

أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين دراسة ميدانية على شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية

أنور مصلح صالح معزب¹، طارق باسم طارق غالي^{2*}

¹كلية الاعمال - جامعة عمران

²كلية التجارة والعلوم الإدارية - جامعة الحضارة

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، ومعرفة مستوى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية، والتعرف على مستوى أداء العاملين في الشركتين، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات صناعة الأدوية اليمنية (شركة شفاكو للصناعات الدوائية، شركة سبأ فارما للصناعات الدوائية) والبالغ عددهم (700) عامل، وقد اختارت الدراسة عينة عشوائية طبقية، بلغت (335) مفردة، واستردت (317) استبانة صالحة للتحليل، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: ان شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة تهتم اهتماماً كبيراً بتطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) بأبعادها كافة، كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة كان عالياً، وبينت الدراسة انه يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة. الكلمات الاستدلالية: الصحة والسلامة المهنية، أداء العاملين، سبأ فارما، شفاكو للأدوية، اليمن.

Abstract: The study aimed to determine the impact of the application of the occupational health and safety system (OHSAS:18001) on the performance of employees in Sheba Pharma and shavaco pharmaceutical companies, and to find out the level of the application of the Occupational Health and safety system, and to identify the level of performance of employees in the two companies. The study community represented from all employees in Yemeni pharmaceutical industry companies (shavaco Pharmaceutical Industries, Sheba Pharma Pharmaceutical Industries), numbering (700) individual, a stratified random sample was selected, which amounted to (335) individual, and (317) valid questionnaires were recovered for analysis, and the study has reached many results The most important of which is that: the two pharmaceutical manufacturing companies under study are paying great attention to the application of occupational Health and safety (OHSAS: 18001) in all its dimensions, and the study also found that the level of performance of employees in the two pharmaceutical manufacturing companies under study was high, and the study showed that there is a statistically significant impact of the application of occupational Health and safety (OHSAS:18001) on the performance of employees in the two pharmaceutical manufacturing companies under study.

1. المقدمة:

في الوقت الذي يشهد فيه العالم تطورات متسارعة في جميع المجالات وفي ظل العولمة تتزايد حدة المنافسة بين المنظمات، وبما أن تحقيق المنظمات لأهدافها والوصول إلى النتائج المرجوة يتأثر بدرجة أساسية بأداء العاملين فيها، فقد نال موضوع الأداء الوظيفي اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والمنظمات على حد سواء، وقد أجمع الباحثون على أن الاهتمام بأداء الفرد في المؤسسة وإعطائه العناية اللازمة

يصل بالمنظمة إلى تحقيق أهم أهدافها، ومن أجل تحقيق تلك الأهداف فإن المنظمة تمتلك العديد من الموارد، ومن أبرز هذه الموارد المورد البشري الذي يتضمن خبرات ومهارات وقدرات العاملين الذين يملكون القدرة على استيعاب المفاهيم والأفكار التي تساعد المنظمة على مواجهة التحديات المتجددة التي تفرضها البيئة.

كما أن تطور الحياة التي نعيشها - مع ما رافق هذا التطور من تقدم علمي وتكنولوجي وتعهيدات - زاد من المخاطر التي يتعرض لها الإنسان كماً ونوعاً، وأصبحت الأعمال التي نمارسها في حياتنا اليومية لا تخلو من المخاطرة وأن تفاوتت في درجاتها ونوعها، هذا الأمر أوجب على المؤسسات باختلاف أنواعها ودرجاتها وتخصصاتها سواء الصغيرة أو المتوسطة أو الكبيرة، الخاصة منها أو العامة، تبني مفهوم السلامة المهنية كمدخل لتحسين أدائها ونموها والحفاظ على مواردها المختلفة وكفاءة عاملها، وفي ظل اهتمام بالجودة البيئية (ISO 9001 14001) شكل ظهور المواصفة (OHSAS:18001) أحد أهم الاستجابات الدولية بهذا الخصوص، حيث هدفت إلى وضع تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية P للتقليل من حوادث العمل ووقاية العاملين من المخاطر والأمراض الناتجة عن طبيعة العمل (عزت، 2020، 11).

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في أداء العاملين في المنظمات، ولعل من بين العوامل المهمة في أداء العاملين هو الاهتمام بسلامة العاملين وصحتهم المهنية، حيث تُعدُّ من المتطلبات الأساسية في أي منظمة، وذلك لدورها الكبير في الحفاظ على موارد المنظمة البشرية وتحسين أدائها، وبما أن التميز في الأداء هو الذي سيضمن البقاء والتفوق والارتقاء لأي مؤسسة، فقد أصبح مسعى كل مؤسسة هو الحصول على موارد بشرية ذات كفاءة وقدرة على تحقيق أهدافها، لا سيما في ظل التحولات الجذرية الجديدة التي يشهدها العالم خلال السنوات الأخيرة من حرية التجارة، وكسر الاحتكار.

وتواجه الشركات اليمنية للصناعات الدوائية منافسة حادة، سواء فيما بينها أي بين المنتجات المحلية أو بين منتجاتها والمنتجات الدولية في الأسواق المحلية، مما يتطلب منها السعي إلى امتلاك رأس مال فكري يعتمد على أفراد ذوي مهارات وقدرات متعددة والمحافظة عليها، لذلك تحتاج شركات الأدوية اليمنية إلى تطبيق الصحة والسلامة المهنية بطريقة أكثر حرصاً، ليس فقط لأن أماكن العمل الخطرة قد تهدد حياة العاملين جسدياً، ولكن أيضاً لأن المخاطر الكيميائية الضارة قد تزيد من المخاطر على صحتهم، والسلامة المهنية أحد حقوق الإنسان الأساسية التي يطلبها الجمهور من الحكومة، ولذلك تزايد اهتمام التشريعات الحكومية في إصدار قوانين تنص على حماية حقوق العاملين وإلزام أرباب العمل بها، ومن خلال ما تقدم ولأهمية الموضوع انبثقت فكرة هذه الدراسة؛ للوقوف على أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

2. مشكلة الدراسة:

أدركت المنظمات حقيقة جوهرية هي أن القيمة الأساسية المحددة لها تستند على نوعية مواردها البشرية، ومدى كفاءة عاملها وعلى المعارف التي يمتلكونها، فلا توجد قوة أو ثروة كالأفراد، وأن أصولها الفكرية ورأسمالها الفكري هو من يحدد تنافسيتها أكثر من امتلاكها للأصول المادية، خاصة في ظل التحولات التي نعيشها عموماً بالنسبة لجميع الميادين، ولا سيما المرتبطة أكثر بالجانب الاقتصادي، وما ميزها من تنافسية شديدة بين المؤسسات، فامتلاك هذه الأخيرة للقدرات الفكرية المتميزة، يمكنها من التفوق وتعزيز أدائها وتحسينه أكثر.

فالعنصر البشري يُعدُّ من أهم عوامل نجاح المنظمات المعاصرة، ويشار إليها برأس المال البشري، وقد أجريت العديد من الدراسات التي تفيد بأن المنظمات التي حققت نجاحاً كبيراً ولموسماً في المستوى الإنتاجي والخدمي هي المنظمات التي تدير الموارد البشرية بشكل جيد، وتهتم اهتماماً بالغاً بتنمية الموارد البشرية الموجودة فيها وتديرها بالشكل الأمثل، ومما لا شك فيه أن العنصر البشري هو جوهر العملية الإنتاجية والخدمية، فهو الذي حقق الريادة لمعظم منظمات الدول المتقدمة، وحقق الميزة التنافسية في كل المجالات المختلفة، ولم يتسن ذلك إلا من خلال استقطاب وتعيين الكوادر البشرية الكفؤة والمؤهلة، بالإضافة إلى تدريب هؤلاء الموظفين وتحفيزهم وإشراكهم في عملية التخطيط، والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم وإعطائهم فرصة التعبير عن المشاكل التي تدور داخل العمل، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛ وذلك من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية (النجار، 2014).

لذا لجأت معظم المؤسسات الصناعية إلى الاستعانة بجملة من الأساليب والنظم الإدارية الحديثة، التي تُعدُّ بمثابة مرجعيات يستدل بها، تقوم على وفق نمط إداري استراتيجي، يُراعى فيه العنصر البشري، ومن أبرز هذه الأساليب والأدوات نظام الصحة والسلامة المهنية، الذي يبنى على وفق متطلبات معايير (OHSAS:18001).

وشركات الأدوية اليمنية في الوقت الراهن تشهد العديد من التحديات والقيود التي فرضتها العولمة والتطورات التكنولوجية المتزايدة، فضلاً عن الزيادة في المنافسة العالمية والتغير المستمر في سلوك المستهلكين ومتطلباتهم، ولكي تستطيع هذه الشركات التفوق في مجالها وتعظيم أرباحها والترجع على قمة الشركات المنافسة، كان لا بد أن تبذل قصارى جهدها لاعتماد ممارسات جديدة وآليات مستحدثة، وإرساء قواعدها في الشركات، والعمل على تطبيقها بشكل احترافي ومتميز، ولعل من أهم هذه الممارسات الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)؛ بوصفها وسيلة للاستمرار وتحسين أداء العاملين.

وقد أظهرت بعض الدراسات أن القطاع الصناعي اليمني يعاني من قلة الموارد البشرية المؤهلة، مع انخفاض كفاءة الأيدي العاملة، مما يتطلب مزيداً من البحث والدراسة لمواجهة هذه المنافسة والعمل على

إيجاد آليات تتمكن من خلالها هذه الشركات ليس فقط من تحقيق الميزة التنافسية، بل تتعدى ذلك إلى السعي لاستدامتها (أبو هادي، 2019، 2-4)، والصناعات الدوائية تعد ضمن القطاع الصناعي. وقد أكدت عدد من الدراسات على وجود أثر لتطبيق الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين، كما في دراسة (البكري، والركابي، 2020)، ودراسة (عبدالكريم، 2019)، ودراسة (أبو نواس، 2018)، ودراسة (سهيلة، 2015)، ودراسة (إمام، 2015)، ودراسة (براهيم، والعيد، 2015)، ودراسة (سعيد، 2015)، ودراسة (قوارح، 2015)، ودراسة (الأعرج، 2010).

وأكدت بعض الدراسات أهمية إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية كدراسة (الطراونة، 2017)، ودراسة (الشرعة، 2014)، فيما أكدت دراسة (MohammadFam et al, 2017) أن أداء السلامة للشركات الحاصلة على اعتماد للمواصفات OHSAS:18001 أفضل من الشركات غير المعتمدة، وأظهرت دراسة (محمد، وحكيم، 2018) أن حوادث العمل وطبيعة العمل السيئة تشكل فعلاً عاملاً سلبياً على أداء العامل بصفة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة.

بناءً على ما سبق وبعد اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات السابقة والتقارير المتعلقة بالدراسة الحالية؛ للتعرف أكثر على مشكلة الدراسة، وفي إطار بلورة مشكلة الدراسة، حدد الباحثان الفجوة البحثية وهي تمثل دعماً وتوضيحاً لمشكلة الدراسة المتمثلة في أن الشركات المصنعة للأدوية في الجمهورية اليمنية تعاني من ضعف في أداء العاملين ومهاراتهم، وقد كان تعزيز مشكلة الدراسة وإبرازها على النحو الآتي:

- أكدت تقارير قطاع الدراسات والتوقعات الاقتصادية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي اليمنية لعام (2020، 1-3)، حول وضع اليمن في التقارير الدولية أن اليمن ضمن أدنى 12 دولة في العالم في مؤشر رأس المال البشري، وذلك حسب مؤشر رأس المال البشري لمجموعة البنك الدولي في العام (2020) الذي يرصد الاستثمار في رأس المال البشري، متمثلاً في تحسين مهارات الإنسان وحالته الصحية ومعارفه وقدراته؛ ليستطيع أن يزيد من إنتاجية الإنسان ومرونته وقدرته على الإنتاج والابتكار، ويقيس المؤشر قيمة رأس المال البشري في ضوء العديد من الأبعاد، منها: المخاطر الصحية، ونوعية التعليم السائد في البلد، كما يؤكد تقرير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في التنمية البشرية للعام (2019) أن مؤشرات التنمية البشرية في اليمن منخفضة، وأوضح أن من أسباب ذلك انخفاض القوى العاملة الماهرة إلى (21.1%) من إجمالي القوى العاملة خلال المدة 2010-2018م. وارتفاع معدل العاملين المعرضين للمخاطر إلى (45.4%) من إجمالي القوى العاملة للعام 2018م.
- من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان لشركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، اتضح وجود قصور في أداء العاملين.

- لا توجد أي من الدراسات السابقة التي تناولها الباحثان في هذه الدراسة - حسب علمهما- تناولت أثر تطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:
ما أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية؟

وينبثق عن التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مستوى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، التحسين المستمر) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية؟

2. ما مستوى أداء العاملين (السلوك الإبداعي للعاملين، الدافعية، القدرة على الإنجاز) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول أثر تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، تعزى إلى متغيرات: الشركة، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، طبيعة العمل؟

3. أهمية الدراسة:

يمكن النظر إلى أهمية هذه الدراسة من جانبين هما:

1.3. الأهمية النظرية (العلمية):

- الإسهام في إثراء المكتبة من خلال ما ستقدمه من معلومات قد تفيد في زيادة المعرفة حول موضوع الدراسة.

- إن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون عاملاً مساعداً للباحثين لدراسة مؤسسات يمنية أخرى.

2.3. الأهمية التطبيقية (العملية):

- مساعدة الشركات الصناعية اليمنية بشكل عام وشركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية بشكل خاص في تقييم نظم الصحة والسلامة المهنية المطبقة لديها، والتعرف على جوانب القوة لتمييزها، وجوانب القصور لحد منها.

- مساعدة القائمين على إدارة شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية على فهم العلاقة بين تطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) وأداء العاملين.

- تقديم صورة واضحة للمسؤولين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية حول مستوى أداء العاملين.

4. أهداف الدراسة:

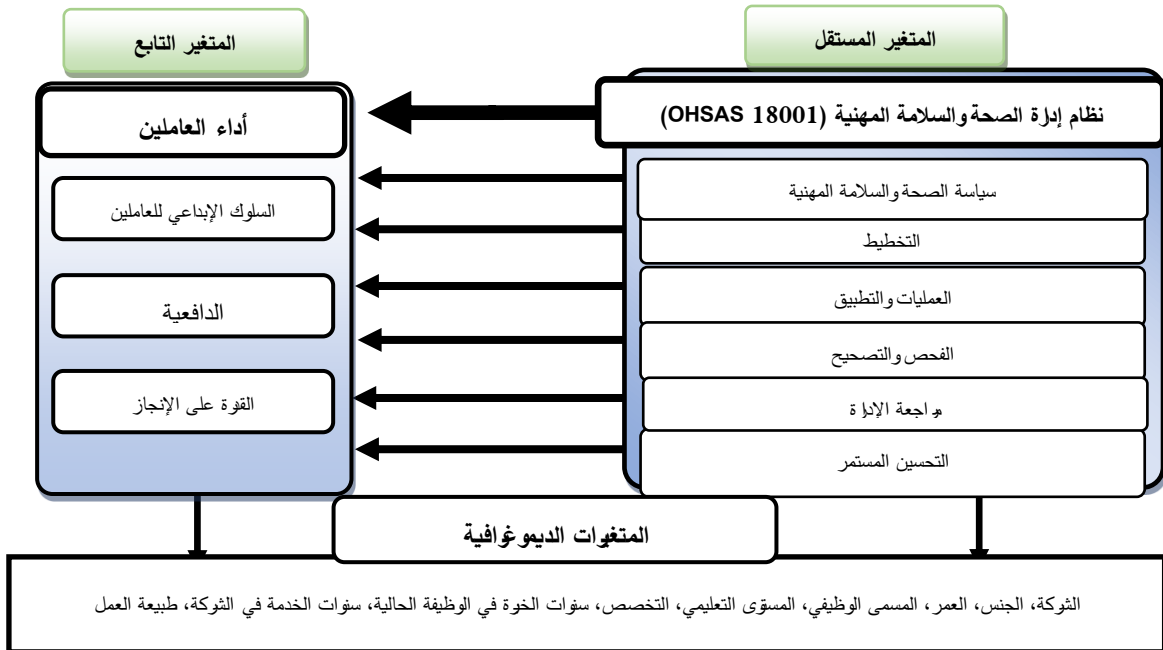
يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في تحديد أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، وينبثق منه الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات، التطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، التحسين المستمر) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

2. التعرف على مستوى أداء العاملين (السلوك الإبداعي للعاملين، الدافعية، القدرة على الإنجاز) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

3. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية ومستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، تعزى إلى متغيرات: الشركة، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، طبيعة العمل.

5. متغيرات الدراسة:



شكل (1): النموذج المعرفي للدراسة

تشمل الدراسة متغيرين:

- **المتغير المستقل:** تمثل المتغير المستقل في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) ويتكون من الأبعاد الآتية: سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، التحسين المستمر.

- المتغير التابع: يتمثل المتغير في أداء العاملين، ويتكون من الأبعاد الآتية: السلوك الإبداعي للعاملين، الدافعية، القدرة على الإنجاز.

حدد الباحثان النموذج المعرفي للدراسة الذي يحتوي على متغيراتها المختلفة، كما يوضح ذلك الشكل (1).

6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، والتحسين المستمر) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، ويشتمل منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمليات والتطبيق في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفحص والتصحيح في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحسين المستمر في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) ومستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية في الشركة المتمثلة في الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، طبيعة العمل.

7. حدود الدراسة:

طبق الباحثان الدراسة الحالية مع مراعاة الحدود الآتية:

1. **الحدود الموضوعية:** اقتصر موضوع هذه الدراسة على دراسة تطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) وأثرها في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

2. **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية بأمانة العاصمة صنعاء.

3. **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية لهذه الدراسة في جميع العاملين في شركتي صناعة الأدوية: شركة شفاكو للصناعات الدوائية، شركة سبأ فارما للصناعات الدوائية.

8. **الدراسات السابقة:**

دراسة (Habeb, 2020) بعنوان: واقع تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية في الجمهورية اليمنية: دراسة تحليلية على قطاع النفط في الجمهورية اليمنية.

Reality of the Implementing of Occupational health and safety management in the Republic of Yemen: analytical study on the oil sector in the Republic of Yemen.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية في قطاع النفط في الجمهورية اليمنية، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (1400) مفردة، وقد اختارت الدراسة عينة عشوائية قصدية، بلغت (242)، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن واقع إدارة الصحة والسلامة المهنية ومستوى اهتمام الإدارة في الصحة والسلامة المهنية في قطاع النفط في الجمهورية اليمنية جاء بدرجة كبيرة.

دراسة (Minghui & Petra , 2020) اعتماد معايير إدارة الصحة والسلامة المهنية: التأثير على الأداء المالي في شركات الأدوية في الصين.

Adopting Occupational Health and Safety Management Standards: The Impact on Financial Performance in Pharmaceutical Firms in China.

هدفت الدراسة إلى التحقيق في العلاقة بين اعتماد معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS) والأداء المالي، مع التركيز بشكل خاص على شركات الأدوية في الصين، اختارت الدراسة عينة مكونة من (125) شركة أدوية مدرجة في بورصتي شنغهاي وشينزن في الصين للمدة 2010-2018، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن اعتماد معيار OHSAS (المتطلبات العامة، سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتشغيل، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة) يؤثر بشكل إيجابي في الأداء المالي المعاصر المقاس بالعائد على الأصول (ROA) والعائد على حقوق الملكية (ROE) وعائد السهم (EPS).

دراسة (البكري، والركابي، 2020) بعنوان: تشخيص واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001:2018 دراسة حالة في مستشفى الرافدين الأهلي.

هدفت الدراسة إلى بيان مدى التزام الكوادر الطبية العاملة بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في مستشفى الرافدين الأهلي، وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن المستشفى يقوم بعمل إرشادات

توعوية على أساس الوضع الحالي (وباء كورونا)، ونشر الإجراءات التوعوية حول إدارة الصحة والسلامة المهنية، كما توصلت الدراسة إلى أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يقدم للفرد العامل الشعور بالأمان.

دراسة (عزت، 2020) بعنوان: تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS 18001:2007 على مختبرات الكلية التقنية / كركوك.

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع الصحة والسلامة المهنية في الكلية التقنية / كركوك في العراق، والكشف عن مقدار الجهد المطلوب لانسجام ممارساتها مع متطلبات المواصفة OHSAS 18001:2007، وجمعت الدراسة البيانات عن طريق المقابلات الشخصية بشكل مباشر مع مسؤولي شعبة ضمان الجودة في الكلية، والبالغ عددهم (14) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم وجود نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية تتوافق مع متطلبات المواصفة OHSAS 18001:2007.

دراسة (أبوخشم، 2020) بعنوان: أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية (إدارة التوزيع)، ووزعت عينة مقدارها (310) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين.

دراسة (عبدالكريم، 2019) بعنوان: دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية.

هدفت الدراسة إلى دراسة دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، وتمثل مجتمع الدراسة في خمس مؤسسات صناعية في المنطقة الصناعية سطيف بالجزائر، والحائزة على شهادة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001، أخذت الدراسة عينة حجمها 50 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن المؤسسات محل الدراسة تطبق نظام الصحة والسلامة المهنية الذي بني على المواصفة OHSAS 18001 بمستوى مرتفع لجميع الأبعاد (متطلبات عامة، سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، التحقق والفحص، المراجعة الإدارية)، كما أظهرت الدراسة أن مستوى الأداء مرتفع في هذه المؤسسات، وأن نظام الصحة والسلامة المهنية (متطلبات عامة، سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، التحقق والفحص، المراجعة الإدارية) له دور كبير في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية.

دراسة (أبونواس، 2018) بعنوان: أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، دراسة ميدانية على الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم في الأردن.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في أداء العاملين، وتمثل مجتمع الدراسة في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم في الأردن، حيث بلغت عينة الدراسة 300 موظف، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية يؤثر بشكل مباشر في مستوى أداء العاملين، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بينهم.

وبالنظر إلى الدراسات السابقة تبين أن هناك اهتماماً متزايداً في موضوع معايير نظام الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)، بوصفها منهجية حديثة تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها، كما تبين أن هناك اتفاقاً بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات.

9. الإطار النظري

أولاً مفهوم نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (OHSAS:18001):

يعرف نظام السلامة والصحة المهنية (OHSAS:18001) بأنه جزء من النظام الإداري المتكامل، يهدف إلى تسهيل السلامة والصحة المهنية المرتبطة بنشاط المؤسسة وإدارتها، من خلال إعطاء المتطلبات اللازمة ومراجعة مدى تطبيقها وتبنيها لمتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001 وإجراءاته في مواقع العمل كافة، ويبرهن الحصول على هذه الشهادة أن نظام إدارة السلامة الذي تقوم به المؤسسة يتوافق مع أرقى المعايير الدولية المعترف بها في هذا المجال (نسيمة، 2018، 6).

أبعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)

أ. سياسية الصحة والسلامة المهنية:

يتوجب على المؤسسة أن يكون لها سياسة صحة وسلامة مهنية ملائمة لطبيعة المنتجات وتأثيراتها البيئية والأنشطة والمنتجات والخدمات ومخاطر الصحة والسلامة، كما أن أهداف الصحة والسلامة المهنية تكون واضحة، وينبغي أن تكون سياسية الصحة والسلامة المهنية ملتزمة بالتحسين المستمر، وتمنع حدوث التلوث البيئي، كما أنه يجب أن تكون مطابقة مع التشريعات البيئية والمتطلبات الأخرى، ومدى التزام المؤسسة في حماية العاملين والبيئة، كما يجب أن تحتوي سياسية الصحة والسلامة المهنية على إطار محدد؛ من أجل مراجعة الغايات والأهداف البيئية، وتوثق المؤسسة سياسية الصحة والسلامة المهنية وتحافظ عليها وتتفدها، وتتصل بالعاملين والأطراف ذوي العلاقة كافة، كما تراجع سياسة الصحة والسلامة المهنية على نحو مستمر (إسماعيل، 2010، 200-201).

ب. التخطيط (Planning):

ويضم عنصر التخطيط المتطلبات الآتية (قوارح، 2015، 11):

- **التخطيط لتحديد مصادر الخطر وتقييم الخطر الناتج والتحكم فيه:** يجب على المؤسسة أن الإجراءات تنشئ وتحافظ عليها؛ للتحديد المستمر لمصادر الخطر القائمة، وتقييم الخطر الناجم عنها (أنواع المخاطر المختلفة التي يمكن لها داخل منظمة موجودة بنهاية الموضوع) وتنفيذ الإجراءات الضرورية المناسبة للتحكم.

- **متطلبات قانونية ومتطلبات أخرى:** يجب على المؤسسة أن تنشئ الإجراءات وتحافظ عليها لتحديد المتطلبات القانونية والتعرف عليها، وكذا المتطلبات الأخرى المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المطبقة عليها، وعلى المؤسسة التحديث المستمر لهذه المتطلبات ونشرها لجميع العاملين والأطراف ذات المصلحة.

- **الأهداف:** يجب على المؤسسة أن تنشئ أهدافاً موثقة للصحة والسلامة المهنية بالنسبة إلى كل وظيفة ومستوى داخل المؤسسة (وتكون الأهداف قابلة للقياس ما أمكن ذلك) وتحافظ عليها، وعند إنشاء الأهداف ومراجعتها يجب على المؤسسة أن تضع في اعتبارها المتطلبات القانونية، والمتطلبات الأخرى ومصادر الخطر، وأخطار الصحة والسلامة المهنية، والبدائل التكنولوجية المستخدمة، والمتطلبات المالية والتشغيلية للمنظمة وآراء أصحاب المصالح، وهذه الأهداف يجب أن تكون متوافقة مع سياسة المؤسسة ومتضمنة الالتزام بالتحسين المتواصل.

ج. **برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية:** يجب على المؤسسة أن تنشئ برنامج أو عدة برامج لتحقيق أهدافها وهذه البرامج تشمل: توثيق المسؤوليات والسلطات المعنية لتحقيق الأهداف على المستويات والوظائف ذات العلاقة داخل المؤسسة، والوسائل والمدى الزمني لتحقيق هذه الأهداف، وهذه البرامج يجب أن تراجع على مراحل زمنية دورية ومخططة، ويمكن أن تعدل إذا لزم الأمر؛ لملائمة التغييرات في الأنشطة والمنتجات والخدمات وظروف التشغيل في المؤسسة.

د. العمليات والتطبيق (Implementation and Operation):

يجب على المؤسسة أولاً تعريف الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات للأشخاص الذين يقومون بالإدارة والتنفيذ للأنشطة ذات الأثر في مخاطر الصحة والسلامة المهنية في أنشطة المؤسسة وعملياتها ومرافقها، بالإضافة إلى توثيق ذلك التعريف وإعلانه؛ بهدف تسهيل تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية وسياساتها، وهو ما يعمل على وضع وتطبيق متطلبات هذه الإجراءات والسياسات وصيانتها بما يتفق والمعيار العالمي (OHSAS:18001) وعرض التقارير الخاصة بهذا المعيار على الإدارة العليا؛ لمراجعته واعتماده أساساً؛ بغرض التحسين المستمر له، كما يفترض أن يعمل الأفراد على إنجاز المهام التي تؤثر في الصحة والسلامة المهنية في موقع العمل، ويشمل هذا المتطلب عدة بنود، هي (شهادة، 2019، 52-56):

- الموارد والأدوار المسؤولة والمساءلة والسلطة.

- الكفاءة والتدريب والتوعية
- التواصل والمشاركة والتشاور
- التوثيق
- مراقبة الوثائق
- السيطرة العملية
- الاستعدادات والاستجابة لحالات الطوارئ

هـ. الفحص والتصحيح (Checking and Corrective Action):

يعرف الفحص والتصحيح بأنه: قيام المنظمة بتحديد المقاييس الكمية والنوعية الملائمة لاحتياجاتها، ومراقبة مدى تحقق أهداف السلامة والصحة المهنية، وتحديد مقاييس الأداء التي تعمل على مراقبة الانسجام مع برامج السلامة والصحة المهنية، وكذلك تحديد مقاييس الأداء التي تعمل على مراقبة الحوادث وتسجيل البيانات ونتائج المراقبة وقياس الفاعلية في تحليل الأفعال الوقائية والتصحيحية، بالإضافة إلى اكتشاف الحوادث ومعالجتها وحالات عدم التوافق وإكمال الأفعال التصحيحية والوقائية، والتأكيد على فعاليتها (شحادة، 2019، 57).

وينبغي أن تُقيّم المؤسسة وتحافظ على الإجراءات الموثقة؛ لمراقبة المصادر المؤثرة في البيئة وقياسها، وهي المصادر التي ينتج عنها تأثيرات خطيرة، كما يجب أن تتضمن المراقبة والقياس تسجيلاً للمعلومات الضرورية لأداء الصحة والسلامة والبيئة وللمطابقة مع أهداف المؤسسة الموضوعة (إسماعيل، 2010، 202).

و. مراجعة الإدارة (Management Review) :

يجب على الإدارة العليا مراجعة نظام إدارة السلامة والصحة التابع للمؤسسة، من خلال إجراء اجتماع منظم من قبل الإدارة العليا على مراحل زمنية مخططة، يضم المدير العام ومديري الإدارات الرئيسية ومسؤولي السلامة والصحة المهنية؛ بهدف ضمان استمرارية فعاليتها وكفاءتها، ويجب أن تكون المراجعة موثقة، بحيث تمكّن من تحديد الاحتياجات الممكنة لتغيير السياسة والأهداف والعناصر الأخرى للنظام، وكذلك ظروف التغيير والالتزام بالتحسين المستمر في ظل نتائج مراجعة النظام (عزت، 2020، 20).

ز. التحسين المستمر (Continual Improvement):

ويتمثل في إجراء التحسينات المستمرة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال إعادة النظر في كل المتطلبات العامة ومن خلال التغذية العكسية (الأعرج، 2010، 28).

ثانياً مفهوم أداء العاملين:

يعد مفهوم أداء العاملين من المفاهيم الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة، إذ يعتمد على قدرات المنظمة المبنية على أساس مواردها، فهو يتحقق من خلال جعل العاملين فيها قادرين على تحسين أدائهم، فبتحسين أدائهم يتحسن الأداء الوظيفي للمنظمة.

ويعرّف أداء العاملين بأنه مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يقوم بها العاملون؛ لأجل تحقيق أهداف محددة على وفق أساليب وإجراءات عمل منظمة ومعروفة، ويكون تحديد مستوى الأداء الوظيفي ومستوى الكفاءة العامة للمنظمة من خلال الكيفية التي ينجز بها العاملون أعمالهم في المنظمة (عبد الحميد، ومحمد، 2015، 42).

أبعاد أداء العاملين:

أ. السلوك الإبداعي للعاملين:

يعرّف السلوك الإبداعي بأنه عبارة عن عملية تتركز بشكل أساسي على عمل العقل البشري مع وجود بيئة مناسبة ومشجعة، وسمات شخصية معينة لإيجاد ناتج إبداعي مستند إلى قدرات عقلية محددة (رمضان 2017، 115)، كما يعرف الإبداع بأنه أحد العمليات التي تؤدي إلى تطور نتائج تتصف بالحدثة والجدية، من خلال تمويل أشياء في بيئة الإنسان، ويجب أن يستند إلى معايير ومبادئ وضعها الإنسان (حسن، 2009)

ب. الدافعية:

تعرف الدافعية: بأنها مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام (سميح، 2011، 98).

ج. القدرة على الإنجاز:

تعرف القدرة على الانجاز بأنها مدى قدرة العامل على إنجاز العمل بشكل صحيح في الوقت المحدد له (معايير التوقيت تحدد حسب احتياجات العملاء)، والتوقيت يعبر عنه بقسمة عدد الوحدات المنتجة في الوقت المحدد إلى إجمالي عدد الوحدات المنتجة (الغالبى وإدريس، 2009، 77-78).

10. منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.10. منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة ولتحقيق أهدافها اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ بوصفه أكثر المناهج استخداماً في دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهو المنهج الذي سيصف الحالة ويكشف ويحدد العلاقة بين متغيرات الدراسة وأبعادها، ليتم تفسير النتائج التي ستصل إليها الدراسة.

2.10. مجتمع الدراسة:

يعرّف مجتمع الدراسة بأنه: المجموعة الكاملة من الناس أو الأحداث، أو الأشياء التي يهتم الباحث بدراستها (Sekaran & Bougie, 2010, 267).

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في شركتي صناعة الأدوية اليمينية الآتية (شركة شفاكو للصناعات الدوائية، شركة سبأ فارما للصناعات الدوائية)، والبالغ عددهم (700) مفردة.

3.10. عينة الدراسة:

يُعدُّ حجم العينة المناسب من الأمور الأساسية والمهمة لإجراء البحوث والدراسات العلمية، حيث إن انخفاض حجم العينة عن الحد المطلوب قد لا يجعلها تمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً صحيحاً، كما أن كبر حجم العينة أكثر مما ينبغي يتطلب من الباحث بذل الكثير من الوقت والجهد والمال لاستكمال الدراسة (العريفي، 2012، 182).

وقد حدد الباحثان حجم عينة الدراسة بناء على جدول حجم العينات لـ (Krejcie & Morgan) الذي أورده العريفي (2016، 186)، حيث حدد بأن عينة مكونة من (80) مفردة، تكفي لتمثيل مجتمع مكون من (100) مفردة، وأن عينة مكونة من (217) مفردة تكفي لتمثيل مجتمع مكون من (500) مفردة، كما أن عينة مكونة من (278) مفردة، تكفي لتمثيل مجتمع مكون من (100) مفردة، وبمستوى ثقة (95%)، ولأن مجتمع الدراسة يتكون من (700) مفردة، فقد حدد الباحثان حجم العينة بحسب جدول حجم العينات لـ (Krejcie & Morgan) بـ (248) مفردة، كان اختيارها بطريقة العينة العشوائية، كما أكد الباحثان ذلك من خلال الرجوع إلى عدد من المعادلات الإحصائية الخاصة بتحديد حجم العينة، ومنها: (معادلة ريتشارد جيجر)، و(معادلة روبرت ماسون)، و(معادلة ستيفن ثامبسون) (بشمان، 2014، 91)، وكانت نتيجة المعادلات هي حجم العينة المحددة نفسها في جدول العينات، حيث كانت النتيجة (248) مفردة، وللخروج بنتائج دقيقة قدر الإمكان، وقد زاد الباحثان من حجم عينة الدراسة بنسبة (35%) ليصبح (335) مفردة، ونظراً لما تتطلبه طبيعة هذه الدراسة قام الباحثان باختيار العينة العشوائية، حددا حجم العينة لكل شركة وفقاً للمعادلة:

$$\text{حجم العينة للشركة} = (\text{حجم الشركة} / \text{حجم المجتمع الكلي}) \times \text{حجم العينة الكلية}$$

والجدول رقم (1) حجم عينة الدراسة لكل شركة.

جدول (1) حجم عينة الدراسة لكل شركة

الشركة	حجم المجتمع	النسبة من حجم المجتمع	حجم العينة	35% من حجم العينة	العينة+35% من حجم العينة
سبأ فارما للصناعات الدوائية	345	48.94%	121	42	164
شفاكو للصناعات الدوائية	360	51.06%	127	44	171
الإجمالي	705	100%	248	87	335

4.10. نسبة استجابة مجتمع الدراسة:

بلغ حجم عينة الدراسة (335) مفردة، ووزعت (335) استبانة، واسترجعت (321) استبانة، وبعد الاطلاع على الاستبانات المستردة وتدقيقها تبين أن هناك (4) استبانات غير صالحة لأغراض التحليل الإحصائي، وبهذا يكون عدد الاستبانات التي اعتمدها الباحثان لغايات التحليل الإحصائي (317) استبانة، أي: ما نسبته (94.63%) من مجموع الاستبانات الموزعة، والجدول (2) يوضح عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي.

جدول (2) عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي

الشركة	حجم المجتمع	الاستبانات الموزعة	الاستثمارات المسترجعة	الاستثمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستثمارات الصالحة إلى حجم العينة
شركة سبأ فارما للصناعات الدوائية	345	164	159	157	95.73%
شركة شفاكو للصناعات الدوائية	360	171	162	160	93.57%
المجموع	705	335	321	317	94.63%

5.10. صدق أداة الدراسة وثباتها:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

عرض الباحثان الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والمعرفة في مجال موضوع الدراسة، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون، أجريا التعديلات المقترحة.

- الصدق والثبات (من خلال العينة الاستطلاعية):

قبل البدء بالتوزيع النهائي لاستمارة الاستبانة، قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية لعينة، بلغت (60) فرداً من العاملين في الشركتين محل الدراسة، وبعد أن أجرى الباحثان اختبار الصدق والثبات عن طريق العينة الاستطلاعية، كانت نتائج اختبار الصدق والثبات للعينة الاستطلاعية مقبولة إحصائياً، وتبين أن أداة الدراسة يمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على المجتمع.

- الصدق البنائي:

كان اختبار الصدق عن طريق تقدير معاملات الارتباط لجميع أبعاد المتغير المستقل والتابع بالمجموع الكلي لكل محور، وتبين من صدق الأداة أنها تحقق الأهداف المطلوب تحقيقها.

- اختبار ثبات الأداة بصورتها النهائية:

أجرى الباحثان اختبار كرونباخ (ألفا) - (alpha-Cronbach's)؛ لمعرفة درجة ثبات متغيرات الاستبانة، ومصادقية إجابات عينة الدراسة على الاستبانة بصورتها النهائية، وبشكل عام بلغت قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات (0.96)، وهذا يعني أنها جاء بنسبة ثبات مرتفعة جداً، وجاءت

نسبة المصادقية لإجابات العينة (0.98)، وهذا يعني أن درجة مصادقية الإجابات مرتفعة جداً، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة، ويمكن الاعتماد على النتائج في تعميمها على مجتمع الدراسة بدرجة كبيرة.

11. نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

أولاً نتائج تحليل المتغير المستقل: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) للتعرف على مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، والتحسين المستمر) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول (3) أدناه.

يتضح من الجدول (3) أن مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة كان عالٍ، فقد جاء بنسبة (81.11%) وبمتوسط حسابي (4.055)، وانحراف معياري (0.56).

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	مستوى التحقق	الترتبة
1	سياسة الصحة والسلامة المهنية	4.099	0.73	81.98%	عالية	1
2	التخطيط	4.087	0.68	81.74%	عالية	2
3	العمليات والتطبيق	4.071	0.64	81.42%	عالية	3
4	الفحص والتصحيح	3.972	0.74	79.43%	عالية	6
5	مراجعة الإدارة	4.052	0.64	81.05%	عالية	5
6	التحسين المستمر	4.054	0.61	81.09%	عالية	4
متوسط محور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)		4.055	0.56	81.11%	عالية	

كما يتضح من الجدول (3) إن مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية لجميع الأبعاد كان عالٍ، حيث جاء بُعد سياسة الصحة والسلامة المهنية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.099)، ونسبة موافقة (81.98%)، وانحراف معياري (0.73)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد التخطيط بمتوسط (4.087) ونسبة موافقة (81.74%)، وانحراف معياري (0.68)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد العمليات والتطبيق بمتوسط حسابي (4.071) ونسبة موافقة (81.42%)، وانحراف معياري (0.64)، وجاء في المرتبة الرابعة بُعد التحسين المستمر بمتوسط حسابي (4.054)، ونسبة موافقة (80.39%)، وانحراف معياري (0.61)، وجاء في المرتبة الخامسة بُعد مراجعة الإدارة بمتوسط حسابي (4.052)، ونسبة موافقة (81.05%)، وانحراف معياري (0.64)،

وجاء في المرتبة الأخيرة بُد الفحص والتصحيح بمتوسط (3.972)، ونسبة موافقة (79.43 %)، وانحراف معياري (0.74).

وعند مقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة اتضح أنها تتفق مع نتائج بعض الدراسات، مثل: دراسة (عبدالكريم، 2019) التي بينت أن المؤسسات محل الدراسة لها نظام الصحة والسلامة المهنية الذي بُني على وفق المواصفة (OHSAS 18001) ومستوى التوافر فيه مرتفع، كما تتفق مع نتائج دراسة (الطراونة، 2017) التي توصلت إلى أن مستوى تطبيق الإجراءات الأساسية لتحقيق الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية كان مرتفعاً، وتتفق مع نتائج دراسة (Habeb, 2020) التي بينت أن واقع إدارة الصحة والسلامة المهنية ومستوى اهتمام الإدارة في الصحة والسلامة المهنية في قطاع النفط في الجمهورية اليمنية جاء بدرجة كبيرة، كما تتفق مع نتائج دراسة (قوارح، 2015) التي بينت أن درجة موافقة عينة الدراسة حول اهتمام المؤسسات المبحوثة بنظام الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001 كان مرتفعاً، وتتفق مع نتائج دراسة (الأعرج، 2010) التي أظهرت أن مستوى متطلبات تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية (السياسات، التخطيط، التطبيق، الفحص والتصحيح، المراجعة، التحسين المستمر) في شركات الأدوية كان مرتفعاً.

ولا تتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (أحمد، وكاظم، 2020) التي أظهرت ضعف اهتمام الشركة المبحوثة في اتباع أساليب المواصفة الدولية (OHSAS)، وعدم قدرتها على اتخاذ الإجراءات الوقائية المؤدية إلى توفير الحماية المهنية للعاملين من الحوادث والإصابات التي تؤثر في صحتهم، كما لا تتفق مع نتائج دراسة (عزت، 2020) التي أظهرت أن تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية تتوافق مع متطلبات المواصفة (OHSAS 18001:2007) كان منخفضاً، كما لا تتفق مع نتائج دراسة (جامل، 2017) التي أظهرت أن واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية الدوائية في أمانة العاصمة من وجهة نظر العاملين كان متوسطاً، ولا تتفق مع نتائج دراسة (أبو جبارة، 2016) التي أظهرت وجود درجة متوسطة من الموافقة على جميع فقرات وبنود المعيار الدولي للسلامة والصحة المهنية (OHSAS 18001) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، ولا تتفق مع نتائج دراسة (الشمري، 2009) التي أظهرت وجود ضعف في الالتزام بتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS 18001:2007).

ثانياً تحليل فقرات المتغير التابع: أداء العاملين:

للتعرف على مستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية (السلوك الإبداعي للعاملين، الدافعية، القدرة على الإنجاز)، قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد جاءت النتائج كما في الجدول (4) أدناه:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير أداء العاملين

م	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	مستوى التحقق	الرتبة
1	السلوك الإبداعي للعاملين	4.10	0.65	81.97%	عالية	2
2	الدافعية	3.99	0.68	79.71%	عالية	3
3	القدرة على الإنجاز	4.14	0.60	82.81%	عالية	1
متوسط أداء العاملين		4.07	0.53	81.40%	عالية	

يتضح من الجدول (4) أن مستوى أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة كان عالياً؛ فقد جاء بنسبة موافق (81.40%) وبمتوسط حسابي (4.07)، وانحراف معياري (0.53). كما يتضح من الجدول (4) أن جميع أبعاد أداء العاملين حصلت على درجة موافقة عالية، حيث جاء بُعد القدرة على الإنجاز في المرتبة الأولى بمتوسط (4.14) ونسبة (82.81%)، وانحراف معياري (0.60)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد السلوك الإبداعي للعاملين بمتوسط حسابي (4.10) ونسبة موافقة (81.97%)، وانحراف معياري (0.65)، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد الدافعية بمتوسط حسابي (3.99) ونسبة موافقة (79.71%)، وانحراف معياري (0.68).

ومن خلال نتائج التحليل الوصفي يمكن القول إن مستوى أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة كان عالٍ، وعند مقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة اتضح أنها تتفق مع نتائج بعض الدراسات، مثل: دراسة (عبدالكريم، 2019) التي بينت أن مستوى الأداء البشري كان مرتفعاً في هذه المؤسسات محل الدراسة، وتتفق مع نتائج دراسة (الأعرج، 2010) التي أظهرت أن مستوى أداء الموارد البشرية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية كان مرتفعاً.

بناء على ما سبق وبعد الانتهاء من التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، يمكن القول إن الهدف الفرعي الأول الذي نصه: "التعرف على مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، والتحسين المستمر) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة"، والهدف الفرعي الثاني للدراسة الذي ينص على: "التعرف على مستوى أداء العاملين (السلوك الإبداعي للعاملين، الدافعية، القدرة على الإنجاز) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة"، قد تحققا.

كما يمكن القول إن التساؤل الفرعي الأول للدراسة الذي ينص على: "ما مستوى تطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، والتحسين المستمر) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة؟" والتساؤل الفرعي الثاني الذي نصه: "ما مستوى أداء العاملين (السلوك الإبداعي للعاملين، الدافعية، القدرة على الإنجاز) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة؟"، قد أجاب الباحثان عنهما.

12. اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة قام الباحثان بإجراء بعض الاختبارات، حيث استخدمنا اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لاختبار الفرضية الأولى والثانية؛ لمعرفة إذا كان مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة عالٍ أم لا، ولمعرفة إذا كان مستوى أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة عالٍ أم لا، استخدم الباحثان اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل محاور الاستبانة، ولمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المرتفعة وهي (3.4) أم لا، حيث يمكن إثبات الفرضية إذا كانت قيمة T دالة إحصائياً عند مستوى أصغر أو تساوي 0.05 فيمكن النظر إلى المتوسط الحسابي الذي تم استخراجها، فإذا كان أكبر أو يساوي (3.4) فإن ذلك يعني إن هناك دلالة على أن مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة عالٍ، وإذا كان المتوسط أصغر من (3.4) (مع وجود دلالة إحصائية، أو عدم وجود دلالة)، فإن ذلك يعني أن مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)، ومستوى أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة ليس عالٍ.

كما استخدم الباحثان تحليل التباين F الأحادي (One Way Anova) لاختبار الفروق في آراء العينة حول أثر تطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة حسب المتغيرات التي تحتوي على ثلاث فئات فأكثر (العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، طبيعة العمل)، وذلك كما يأتي:

- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، التحسين المستمر) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية".

وتهدف هذه الفرضية إلى معرفة أثر تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة، ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

Sig.T	اختبار T	الانحدار β	Sig.F	اختبار F	R ²	R
مستوى الدلالة			مستوى الدلالة		معامل التحديد	معامل الارتباط
0.000	16.49	0.645	0.000	271.996	0.463	0.681

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، فمعامل التحديد R² يوضح بأن الاهتمام بتطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) بشكل عام يفسر ما نسبته (0.463) من التغيرات الحاصلة في مستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، ما يشير إلى أن (46.30%) من المتحقق من أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة ناتج عن التزام هذه الشركة بتطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)، كما تعني هذه النتيجة أن (63.70%) من التغيرات التي تحدث في مستوى أداء العاملين تعود إلى عوامل أخرى غير معايير نظام الصحة والسلامة المهنية.

كما تفسر قيمة درجة التأثير β التي بلغت (0.645) أنه بافتراض تحييد أثر أي متغيرات أخرى لم تخضع للدراسة ستؤدي الزيادة بنسبة (100%) في مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في الشركة محل الدراسة إلى زيادة بمقدار (64.50%) في أداء العاملين في هذه الشركة، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة، التي بلغت (271.996) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يثبت وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة، ما يعني قبول الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، والتحسين المستمر) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

وهذه النتيجة تفسر أن المحافظة على أداء العاملين يتطلب المحافظة على العاملين، والحد من مخاطر الإصابة أثناء العمل الناتجة عن الحوادث، وتوفير البيئة الآمنة المساعدة والمحفزة للعاملين في إنجاز أعمالهم، ولا يمكن ذلك إلا بالالتزام بتطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) بشكل فاعل؛ لأن نظام الصحة والسلامة المهنية يُعدُّ من الوسائل التي تسهم في زيادة أداء العاملين للشركات، من خلال المحافظة على العاملين من الأمراض والحوادث التي قد تعرضهم للخطر، كما تفسر هذه النتيجة أن شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية تطبق نظام الصحة والسلامة المهنية بأبعاده كافة، وتعمل على الاستفادة منه بشكل جيد، كما بينت ذلك نتائج مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) بجميع أبعادها التي كانت عالية؛ مما أثر بشكل إيجابي في أداء العاملين

للشركات محل الدراسة، كما تفسر هذه النتيجة أنه كلما زاد اهتمام شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية بتطبيق معايير نظام الصحة والسلامة المهنية زاد أداء العاملين فيها. وعند مقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة اتضح أنها تتفق مع نتائج بعض الدراسات، مثل: دراسة (البكري، والركابي، 2020) التي أثبتت أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يقدم للفرد العامل الشعور بالأمان؛ نظراً لما يتضمنه من تعليمات وقوانين شُرعت؛ من أجل الحفاظ على صحة العامل وضمان سلامته الأمر الذي سينعكس إيجاباً على أداء العامل وأداء المؤسسة ككل، وتتفق نتائج هذه الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة (أبوخشم، 2020) التي بينت وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، كما تتفق مع نتائج دراسة (Minghui & Petra, 2020) التي أكدت أن اعتماد معيار (OHSAS): المتطلبات العامة، سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتشغيل، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة) يؤثر بشكل إيجابي في الأداء، وتتفق مع نتائج دراسة (عبدالكريم، 2019) التي أثبتت أن نظام الصحة والسلامة المهنية (متطلبات عامة، سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، التحقق والفحص، المراجعة الإدارية) له دور كبير في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، وتتفق مع نتائج دراسة (أبو نواس، 2018) التي توصلت إلى أن تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية يؤثر بشكل مباشر في مستوى أداء العاملين.

- اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى:

ولتحديد ترتيب تأثير أبعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، التحسين المستمر) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، وضع الباحثان الجدول (6).

يتضح من الجدول (6) أن تأثير أبعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية متفاوت، فقد جاء بُعد التحسين المستمر الأعلى تأثيراً في أداء العاملين، يليه بُعد التخطيط، ثم بُعد مراجعة الإدارة، يليهما بُعد العمليات والتطبيق، ثم بُعد سياسة الصحة والسلامة المهنية، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد الفحص والتصحيح.

جدول (6) ترتيب تأثير أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين.

الترتيب	Sig.F مستوى الدلالة	اختبار F	R ² معامل التحديد	البُعد
5	0.000	121.16	0.278	سياسة الصحة والسلامة المهنية
2	0.000	166.85	0.346	التخطيط
4	0.000	152.96	0.327	العمليات والتطبيق
6	0.000	118.89	0.274	الفحص والتصحيح
3	0.000	162.64	0.341	مراجعة الإدارة
1	0.000	181.02	0.365	التحسين المستمر

بناءً على ما سبق وبعد الانتهاء من اختبار الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة والفرضيات الفرعية لها، وبالاعتماد على نتائج الإحصاء الوصفي للدراسة، يمكن القول إن الهدف الرئيس للدراسة الذي ينص على: تحديد أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية)، قد تحقق.

كما يمكن القول إن التساؤل الرئيس للدراسة الذي ينص على: "ما أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية؟" قد تمت الإجابة عنه.

- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) ومستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الشركة، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، طبيعة العمل)".

وللتأكد من وجود فروق في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) ومستوى أداء العاملين في شركات صناعة الأدوية اليمنية بحسب المتغيرات الديموغرافية: (الشركة، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، طبيعة العمل) استخدم الباحثان اختبار (T-Test) للعينات المستقلة ذات المتغيرين، واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للعينات المستقلة ذات الثلاثة متغيرات، وبعد الانتهاء من اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) ومستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، تعزى للمتغيرات (الشركة، التخصص العلمي).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) ومستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية، تعزى إلى المتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، المسمى الوظيفي).

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى تطبيق معايير نظام السلامة والصحة المهنية (OHSAS:18001) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية تعزى إلى متغير (الجنس)، عدم وجود فروق تعزى لمتغير (طبيعة العمل).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية تعزى إلى متغير (الجنس)، ووجود فروق تعزى إلى متغير (طبيعة العمل). ومن خلال اختبار الفرضية الرابعة يمكن القول إن الهدف الفرعي الرابع للدراسة الذي ينص على: "الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تطبيق معايير نظام السلامة والصحة المهنية ومستوى أداء العاملين في شركات صناعة الأدوية اليمنية، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية في (الشركة، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة، سنوات الخدمة، طبيعة العمل)"، قد تحقق.

كما يمكن القول إن التساؤل الفرعي الرابع للدراسة الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تطبيق معايير نظام السلامة والصحة المهنية ومستوى أداء العاملين في شركات صناعة الأدوية اليمنية، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية في (الشركة، الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، التخصص، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة في الشركة، طبيعة العمل)؟ قد أجيب عنه.

13. الاستنتاجات

بناءً على ما توصل إليه الباحثان من خلال التحليل الإحصائي للبيانات الأولية، كانت الاستنتاجات الآتية:

1. تهتم شركتا صناعة الأدوية محل الدراسة اهتماماً كبيراً بتطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) بأبعادها كافة، وقد جاء مستوى الاهتمام بمعايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية بالترتيب تنازلياً (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، التحسين المستمر، مراجعة الإدارة، الفحص والتصحيح).

2. تُولي شركتا صناعة الأدوية محل الدراسة اهتماماً خاصاً بسياسة الصحة والسلامة المهنية، وتعمل على نشر الالتزام بتلك المعايير، من خلال عقد دورات توعوية، وتعمل على متابعة العاملين بالالتزام بتطبيق إجراءات السلامة أثناء العمل.

3. إن مستوى تطبيق معيار التخطيط بكونه معياراً من معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة كان عالياً، وإن شركتي الأدوية اليمنية (سبأ فارما، شفاكو) ملتزمة بتنفيذ البرامج والخطط المعدة سلفاً، من خلال تجهيز بيئة عمل آمنة، وإن

الشركات تأخذ معايير الصحة والسلامة بوصفه جزءاً من الخطة الإستراتيجية لها، وتلتزم بالمتطلبات القانونية لإجراءات الصحة والسلامة عند عملية التخطيط.

4. تبدي شركتنا صناعة الأدوية محل الدراسة اهتماماً كبيراً بالعمليات والتطبيق، حيث تقوم الشركتان بتدريب العاملين وتوعيتهم بالعمليات والتطبيق لإجراءات الصحة والسلامة المهنية باستمرار، كما تمتلكان هيكلًا واضحاً ومسؤولياتٍ محددةً فيما يتعلق بإدارة العمليات والتطبيق، إلى جانب أن لديهما معايير رقابية خاصة بالعمليات والتطبيق، كما تمتلك الشركتان العديد من الإجراءات في حالات الطوارئ المتعلقة بالعمليات والتطبيق.

5. تحرص شركتنا صناعة الأدوية محل الدراسة على أن يتحمل الأفراد العاملون مسؤولياتهم في تأمين بيئة العمل التي يعملون بها، كما تحرص على ضرورة التزام العاملين بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية.

6. تلتزم شركتنا صناعة الأدوية محل الدراسة باتباع معيار الفحص والتصحيح لإدارة سجلاتها، وتقوم الشركتان بعملية قياس مستوى الفحص والتصحيح، وتعتمدان في ذلك أساليب متعددة في الحصول على المعلومات لتخطيط فعاليتها، كما تعتمدان على الأساليب الإحصائية لقياس الحوادث ومراقبتها، وتتابع الشركتان كذلك شكاوى العاملين وملاحظاتهم حول الفحص والتصحيح.

7. تلتزم شركتنا صناعة الأدوية محل الدراسة باتباع معيار مراجعة الإدارة في إدارتها، من خلال توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، وتمتلك الإدارة القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بعملية تحسين معايير الصحة والسلامة المهنية، كما تعمل الشركتان على تحقيق التوازن بين مخاطر العمل، وتكاليف التخلص من هذه المخاطر، وتقوم الإدارة باستمرار بتحفيز الموظفين؛ لتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية ومراجعتها.

8. تؤكد شركتنا صناعة الأدوية محل الدراسة على اتباع عملية التحسين المستمر في إدارتها؛ لتقليل من الحوادث والمخاطر المحتملة، تعتمد الشركتان برامج لتقليل حدوث المخاطر جراء إنجاز الأعمال، وتعمل باستمرار للحصول على أحدث وسائل الوقاية من الحوادث والمخاطر، كما أن الإدارة في شركتي الأدوية لديها أجهزة متطورة تستخدمها لمعرفة أسباب الحوادث وكيفية الوقاية، وتستثمر مواردها المالية والبشرية لعملية التحسين المستمر.

9. إن مستوى أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة كان عالياً، وقد حصلت جميع أبعاد أداء العاملين على درجة موافقة عالية، وقد جاء في المرتبة الأولى بُعد القدرة على الإنجاز، يليه بُعد الدافعية، وأخيراً بُعد السلوك الإبداعي للعاملين.

10. يمتلك العاملون في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل، واقتراح أفكار حديثة لإنجاز العمل، وطرائق تنفيذها، ويقومون بتنفيذ المهام التي

توكل إليهم دون تذر، ولديهم حرص على إحداث تغييرات جديدة ومبتكرة في أساليب العمل؛ لإنجاز أعمالهم بين مدة وأخرى.

11. تقوم إدارة شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة بتحفيز العاملين المتميزين في أدائهم وتكريمهم، من خلال تشجيعهم بحوافز مادية أو معنوية، وتعمل على غرس الدافعية لدى العاملين، من خلال توزيع العمل بينهم بعدالة، وبما يتناسب مع قدراتهم، وتقوم بتكريم الأفضل من العاملين بإعطائهم حوافز مادية أو معنوية.

12. يلتزم العاملون في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة بتأدية المهام المحددة لهم، والحرص على تنفيذها بدقة، كما أن المهام الوظيفية للعاملين تتناسب مع الواجبات التي توكل إليهم، حيث تحرص الإدارة على اختيار العاملين ووضعهم في الوظيفة التي تناسب قدراتهم الذاتية.

13. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) بأبعاده (سياسة الصحة والسلامة المهنية، التخطيط، العمليات والتطبيق، الفحص والتصحيح، مراجعة الإدارة، والتحسين المستمر) في أداء العاملين في شركتي سبأ فارما وشفاكو للأدوية.

14. يختلف تأثير معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في أداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة، فقد كان بُعد التحسين المستمر الأعلى تأثيراً في أداء العاملين، يليه بُعد التخطيط، ثم بُعد مراجعة الإدارة، يليهما بُعد العمليات والتطبيق، ثم بُعد سياسة الصحة والسلامة المهنية، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد الفحص والتصحيح.

14. التوصيات:

1. تعزيز اهتمام شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة بتطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)؛ نظراً لأهميتها في توفير بيئة عمل آمنة، ورفع مستوى أداء العاملين.
2. الاهتمام أكثر بسياسة الصحة والسلامة المهنية في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة، من خلال الاهتمام بتهيئة الأدوات والمستلزمات الكافية لتنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية.
3. مضاعفة الاهتمام بالتخطيط لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، من خلال الاحتفاظ بالمعلومات والبيانات وتوثق الإجراءات كافة، مع المراجعة الدورية لمظاهر الخطر على العاملين والبيئة.
4. الاهتمام بشكل أكبر بالعمليات والتطبيق، من خلال وضع برامج خاصة، يترتب عليها زيادة الوعي لدى العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة بالمخاطر المهنية، التي تحسن من مستوى رد فعلهم تجاه الظروف الخطيرة، مما يمكنهم من تقادي الوقوع في الحوادث.
5. إعطاء اهتمام أكبر بالفحص وإجراءات التصحيح لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، من خلال اتباع الأساليب الإحصائية لقياس الحوادث ومراقبتها، والقيام بالتشخيص والمحافظة على الإجراءات وتنظيم سجلات الصحة والسلامة، وتقييم إجراءات نظام إدارة الصحة والسلامة بشكل مستمر.

6. تعزيز التزام العاملين بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية، من خلال تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والصحة المهنية.
 7. زيادة اهتمام الإدارة العليا بمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؛ لضمان استمراريته وفعاليتها، من خلال الاستمرار في تحفيز الموظفين على تحسين معايير الصحة والسلامة المهنية ومراجعتها.
 8. مضاعفة الاهتمام بالتحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، من خلال متابعة أحدث وسائل الوقاية من الحوادث والمخاطر وتوفيرها.
 9. العمل على التدريب المستمر للعاملين في إجراءات تطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001)؛ وذلك للتقليل من الحوادث والإصابات.
 10. إعطاء اهتمام أكبر بأداء العاملين في شركتي صناعة الأدوية محل الدراسة عن طريق تطوير قدرات الموظفين بالتدريب والتعليم المستمر.
 11. تعزيز السلوكيات الإبداعية لدى العاملين، من خلال العمل على تشجيع الأفكار الإبداعية وتشجيع المبدعين، ومن خلال مكافأة الموظفين الذين يقدمون مقترحات إبداعية حلاً لأي مشكلة.
 12. تعزيز الدافعية لدى العاملين، من خلال العمل على خلق مناخ تنافسي إيجابي بينهم؛ من أجل تحريك طاقاتهم الكامنة وتنمية قدراتهم على الإبداع والابتكار.
 13. العمل على نشر الوعي الوقائي بين العاملين وتوعيتهم بأن الأمن والسلامة المهنية هي مسؤولية الجميع.
 14. الاستمرار بالعمل على نشر ثقافة الالتزام بتطبيق معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) بين العاملين.
 15. المراجع:
- أبو جبارة، سامر. (2016). تقييم إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المنظمات باستخدام المعيار العالمي OHSAS 18001 (دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في قطاع الكهرباء بمحافظة غزة) (رسالة ماجستير). جامعة الأزهر بغزة.
- أبو يوسف، محمد (1989). الإحصاء في البحوث العلمية. المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر.
- أبوخشم، مفتاح المبروك على (2020)، أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء (المنطقة الغربية إدارة التوزيع الغربية)، (رسالة ماجستير). جامعة الزاوية، ليبيا.
- أبونواس، أسامة محمد عبد الحميد (2018)، أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، دراسة ميدانية على الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم في الأردن، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، 4(2)، 14-54.

أبوهادي، أحمد جابر حسين (2019)، أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال إستراتيجيات الريادة، دراسة ميدانية في الشركات اليمنية للصناعات الغذائية، (أطروحة دكتوراه)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.

أحمد، سالي إبراهيم، وكاظم، عامر عبد اللطيف (2020)، المواصفة الدولية لصيانة العاملين (OHSAS 18001) وأثرها في الفاعلية التنظيمية دراسة استطلاعية تحليلية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (62)، 59-96.

إسماعيل، رغيد إبراهيم (2010)، دراسة موقفية لإمكانية إقامة النظام المتكامل للبيئة والسلامة والصحة المهنية وفق المواصفات (OHSAS:18001:1999) & (ISO:14001:2004) ، مجلة تنمية الرافدين، (32) 97، 193-223.

آسية، رحيل (2011)، دور الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر. الأديمي، منصور ياسين (2010)، منهج البحث العلمي وتطبيقاته في العلوم التجارية والاقتصادية، الطبعة الثانية، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن.

الأعرج، محمد محمود. (2010) تطبيق المواصفات الدولية OHSAS 18000 في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا الأردن.

إمام، محمد بيومي محمد (2015)، تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 6 (4) 325-348. باسل، خميس محمد (2014)، علاقة المنظمة المعلمة بتعزيز إجراءات لسلامة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية، (رسالة ماجستير)، جامعة الأزهر، غزة.

براهيم، براهيم، والعيد، قرين (2015)، واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي للعمال (دراسة ميدانية)، حوليات جامعة الجزائر 1، 30(1)، 228-228. بشماني، شكيب (2014)، دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، 36، (5)، 85-100.

البكري، علي مضر عبد الباقي، والركابي، هدى عدنان توفيق (2020)، تشخيص واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001:2018 دراسة حالة في مستشفى الرافدين الأهلي، مجلة كلية الإسراء للعلوم الاجتماعية والإنسانية، (1)2، 39-72.

- الشمري، زهرة عبد. (2009م). تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية OHSAS:18001: 2007 - دراسة حالة مصنع المأمون الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 15(53)، 99-132.
- جامل، مصطفى عبدالرحمن (2017)، واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية الدوائية بأمانة العاصمة من وجهة نظر العاملين، (رسالة ماجستير). الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا، صنعاء.
- حسن، أحمد، عيسى (2009)، سيكولوجية الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، ناشرون وموزعون، عمان.
- سميع، زيد صالح حسن (2011). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الجمهورية اليمنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة حلوان، مصر.
- سهيلة، بوسعيد. (2015). دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، دراسة الحالة مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- شحادة، أحمد طاهر أحمد (2019)، أثر تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية (OHSAS 18001)، على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على البلديات الكبرى في قطاع غزة، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- عبد الحميد، مؤمن عبد العزيز، ومحمد، محمد سيد بشير (2015)، العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي، دار العلم والإيمان، مصر.
- عبدالكريم، مشان (2019) دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، (أطروحة دكتوراه). جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وكايد، عبد الحق (2001)، البحث العلمي مفهومه وأدواته، وأساليبه، الطبعة السابعة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمّان.
- العريقي، منصور محمد (2012)، طرق البحث - للباحثين في العلوم الإدارية والتسويقية والمالية والمصرفية، الطبعة الثالثة، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء.
- العريقي، منصور محمد إسماعيل (2016)، طرق البحث، الطبعة الخامسة، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء.
- عزت، حسين نورالدين (2020)، تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001:2007 على مختبرات الكلية التقنية / كركوك، مجلة تنمية الرافدين، 39(125)، 9-42.

- العوامل، نائل (2004)، الأداء الإداري في المؤسسات العاملة بين الإقليمية والعولمة. دراسات العلوم الإنسانية، المجلد (31)، العدد (3).
- الغالب، طاهر وإدريس، وائل (2009)، الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- فارح، عبدالصمد محمد قائد علي (2018)، أثر التغيير المنظمي في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية بأمانة العاصمة صنعاء، (رسالة ماجستير)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.
- القحطاني، سالم وآخرون (1421هـ)، منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات على برنامج SPSS، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض.
- قوارح، هالة، (2015). تقييم فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001:2007، دراسة حالة مؤسسة ENAFOR (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر.
- محمد، عجيبة حاج، وحكيم، بن جروة (2018). أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أعوان الحماية المدنية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 3(6)، 90-102.
- مزهودة، عبد الملك (2001)، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (1).
- الطراونة، قتيبة أحمد (2017)، أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية، مجلة بحوث التربية النوعية، 13(48)، 411-439.
- الشرعة، شاكرك خالد. (2014). أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة آل البيت، محافظة المرقق، الأردن.
- المستجدات الاقتصادية والاجتماعية في اليمن (2020) وضع اليمن في التقارير الدولية، قطاع الدراسات والتوقعات الاقتصادية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي اليمنية، العدد (52)، 1-16.
- المؤمن، علي معمر (2008)، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى، منشورات جامعة 7 أكتوبر، بنغازي.
- النجار، صباح مجيد، ومهدي، نداء صالح (2014)، تقييم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001 دراسة حالة في شركة مصافي الوسط في الدورة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 19(74)، 65-93.

نسيمة، متساحة (2018). **تقييم كفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود خلال الفترة 2014 - 2016**، (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر.

- Freund's, John E. (2014). **Mathematical Statistics with Applications**, 8th, Irwin Miller, Marylees Miller. Pearson Education, Inc
- Habeeb, Ziad Mohammed Ali(2020), **The Reality of the Implementing of Occupational health and safety management** in the Republic of Yemen: analytical study on the oil sector in the Republic of Yemen, PhD thesis, Babasaheb Ambedkar Marathwada University, Indi.
- Minghui Yang& Petra Maresova,(2020), **Adopting Occupational Health and Safety Management Standards: The Impact on Financial Performance in Pharmaceutical Firms in China**, Risk Management and Healthcare Policy, 3(1),1477-1487.
- Mohammadfam, I., Kamalinia, M., Momeni, M., Golmohammadi, R., Hamidi, Y., & Soltanian, A. (2017). **Evaluation of the quality of occupational health and safety management systems based on key performance indicators in certified organizations. Safety and health at work**, 8(2), 156-161.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). **Research methods for business: A skill building approach** (5th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Taber, Keith, S. (2018), **The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education**, Res Sci Educ, 48,1273-1296.