفع من الأداء والإنتاجية وتتفق ايضا مع دراسة (المغربي ، 2004) بعنوان جودة حياة العمل الاجتماعية وإثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي والتي خلصت الى وجود انخفاض في جودة حياة العمل في المراكز الطبية كما وتتفق مع توصيات دراسة (بحرو سويرح ، 2010) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة التي أوصت بضرورة ان تولى ادارة الجامعة اهتماما خاصر بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة واوصت ايضا بتعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات العاملين والتي تعمل على توفير هذه الاحتياجات لتمكن العاملين من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه .

كما وتتفق مع دراسة (الزعبي ، 2009) بعنوان جودة حياة العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين والتي خلصت الى وجود علاقة ايجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الاجتماعية في العمل والالتزام الوظيفي والشعور بالرفاه النفسي في العمل وتتفق ايضا مع دراسة (Amgbare , Chukwuneny 2010) بعنوان رفاهية الموظفين وانتاجيتهم في مجلس الحكومة المحلي ،منطقة الدلتا -نيجيريا والتي خرجت بتائج اهمها غياب الرفاهية بين موظفي المجلس والى فقر بيئة العمل من حيث التسهيلات المكتبية والأثاث، وندرة مواد العمل بالاضافة الى ندرة الحوافز المادية المتاحة وان برامج الصحة والسلامة غير جديرة بالثقة.

وتتفق ايضا مع دراسة (garry ، 2009) بعنوان تأثير ادارة الاعمال البشرية ومناخ العمل على أداء المؤسسات والتي خلصت الى وجود علاقة بين مناخ العمل والأداء . كما وتتفق مع دراسة (Buhai and others ، 2008) بعنوان تأثير ظروف مكان العمل على اداء الشركات والتي قالت ان اجراء بعض التحسينات على بيئة العمل المادية وممارسة الصحة والسلامة المهنية لها تأثير قوى على الانتاجية .

جدول رقم (17)

تحليل فقرات المحور الأول : برامج الرفاهية الاجتماعية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الأحرف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	يتوفر في الجامعة مطعم يقدم الأطعمة المختلفة.	3.07	1.185	61.41	1.028	0.305
2	يقدم المطعم وجبات غذائية للعاملين بأسعار مناسبة .	2.71	1.237	54.21	-4.033	0.000
3	توفر الجامعة دور حضانة للعاملات المتزوجات.	1.51	0.959	30.10	-26.864	0.000
4	توفر الجامعة مساكن خاصة للعاملين .	1.27	0.745	25.39	-40.014	0.000
5	تؤجر الجامعة مساكن خاصة للعاملين	1.21	0.549	24.18	-56.279	0.000
6	تؤجر الجامعة مساكن خاصة للعاملين بأسعار معقولة	1.28	0.762	25.59	-38.920	0.000
7	تقوم الجامعة بإعطاء قروض للعاملين في حالات المرض أو الزواج أو الحالات الطارئة تسدد على آجال كبيرة .	2.79	1.411	55.82	-2.550	0.011
8	توفر الجامعة مؤسسات تعليمية خاصة لأبناء العاملين	1.71	1.122	34.28	-19.755	0.000
9	أنشأت الجامعة جمعيات استهلاكية يتوفر فيها كافة لوازم المعيشة وبأسعار معقولة .	1.61	0.927	32.26	-25.784	0.000
10	توفر الجامعة وسائل مواصلات لتسهيل ذهاب العاملين للجامعة وعودتهم منها .	1.80	1.156	35.96	-17.912	0.000
11	توفر الجامعة أماكن مريحة لاستراحة العاملين .	2.10	1.152	42.02	-13.446	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
12	توفر الجامعة أماكن خاصة لإيداع الأمانات .	1.91	1.135	38.11	-16.614	0.000
13	توفر الجامعة نادي خاص للعاملين وأسرهم يجتمعون فيه في غير أوقات العمل الرسمية .	1.57	1.008	31.45	-24.410	0.000
14	توفر الجامعة منح دراسية للعاملين من اجل رفع مستواهم العلمي .	2.65	1.218	53.06	-4.906	0.000
15	تقيم الجامعة حفلات لموظفيها في المناسبات الدينية والقومية .	2.76	1.132	55.29	-3.587	0.000
16	توفير الجامعة مكتبة ثقافية للعاملين .	3.11	1.358	62.29	1.452	0.147
17	توفر الجامعة تأمين للشيخوخة أو العجز	2.47	1.375	49.36	-6.666	0.000
18	تعتمد الجامعة اشتراكات شهرية للتأمين ضد الشيخوخة	2.14	1.313	42.83	-11.272	0.000
19	يستحق الموظف في الجامعة راتب تقاعد حال بلوغه سن الستين	2.86	1.570	57.24	-1.516	0.131
	جميع الفقرات	2.13	0.635	42.68	-23.516	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "296" تساوي 1.97

تحليل فقرات المحور الثاني: برامج الرعاية الصحية

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (18) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثاني (برامج الرعاية الصحية) وتبين النتائج أن أعلى ثلاث فقرات حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

1. في الفقرة رقم "13" بلغ الوزن النسبي " 72.93%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " الجامعة توفر تأمين صحي لكافة العاملين " وتعزو الباحثة ذلك الى ان التأمين الصحي المتوفر هو تأمين صحي حكومي تقدمه وزارة الصحة ويستفيد منه موظفي الجامعات .

2. في الفقرة رقم "11" بلغ الوزن النسبي " 63.64%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.018" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " الجامعة توفر عيادة للفحص الطبي وعلاج الحالات الطارئة " وتعزو الباحثة ذلك الى اهتمام الجامعة بتوفير عيادات الاسعاف الأولى لمعالجة الحالات الطارئة والتي قد يتوفر بها طبيب مقيم او ممرض .
كما تبين النتائج أن اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي

1. في الفقرة رقم "4" بلغ الوزن النسبي " 37.71%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " الجامعة لا تسهيل الفحوص الطبية للعاملين بصورة اختيارية بالاتفاق مع إحدى المستشفيات " وتعزو الباحثة ذلك الى ان الجامعات تعتبر توفير التأمين الصحي يحل محل مثل هذه الخدمات .

2. في الفقرة رقم "12" بلغ الوزن النسبي " 37.44%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " الجامعة لا تخصص عدد من الأسرة في المستشفيات لعلاج العاملين وأسرههم " وتعزو الباحثة ذلك الى ان الجامعات توفر التأمين الصحي للعاملين وهو ما يمكن ان يحل محل تخصيص الأسرة في المستشفيات ويسهل الكثير من التعاملات داخل المستشفى .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني (برامج الرعاية الصحية) تساوي 2.56، و الوزن النسبي يساوي 51.21% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 8.618 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 و والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعات لا تقدم برامج الرعاية الصحية للعاملين فيها .

يتضح مما سبق أن برامج الرعاية الصحية المقدمة للعاملين هي ليست برامج بمعنى الكلمة وإنما خدمات أهمها توفير التأمين الصحي الحكومي في أغلب الاحيان والذي يستطيع من خلاله

الموظف الاستفادة من الخدمات الصحية الحكومية ويتضح أن أحد النتائج التي تلمس بعد تطبيق هذه البرامج هو تقليل معدل غياب الموظفين وهو ما يعنى تخفيض تكاليف الرعاية الصحية بالإضافة الى تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية وتعزيز فعالية الأداء .

وتتفق ايضا مع دراسة (Torp, Moen 2006) بعنوان تأثر ادارة الصحة والسلامة المهنية على بيئة العمل والصحة والتي خلصت الى ان العمال فى الشركات التى توفر برامج الصحة والسلامة المهنية يشعرون بالرضا وأشارت الى ضرورة تحسين نشاطات الصحة والسلامة المهنية كما وتتماشى مع ما تحدثت عنه دراسة (عدوى ،2008) بعنوان أحكام تعويض اصابات العمل فى ظل قانون العمل الفلسطينى رقم 7 لسنة 2000 والتي توصلت الى أن قانون التأمينات هو حماية أكبر للعامل فى العديد من الجوانب ويعكس الواقع العملى والنظري تقصير وزارة العمل الفلسطينية حيث انها لم تقم باصدار كافة الانظمة المكملة لقانون العمل وخاصة المتعلقة باصابات العمل الا القليل منها وكذلك جهل عمال فلسطين بقانون العمل والحقوق المترتبة عليه . ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها أنه يجب العمل على الإسراع بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي , حيث أنه يوفر حماية أكبر للعامل وخاصة في إطار إصابات العمل .

جدول رقم (18)

تحليل فقرات المحور الثاني: برامج الرعاية الصحية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	توفر الجامعة بشكل عام ظروف عمل صحية.	3.09	1.081	61.75	1.396	0.164
2	تجرى الجامعة فحوص طبية لكل موظف جديد أو معاد تعيينه أو بعد تغيب طويل .	2.78	1.297	55.69	-2.862	0.005
3	تجرى الجامعة فحوص طبية دورية للموظفين .	1.77	1.069	35.42	-19.807	0.000
4	تسهيل الجامعة الفحوص الطبية للعاملين بصورة اختيارية بالاتفاق مع إحدى المستشفيات	1.89	1.075	37.71	-17.865	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
5	توفر الجامعة الأجهزة أو المعدات أو المستوصفات اللازمة لإجراء الفحوص الطبية .	2.42	1.247	48.48	-7.955	0.000
6	توفر الجامعة هيئة طبية أو أطباء أو ممرضين	2.91	1.306	58.18	-1.200	0.231
7	تجرى الجامعة تفتيش صحي على أرجاء المؤسسة لتقرير درجة النظافة .	2.75	1.405	54.95	-3.098	0.002
8	تتوفر في الجامعة سياسة طبية تكفل المحافظة على صحة العاملين بالجامعة .	2.49	1.279	49.83	-6.850	0.000
9	توفر الجامعة جهاز للاستشارات الطبية .	2.46	1.227	49.16	-7.613	0.000
10	تهتم بجانب الاستشارة في مجال الطب النفسي	2.02	1.100	40.40	-15.357	0.000
11	توفر الجامعة عيادة للفحص الطبي وعلاج الحالات الطارئة .	3.18	1.321	63.64	2.373	0.018
12	تخصص الجامعة عدد من الأسرة في المستشفيات لعلاج العاملين وأسراهم .	1.87	1.105	37.44	-17.599	0.000
13	توفر الجامعة تأمين صحي لكافة العاملين .	3.65	1.409	72.93	7.905	0.000
14	توفر الجامعة إرشادات للعاملين بمختلف الوسائل للمحافظة على صحتهم .	2.57	1.226	51.38	-6.059	0.000
	جميع الفقرات	2.56	0.879	51.21	-8.618	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "296" تساوي 1.97

تحليل فقرات المحور الثالث: برامج السلامة المهنية

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (19) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثالث (برامج السلامة المهنية) وتبين النتائج أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

1. في الفقرة رقم "11" بلغ الوزن النسبي "59.53%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.752" وهي اكبر من 0.05 مما يدل على أن "الجامعة توفر طرق ووسائل التهوية في أماكن العمل لضمان السلامة المهنية" بصورة متوسطة .
وتعزو الباحثة ذلك الى توفر مبانى مجهزة بشكل مناسب وتوفر التهوية والاضاءة فى بعض من الجامعات وعدم توفرها بنفس الطريقة فى الجامعات الاخرى .

2. في الفقرة رقم "10" بلغ الوزن النسبي "53.67%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على "الجامعة لا توفر الأدوات والمعدات اللازمة لضمان السلامة المهنية" وتعزو الباحثة ذلك الى ان الجامعة مؤسسة تعليمية لا تحتاج لمعدات السلامة مثل المنشآت الصناعية .

كما تبين النتائج أن اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

1. في الفقرة رقم "8" بلغ الوزن النسبي "41.95%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على "الجامعة لا تنظم سجلات للحوادث وإصابات العمل لتقييم إجراءات الأمن والحماية المتبعة" .

وتعزو الباحثة ذلك الى قلة عدد اصابات العمل فى الجامعات حيث ان اغلب العمل فيها هو اعمال ادارية ومكتبية او فى قاعات الدراسة وهذا يؤدي الى عدم الاحتفاظ بسجلات مكتوبه وموثقة عن هذه الاصابات .

2. في الفقرة رقم "5" بلغ الوزن النسبي "40.54%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على "الجامعة لا تحفز الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية وتمنحهم العلاوات والمكافآت" وتعزو الباحثة ذلك الى عدم الاهتمام من قبل الادارات بهذه المسألة.

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث (برامج السلامة المهنية) تساوي 2.33، و الوزن النسبي يساوي 46.69% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 11.465 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 و القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعات لا تقدم برامج السلامة المهنية للعاملين فيها .

من الواضح عدم توفر برامج السلامة المهنية في الجامعات حيث أن الجامعة هي مؤسسة تقدم خدمات تعليمية أي أن برامج السلامة المطلوب توافرها داخل الجامعة ليست كبيرة كتلك المطلوب توافرها في المصانع وخلافه حيث أن الجامعات لا تعطي اهتماما كبيرا لبرامج السلامة المهنية ولا تحفز العاملين على الاهتمام بها.

وتتفق هذه الدراسات مع ما توصلت اليه دراسة (المغنى، 2006) التي تحدثت عن أن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث واصابات العمل ولا تتخذ اجراءات تأديبية في حالة عدم الالتزام بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية .

وتتفق ايضا مع دراسة (الشيخ خليل ، 2006) التي تحدثت عن وجود علاقة ارتباطية بين مدى توفر وسائل الحماية والتزام العاملين بها .

وتختلف مع دراسة (سمارو واخرون، 2010) التي تحدثت عن توفر برامج السلامة المهنية في قسم الاشعة في مستشفى نابلس التخصصي كما وتتفق هذد النتائج مع دراسة (ربيع، 2009) عن واقع السلامة المهنية في محافظة رام الله والبيرة التي تحدثت عن وجود انتهاكات في شروط الصحة والسلامة المهنية، وتتفق ايضا مع دراسة (الحامد، 2009) بعنوان اجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مصانع الراجح والتي تحدثت عن أن توفر برامج التوعية حول السلامة المهنية لازمة في المصنع وأن زيادتها تحد من حوادث العمل .

جدول رقم (19)

تحليل فقرات المحور الثالث: برامج السلامة المهنية

م	الفقرة	النسبي الاحتمالية	الاحتمالية القيمة	القيمة t	النسبي الوزن	الاحتمالية القيمة
1	تقوم الجامعة بعقد الاجتماعات الدورية أسبوعياً أو شهرياً لتعريف العاملين بمخاطر العمل وأثاره	2.01	1.139	40.13	-15.029	0.000
2	توفر الجامعة الإعلانات الإرشادية والتحذيرية .	2.40	1.226	47.95	-8.470	0.000
3	تقوم الجامعة بإطلاع العاملين على أسباب وأثار إصابات العمل وتحذير العاملين بصورة مستمرة	2.10	1.097	41.95	-14.177	0.000
4	تقوم الجامعة بإجراءات تأديبية للعاملين غير الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية	2.17	1.189	43.43	-12.008	0.000
5	تحفز الجامعة الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية وتمنحهم العلاوات والمكافآت .	2.03	1.165	40.54	-14.394	0.000
6	توفر الجامعة البرامج التفتيشية والرقابية .	2.55	1.322	50.98	-5.880	0.000
7	تعقد الجامعة الدورات والندوات المستمرة لتعريف العاملين بالمستجدات الحاصلة في موضوع السلامة المهنية .	2.21	1.199	44.24	-11.323	0.000
8	تنظم الجامعة سجلات للحوادث وإصابات العمل لتقييم إجراءات الأمن والحماية المتبعة .	2.10	1.083	42.02	-14.310	0.000
9	تقوم الجامعة بالمتابعة والتفتيش بغرض معرفة المخالفات والإبلاغ عنها وإجراء التحقيق فيها .	2.46	1.238	49.16	-7.546	0.000
10	توفر الجامعة الأدوات والمعدات اللازمة لضمان السلامة المهنية .	2.68	1.206	53.67	-4.524	0.000
11	توفر الجامعة طرق ووسائل التهوية في أماكن العمل لضمان السلامة المهنية .	2.98	1.285	59.53	-0.316	0.752
	جميع الفقرات	2.33	0.998	46.69	-11.495	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "296" تساوي 1.97

تحليل فقرات المحور الرابع: أداء العاملين

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (20) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الرابع (أداء العاملين) وتبين النتائج أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

1. في الفقرة رقم "6" بلغ الوزن النسبي "87.72%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن أنني "التزم بأوقات الدوام الرسمي". ك وتعزو الباحثة ذلك الى أن قوانين العمل في الجامعات تلزم العاملين بالتواجد في دوامهم في الوقت المحدد وفي حال عدم التزامهم بأوقات الدوام الرسمي قد يخضم من رواتبهم نسبة تمثل عدم الالتزام المشار اليه ولا انسى ان هذه الاجابات جاءت من العاملين كتقييمهم لالتزامهم .

2. في الفقرة رقم "5" بلغ الوزن النسبي "87.68%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنني "ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملتي" وتعزو الباحثة ذلك الى ان الموظف ليس مخير بين القيام بمهام عمله أو عدم القيام وهو ما يدعوه الى الالتزام بالقيام بمهام عمله .
كما تبين النتائج أن اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

1. في الفقرة رقم "14" بلغ الوزن النسبي "78.74%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنني " أفضل انجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل" وتعزو الباحثة ذلك الى أن أغلب الاعمال في الجامعة لا تستدعي العمل الجماعي وهي عبارة عن مهام فردية وايضا تعكس الثقافة السائدة في مجتمعنا والتي لا ينجح فيها العمل الجماعي اغلب الاوقات نتيجة لعدم الادراك لمحاسن العمل الجماعي وان الجميع يريدون نسب العمل لاشخاصهم فقط ،

2. في الفقرة رقم "10" بلغ الوزن النسبي "78.46%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على " أرى أنني أعمل في المكان المناسب" وتعزو الباحثة ذلك الى ان بعض الموظفين يعتقدون انهم يستحقون وظائف أفضل من وظائفهم الحالية .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع (أداء العاملين) تساوي 4.15، و الوزن النسبي يساوي 83.30% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة تساوي 29.018 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 و القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن أداء العاملين في الجامعات جيد جدا

ترى الباحثة ان هذه النتيجة تعكس اراء الموظفين في عملهم وهو تقييم ذاتي لانفسهم ولمدى التزامهم وانضباطهم واتجاههم نحو عملهم

جدول رقم (20)

تحليل فقرات المحور الرابع: أداء العاملين

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	لدى القدرة على التكيف مع ظروف العمل الحالية	4.04	1.031	80.88	17.453	0.000
2	أقوم بالعمل المطلوب على أكمل وجه	4.31	0.801	86.26	28.255	0.000
3	أعتمد على نفسي في انجاز الأعمال الموكلة إلي	4.30	0.802	85.99	27.932	0.000
4	لدى القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء	4.25	0.841	84.98	25.585	0.000
5	ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملتي	4.38	0.793	87.68	30.066	0.000
6	اللتزم بأوقات الدوام الرسمي	4.40	0.857	88.08	28.227	0.000
7	قليلًا ما أتغيب عن عملي	4.24	0.997	84.78	21.425	0.000
8	مهام عملي تستثير اهتمامي	4.15	0.918	82.96	21.553	0.000

م	الفقرة	الحسابي المتوسط الإحراق	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
9	أرغب في القيام بالأنشطة الإضافية في العمل	3.73	74.68	11.376	0.000
10	أرى أنني أعمل في المكان المناسب	3.92	78.32	13.081	0.000
11	أراعى التوقيت المطلوب لانجاز الأعمال المكلف بها	4.19	83.70	24.675	0.000
12	أحرص على تحسين مستوى أدائي	4.33	86.67	25.844	0.000
13	أشعر بالانتماء لعملي	4.21	84.11	19.146	0.000
14	أفضل انجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل	3.99	79.73	16.103	0.000
15	أعمل مع أشخاص أتوافق معهم ونستطيع العمل كفريق	4.03	80.67	16.027	0.000
	جميع الفقرات	4.16	83.30	29.018	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "296" تساوي 1.97

تحليل محاور الدراسة مجتمعة: أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (21) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في جميع فقرات الاستبانة المتعلقة بمدى و قد بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستبانة 2.79، و الوزن النسبي يساوي 55.78% وهي اقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 6.825 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 ، و القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05

جدول رقم (21)

تحليل محاور الدراسة مجتمعة (أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة)

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	المحور
0.000	-23.516	42.68	0.635	2.13	برامج الرفاهية الاجتماعية	الأول
0.000	-8.618	51.21	0.879	2.56	برامج الرعاية الصحية	الثاني
0.000	-11.495	46.69	0.998	2.33	برامج السلامة المهنية	الثالث
0.000	29.018	83.30	0.692	4.16	أداء العاملين	الرابع
0.000	-5.825	55.78	0.624	2.79	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "296" تساوي 1.97

يتضح مما سبق أن الجامعات لا تقدم برامج الرفاهية الاجتماعية أو برامج الرعاية الصحية أو برامج السلامة المهنية بشكل كاف. ويجدر الإشارة هنا الى ان بعض الجامعات تهتم بالموارد البشرية كاصل من اصول المنظمة وتعمل على تطبيق هذه البرامج ولكن النتيجة الاجمالية لم توضح ذلك لان هذه النتيجة تعكس اهتمام الجامعات الثلاث بهذه البرامج وهي تتفاوت بصورة كبيرة بين الجامعات الثلاث حيث ان الجامعة الاسلامية تعمل بشكل واضح على تطبيق هذه البرامج على عكس جامعتي الأزهر والأقصى .

المبحث الرابع

اختبار الفرضيات

المقدمة:

لاختبار فرضيات الدراسة سيتم استخدام دلالة معامل ارتباط بيرسون وفي هذه الحالة سيتم اختبار الفرضية الاحصائية التالية .

اختبار فرضيات الدراسة :

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين صيانة الموارد البشرية في الجامعات وأداء العاملين في الجامعات .

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات وأداء العاملين في الجامعات عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (22) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.003 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.170 وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.145 ، مما يدل على وجود علاقة عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$ بين توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات وأداء العاملين في الجامعات و ترى الباحثة أن توفر برامج صيانة الموارد البشرية في الجامعات يسهم في زيادة أداء العاملين حيث أنه يحسن اتجاه العاملين نحو المؤسسات التي يعملون فيها وتعمل أيضا على تحسين سمعة المؤسسات امام العاملين وبالتالي تستطيع جذب الكفاءات والمهارات والتقليل من معدل دوران العمل وتعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة وشعور الموظف نفسه بأنه جزء لا يتجزأ منها حيث أن هذه البرامج تعمل على الربط العاطفي للموظفين بمؤسساتهم حين توفر لهم برامج تهتم بهم على أكثر من صعيد .وهو ما يتفق مع دراسة (بحر وسويرح ، 2010) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة والتي تحدثت عن وجود علاقة إيجابية قوية توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية. و دراسة (أبو شرح ، 2010) بعنوان تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والتي خرجت بنتائج اهمها وجود علاقة بين الحوافز المعنوية وأداء الموظفين وتتفق ايضا مع دراسة (الشيخ خليل ، 2008) بعنوان تقييم وسائل الوقاية والسلامة المستخدمة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية واثرها على أداء العاملين وأوضحت نتائج

الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مدى توفر وسائل الحماية والوقاية ومدى التزام العاملين باستخدامها وايضا رفع مستوى ادائهم .وتتفق مع دراسة (الشنطي ، 2006) بعنوان " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية-دراسة ميدانية علي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة" وخرجت الدراسة بوجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء. كما وتتفق مع دراسة (Lameck، 2011) بعنوان الحوافز غير المادية كاستراتيجية لتحسين الأداء لقوى الشرطة وخلصت الدراسة بان الحوافز غير المالية لها قدرة كبيرة على تحفيز الموظفين في هذه المؤسسة و اشارت الى ان اغلب المستجيبين يتفقون في أهمية الحوافز غير المالية في العمل وان لها قدرة كبيرة على تحفيزهم وانه يجب استخدامها كمكمل للحوافز المالية .

وتتفق مع دراسة (Katsuroand others، 2010) بعنوان تأثير الصحة والسلامة المهنية على انتاجية العمال ووجدت الدراسة ان مشاكل الصحة والسلامة المهنية تؤثر سلبا على القدرة الانتاجية في صناعة الغذاء مما يؤدي الى تقليل مخرجات عمل هؤلاء العمال مما يؤدي الى اتجاهات سلبية اتجاه العمل وعدم وجود الرضا الوظيفي لدى العمال وان معدلات الاصابات خلال العمل تزداد . وتتفق مع دراسة (Islam2009) بعنوان برامج حياة العمل وأداء المؤسسات دراسة تجريبية على منطقة دكا لتجهيز الصادرات والتي خرجت بأن جودة حياة العمل لها علاقة مباشرة بأداء المؤسسات ولكنها ليست علاقة كبيرة .

وتتفق مع دراسة (Buhai and others، 2008) بعنوان تأثير ظروف مكان العمل على أداء الشركات و التي خلصت الى ان اجراء بعض التحسينات على بيئة العمل المادية وممارسات الصحة والسلامة المهنية لها تأثير قوى على الانتاجية .وتتفق مع دراسة ، (Adeoti and Isiaka، 2006) بعنوان التعويضات الغير مالية وتأثيرها على أداء الموظفين في بعض الشركات النيجيرية المختارة والتي خرجت بان الحوافز غير المالية وجد لها تأثير ايجابي على أداء الموظفين و تتفق مع دراسة (Patterson and west، 2004) بعنوان مناخ المؤسسات وانتاجية الشركات حيث اشارت النتائج الى ان انتاجية الشركات ترتبط بشكل قوى مع مناخ العمل التي تقود الى الرضا الوظيفي وقد وجدت الدراسة ارتباط واضح بين الانتاجية ومناخ العمل والرضا الوظيفي للموظفين .

كما وتتفق مع دراسة (2003 Graham S. Lowe) بعنوان مكان العمل الصحي والانتاجية والتي اشارت الى وجود علاقة بين ظروف العمل والمبادرات التي تم تصميمها لخلق جو عمل اكثر صحة.

وتختلف مع دراسة (2009 Garry A Gelade) بعنوان تأثير ادارة الأعمال البشرية ومناخ العمل على اداء المؤسسات والتي خلصت الى أن العلاقة ما بين مناخ العمل والأداء لا يمكن تفسيرها بالاعتماد على عوامل ادارة الموارد البشري

جدول رقم (22)

معامل الارتباط بين توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات وأداء العاملين في الجامعات

المحور	الإحصاءات	توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات
أداء العاملين في الجامعات	معامل الارتباط	0.170
	القيمة الاحتمالية	0.003
	حجم العينة	297

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "296" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.145

الفرضية الثانية :

2. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات وأداء العاملين في الجامعات

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين توفر برامج الرعاية الصحية وأداء العاملين في الجامعات عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (25) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.309 وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.145 ، مما يدل على وجود علاقة طردية عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$ بين توفر برامج الرعاية الصحية وأداء العاملين في الجامعات وتري الباحثة أن هذه الدراسة توفر برامج الرفاهية الاجتماعية بكل مكوناتها أمر ضروري ومن الواجب توافرها في كل جامعة حيث أن العامل يحتاج الى الاحساس باهتمام الجامعة به من حيث توفير الطعام

المناسب بتوفير مقصف أو مطعم يستطيع تزويد الموظفين بحاجاتهم من الطعام المطلوب أثناء تواجدهم فى الجامعة وتوفير لوازم المعيشة مثل منح تسهيلات القروض التى قد يحتاجها العاملون وايضا توفير المكاتب المريحة والمناسبة لاداء العمل بالاضافة الى أن الجامعات بشكل عام تهتم بجانب البحث العلمى وتحاول جاهدة توفير المنح الدراسية للموظفين لرفع مستواهم العلمى .

وهو ما يتفق مع دراسة (Amgbare ، 2010) بعنوان رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم فى مجلس الحكومة المحلى التى تحدثت عن غياب الرفاهية الاجتماعية بين موظفى المجلس وعن فقر بيئة العمل للتسهيلات المكتبية والأثاث .

وتتفق ايضا مع دراسة (الجوفى ، 2006) بعنوان العلاقات لاجتماعية النفسية والوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفى والتى أوصت بتنفيذ بعض الاليات التى تمس حياة الموظفين مثل الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية النفسية وأنه لا بد من توفير فرص النمو والنضج للموظف ل أردنا تحقيق مستوى مرتفع من الأداء والإنتاجية وتتفق ايضا مع دراسة (المغربى ، 2004) بعنوان جودة حياة العمل الاجتماعية وإثرها فى تنمية الاستغراق الوظيفى والتى خلصت الى وجود انخفاض فى جودة حياة العمل فى المراكز الطبية .

كما وتتفق مع دراسة (الزعبي ، 2009) بعنوان جودة حياة العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفى والرفاه النفسى للموظفين والتى خلصت الى وجود علاقة ايجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الاجتماعية فى العمل والالتزام الوظيفى والشعور بالرفاه النفسى فى العمل .

وتتفق ايضا مع دراسة (garry ، 2009) بعنوان تأثير ادارة الاعمال البشرية ومناخ العمل على أداء المؤسسات والتى خلصت الى وجود علاقة بين مناخ العمل والأداء . كما وتتفق مع دراسة (2008, Buhai and others) بعنوان تأثير ظروف مكان العمل على اداء الشركات والتى قالت ان اجراء بعض التحسينات على بيئة العمل المادية وممارسة الصحة والسلامة المهنية لها تأثير قوى على الانتاجية .

جدول رقم (22)

معامل الارتباط بين توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات وأداء العاملين في الجامعات

المحور	الإحصاءات	توفر برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات
أداء العاملين في الجامعات	معامل الارتباط	0.170
	القيمة الاحتمالية	0.003
	حجم العينة	297

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 296 " ومستوى دلالة " 0.05 " يساوي 0.145

3. الفرضية الثالثة :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين توفر برامج الرعاية الصحية وأداء العاملين في الجامعات .

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين في الجامعات عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (23) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.366 وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.145 ، مما يدل على وجود علاقة طردية عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$ بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين في الجامعات

و ترى الباحثة أن الموظف الذى يشعر بالامان فى عمله وباهتمام المؤسسة به يكون انتاجه افضل بشكل عام حيث يزيد رغبته بالاعتناء بالمؤسسة وأدائها بنفس القدر الذى تعتنى به المؤسسة ومن الواضح ان برامج الرعاية الصحية والاهتمام بالعاملين صحيا وتوفير التأمين الصحى لهم يوفر من النفقات التى يصرفها الموظف بين تشخيص المرض و علاجه وشراء الأدوية كما ولاحظت أن الخدمات الصحية المقدمة هى خدمات متواضعة تتمثل فى عيادة لعلاج الحالات الطارئة والاسعافات الأولية ومجهزة بشكل متواضع وأن التأمين الصحى المقدم هو تأمين حكومى .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Katsuroand others ، 2010) بعنوان تأثير الصحة والسلامة المهنية على انتاجية العمال - حالة دراسية من صناعة الغذاء فى زيمبابوى.والتي خلصت الى

أن مشاكل الصحة والسلامة المهنية تؤثر سلبا على الانتاجية وتؤدي الى اتجاهات سلبية من العمال اتجاه العمل وعدم وجود الرضا الوظيفي .

وتتفق ايضا مع دراسة (Torp, Moen 2006) بعنوان تآثر ادارة الصحة والسلامة المهنية على بيئة العمل والصحة -دراسة استباقية والتي خلصت الى ان العمال في الشركات التي توفر برامج الصحة والسلامة المهنية يشعرون بالرضا وأشارت الى ضرورة تحسين نشاطات الصحة والسلامة المهنية .

جدول رقم (23)

معامل الارتباط بين توفر برامج الرعاية الصحية وأداء العاملين في الجامعات

المحور	الإحصاءات	توفر برامج الرعاية الصحية
أداء العاملين في الجامعات	معامل الارتباط	0.309
	القيمة الاحتمالية	0.000
	حجم العينة	297

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 296 " ومستوى دلالة " 0.05 " يساوي 0.145

4. الفرضية الرابعة :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 0.05 بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين في الجامعات .

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين في الجامعات عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ والنتائج مبينة في جدول رقم (24) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.366 وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.145 ، مما يدل على وجود علاقة طردية عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$ بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين في الجامعات

و ترى الباحثة أن توفر الأمن والسلامة في الجامعات يحفز العاملين على القيام بعملهم على أفضل وجه اعتمادا على ان الجامعة توفر برامج من شأنها الحفاظ على سلامة الموظفين مثل طفايات

الحريق بالإضافة الى المكاتب ذات التهوية والاضاءة الجيدتين والمناسبتين للقيام بالعمل على أكمل وجه .

وتتفق هذه الدراسات مع ما توصلت اليه دراسة (المغنى ،2006) التي تحدثت عن أن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث واصابات العمل ولا تتخذ اجراءات تأديبية فى حالة عدم الالتزام بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية .

وتتفق ايضا مع دراسة (الشيخ خليل ، 2006) التي تحدثت عن وجود علاقة ارتباطية بين مدى توفر وسائل الحماية والتزام العاملين بها .

وتختلف مع دراسة (سمارو واخرون ،2010) التي تحدثت عن توفر برامج السلامة المهنية فى قسم الاشعة فى مستشفى نابلس التخصصى كما وتتفق هذد النتائج مع دراسة (ربيع ،2009) عن واقع السلامة المهنية فى محافظة رام الله والبيرة التي تحدثت عن وجود انتهاكات فى شروط الصحة والسلامة المهنية ،وتتفق ايضا مع دراسة (الحامد، 2009) بعنوان اجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة فى مصانع الراجح والتي تحدثت عن أن توفر برامج التوعية حول السلامة المهنية لازمة فى المصنع وأن زيادتها تحد من حوادث العمل .

جدول رقم (24)

معامل الارتباط بين توفر برامج الأمن والسلامة وأداء العاملين في الجامعات

المحور	الإحصاءات	صيانة الموارد البشرية في الجامعات
أداء العاملين في الجامعات	معامل الارتباط	0.366
	القيمة الاحتمالية	0.000
	حجم العينة	297

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 296" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.145

5. الفرضية الخامسة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في استجابات المبحوثين حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: الجامعة، العمر، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، فئة الوظيفة.

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

5.1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في استجابات المبحوثين حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى الجامعة. تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول وجود فروق في آراء عينة الدراسة تعزى إلى الجامعة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. والنتائج مبينة في جدول رقم (25) و يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 21.046 وهي اكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.03، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى الجامعة ويبين اختبار شففيه للفروق المتعددة جدول رقم (28) أن الفروق بين "الجامعة الإسلامية" و"جامعة الأزهر" والفروق لصالح "الجامعة الإسلامية"، كما توجد الفروق بين "الجامعة الإسلامية" و"جامعة الأقصى" والفروق لصالح "الجامعة الإسلامية"، كما توجد الفروق بين "جامعة الأقصى" و"جامعة الأزهر" والفروق لصالح "جامعة الأزهر"

وترى الباحثة أن ذلك يرجع الى أن الجامعة الاسلامية تهتم بصيانة الموارد البشرية بشكل اكبر من جامعة الازهر وان الجامعة الأقل اهتماما بصيانة الموارد البشرية هي الأقصى . ويتضح ذلك من خلال دراسة (بحرو سويرح ، 2010) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة و أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية وأوصت الدراسة بضرورة أن تولي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة و تطوير الجامعة للهيكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف

الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها. و تعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات العاملين والتي تعمل على توفير هذه الاحتياجات لتمكن العاملين من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه .

جدول رقم (25)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى الجامعة

القيمة الاحتمالية	قيمة " F "	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	عنوان المحور
0.044	3.154	1.253	2	2.505	بين المجموعات	برامج الرفاهية الاجتماعية
		0.397	294	116.774	داخل المجموعات	
			296	119.279	المجموع	
0.000	49.498	28.782	2	57.565	بين المجموعات	برامج الرعاية الصحية
		0.581	294	170.957	داخل المجموعات	
			296	228.521	المجموع	
0.000	13.727	12.581	2	25.162	بين المجموعات	برامج السلامة المهنية
		0.917	294	269.455	داخل المجموعات	
			296	294.617	المجموع	
0.001	7.539	3.456	2	6.912	بين المجموعات	أداء العاملين
		0.458	294	134.786	داخل المجموعات	
			296	141.698	المجموع	
0.000	21.046	7.228	2	14.457	بين المجموعات	جميع المجالات
		0.343	294	100.978	داخل المجموعات	
			296	115.4351	المجموع	

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 294" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.03

جدول رقم (26)

اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير الجامعة

الأقصى	الأزهر	الإسلامية	الفروق بين المتوسطات
0.512*	0.207*		الإسلامية
0.306*		-0.207*	الأزهر
	-0.306*	-0.512*	الأقصى

5.2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في استجابات المبحوثين حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى العمر. تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تأثير صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى العمر عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. والنتائج مبينة في جدول رقم (27) و يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 5.551 وهي اكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.64 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.001 وهي اقل من 0.05 مما يدل على وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى العمر ويبين اختبار شففيه للفروق المتعددة جدول رقم (30) أن الفروق بين الفئة العمرية " من 30 أقل من 40 سنة " و الفئة العمرية " من 40 أقل من 50 سنة " والفروق لصالح الفئة العمرية " من 40 أقل من 50 سنة "

تري الباحثة ان الفئة العمرية من 40 الى 50 هي الفئة العمرية الأكثر في الجامعات وهي الأكثر خبرة حيث كلما تقدم الشخص بالعمر اصبح اكثر رغبة في الحصول على وظيفة تهتم به كشخص وتقدر عمله وبالتالي ايضا يكون ادرك عدم وجود برامج الصيانة واهمية تواجدها في المؤسسات وما لها من تأثير على أدائه .

وهذه النتيجة تتعارض مع ما وصلت اليه دراسة (البدر، 2006) بعنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل: دراسة ميدانية على ضباط مديرية الدفاع المدني بمنطقة الرياض." التي تحدثت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج عينات الفئات العمرية وفئات الرتب تجاه واقع المناخ التنظيمي وضغوط العمل .

جدول رقم (27)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى العمر

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع	درجة	متوسط	قيمة	القيمة
برامج الرفاهية الاجتماعية	بين المجموعات	6.436	3	2.145	5.570	0.001
	داخل المجموعات	112.843	293	0.385		
	المجموع	119.279	296			
برامج الرعاية الصحية	بين المجموعات	15.492	3	5.164	7.102	0.000
	داخل المجموعات	213.030	293	0.727		
	المجموع	228.521	296			
برامج السلامة المهنية	بين المجموعات	10.340	3	3.447	3.553	0.015
	داخل المجموعات	284.276	293	0.970		
	المجموع	294.617	296			
أداء العاملين	بين المجموعات	9.234	3	3.078	6.808	0.000
	داخل المجموعات	132.464	293	0.452		
	المجموع	141.698	296			
جميع المجالات	بين المجموعات	6.208	3	2.069	5.551	0.001
	داخل المجموعات	109.227	293	0.373		
	المجموع	115.4351	296			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 293" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.64

جدول رقم (28)

اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير العمر

الفروق بين المتوسطات	أقل من 30 سنة	من 30 أقل من 40 سنة	من 40 أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر
أقل من 30 سنة		0.128	-0.266	-0.035
من 30 أقل من 40 سنة	-0.128		-0.394*	-0.162
من 40 أقل من 50 سنة	0.266	0.394*		0.231
50 سنة فأكثر	0.035	0.162	-0.231	

5.3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في استجابات المبحوثين حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي .

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. والنتائج مبينة في جدول رقم (29) و يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 7.388 وهي أكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.25 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي ويبين اختبار شففيه للفروق المتعددة جدول رقم (32) أن الفروق بين المؤهل " بكالوريوس " و المؤهل " دبلوم " والفروق لصالح المؤهل " دبلوم "

ترى الباحثة أن أغلب من استجابوا لهذه الاستبانة كانوا من الموظفين الإداريين وأغلبهم يعملون في السكرتاريا و المؤهل المطلوب لها هو الدبلوم بالإضافة الى شعورهم بالحاجة الماسة الى هذه البرامج لتأمين مستقبلهم وحياتهم .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بحرو سويرح ، 2010) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة والتي اشارت الى وجود علاقة إيجابية قوية توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.

ومع دراسة (الشنطي ، 2006) بعنوان " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية- دراسة ميدانية علي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة" التي اشارت الى وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء.

جدول رقم (29)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي .

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
برامج الرفاهية الاجتماعية	بين المجموعات	9.846	5	1.969	5.236	0.000
	داخل المجموعات	109.433	291	0.376		
	المجموع	119.279	296			
برامج الرعاية الصحية	بين المجموعات	28.494	5	5.699	8.291	0.000
	داخل المجموعات	200.027	291	0.687		
	المجموع	228.521	296			
برامج السلامة المهنية	بين المجموعات	28.328	5	5.666	6.191	0.000
	داخل المجموعات	266.288	291	0.915		
	المجموع	294.617	296			
أداء العاملين	بين المجموعات	6.746	5	1.349	2.909	0.014
	داخل المجموعات	134.952	291	0.464		
	المجموع	141.698	296			
جميع المجالات	بين المجموعات	13.004	5	2.601	7.388	0.000
	داخل المجموعات	102.431	291	0.352		
	المجموع	115.4351	296			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "5، 291" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.25

جدول رقم (30)

اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير المؤهل العلمي

الفروق بين المتوسطات	ثانوية عامة فأقل	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
ثانوية عامة فأقل		-0.338	0.245	0.183	0.105	-0.023
دبلوم	0.338		0.583*	0.521	0.443	0.315
بكالوريوس	-0.245	-0.583*		-0.062	-0.140	-0.268
دبلوم عالي	-0.183	-0.521	0.062		-0.078	-0.206
ماجستير	-0.105	-0.443	0.140	0.078		-0.128
دكتوراه	0.023	-0.315	0.268	0.206	0.128	

5.4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في استجابات المبحوثين حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة .

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. والنتائج مبينة في جدول رقم (31) و يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 0.716 وهي اقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.64 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.543 وهي اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة وترى الباحثة أن ذلك بسبب اهمية هذه البرامج لكل الفئات العمرية ولكل العاملين سواء يملكون سنوات خبرة كثيرة ام قليلة .

وهو ما يتفق مع دراسة (البقمى ، 2010) بعنوان تأثير بيئة العمل في الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي إدارة جوازات منطقة مكة المكرمة والتي اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير العمر لدى العاملين في ادارة الجوازات ، وتتفق ايضا مع دراسة (الشنطي ، 2006) بعنوان " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية-دراسة ميدانية علي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة" التي اشارت الى وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء.

جدول رقم (31)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء

العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية
برامج الرفاهية الاجتماعية	بين المجموعات	0.611	3	0.204	0.503	0.681
	داخل المجموعات	118.668	293	0.405		
	المجموع	119.279	296			
برامج الرعاية الصحية	بين المجموعات	1.481	3	0.494	0.637	0.592
	داخل المجموعات	227.041	293	0.775		
	المجموع	228.521	296			
برامج السلامة المهنية	بين المجموعات	1.007	3	0.336	0.335	0.800
	داخل المجموعات	293.609	293	1.002		
	المجموع	294.617	296			
أداء العاملين	بين المجموعات	8.232	3	2.744	6.024	0.001
	داخل المجموعات	133.466	293	0.456		
	المجموع	141.698	296			
جميع المجالات	بين المجموعات	0.840	3	0.280	0.716	0.543
	داخل المجموعات	114.595	293	0.391		
	المجموع	115.4351	296			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 293" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.64

5.5-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في استجابات المبحوثين حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى فئة الوظيفة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في استجابات المبحوثين حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى فئة الوظيفة.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى فئة الوظيفة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. والنتائج مبينة في جدول رقم (32) و يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 3.744 وهي اكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.03 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.025 وهي اقل من 0.05 مما يدل على وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى فئة الوظيفة ويبين اختبار شفيه للفروق المتعددة جدول رقم (35) أن الفروق بين الفئة الوظيفية " أكاديمي " و الفئة الوظيفية "إداري" والفروق لصالح الفئة الوظيفية "أكاديمي "

وترى الباحثة أن ذلك يرجع الى ان درجة الضغوط التي يتعرض لها الاكاديمي اكثر من تلك التي يتعرض لها الاداري و هو دائم الشعور بالخطر وبالحاجة الى هذه البرامج .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بحرو سويرح ، 2010) بعنوان أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة والتي اشارت الى وجود علاقة إيجابية قوية بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.

ومع دراسة (الشنطي ، 2006) بعنوان " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية- دراسة ميدانية علي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة" التي اشارت الى وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء.

جدول رقم (32)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى فئة الوظيفة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
برامج الرفاهية الاجتماعية	بين المجموعات	1.132	2	0.566	1.409	0.246
	داخل المجموعات	118.147	294	0.402		
	المجموع	119.279	296			
برامج الرعاية الصحية	بين المجموعات	4.572	2	2.286	3.001	0.051
	داخل المجموعات	223.949	294	0.762		
	المجموع	228.521	296			
برامج السلامة المهنية	بين المجموعات	6.149	2	3.075	3.134	0.045
	داخل المجموعات	288.467	294	0.981		
	المجموع	294.617	296			
أداء العاملين	بين المجموعات	3.350	2	1.675	3.560	0.030
	داخل المجموعات	138.348	294	0.471		
	المجموع	141.698	296			
جميع المجالات	بين المجموعات	2.867	2	1.433	3.744	0.025
	داخل المجموعات	112.568	294	0.383		
	المجموع	115.4351	296			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 294" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.03

جدول رقم (33)

اختبار شففيه للفروق المتعددة حسب متغير فئة الوظيفة

أكاديمي	إداري - أكاديمي	إداري	الفروق بين المتوسطات
-0.231*	-0.068		إداري
-0.163		0.068	إداري - أكاديمي
	0.163	0.231*	أكاديمي

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1. مقدمة

2. نتائج الدراسة

3. توصيات الدراسة

4. الدراسات المقترحة

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل ملخصاً لاهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة وكذلك التوصيات المقترحة في ضوء النتائج .

نتائج الدراسة:

- تشير نتائج الدراسة الى ان الجامعات الفلسطينية لا تقدم برامج صيانة الموارد البشرية لموظفيها بالشكل الذي يريده الموظف .
 - تشير نتائج الدراسة الى ان الجامعات الفلسطينية لا تقدم برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين بالشكل الذي يريده الموظف بالرغم من انها توفر مكتبه ثقافيه للعاملين وتهتم بتوفير مطعم لتوفير الاطعمة المختلفة سواء للطلاب او الموظفين وعلى ذات الصعيد فهي لاتهتم بتوفير المساكن للعاملين ولا بتوفير المواصلات وما الى ذلك من مكونات برامج الرفاهية الاجتماعية التي يفضل وجودها في المؤسسات لكي تدعم عمل الموظف وتزيد من انتاجيته .
- وجدير بالذكر ان الجامعة الاسلامية تحاول محاولات جادة توفير بعض مكونات برامج الرفاهية الاجتماعية ولكن نتائج البحث اشارت بشكل عام الى عدم توفر برامج الرفاهية الاجتماعية لان النتيجة جاءت لتعكس وضع برامج الرفاهية الاجتماعية في الجامعات الثلاث مجتمعة .
- تشير نتائج الدراسة الى عدم توفر برامج الرعاية الصحية للعاملين في الجامعات الفلسطينية بالشكل الذي يريده الموظف فعلى سبيل المثال تحاول الجامعات توفير التأمين الصحي للعاملين ولكنه تأمين صحى حكومى وبالتالي لا يفي بكل الاحتياجات الصحية للموظفين حيث لا يغطى العيادات الخاصة وصرف الأدوية . وتقوم الجامعات بتوفير عيادات لعلاج الحالات الطارئة المجهزة ببعض الادوات وبعض الادوية لعمل الاسعافات الأولية .
 - برامج الرعاية الصحية المقدمة للعاملين هي ليست برامج بمعنى الكلمة وانما خدمات بسيطة أهمها توفير التأمين الصحى الحكومى فى أغلب الاحيان وهذا راجع لعدم التفات ادارات الجامعات لاهمية هذه البرامج ومدى قدرتها على زيادة الارتباط الوظيفى لدى العاملين بالاضافة الى الاعتقاد السائد

لدى صانعي القرار بالجامعات بأن هذه الخدمات هي نوع من الرفاهية غير الضرورية ولكن أحد النتائج التي تلمس بعد تطبيق هذه البرامج هو تقليل معدل غياب الموظفين وهو ما يعنى تخفيض تكاليف الرعاية الصحية بالاضافة الى تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية وتعزيز فعالية الأداء .

- تشير نتائج الدراسة الى ان الجامعات الفلسطينية لا تقدم برامج السلامة المهنية للموظفين فيها بالشكل الذي يريده الموظف بالرغم من انها تحاول جاهدة توفير بعض مكونات هذه البرامج حيث انها توفر مبانى مجهزة بشكل مناسب وتوفر التهوية والاضاءة ولكنها لا توفر الأدوات والمعدات اللازمة لضمان السلامة المهنية ولا تنظم سجلات للحوادث وإصابات العمل لتقييم إجراءات الأمن والحماية المتبعة وذلك لان الجامعة مؤسسة تعليمية لا تحتاج لمعدات السلامة مثل المنشآت الصناعية .
- ويجدر الاشارة هنا الى ان بعض الجامعات تهتم بالموارد البشرية كاصل من اصول المنظمة وتعمل على تطبيق هذه البرامج ولكن النتيجة الاجمالية لم توضح ذلك لان هذه النتيجة تعكس اهتمام الجامعات الثلاث بهذه البرامج وهي تتفاوت بصورة كبيرة بين الجامعات الثلاث حيث ان الجامعة الاسلامية تعمل بشكل واضح على تطبيق هذه البرامج على عكس جامعتي الأزهر والأقصى .
- تشير نتائج الدراسة الى أن توفر برامج صيانة الموارد البشرية في الجامعات يسهم في زيادة أداء العاملين حيث أنه يحسن اتجاه العاملين نحو المؤسسات التي يعملون فيها وتعمل ايضا على تحسن سمعة المؤسسات امام العاملين وبالتالي تستطيع جذب الكفاءات والمهارات والتقليل من معدل دوران العمل وتعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة وشعور الموظف نفسه بأنه جزء لا يتجزأ منها حيث أن هذه البرامج تعمل على الربط العاطفي للموظفين بمؤسساتهم حين توفر لهم برامج تهتم بهم على اكثر من صعيد
- تشير نتائج الدراسة الى ان وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى الجامعة وظهر أن الجامعة الاسلامية تهتم بصيانة الموارد البشرية بشكل اكبر من جامعة الازهر وان الجامعة الأقل اهتماما بصيانة الموارد البشرية هي الأقصى

- تشير نتائج الدراسة الى وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى العمر حيث ان الفئة العمرية من 40 الى 50 هي الفئة العمرية الأكثر في الجامعات وهي الأكثر خبرة حيث انه كلما تقدم الشخص بالعمر اصبح اكثر رغبة في الحصول على وظيفة تهتم به كشخص وتقدر عمله وبالتالي ايضا يكون ادرك عدم وجود برامج الصيانة واهمية تواجدها في المؤسسات وما لها من تأثير على أدائه.
- تشير نتائج الدراسات الى وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي وأن الفروق لصالح المؤهل " دبلوم " وذلك بسبب شعور الموظفين من حملة الدبلوم بالحاجة الماسة الى هذه البرامج لتأمين مستقبلهم وحياتهم .
- تشير نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة و ذلك بسبب اهمية هذه البرامج لكل الفئات العمرية ولكل العاملين سواء يملكون سنوات خبرة كثيرة ام قليلة .
- تشير نتائج الدراسة الى وجود فروق في آراء أفراد العينة حول أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى إلى فئة الوظيفة حيث أن الفروق بين الفئة الوظيفية " أكاديمي " والفئة الوظيفية " إداري " والفروق لصالح الفئة الوظيفية " أكاديمي " و ذلك يرجع الى ان درجة الضغوط التي يتعرض لها الاكاديمي اكثر من تلك التي يتعرض لها الاداري و هو دائم الشعور بالخطر والحاجة الى هذه البرامج .

توصيات الدراسة:

- توصى الدراسة الجامعات بالاهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية لما لها من تأثير على أداء الموظفين .
- توصى الدراسة الجامعات بتطبيق برامج الرعاية الصحية والرفاهية الاجتماعية وبرامج السلامة المهنية فى المؤسسات المختلفة لما لها من تأثير على أداء الموظفين .
- توصى الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية وخاصة للموظفين ذوى القنّة العمرية من 40 الى 50 سنة وذلك لادراك الموظف باهمية هذه البرامج وما لها من تأثير على ادائهم حيث ان الموظفين فى هذا العمر يحتاجون الى هذه الرعاية اكثر من غيرهم .
- توصى الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية وخاصة للموظفين الذين يحملون مؤهل علمى "دبلوم" وايضا للموظفين الادارين وذلك لان هؤلاء الموظفين يحتاجون لنوع معين من الرعاية لرغبتهم الدائمة فى تأمين مستقبلهم وحياتهم .
- توصى الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج صيانة الموارد البشرية لكل الموظفين بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة لديهم حيث ان هذه البرامج تزيد من انتاجية الموظفين وولائهم لعملهم.
- توصى الدراسة بضرورة الاهتمام بالموظفين وشعورهم بالراحة والانتماء لمكان العمل حتى تزيد انتاجيتهم .
- توصى الدراسة بضرورة الاهتمام بصحة العاملين لما لها من تأثير ايجابى على انتاجيتهم .
- توصى الدراسة الجامعة الاسلامية بالاستمرار فى التركيز على برامج صيانة الموارد البشرية وتعزيزها .
- توصى الدراسة جامعتى الازهر والأقصى بالبدء فى تطبيق برامج صيانة الموارد البشرية .
- توصى الدراسة بضرورة توفير مساكن للعاملين عن طريق تأجيرها او اعطاء قروض للموظفين من اجل الحصول على مساكن مناسبة او مساعدتهم فى حالات الزواج والمرض.

- توصى الدراسة بضرورة توفير نادى خاص للموظفين يلتقون فيه فى غير اوقات العمل الرسمية حيث ان هذه النوادى توفر للموظفين فرصة الالتقاء فى اوقات غير اوقات العمل وبالتالي تعزز العلاقات الاجتماعية .
- توصى الدراسة بضرورة مشاركة العاملين فى المناسبات الدينية والقومية عن طريق اقامة الحفلات.
- توصى الدراسة بضرورة الاهتمام بالحالة الصحية للموظفين عن طريق عمل فحوص دورية للموظفين وتوفير تأمين صحى شامل للموظفين والاهتمام بصحة الموظفين النفسية .
- توصى الدراسة بضرورة الاهتمام بالتأمين للشيوخة والعجز للموظفين المتقاعدين .
- توصى الدراسة بضرورة عقد الاجتماعات الدورية من اجل التعريف بمخاطر العمل واسباب اصابات العمل و تحذير الموظفين بشكل دورى .
- توصى الدراسة بضرورة عمل سجلات للحوادث والاصابات لتقييم اجراءات الأمن والحماية المتبعة .
- توصى الدراسة بضرورة تحفيز الملتزمين باجراءات السلامة المهنية ومنحهم العلاوات والمكافآت.

دراسات مستقبلية:

أثر جودة حياة العمل على أداء الموظفين

اثر الاهتمام بالرعاية الصحية للموظفين على أداء العاملين .

أثر برامج الرفاهية الاجتماعية على أداء العاملين .

قائمة المراجع

المراجع العربية

المراجع الاجنبية

المراجع

أولا : المراجع العربية

- أبو أدهم، موسى (2001)، " التأمينات الاجتماعية "، تقرير الهيئة المستقلة لحقوق المواطن رقم 28، رام الله: فلسطين.
- أبو شرح، نادر (2010)، " تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر غزة، فلسطين
- أبو شيخة، نادر (2010)، " ادارة الموارد البشرية اطار نظرى وحالات عملية"، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان: الأردن .
- بحر، يوسف وأبو سويرح، أيمن (2010)، "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الاداريين فى الجامعة الاسلامية بغزة"، مجلة الجامعة الاسلامية، المجلد 18، ع 2 ص:1147-1214.
- البقمى، محمد (2010)، تأثير بيئة العمل فى الأداء الوظيفى دراسة ميدانية على موظفى ادارة جوازات منطقة مكة المكرمة"، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- الجوفى، ايمان (2006) " العلاقات الاجتماعية النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفى " رسالة ماجستير، جامعة صنعاء : اليمن .
- الحامد (2009)، "اجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة فى مصنع الراجح"، كلية التجارة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين.
- حمود، خضر والخرشة، ياسين (2007) "ادارة الموارد البشرية" ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان: الأردن.
- ديسلر، جاري(2003)، "إدارة الموارد البشرية"، ترجمة عبد المتعال، محمد .وجودة، عبد المحسن، دار المريخ للنشر، الرياض" السعودية .
- ربابعة، علي(٢٠٠٣)، إدارة الموارد البشرية" تخصص نظم المعلومات الإدارية ، دار
- الزعبي ، مروان (2009) " جودة علاقات الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفى والرفاه النفسى للموظفين :، مجلة دراسات ، مجلد 36 ، ع 2 .
- زويلف ، مهدي (2003) ، " ادارة الأفراد" ، ط 1، دار صفا للنشر والتوزيع ، مكتبة المجمع العربى للنشر ، عمان ، الأردن .

- السالم، مؤيد، صالح، عادل(2000)، "إدارة الموارد البشرية"، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اربد : الاردن.
- سمارو وآخرون (2010)، "أثر تطبيق اجراءات الأمن والسلامة في حماية الموظفين من اصابات العمل المهنية في قسم الأشعة في مستشفى نابلس التخصصي"، دراسة مقدمة لجامعة النجاح الوطنية ، نابلس : فلسطين .
- شاويش، مصطفى (1996)، "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان : الأردن.
- شحادة، نظمي، واخرون (2000)، "إدارة الموارد البشرية"، ط 1 ،دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان : الاردن .
- الشنطي ، محمود (2006) ، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية " ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية .
- الشيخ خليل ، عبد المعز (2008) ، :تقييم وسائل الوقاية والسلامة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية وأثرها على أداء العاملين " ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية غزة :فلسطين . صفاء للنشر والتوزيع، عمان : الاردن .
- العاجز ، فؤاد (1999) ،تقرير تدريب القيادات الجامعية الفلسطينية كأحد مجالات تطوير الإدارة الجامعية في فلسطين ، مؤتمر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والدارية التعليمية الإدارة الجامعية في الوطن العربي .
- عباس ، انس (2011) ، ادارة الموارد البشرية " ط 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان : الأردن .
- عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الخالق، كايد(2001) البحث العلمي، مفهومه، أدواته، وأساليبه. عمان: دار الفكر.
- عدوى ، منار (2008) ، " أحكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- العساف ، صالح ، حمد(1995) ، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عمرى ، سامى (2007)،"فعالية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي"،رسالة ماجستير ، جامعة محمد بو ضياف ، الجزائر .

- العويوى ، خلود (2008) ، " واقع الأمن الصناعى ومدى تأثيره على أداء العاملين فى منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية " ، رسالة ماجستير ،الجامعة الاسلامية ، غزة .
- المدهون، محمد(2005)، إدارة وتنمية الموارد البشرية .
- مركز التنمية البشرية (1988) ،"دراسة اثر الضوضاء فى بيئة العمل على بعض المتغيرات النفسية للعاملين بصالة التلغراف الدولى -قطاع الاتصالات الدولية بمصر "، بحوث المؤتمر الرابع ، القاهرة .
- المغربى ، عبد الحميد (2004) ، " جودة حياة العمل وأثرها فى تنمية الاستغراق الوظيفى - دراسة ميدانية "، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، ع 2، جامعة الزقازيق ، مصر .
- المغنى ، اميمة (2006) ، " واقع اجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة فى منشآت قطاع الصناعات التحويلية فى قطاع غزة " ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- مقدم وهيبه، رسالة ماجستير "جدول القيادة: مرآة المؤسسة"، جامعة مستغانم ، الجزائر ، ص: 105
- مكتب العمل الدولى (2007) ، " لمحة عن وضع الصحة والسلامة المهنية فى المنطقة العربية " ، الندوة الثلاثية الاقليمية حول السلامة المهنية فى المنطقة العربية ، دمشق: سوريا .
- نصر الله ، حنا (2002) ، " ادارة الموارد البشرية " ط 1
- الهيتي، عبد الرحيم(2003)، "إدارة الموارد البشرية" ، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان : الأردن.

ثانيا : المراجع الاجنبية

- ADEOTI , ISIAKA , (2006) ,"Non Financial Compensation And Its Impact On Employee Performance In Selected Nigerian Firms " ,Horin Journal Of Business And Social Science , Vol. 11,No 1& 2,p p 3–11.
- Buhai , Cottini, Nielsen ,(2008) ," The impact of workplace conditions on Performance", Paper provided by University of Aarhus, Aarhus School of Business, Department of Economics in its series Working Papers with number 08–13.
- CHANDRASEKAR (2011)." WORKPLACE ENVIRONMENT AND ITS IMPACT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE IN PUBLIC SECTOR ORGANISATIONS " , International Journal of Enterprise Computing and Business Systems , vol 1. , issue 1
- <http://edarta3mal.com/edarapress>
- <http://www.alazhar.edu.ps/arabic/About/About.htm,2011>
- <http://www.iugaza.edu.ps/ar/AboutIUG/Default.aspx,2011>
- Islam, Md. Zohurul, Siengthai, Sununta,(2009)," Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone", ILO Conference on ‘Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva.
- Katsuro, Gadzirayi, Taruwona, Mupararano(2010)," Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry", African Journal of Business Management Vol. 4(13), pp. 2644–2651.
- Lameck, Wilfred Uronu(2011)," Non Financial Motivation as Strategy for Improving Performance of Police Force", International Journal of Management & Business Studies, Vol. 1, Issue 4,pp57–63.
- Okereke, Chukwunenyé, Daniel, Amgbare(2010)," Staff welfare and productivity in Patani local government council, Delta State Nigeria"

University of Port Harcourt, Port Harcourt, Nigeri, Journal of Economics and International Finance Vol. 2(12), pp. 313–320 .

- Patterson, Malcolm and Warr, Peter and West , Michael(2004)," Organizational Climate and Company Productivity:The Role of Employee Affect and Employee Level" , center of economic performance , Discussion Paper , No. 626.
- S. Torp , B.E. Moen ,(2006)," The effects of occupational health and safety management on work environment and health" , University of Bergen, Kalfarvn, Bergen, Norway.

الملاحق

ملحق رقم 1

قائمة باسماء المحكمين

ملحق رقم 2

الاستبانة

ملحق رقم 1

قائمة بأسماء المحكمين

رقم	الاسم	مكان العمل
1	د. ماجد الفرا	الجامعة الاسلامية
2	د. أكرم سمور	الجامعة الاسلامية
3	د. سمير صافى	الجامعة الاسلامية
4	د. سامى أبو الروس	الجامعة الاسلامية
5	د. رشدى وادى	الجامعة الاسلامية
6	د. نافذ بركات	الجامعة الاسلامية
7	د. يوسف عاشور	الجامعة الاسلامية
8	د. نهاية التلبانى	جامعة الازهر

ملحق رقم 2

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

الأخ الفاضل.....، الأخت الفاضلة.....

السلام عليكم ومرحمة الله وبركاته،،،

أرجو التفضل بإعطائي جزءا من وقتكم الثمين للإجابة على أسئلة الاستبانة للتعرف على "أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة" وهي استكمال لمتطلبات نيل درجة الماجستير من الجامعة الإسلامية بغزة ، وتهدف إلى التعرف على مدى توفر برامج صيانة الموارد البشرية ومكوناتها وهي توفير برامج للرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية بالإضافة إلى برامج الأمن والسلامة للعاملين داخل المؤسسة حتى تكفل المحافظة على الحالة المادية والجسمانية والمعنوية للعاملين وتحسن اتجاههم نحو عملهم ونحو المنظمة، فأرجو منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبانة وتوخي الدقة والموضوعية.

إن تعاونكم سيكون سببا في نجاح هذه الدراسة والوصول إلى نتائج مفيدة علميا وإداريا واقتصاديا، علما بأن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيراعى فيها السرية التامة.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير

الباحثة

سماح شعبان أحمد عودة

أولاً: البيانات الشخصية:

يرجى تعاونكم في وضع إشارة أمام الإجابة المناسبة

1. الجامعة:

الإسلامية الأزهر الأقصى

2. الفئة العمرية:

أقل من 30 سنة من 30 أقل من 40
من 40 أقل من 50 50 فأكثر

3. المؤهل العلمي:

ثانوية عامة فأقل دبلوم
بكالوريوس دبلوم عالي
ماجستير دكتوراه

4. عدد سنوات الخدمة:

أقل من 5 5 أقل من 10
10 الى اقل من 15 15 فأكثر

5. فئة الوظيفة:

إداري إداري - أكاديمي أكاديمي

ثانيا : محاور الاستبانة :

درجة الموافقة					الرقم	الفقرة
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
أولا - برامج الرفاهية الاجتماعية						
					6.	يتوفر في الجامعة مطعم يقدم الأطعمة المختلفة .
					7.	يقدم المطعم وجبات غذائية للعاملين بأسعار مناسبة .
					8.	توفر الجامعة دور حضانة للعاملات المتزوجات.
					9.	توفر الجامعة مساكن خاصة للعاملين .
					10.	تؤجر الجامعة مساكن خاصة للعاملين
					11.	تؤجر الجامعة مساكن خاصة للعاملين بأسعار معقولة
					12.	تقوم الجامعة بإعطاء قروض للعاملين فى حالات المرض أو الزواج أو الحالات الطارئة تسدد على آجال كبيرة .
					13.	توفر الجامعة مؤسسات تعليمية خاصة لابناء العاملين
					14.	انشأت الجامعة جمعيات استهلاكية يتوفر فيها كافة لوازم المعيشة وبأسعار معقولة .
					15.	توفر الجامعة وسائل مواصلات لتسهيل ذهاب العاملين للجامعة وعودتهم منها .
					16.	توفر الجامعة أماكن مريحة لاستراحة العاملين .
					17.	توفر الجامعة أماكن خاصة لايداع الأمانات .
					18.	توفر الجامعة نادى خاص للعاملين وأسرهم يجتمعون فيه فى غير أوقات العمل الرسمية .
					19.	توفر الجامعة منح دراسية للعاملين من اجل رفع مستواهم العلمى .
					20.	تقيم الجامعة حفلات لموظفيها فى المناسبات الدينية

					و القومية .
					21. توفير الجامعة مكتبة ثقافية للعاملين .
					22. توفر الجامعة تأمين للشيخوخة أو العجز
					23. تعتمد الجامعة اشتراكات شهرية للتأمين ضد الشيخوخة
					24. يستحق الموظف فى الجامعة راتب تقاعد حال بلوغه سن الستين
ثانيا - برامج الرعاية الصحية					
					25. توفر الجامعة بشكل عام ظروف عمل صحية .
					26. تجرى الجامعة فحوص طبية لكل موظف جديد أو معاد تعيينه أو بعد تغيب طويل .
					27. تجرى الجامعة فحوص طبية دورية للموظفين .
					28. تسهيل الجامعة الفحوص الطبية للعاملين بصورة اختيارية بالاتفاق مع احدى المستشفيات
					29. توفر الجامعة الأجهزة أو المعدات أو المستوصفات اللازمة لإجراء الفحوص الطبية .
					30. توفر الجامعة هيئة طبية أو أطباء أو ممرضين
					31. تجرى الجامعة تفتيش صحى على أرجاء المؤسسة لتقرير درجة النظافة .
					32. تتوفر فى الجامعة سياسة طبية تكفل المحافظة على صحة العاملين بالجامعة .
					33. توفر الجامعة جهاز للاستشارات الطبية .
					34. تهتم بجانب الاستشارة فى مجال الطب النفسى
					35. توفر الجامعة عيادة للفحص الطبى وعلاج الحالات الطارئة .
					36. تخصص الجامعة عدد من الاسرة فى المستشفيات لعلاج العاملين وأسرهم .
					37. توفر الجامعة تأمين صحى لكافة العاملين .

					38. توفر الجامعة ارشادات للعاملين بمختلف الوسائل للمحافظة على صحتهم .
ثالثا : برامج السلامة المهنية					
					39. تقوم الجامعة بعقد الاجتماعات الدورية أسبوعيا أو شهريا لتعريف العاملين بمخاطر العمل وأثاره
					40. توفر الجامعة الاعلانات الارشادية والتحذيرية .
					41. تقوم الجامعة باطلاع العاملين على أسباب واثار اصابات العمل وتحذير العاملين بصورة مستمرة
					42. تقوم الجامعة باجراءات تأديبية للعاملين غير الملتزمين باجراءات السلامة المهنية .
					43. تحفز الجامعة الملتزمين باجراءات السلامة المهنية وتمنحهم العلاوات والمكافآت .
					44. توفر الجامعة البرامج التفتيشية والرقابية .
					45. تعقد الجامعة الدورات والندوات المستمرة لتعريف العاملين بالمستجدات الحاصلة فى موضوع السلامة المهنية .
					46. تنظم الجامعة سجلات للحوادث واصابات العمل لتقييم اجراءات الأمن والحماية المتبعة .
					47. تقوم الجامعة بالمتابعة والتفتيش بغرض معرفة المخالفات والإبلاغ عنها واجراء التحقيق فيها .
					48. توفر الجامعة الأدوات والمعدات اللازمة لضمان السلامة المهنية .
					49. توفر الجامعة طرق ووسائل التهوية فى اماكن العمل لضمان السلامة المهنية .
رابعا : أداء العاملين					
					50. لدى القدرة على التكيف مع ظروف العمل الحالية
					51. أقوم بالعمل المطلوب على اكمل وجه

					52. أعتمد على نفسى فى انجاز الأعمال الموكلة الى
					53. لدى القدرة على الحوار وادارة النقاش والتواصل مع الزملاء
					54. ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملى
					55. التزم بأوقات الدوام الرسمى
					56. قليلا ما أتغيب عن عملى
					57. مهام عملى تستثير اهتمامى
					58. أرغب فى القيام بالأنشطة الاضافية فى العمل
					59. ارى اننى أعمل فى المكان المناسب
					60. أراعى التوقيت المطلوب لانجاز الأعمال المكلف بها
					61. أحرص على تحسين مستوى ادائى
					62. أشعر بالانتماء لعملى
					63. أفضل انجاز المهام الوظيفية من خلال فرق العمل
					64. أعمل مع اشخاص أتوافق معهم ونستطيع العمل كفريق