



جامعة النجاح الوطنية

قسم الهندسة الصناعية

مشروع تخرج بعنوان :-

دراسة مدى ملائمة قانون العمل والعمال الفلسطيني و قانون الخدمة المدنية للعمال في شمال الضفة الغربية وأثره على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم وجودة الخدمات التي يقدموها.

إعداد الطلاب :-

يزن محمود الهدهد	حسام محمد سالم
قاسم جمال بدران	كميل عادل زهران
بسام عبد اللطيف ابو العدل	ضيغم فاروق السفاريني

بمساعدة الدكتور :-

م. محمد فهد السيد  
م. تامر حبيب حداد

دراسة مدى ملائمة قانون العمل والعمال الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية للعمال في شمال الضفة الغربية وأثره على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم وجودة الخدمات التي يقدموها.

إهداء

إلى من كان سبب وجودي في هذه الحياة والذي الكريمن أمد الله في عمرهما.....

إلى كل أولئك الذين كان لهم فضل علي في مسيرة علمي أساتذتي و أصدقائي و زملائي وجامعتي  
جامعة النجاح الأبية .....

" إليكم يا عمال فلسطين الحبيبة "

إليكم جميعاً نهدي مؤلفنا هذا .....

بسواعدكم نبني وطن..... و معاً نجسد القوة

أعزانا العمال والعاملات في كل مكان وزمان.....

بعقولنا وعلى أكتافنا وبسواعدنا نبني لبنات الاقتصاد العربي والإسلامي المستقل في فلسطين ، لبنة فوق أخرى ، بشكل متواتر ومتناغم لنصل إلى البناء الوطني الشامل والمتكامل والمتمثل بقيام دولة فلسطين وعاصمتها القدس الشريف فوق ثرى الوطن الذي روينا بهبات العرق الندي والدم الزكي والدموع الساخنة لتختلط وتمتزج جميعها حبا وودا وأملا مع حبات الرمل والتراب الطهور.

و كلماتنا تقول.....

أيها العمال افنوا العمر كدأ و اكتسابا  
و أعمروا الأرض فلولا سعيكم أمست بيابا  
اطلبوا الحق برفق و اجعلوا الواجب دأبا  
و استقيموا يفتح الله لكم باباً فبابا

## الفهرس

الصفحة	
VI	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
XII	قائمة المرفقات
XIII	ملخص عام
١	<b>الوحدة الأولى</b> : مقدمة عامة
٧	<b>الوحدة الثانية</b> : قانون العمل والعمال الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية
٧	٢.١ التعريف بقانون العمل الفلسطيني
١٦	٢.٢ التعريف بقانون الخدمة المدنية
٢١	٢.٣ أهداف قانون العمل والعمال الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية
٢٢	٢.٤ آلية وضع وتعديل قانون العمل والعمال الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية
٢٣	٢.٥ آلية مراقبة الالتزام بتطبيق قانون العمل والعمال الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية
٢٦	٢.٦ الجهاز الرقابي الخاص بمتابعة مدى الالتزام بتطبيق قوانين القوى العاملة
٢٨	٢.٧ مسؤوليات وصلاحيات الأجهزة الرقابية
٣١	<b>الوحدة الثالثة</b> : الدراسات الإحصائية المسحية
٣١	٣.١ تعريف الدراسات الإحصائية المسحية
٣٨	٣.٢ أهداف الدراسات الإحصائية المسحية
٣٩	٣.٣ أنواع العينات واستخداماتها
٤٧	٣.٤ طرق جمع المعلومات
٤٩	٣.٥ طريقة عمل الاستبيان
٥٤	<b>الوحدة الرابعة</b> : العمل الميداني
٥٤	٤.١ منهجية العمل
٥٦	٤.٢ آلية جمع المعلومات
٥٨	٤.٣ منهجية الدراسة
٦٧	<b>الوحدة الخامسة</b> : نتائج التحليل
٦٩	المحور الأول: وصف العينة
٨٧	المحور الثاني: وصف ربط العينات
٩٤	المحور الثالث: القطاع الحكومي ووصف العينة
١٤١	المحور الرابع: القطاع الخاص ووصف العينة
١٨٧	<b>الوحدة السادسة</b> : مقارنة قوانين العمل الفلسطينية بالقوانين في بعض الدول المجاورة
١٩٧	<b>الوحدة السابعة</b> : استنتاجات وتوصيات
١٩٧	٦.١ استنتاجات
٢٠٢	٦.٢ توصيات
٢١١	الملحقات
٣١٢	المراجع

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
٤.١	الفلسطينيون المشتغلون حسب نوع التجمع والقطاع عام ١٩٩٧	٥٩
٤.٢	معدلات وجوه المشتغلين	٦٥
٥.١	وصف عينة الدراسة في ما يتعلق في الفئات العمرية ونسبتها المنوية	٧٠
٥.٢	وصف عينة الدراسة في ما يتعلق في مكان الإقامة	٧٠
٥.٣	وصف عينة الدراسة في ما يتعلق في مكان العمل	٧١
٥.٤	وصف عينة الدراسة في ما يتعلق في التحصيل العلمي	٧٢
٥.٥	وصف عينة المبحوثين حسب الحالة الصحية	٧٢
٥.٦	وصف المبحوثين حسب متوسط الدخل الشهري	٧٣
٥.٧	وصف المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	٧٤
٥.٨	وصف عينة المبحوثين حسب قطاع العمل	٧٤
٥.٩	وصف العينة حسب طبيعة العمل	٧٥
٥.١٠	نسب الراضين عن بيئة العمل	٨٣
٥.١١	عدد الموظفين واعمارهم من الذكور والاناث	٨٧
٥.١٢	علاقة الجنس في التحصيل العلمي	٨٨
٥.١٣	ربط الجنس مع الراتب الشهري	٨٩
٥.١٤	ربط الجنس مع قطاع العمل	٩٠
٥.١٥	ربط فئات العمر للعمال مع متوسط الدخل الشهري	٩١
٥.١٦	ربط تقييم الانتاجية مع رضا العامل عن بيئة العمل	٩٢
٥.١٧	تقييم انتاجية العامل مع اعتقاده بان بيئة العمل تؤثر على انتاجيته	٩٣
<b>قائمة جداول القطاع الحكومي</b>		
٥.١٨	ربط الجنس مع مدى معرفة العالم بقانون العمل	٩٤
٥.١٩	ربط الفئة العمرية وان قانون الخدمة المدنية هو ادنى حقوقه العماليه	٩٥
٥.٢٠	ربط التحصيل العلمي مع مدى معرفة العامل بأن قانون الخدمة المدنية هو ادنى حقوقه العمالية	٩٦
٥.٢١	ربط القطاع الحكومي مع مدى معلاقة العامل بأن قانون الخدمة المدنية هو ادنى حقوق العامل	٩٧
٥.٢٢	ربط الجنس مع قيام المؤسسة بتطبيق قانون الخدمة المدنية	٩٨
٥.٢٣	ربط عمر الموظف مع قيام المؤسسة بتطبيق قانون الخدمة المدنية	٩٩
٥.٢٤	ربط التحصيل العلمي مع قيام المؤسسة بتطبيق قانون الخدمة المدنية	١٠٠
٥.٢٥	ربط الجنس مع قيام الموظف بقراءة قانون الخدمة المدنية	١٠١
٥.٢٦	ربط العمر مع قيام الموظف بقراءة قانون الخدمة المدنية	١٠٢
٥.٢٧	ربط التحصيل العلمي مع قيام الموظف بقراءة قانون الخدمة المدنية	١٠٣
٥.٢٨	ربط طبيعة العمل مع قيام الموظف بقراءة قانون الخدمة المدنية	١٠٤
٥.٢٩	ربط العمر مع علم الموظف بوجود نقابات من واجبها الدفاع عن حقوقه	١٠٥
٥.٣٠	ربط الجنس مع علم الموظف بوجود نقابات من واجبها الدفاع عن حقوقه	١٠٦
٥.٣١	ربط الجنس مع وجود عقد بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها	١٠٧
٥.٣٢	ربط عمر الموظف مع وجود عقد بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها	١٠٨
٥.٣٣	ربط التحصيل اعلمي مع وجود عقد بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها	١٠٩
٥.٣٤	ربط طبيعة العمل مع وجود عقد بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها	١١٠
٥.٣٥	ربط الجنس مع تناسب طبيعة العمل مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١١١
٥.٣٦	ربط العمر مع تناسب طبيعة العمل مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١١٢
٥.٣٧	ربط طبيعة العمل مع تناسب طبيعة العمل مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١١٣
٥.٣٨	ربط متوسط الدخل الشهري للموظف مع عدد ساعات العمل اسبوعيا	١١٤
٥.٣٩	ربط الجنس للموظف مع وجود سلم رواتب فالمؤسسة التي يعمل بها	١١٥
٥.٤٠	ربط الجنس مع حق الموظف بالاجازات السنوية مدفوعة الاجر	١١٦
٥.٤١	ربط الحالة الصحية مع حق الموظف بالاجازات السنوية مدفوعة الاجر	١١٧
٥.٤٢	ربط الجنس مع حق الموظف بالاجازات المرضية السنوية مدفوعة الاجر	١١٨

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
٥.٤٣	ربط الحالة الصحية مع حق الموظف بالإجازات المرضية السنوية مدفوعة الأجر	١١٩
٥.٤٤	ربط الجنس مع حق الموظف بالإجازات مدفوعة الأجر في الأعياد والمناسبات الرسمية	١٢٠
٥.٤٥	ربط الجنس مع فصل الموظف ومعاقبته إذا طالب بحق من حقوقه	١٢١
٥.٤٦	ربط العمر مع فصل الموظف ومعاقبته إذا طالب بحق من حقوقه	١٢٢
٥.٤٧	ربط طبيعة العمل مع فصل الموظف ومعاقبته إذا طالب بحق من حقوقه	١٢٣
٥.٤٨	ربط طبيعة العمل مع رضا العامل عن بيئة العمل من حيث القوانين	١٢٥
٥.٤٩	ربط متوسط الدخل الشهري مع رضا العامل عن بيئة العمل من حيث القوانين	١٢٦
٥.٥٠	ربط الجنس مع تأثير رضا العامل عن بيئة العمل على إنتاجيته	١٢٧
٥.٥١	ربط العمر مع تأثير رضا العامل عن بيئة العمل على إنتاجيته	١٢٨
٥.٥٢	ربط متوسط الدخل الشهر مع تأثير رضا العامل عن بيئة العمل على إنتاجيته	١٢٩
٥.٥٣	ربط طبيعة العمل مع تأثير رضا العامل عن بيئة العمل على إنتاجيته	١٣٠
٥.٥٤	ربط الجنس مع شعور الموظف بالانتماء لمؤسسته	١٣١
٥.٥٥	ربط العمر مع شعور الموظف بالانتماء لمؤسسته	١٣٢
٥.٥٦	ربط طبيعة العمل مع شعور الموظف بالانتماء لمؤسسته	١٣٣
٥.٥٧	ربط الجنس مع تقييم الموظف لإنتاجيته	١٣٤
٥.٥٨	ربط العمر مع تقييم الموظف لإنتاجيته	١٣٥
٥.٥٩	ربط طبيعة العمل مع تقييم الموظف لإنتاجيته	١٣٦
٥.٦٠	ربط متوسط الدخل الشهري مع تقييم الموظف لإنتاجيته	١٣٧
٥.٦١	ربط عدد الموظفين في المؤسسة مع تقييم الموظف لإنتاجيته	١٣٩
<b>قائمة جداول القطاع الخاص</b>		
٥.٦٢	العلاقة بين العمر وعلم العمال بان قانون العمل هو ادنى حقوقهم العمالية	١٤٢
٥.٦٣	العلاقة بين التحصيل العلمي وعلم العمال بان قانون العمل هو ادنى حقوقهم العمالية	١٤٣
٥.٦٤	العلاقة بين العمر وقيام المؤسسة بتطبيق قانون العمل والعمال	١٤٥
٥.٦٥	العلاقة بين التحصيل العلمي وقيام المؤسسة بتطبيق قانون العمل والعمال	١٤٦
٥.٦٦	العلاقة بين قطاع العمل وقيام المؤسسة بتطبيق قانون العمل والعمال	١٤٧
٥.٦٧	العلاقة بين الجنس مع قراءة العامل قانون العمل والعمال الفلسطيني	١٤٨
٥.٦٨	العلاقة بين العمر مع قراءة العامل قانون العمل والعمال الفلسطيني	١٤٩
٥.٦٩	العلاقة بين التحصيل العلمي مع قراءة العامل قانون العمل والعمال الفلسطيني	١٥٠
٥.٧٠	العلاقة بين قطاع العمل مع قراءة العامل قانون العمل والعمال الفلسطيني	١٥١
٥.٧١	العلاقة بين طبيعة العمل مع قراءة العامل قانون العمل والعمال الفلسطيني	١٥٢
٥.٧٢	العلاقة بين العمر مع علم العامل بوجود نقابات عمالية من واجبها الدفاع عن حقوقه	١٥٣
٥.٧٣	العلاقة بين قطاع العمل مع علم العامل بوجود نقابات عمالية من واجبها الدفاع عن حقوقه	١٥٤
٥.٧٤	العلاقة بين الجنس ووجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة	١٥٥
٥.٧٥	العلاقة بين العمر ووجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة	١٥٦
٥.٧٦	العلاقة بين التحصيل العلمي ووجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة	١٥٧
٥.٧٧	العلاقة بين قطاع العمل ووجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة	١٥٨
٥.٧٨	العلاقة بين طبيعة العمل ووجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة	١٥٩
٥.٧٩	العلاقة بين الجنس و ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١٦٠
٥.٨٠	العلاقة بين العمر و ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١٦١
٥.٨١	العلاقة بين متوسط الدخل الشهري وعدد الساعات الاسبوعية التي يعمل بها العامل	١٦٢
٥.٨٢	العلاقة بين الحالة الاجتماعية وعدد الساعات الاسبوعية التي يعمل بها العامل	١٦٣
٥.٨٣	العلاقة بين قطاع العمل وعدد الساعات الاسبوعية التي يعمل بها العامل	١٦٤
٥.٨٤	العلاقة بين قطاع العمل ووجود سلم للرواتب فالمؤسسة	١٦٥
٥.٨٥	العلاقة بين الجنس و حق العامل فالإجازات السنوية الخاصة مدفوعة الأجر	١٦٦
٥.٨٦	العلاقة بين قطاع العمل و حق العامل فالإجازات السنوية الخاصة مدفوعة الأجر	١٦٧
٥.٨٧	العلاقة بين الحالة الصحية و حق العامل فالإجازات السنوية الخاصة مدفوعة الأجر	١٦٩
٥.٨٨	العلاقة بين الحالة الصحية و حق العامل فالإجازات السنوية المرضية مدفوعة الأجر	١٧٠

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
٥.٨٩	العلاقة بين الجنس و فصل العامل او مضايقته عند مطالبته أي حق من حقوقه	١٧١
٥.٩٠	العلاقة بين العمر و فصل العامل او مضايقته عند مطالبته أي حق من حقوقه	١٧٢
٥.٩١	العلاقة بين طبيعة العمل و فصل العامل او مضايقته عند مطالبته أي حق من حقوقه	١٧٣
٥.٩٢	العلاقة بين طبيعة العمل و رضا العامل عن بيئة العمل	١٧٤
٥.٩٣	العلاقة بين متوسط الدخل الشهري رضا العامل عن بيئة العمل	١٧٥
٥.٩٤	العلاقة بين الجنس و تأثير رضا العامل عن بيئة العمل على إنتاجيته	١٧٦
٥.٩٥	العلاقة بين متوسط الدخل الشهري و تأثير رضا العامل عن بيئة العمل على إنتاجيته	١٧٧
٥.٩٦	العلاقة بين طبيعة العمل و تأثير رضا العامل عن بيئة العمل على إنتاجيته	١٧٨
٥.٩٧	العلاقة بين الجنس وشعور العامل بالانتماء لمؤسسته	١٧٩
٥.٩٨	العلاقة بين العمر وشعور العامل بالانتماء لمؤسسته	١٨٠
٥.٩٩	العلاقة طبيعة العمل وشعور العامل بالانتماء لمؤسسته	١٨١
٥.١٠٠	العلاقة بين الجنس وتقييم العامل لإنتاجيته	١٨٢
٥.١٠١	العلاقة بين العمر وتقييم العامل لإنتاجيته	١٨٣
٥.١٠٢	العلاقة بين الحالة الصحية وتقييم العامل لإنتاجيته	١٨٤
٥.١٠٣	العلاقة بين متوسط الدخل الشهري وتقييم العامل لإنتاجيته	١٨٥
<b>قائمة جداول المقارنة بين قوانين العمل في الدول العربية</b>		
٦.١	فترة الأشعار المطلوبة لانتهاء الخدمة	١٨٨
٦.٢	اجازات الاعياد والسنوية والمرضية	١٨٩
٦.٣	مكافئة نهاية الخدمة وتعويضات الفصل التعسفي	١٩١
٦.٤	الزيادة في التعويضات	١٩٥-١٩٤



قائمة الاشكال :

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
٣.١	اختيار العينة	
٣.٢	طريقة اختيار العينات فالبرامج	
٣.٣	العينة الطبقيية	
٣.٤	العينة العنقودية	
٣.٥	العينة النظامية	
٣.٦	عينة مرجعية	
٥.١	وصف عينة الدراسة فيما يتعلق بنسبة الذكور والاناث	٦٩
٥.٢	وصف عينة الدراسة فيما يتعلق بالفئات العمرية ونسبها المؤوية	٧٠
٥.٣	وصف عينة الدراسة حسب مكان الإقامة	٧١
٥.٤	وصف عينة الدراسة حسب مكان العمل	٧١
٥.٥	وصف عينة الدراسة حسب التحصيل العلمي	٧٢
٥.٦	وصف الحالة الصحية للمبحوثين	٧٣
٥.٧	وصف المبحوثين حسب دخلهم الشهري	٧٣
٥.٨	وصف عينة المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	٧٤
٥.٩	وصف عينة المبحوثين حسب قطاع العمل	٧٥
٥.١٠	وصف العينة حسب طبيعة العمل	٧٦
٥.١١	وصف عينة المبحوثين حسب عدد الاشخاص الذين يعيلهم العامل	٧٦
٥.١٢	وصف عينة المبحوثين حسب الاشخاص العاملين في المؤسسة	٧٧
٥.١٣	نسب علم العمال بان قانون العمل هو ادنى حقوقهم العمالية	٧٧
٥.١٤	نسب المؤسسات التي تطبق القانون	٧٨
٥.١٥	نسب علم العمال بوجود نقابات تدافع عن حقوقهم	٧٨
٥.١٦	ثقة العمال بالنقابات العمالية	٧٩
٥.١٧	نسب وجود عقد عمل بين المؤسسة والعمال	٧٩
٥.١٨	تناسب طبيعة العمل مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	٨٠
٥.١٩	نسب عدد ساعات العمل المتفق عليها	٨٠
٥.٢٠	نسب وجود نظام سلم للرواتب في المؤسسات	٨١
٥.٢١	نسب العمال المحفوظ حقهم في الاجازات السنوية الخاصة مدفوعة الاجر	٨١
٥.٢٢	نسب العمال المحفوظ حقهم وغير المحفوظ حقهم في الاجازات السنوية المرضية	٨٢
٥.٢٣	نسب المؤسسات التي تمنح ولا تمنح الاجازات مدفوعة الاجر فالاعيد	٨٢
٥.٢٤	نسب العمال الذين يتضررون عند مطالبة حقوقهم من صاحب العمل	٨٣
٥.٢٥	رضا العامل عن بيئة العمل	٨٤
٥.٢٦	رضا العامل عن بيئة العمل ونتاجيته	٨٤
٥.٢٧	مدى انتماء العامل للمؤسسة	٨٥
٥.٢٨	تقييم العامل لنفسه من حيث انتاجيته	٨٦
٥.٢٩	الجنس وتوزيعه في الفئات العمرية	٨٧
٥.٣٠	اعداد الموظفين وتحصيلهم العلمي	٨٨
٥.٣١	اعداد الموظفين مع ما يتقاضونه من اجر	٨٩
٥.٣٢	اعداد الموظفين وتوزيعهم في القطاعات	٩٠
٥.٣٣	فئات العمر وربطها مع معدل الدخل	٩١
٥.٣٤	رضا العامل عن بيئة العمل	٩٢
٥.٣٥	ربط انتاجية العامل مع بيئة العمل	٩٣
<b>قائمة اشكال القطاع الحكومي</b>		
٥.٣٦	ربط الجنس مع مدى معرفة العامل بقانون الخدمة المدنية	٩٥
٥.٣٧	العلاقة بين الفئة العمرية ومدى معرفة الموظفين بقانون عملهم	٩٦
٥.٣٨	ربط التحصيل العلمي مع علم العامل بان قانون الخدمة المدنية هو ادنى حقوقه العمالية	٩٧
٥.٣٩	ربط الموظف الحكومي مع علمه بان قانون الخدمة المدنية هو ادنى حقوقه العمالية	٩٨

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
٥.٤٠	ربط الجنس مع قيام المؤسسة بتطبيق قانون الخدمة المدنية	٩٩
٥.٤١	ربط عمر الموظف مع قيام المؤسسة بتطبيق قانون الخدمة المدنية	١٠٠
٥.٤٢	ربط التحصيل العلمي مع قيام المؤسسة بتطبيق قانون الخدمة المدنية	١٠١
٥.٤٣	ربط الجنس مع قراءة العامل قانون الخدمة المدنية	١٠٢
٥.٤٤	ربط العمر مع قراءة العامل قانون الخدمة المدنية	١٠٣
٥.٤٥	ربط التحصيل العلمي مع قراءة العامل قانون الخدمة المدنية	١٠٤
٥.٤٦	ربط طبيعة العمل مع قراءة العامل قانون الخدمة المدنية	١٠٥
٥.٤٧	ربط عمل الموظف مع علم الموظف بوجود نقابات عمالية من واجبها الدفاع عن حقوقه	١٠٦
٥.٤٨	ربط الجنس مع علم الموظف بوجود نقابات عمالية من واجبها الدفاع عن حقوقه	١٠٧
٥.٤٩	ربط الجنس مع وجود عقد عمل بين الموظف ومؤسسته	١٠٨
٥.٥٠	ربط العمر مع وجود عقد عمل بين الموظف ومؤسسته	١٠٩
٥.٥١	ربط التحصيل العلمي مع وجود عقد عمل بين الموظف ومؤسسته	١١٠
٥.٥٢	ربط طبيعة العمل مع وجود عقد عمل بين الموظف ومؤسسته	١١١
٥.٥٣	ربط الجنس مع تناسب طبيعة عمل الموظف مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١١٢
٥.٥٤	ربط العمر مع تناسب طبيعة عمل الموظف مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١١٣
٥.٥٥	ربط طبيعة العمل مع تناسب طبيعة عمل الموظف مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١١٤
٥.٥٦	ربط متوسط الدخل الشهري مع عدد ساعات العمل اسبوعيا	١١٥
٥.٥٧	ربط الجنس مع وجود نظام سلم رواتب في المؤسسة	١١٦
٥.٥٨	ربط الجنس مع تمتع الموظفين بالاجازات السنوية الخاصة مدفوعة الاجر	١١٧
٥.٥٩	ربط الحالة الصحية مع تمتع الموظفين بالاجازات السنوية الخاصة مدفوعة الاجر	١١٨
٥.٦٠	ربط الجنس مع تمتع الموظف بالاجازات المرضية مدفوعة الاجر	١١٩
٥.٦١	ربط الحالة الصحية مع تمتع الموظف بالاجازات المرضية مدفوعة الاجر	١٢٠
٥.٦٢	ربط الجنس مع منح المؤسسة اجازة مدفوعة الاجر في الاعياد والمناسبات	١٢١
٥.٦٣	ربط الجنس مع اعتقاد العامل بان طلب أي حق من حقوقه يؤدي فصله	١٢٢
٥.٦٤	ربط العمر مع اعتقاد العامل بان طلب أي حق من حقوقه يؤدي فصله	١٢٣
٥.٦٥	ربط طبيعة العمل مع اعتقاد العامل بان طلب أي حق من حقوقه يؤدي فصله	١٢٤
٥.٦٦	ربط القطاع الحكومي مع مدى رضا العامل عن بيئة عمله	١٢٤
٥.٦٧	ربط طبيعة العمل مع مدى رضا العامل عن بيئة عمله	١٢٥
٥.٦٨	ربط مستوى الدخل مع مدى رضا العامل عن بيئة عمله	١٢٦
٥.٦٩	ربط الجنس مع اعتقاد العامل بان رضاه عن بيئة العمل يؤثر على انتاجيته	١٢٧
٥.٧٠	ربط العمر مع اعتقاد العامل بان رضاه عن بيئة العمل يؤثر على انتاجيته	١٢٨
٥.٧١	ربط متوسط الدخل الشهري مع اعتقاد العامل بان رضاه عن بيئة العمل يؤثر على انتاجيته	١٢٩
٥.٧٢	ربط طبيعة العمل مع اعتقاد العامل بان رضاه عن بيئة العمل يؤثر على انتاجيته	١٣٠
٥.٧٣	ربط الجنس مع شعور الموظف بالانتماء لمؤسسته	١٣١
٥.٥٤	ربط العمر مع شعور الموظف بالانتماء لمؤسسته	١٣٢
٥.٧٥	ربط طبيعة العمل مع شعور الموظف بالانتماء لمؤسسته	١٣٣
٥.٧٦	ربط الجنس مع تقييم الموظف لانتاجيته	١٣٤
٥.٧٧	ربط العمر مع تقييم الموظف لانتاجيته	١٣٥
٥.٧٨	ربط طبيعة العمل مع تقييم الموظف لانتاجيته	١٣٦
٥.٧٩	ربط متوسط الدخل الشهري مع تقييم الموظف لانتاجيته	١٣٨
٥.٨٠	ربط عدد الموظفين في المؤسسة مع تقييم الموظف لانتاجيته	١٤٠
<b>قائمة اشكال القطاع الخاص</b>		
٥.٨١	العلاقة بين الجنس و علم العمال بان قانون العمل هو ادنى حقوقهم العماليه	١٤١
٥.٨٢	العلاقة بين العمر و علم العمال بان قانون العمل هو ادنى حقوقهم	١٤٢

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
٥.٨٣	العلاقة بين التحصيل العلمي و علم العمال بان قانون العمل هو ادنى حقوقهم	١٤٣
٥.٨٤	العلاقة بين عدد الموظفين فالمؤسسة و علم العامل بان قانون العمل هو ادنى حقوقه	١٤٤
٥.٨٥	العلاقة بين الجنس وقيام المؤسسة بتطبيق قانون العمل	١٤٤
٥.٨٦	العلاقة بين العمر وقيام المؤسسة بتطبيق قانون العمل	١٤٥
٥.٨٧	العلاقة بين التحصيل العلمي وقيام المؤسسة بتطبيق قانون العمل	١٤٦
٥.٨٨	العلاقة بين قطاع العمل وقيام المؤسسة بتطبيق قانون العمل	١٤٧
٥.٨٩	العلاقة بين الجنس و قراءة العامل لقانون العمل الفلسطيني	١٤٨
٥.٩٠	العلاقة بين العمر و قراءة العامل لقانون العمل الفلسطيني	١٥٠
٥.٩١	العلاقة بين التحصيل العلمي و قراءة العامل لقانون العمل الفلسطيني	١٥١
٥.٩٢	العلاقة بين قطاع العمل و قراءة العامل لقانون العمل الفلسطيني	١٥٢
٥.٩٣	العلاقة بين طبيعة العمل و قراءة العامل لقانون العمل الفلسطيني	١٥٣
٥.٩٤	العلاقة بين العمر و علم العمال بوجود نقابات عمالية واجبها الدفاع عن حقوقه	١٥٤
٥.٩٥	العلاقة بين قطاع العمل و علم العمال بوجود نقابات عمالية واجبها الدفاع عن حقوقه	١٥٥
٥.٩٦	العلاقة بين الجنس و وجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها	١٥٦
٥.٩٧	العلاقة بين العمر و وجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها	١٥٧
٥.٩٨	العلاقة بين التحصيل العلمي و وجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها	١٥٨
٥.٩٩	العلاقة بين قطاع العمل و وجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها	١٥٩
٥.١٠٠	العلاقة بين طبيعة العمل و وجود عقد عمل بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها	١٦٠
٥.١٠١	العلاقة بين الجنس مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١٦١
٥.١٠٢	العلاقة بين العمر مع ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل	١٦٢
٥.١٠٣	العلاقة بين متوسط الدخل الشهر و عدد الساعات التي يعمل بها العامل	١٦٣
٥.١٠٤	العلاقة بين الحالة الاجتماعية و عدد الساعات التي يعمل بها العامل	١٦٤
٥.١٠٥	العلاقة بين قطاع العمل و عدد الساعات التي يعمل بها العامل	١٦٥
٥.١٠٦	العلاقة بين قطاع العمل ووجود سلم للرواتب فالمؤسسة التي يعمل بها العامل	١٦٦
٥.١٠٧	العلاقة بين الجنس و حفظ حقوق العمال فالاجازات السنوية مدفوعة الاجر	١٦٧
٥.١٠٨	العلاقة بين قطاع العمل و حفظ حقوق العمال فالاجازات السنوية مدفوعة الاجر	١٦٨
٥.١٠٩	العلاقة بين الحالة الصحية و حفظ حقوق العمال فالاجازات السنوية مدفوعة الاجر	١٦٩
٥.١١٠	العلاقة بين الحالة الصحية للعامل وحق العامل بالاجازات السنوية المرضية مدفوعة الاجر	١٧٠
٥.١١١	العلاقة بين الجنس و فصل العامل او مضايقته اذا طالب بحق من حقوقه	١٧١
٥.١١٢	العلاقة بين العمر و فصل العامل او مضايقته اذا طالب بحق من حقوقه	١٧٢
٥.١١٣	العلاقة بين طبيعة العمل و فصل العامل او مضايقته اذا طالب بحق من حقوقه	١٧٣
٥.١١٤	العلاقة بين طبيعة العمل مع مدى رضا العامل عن بيئة عمله	١٧٤
٥.١١٥	العلاقة بين متوسط الدخل الشهري مع مدى رضا العامل عن بيئة عمله	١٧٥
٥.١١٦	العلاقة بين الجنس و اعتقاد العامل بان بيئة العمل ورضاه عنها يؤثر على انتاجيته	١٧٦
٥.١١٧	العلاقة بين متوسط الدخل الشهري و اعتقاد العامل بان بيئة العمل ورضاه عنها يؤثر على انتاجيته	١٧٧
٥.١١٨	العلاقة بين طبيعة العمل و اعتقاد العامل بان بيئة العمل ورضاه عنها يؤثر على انتاجيته	١٧٨
٥.١١٩	العلاقة بين الجنس و شعور العامل للانتماء للمؤسسة التي يعمل بها	١٧٩
٥.١٢٠	العلاقة بين العمر و شعور العامل للانتماء للمؤسسة التي يعمل بها	١٨٠
٥.١٢١	العلاقة بين طبيعة العمل و شعور العامل للانتماء للمؤسسة التي يعمل بها	١٨١
٥.١٢٢	العلاقة بين الجنس و تقييم العامل لانتاجيته	١٨٢
٥.١٢٣	العلاقة بين العمر و تقييم العامل لانتاجيته	١٨٤
٥.١٢٤	العلاقة بين الحالة الصحية و تقييم العامل لانتاجيته	١٨٥
٥.١٢٥	العلاقة بين متوسط الدخل الشهري و تقييم العامل لانتاجيته	١٨٦

قائمة الملحقات :

الصفحة	الملحقات
٢٠٢	ملحق رقم ١ : استبازة المشروع
٢١٥	ملحق رقم ٢ : قانون العمل والعمال الفلسطيني
٢٤٣	ملحق رقم ٣ : قانون الخدمة المدنية
٢٦٧	ملحق رقم ٤ : قانون العمل الأردني
٢٩٥	ملحق رقم ٥ : قانون العمل المصري
٣١١	ملحق رقم ٦ : تحليل الاستثمارات باستخدام SPSS

## الهندسة الصناعية في العالم العربي

لا تحظى الهندسة الصناعية Industrial Engineering في العالم العربي بقدر كبير من الاهتمام بل وربما الكثير من مؤسساتنا لا تعلم شيئاً عن الهندسة الصناعية. ومع الأسف فإننا نخسر الكثير من الفرص لتحسين أدائنا حيث أن الكثير من عمليات التطوير تحتاج إلى علم الهندسة الصناعية و إلى مهندسين صناعيين . ينبغي الانتباه إلى أن الهندسة الصناعية لا تختص بالشركات الصناعية فقط فالهندسة الصناعية تستخدم في الصناعة والخدمات، في شركات الطيران والمستشفيات. الهندسة الصناعية هي مجموعة من العلوم التي تستخدم لتصميم/تحليل/تطوير النظم/ الخدمات والمنتجات. دعني أضرب أمثلة واقعية لتطبيقات الهندسة الصناعية

**أولاً:** تصميم العمل/المنتج/الخدمة Service design / Product : المهندس الصناعي لا يقوم بحسابات التصميم المعتادة ولكنه يتدخل لجعل التصميم أكثر مناسبة للمستخدم و أيسر في الفهم. فقد نصمم جهاز ما ويكون كافياً لأداء وظيفته بالدقة المطلوبة ولكن لا أحد يريد أن يستخدمه لأن التصميم الخارجي غير مريح للمستخدم.

**ثانياً:** تحديد الحل الأمثل لبعض المشاكل Optimization : يستخدم المهندس الصناعي علم بحوث العمليات Operations Research للوصول إلى أفضل حل وذلك في المشاكل التي يكون لها عدد كبير من الحلول ولا يمكن للعقل البشري أن يفاضل بينها في زمن مقبول. على سبيل المثال: كيف يتم تحديد الجدول الأمثل للطائرات لتقليل التكلفة، ما هو الحد الأدنى من المخزون، ما هي خطة الإنتاج المثلى التي تحقق أعلى عائد، كيف يتم جدولة غرفة عمليات المستشفى لتقليل وقت الانتظار.

**ثالثاً:** تحليل بعض العمليات عن طريق دراسة الحركة والوقت Study Motion & Time وعن طريق استخدام المحاكاة Simulation بالحاسوب. فمثلاً لتحديد احتياجنا لعمالة أو معدة جديدة يمكن استخدام دراسة الوقت والحركة والإحصاء. بعض الحالات تكون من التعقيد بحيث يصعب تحليلها رياضياً وفي هذه الحالات قد يكون استخدام المحاكاة بالحاسوب أمر مفيد للغاية.

**رابعاً:** قدرة المهندس الصناعي على فهم و تحليل Data و التعامل معها بشكل المناسب و طرق الوصول لتلك Data في عدة طرق من أهمها الاستبيان او السجلات الرسمية ،وتحليلها واخذ العينات منها واستخدام الطرق والبرامج والقوانين لتحليلها للوصول للهدف الذي و جدت له هذه Data كما سنرى في هذه الدراسة .

مثال: مصنع لديه عدد معين من الأوناش تقوم بنقل المنتجات نصف المصنعة داخل المصنع وقررت إدارة المصنع زيادة الإنتاج بإضافة معدات جديدة. كيف يمكن معرفة الحاجة إلى أوناش جديدة من عدمها .

عندما أذهب إلى السوبر ماركت وأجد الطوابير طويلة ومكان الوقوف غير مريح أتساءل أين المهندسين الصناعيين، وكذلك عندما أذهب إلى طبيب لا يستطيع أن يعطي مواعيد للمرضى وبالتالي يضطرون للانتظار لأوقات طويلة أتساءل ماذا لو استعان الطبيب بمهندس صناعي، عندما ترى المديرين يناقشون الحاجة لعمالة جديدة بناءً على مشاعرهم فتساءل أين المهندسين الصناعيين، عندما ترى جداول العمل أو الإنتاج المعقدة جداً يقوم بها شخص ولا يعرف أحد أن هذه الجداول تتسبب في خسارة عظيمة فتساءل أين المهندسين الصناعيين، عندما تجد أن تصميم الجهاز المصنع محلياً غير مريح للمستخدم فتساءل أين المهندسين الصناعيين في العالم العربي وأيضاً تظهر مشاكل في العمل أو مع العمال أنفسهم مشاكل مادية أو صحية أو مهنية نتساءل أين المهندس الصناعي و قدرة على جلب الراحة للعمال في بيئة العمل .