

**تطبيق المواصفة الدولية OHSAS 18000 في شركات صناعة
الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية**

إعداد

محمد محمود الأعرج

إشراف الأستاذ الدكتور

نجم عبد الله العزاوي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

إدارة الأعمال

جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا

كلية الأعمال

قسم إدارة الأعمال

يناير / 2010 م

تفويض

أنا الموقع أدناه "**محمد محمود الأعرج**" أفوض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا

بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات الجامعية أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث

والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: **محمد محمود الأعرج**

التوقيع:

التاريخ: **2010 / 1 / 19 م**

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها

**تطبيق المواصفة الدولية OHSAS 18000 في شركات صناعة الأدوية الأردنية
البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية**

وأجيزت بتاريخ / 1 / 2010 م

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
.....	رئيساً ومشرفاً الأستاذ الدكتور نجم عبدالله العزاوي
.....	عضواً الأستاذ الدكتور محمد عبد العال النعيمي
.....	عضواً الدكتور محمد سليم الشورة
.....	عضواً خارجياً الدكتور عبد العزيز بدر النداوي

شكر وتقدير

الشكر لله عز وجل الذي منحني الصبر والقوة لأكمل هذه الدراسة.
وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان لمشرفي على هذه الرسالة الأستاذ الدكتور نجم عبدالله العزاوي الذي نفعني بعلمه وخبرته ولم يبخل علي بوقته ونصحه وتوجيهاته المستمرة.
كما أتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا على ما قدموه لي طيلة فترة دراستي في الجامعة.
وأشكر الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة الرسالة.

وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحث

محمد محمود الأعرج

الإهداء

إلى.....

تلك الروح الطيبة التي طالما أعطت وأعطت إلى ذلك القلب العنون الذي جعلني

مسؤولاً

ذلك الشامخ الذي كان الأمان وقت الخوف والشدة ... وقت الخطأ

منتجف الأظلام ولا أوفيه حقه

إليك أبي

من جعلتني رجلاً بحنانها ينبوع العنان ومصدر السعادة

إليك أمي

رفيقة دربي التي تحملت معي مشاق هذه الحياة

إليك زوجتي

الأمل الذي أضاء حياتي فجعلني أحر مليماً وأحب العيش فيما لاتفاننا في حبهما ورعايتهما

كما تهاوى أبي بذلك طفلي الحبيبين

محمود وجود

لهم جميعاً اهدي ثمرة جهدي ...

محمد محمود الأعرج

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الأهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الأشكال والملاحق
م	الملخص باللغة العربية
ع	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	(1-1): المقدمة
4	(2-1): مشكلة الدراسة وأسئلتها
5	(3-1): أهمية الدراسة
6	(4-1): أهداف الدراسة
7	(5-1): فرضيات الدراسة
8	(6-1): حدود الدراسة
9	(7-1): محددات الدراسة
10	(8-1): التعريفات الاجرائية لمصطلحات الدراسة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
13	(1-2) : المقدمة
13	(2-2) : إطار مفاهيمي في إدارة الصحة والسلامة المهنية
21	(3-2) : معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000
28	(4-2) : أداء الموارد البشرية
31	(5-2) : الدراسات السابقة
36	(6-2) : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
37	الفصل الثالث: منهجية الدراسة - الطريقة والإجراءات
38	(1-3) : المقدمة
38	(2-3) : منهج الدراسة
39	(3-3) : مجتمع الدراسة وعينتها
41	(4-3) : أنموذج الدراسة
42	(5-3) : أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات
44	(6-3) : المعالجة الإحصائية المستخدمة
46	(7-3) : صدق أداة الدراسة وثباتها
48	(8-3) : اختبار التحقق من ملاءمة البيانات للتحليل الإحصائي
50	الفصل الرابع: نتائج التحليل واختبار الفرضيات
51	(1-4) : المقدمة
52	(2-4) : الإجابة عن أسئلة الدراسة
65	(3-4) : اختبار فرضيات الدراسة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
80	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات
81	(1-5): المقدمة
81	(2-5): الاستنتاجات
82	(3-5): التوصيات
84	قائمة المراجع
85	أولاً: المراجع العربية
86	ثانياً: المراجع الأجنبية
90	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الفصل / رقم الجدول
39	أسماء شركات صناعة الأدوية البشرية في مدينة عمان	1 - 3
40	وصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة	2 - 3
47	معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة	3- 3
48	التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	4- 3
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية	1 - 4
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار تخطيط المواصفة الدولية	2 - 4
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار العمليات والتطبيق المواصفة الدولية	3- 4
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار الفحص والتصحيح للمواصفة الدولية	4- 4
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار مراجعة الإدارة للمواصفة الدولية	5- 4
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار التحسين المستمر للمواصفة الدولية	6- 4
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السلوك الابداعي للعاملين	7- 4

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الفصل / رقم الجدول
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى دافعية العاملين	8 - 4
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى قدرة العاملين على الإنجاز	9 - 4
66	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر تطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 على أداء الموارد البشرية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية	10 - 4
68	نتائج اختبار أثر سياسة الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية	11 - 4
70	نتائج اختبار أثر التخطيط على أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية	12 - 4
72	نتائج اختبار أثر للعمليات والتطبيق على أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية	13 - 4
74	نتائج اختبار أثر للفحص والتصحيح على أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية	14 - 4

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الفصل / رقم الجدول
76	نتائج اختبار أثر لمراجعة الإدارة على أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية	15 - 4
78	نتائج اختبار أثر للتحسين المستمر على أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية	16 - 4

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع	رقم الفصل / رقم الشكل
30	أهداف قياس وتقييم أداء الموارد البشرية	1 - 2
41	أنموذج الدراسة	1 - 4

قائمة الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
91	قائمة بأسماء الحكمين	1
92	أداة الدراسة (الاستبانة)	2

تطبيق المواصفة الدولية **OHSAS 18000** في شركات صناعة الادوية

الاردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية

إعداد

محمد محمود الأعرج

إشراف الدكتور

نجم عبدالله العزاوي

الملخص باللغة العربية

هدفت الدراسة الى الكشف عن أثر تطبيق المواصفة الدولية **OHSAS 18000** على أداء

الموارد البشرية.

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (39) فقرة وذلك لجمع

المعلومات الأولية من عينة الدراسة. وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار

الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS**. تكونت عينة الدراسة من (296)

فرداً يعملون في أقسام الجودة.

وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة وبعد إجراء عملية

التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها:

1. بينت نتائج التحليل أن مستوى تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية في شركات تصنيع

الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

2. وأن مستوى تطبيق معيار تخطيط المواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

3. وكان مستوى تطبيق معيار العمليات والتطبيق للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

4. أن مستوى تطبيق معيار الفحص والتصحيح للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

5. وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق معيار مراجعة الإدارة للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

6. وأن مستوى تطبيق معيار التحسين المستمر للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان متوسطاً.

7. كان مستوى أداء المواد البشرية (السلوك الابداعي؛ دافعية العاملين؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية مرتفعاً.

8. وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 على أداء الموارد البشرية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

9. وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 (سياسة الصحة والسلامة المهنية؛ التخطيط؛ العمليات والتطبيق؛ الفحص والتصحيح؛ مراجعة الإدارة؛ التحسين المستمر) على أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

ABSTRACT

The Implementation of International Standard OHSAS 18000 in Jordanian Human Drugs Industrial Companies and their Impact on Human Resource Performance

Prepared by:

Mohammad AL - arage

Supervised by:

Prof.Dr. Nagem AL - Azawi

The study aimed to revealing the Impact of Implementation International Standard OHSAS 18000 on Human Resource Performance in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies.

In order to achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire consisting of (39) paragraphs to gather the primary information from study sample. The statistical package for social sciences (SPSS) program was used to analyze and examine the hypotheses. The study sample consists of (296) individuals working in Quality Department in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies.

The study used many statistical methods. After executing the analysis to study hypotheses; the study concluded that:

- 1. The International Standard Planning Criteria implementation level in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies was high.**
- 2. The International Standard Process Criteria implementation level in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies was high.**
- 3. The International Standard Check and Correct Criteria implementation level in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies was high.**
- 4. The International Standard Management Review Criteria implementation level in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies was high.**
- 5. The International Continuous improvement Criteria implementation level in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies was Median.**
- 6. The level of human resource performance in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies was high.**
- 7. There is a significant statistical impact of Implementation International Standard OHSAS 18000 on Human Resource Performance in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies at level (0.05).**
- 8. There is a significant statistical impact of Implementation International Standard OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Policy, Planning, Process and Implementation; Check and Correct; Management Review; Continuous Improvement) on Human Resource Performance in Jordanian Human Pharmaceutical Industrial Companies at level (0.05).**

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- (1 - 1) : المقدمة
- (2 - 1) : مشكلة الدراسة وأسئلتها
- (3 - 1) : أهمية الدراسة
- (4 - 1) : أهداف الدراسة
- (5 - 1) : فرضيات الدراسة
- (6 - 1) : حدود الدراسة
- (7 - 1) : محددات الدراسة
- (8 - 1) : التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

(1 - 1) : المقدمة

تعد الموارد البشرية من الأصول الهامة للمنظمات وهذا الأصل شأنه من شأن باقي أصول المنظمة بحاجة إلى صيانة بما يكفل المحافظة على القدرات والمهارات والخبرات الضرورية لضمان فعالية المنظمة، وبما يكفل توافر قوى عاملة لديها المقدرة والرغبة في أداء الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وبديهي أنه يدخل في ذلك كافة أوجه النشاط الخاصة بتقييم الأداء والتدريب وتخطيط التطور الوظيفي وغيرها من وظائف إدارة الموارد البشرية (**DeNisi & Griffin, 2005: 485** - **587**). بالإضافة إلى أن هناك نشاطات خاصة تبذل للمحافظة على قدرات الأفراد واتجاهاتهم ومعنوياتهم وتتمثل هذه النشاطات في خدمات عديدة تقدم للعاملين مثل تحسين بيئة العمل وتنظيم ساعات العمل وتوفير برامج الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية، وكذا توفير برامج الامن والسلامة وغيرها من البرامج التي تكفل المحافظة على الحالة المادية أو الجسمانية والحالة المعنوية للعاملين وتحسن اتجاههم نحو عملهم ونحو المنظمة وهذه المزايا إنما توفر لحفز العاملين واجتذابهم وإبقائهم بخدمة المنظمة (**Danna & Griffin, 1999: 125 - 146**).

ومن هنا، تعتبر مهمة الحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من التهديدات والمخاطر هي من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة، فالأمراض والحوادث الناجمة عن العمل والتي يتعرض لها الافراد العاملون تعيق حركة نشاط المنظمة وتحملها خسائر وتكاليف باهظة، مما يستدعي إهتمام المنظمات بالرعاية الصحية وسلامة العاملين فيها (**الطائي، وآخرون، 2006: 446**).

ومن ناحية أخرى تزايد اهتمام التشريعات الحكومية في إصدار قوانين تنص على حماية حقوق العاملين وإلزام أصحاب العمل بها، إلى جانب تحديد واجبات العاملين ومسؤولياتهم تجاه

ارباب العمل والعقوبات التي قد تطبق عليهم في حالة مخالفتهم لأنظمة العمل، إذ تعتبر الحوادث الصحية أمرا كبيرا ومكلفا لأرباب العمل مما دفع بالمديرين إلى منح الكثير من الاهتمام لما يحدث في بيئة العمل، وبالتالي تجنب حالات حدوث الأمراض أو حوادث العمل. وهناك قوانين تضمن حقوق الموظفين الجسدية والنفسية وتعتبر حافزا للعديد من الموظفين لتلبية احتياجاتهم وحقوقهم الإنسانية (U.S. Department of Labor, 2003). كما يبين (U.S. Department of Labor, 2003) أن المديرين على كافة الأصعدة والنواحي يعون أهمية معايير الصحة والأمان في المنظمة ومن المفترض التأكد من سلامة بيئة العمل والتي يجب أن تحمي الأفراد العاملين من الصدمات الجسدية أو الظروف غير الصحية، فمن خلال استخدام البرامج الصحية الفعالة يتم الحفاظ على صحة وسلامة الافراد.

وعليه، قام العديد من الدول كالولايات المتحدة وبريطانيا بوضع مجموعة من المعايير تتعلق بسلامة الموظفين الصحية والمهنية، والغرض أو الهدف الأساسي لها إدارة الصحة والسلامة المهنية للعاملين. وفي ظل المواصفة الدولية **OHSAS 18000** يتعين على المنظمات تزويد موظفيهم بالعمل والمكان المناسب الخالي من مسببات الخطر الجسدي للموظفين العاملين في هذه المنظمات.

وبذلك تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر تطبيق المواصفة الدولية **OHSAS 18000**

على أداء الموارد البشرية.

(1 - 2): مشكلة الدراسة وأسئلتها

يُعهد بإدارة المنظمات مسؤولية الاهتمام بصحة العاملين البدنية والعقلية، وذلك لأسباب اقتصادية وأخرى إنسانية فتدهور الحالة الصحية للعاملين ينعكس أثره بالضرورة على مستوى أدائهم لعملهم فترتفع نسبة الغياب ومعدل دوران العمل ومعدل الحوادث وينخفض مستوى إنتاجهم، هذا إلى جانب فقدان المنظمة لاستثماراتها في التدريب وتوفير الخبرة للعاملين، وبصفة خاصة أولئك الذين يعملون في وظائف حيوية، ومن ناحية أخرى فإن العاملين هم بشر يقدمون للمنظمة خبراتهم وقدراتهم ويبدلون في سبيلها جهودهم وطاقتهم، ومن ثم الاعتبارات الإنسانية التي تقضي بالوقوف إلى جانب الفرد العامل في محنته وشدته، وأن ترد له جزءاً مما قدمه للمنظمة. وعليه يلاحظ أن العديد من المنظمات الصناعية تتصف بكونها لا تعي أهمية كبيرة لمعايير السلامة الصحية والمهنية. وبمقابل هذا تم اعتماد المواصفة الدولية **OHSAS 18000** والتي هي عبارة عن مجموعة من المعايير تتعلق بالصحة والسلامة المهنية في المنظمات. ومن خلال اهتمام الباحث بهذا الموضوع ومراجعته لعدد من شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية، لاحظ وجود تطبيق لهذه المعايير، إلا أنها غير مرتبة التطبيق.

واستناداً لما ذكر آنفاً، يمكن إظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر جلاء من خلال إثارة الأسئلة

التالية:

أولاً: ما مدى تطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** (سياسة الصحة والسلامة المهنية ؛ التخطيط ؛ العمليات والتطبيق ؛ الفحص والتصحيح ؛ مراجعة الإدارة ؛ التحسين المستمر) في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؟

ثانياً: ما مستوى أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على

الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؟

ثالثاً: هل هناك أثر لتطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** (سياسة الصحة والسلامة

المهنية ؛ التخطيط ؛ العمليات والتطبيق ؛ الفحص والتصحيح ؛ مراجعة الإدارة ؛ التحسين

المستمر) على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز)

العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؟

(1 - 3): أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من البحث في أحد المواضيع والمفاهيم الإدارية الحديثة وهو نظام

الصحة والسلامة المهنية **OHSAS - Occupational Health Safety standards** -، ويعتبر هذا المفهوم

حديث العهد نسبياً في الدول النامية، لذلك فإن إخضاعه للدراسة الميدانية يعطيه أهمية واضحة،

خاصة في ظل الظروف والتغيرات الإقتصادية والتكنولوجية والسياسية والاجتماعية المعاصرة.

والتي يستوجب من المنظمات بشقيها الصناعي والخدمي تبني هذا النظام لمواكبة التغيرات البيئية

المختلفة، وتبرز كذلك أهمية الدراسة من الدور الحيوي والهام الذي يلعبه هذا النظام والذي يركز

على كل من الجوانب البشرية والفنية للحوادث والإصابات وإن كانت الجوانب البشرية يجب أن

تحظى باهتمام أكبر حيث إن هناك تقديراً متزايداً في الصناعة لأهمية العنصر البشري في الحوادث

بعد ما ثبت أنه في غالب الأحوال تكون نسبة الحوادث لأسباب إنسانية وبصفة خاصة بسبب

عدم كفاءة الأفراد أعلى من نسبة الحوادث لأسباب فنية (DeNisi & Griffin, 2005: 487). وبذلك

يمكن أن تكون هذه الدراسة وما قد تصل إليه من نتائج ذات فائدة للمؤسسات الخدمية والصناعية بشكل عام وشركات صناعة الأدوية الأردنية بشكل خاص، وبالتالي توجيه أنظار المؤسسات نحو تبني نظام الصحة والسلامة المهنية **OHSAS** لما له من تأثير على الأفراد العاملين في هذه المؤسسات، كما تنبع أهمية هذه الدراسة من خلال إعداد مراجعة نظرية شاملة لموضوع الصحة والسلامة المهنية والتعرف على واقع تطبيقه في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية في المملكة الأردنية الهاشمية.

(1 - 4): أهداف الدراسة

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في محاولة الكشف عن مدى تطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. إعداد إطار نظري خاص بهذه الدراسة، من خلال الاطلاع على الأدبيات المعاصرة ذات الصلة المباشرة بالدراسة والتعرف على محتوياتها الفكرية واستخلاص أبرز المؤشرات المفيدة للدراسة الحالية، والسير في هداها لبناء الإطار العملي للدراسة.

2. التعرف على مستوى تطبيق معايير نظام السلامة الصحية والمهنية (سياسة الصحة والسلامة المهنية؛ التخطيط؛ العمليات والتطبيق؛ الفحص والتصحيح؛ مراجعة الإدارة؛ التحسين المستمر) في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؟

3. توضيح مدى تأثير تطبيق نظام السلامة الصحية والمهنية على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين؛ الدافعية؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؟

(1 - 5) : فرضيات الدراسة

تنطلق فرضيات الدراسة من محاولة الإجابة عن التساؤلات التي وردت في مشكلة الدراسة

ومنسجمة مع الطروحات النظرية له ومفسرة لسلوكيات متغيرات النموذج، وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية HO

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 (سياسة الصحة

والسلامة المهنية؛ التخطيط؛ العمليات والتطبيق؛ الفحص والتصحيح؛ مراجعة الإدارة؛ التحسين

المستمر) على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين؛ الدافعية؛ القدرة على الإنجاز)

العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؛ يشترك منها الفرضيات

الفرعية الآتية:

HO₁₋₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية

(السلوك الإبداعي للعاملين؛ الدافعية؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات

صناعة الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

HO₁₋₂: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي

للعاملين؛ الدافعية؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية

الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

HO₁₋₃: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمليات والتطبيق على أداء الموارد البشرية (السلوك

الإبداعي للعاملين؛ الدافعية؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة

الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

HO₁₋₄: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفحص والتصحيح على أداء الموارد البشرية (السلوك

الإبداعي للعاملين؛ الدافعية؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة

الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

H01-5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

H01-6: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحسين المستمر على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

(1 - 6) : حدود الدراسة

لكل دراسة عملية أو نظرية حدود مكانية، وحدود زمانية وعلمية وكذلك حدود بشرية.

حيث كانت على النحو الآتي:

الحدود البشرية: الأفراد العاملون في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية.

الحدود المكانية: شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية في مدينة عمان.

الحدود الزمانية: المدة الزمنية التي ستستغرق لإنجاز الدراسة.

الحدود العلمية: اعتمد الباحث على متغيرات معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** (سياسة

الصحة والسلامة المهنية ؛ التخطيط ؛ العمليات والتطبيق ؛ الفحص والتصحيح ؛ مراجعة الإدارة

التحسين المستمر) وعلى أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على

الإنجاز).

(1 - 7) : محددات الدراسة

إن الإنسان في حياته يواجه العديد من الصعوبات والمعوقات أثناء مسيرة حياته التي تتأثر بالظروف البيئية المحيطة به، حيث إن الشخص يتبادل التأثير مع المحيط الخارجي الذي يبدله التأثير أيضاً، فكيف الحال به عندما يقوم بالتعامل مع متغيرات بيئية تحتاج إلى التعمق والبحث لأنها تتميز بعدم وضوحها وظهورها على السطح وليست معروفة بالشكل الصحيح. إذ ليس بالإمكان الحصول على كل شيء دون مواجهة أي معوقات أو صعوبات. وهذا ينطبق أيضاً على الدراسات الإنسانية والاجتماعية حيث إن هناك العديد من البحوث والدراسات التي أجريت على مدى العقود الماضية، وواجهت القائمين عليها بعض الصعوبات وذلك لأن الحصول على المعلومات لهذه الدراسات يحتاج إلى الوقت والجهد والتنقيب عن المصادر التي تخدم هذه الدراسات. أما بالنسبة لهذه الدراسة فإن الباحث يوجز بعض المحددات بما يلي:

1. تطبيق الدراسة على شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية في مدينة عمان، وبالتالي فإن تعميم النتائج سينحصر عليها.
2. المتغيرات التي شملتها الدراسة.
3. الدراسات التي تطرقت لموضوع تطبيق المواصفة الدولية **OHSAS 18000** قليلة على حد علم الباحث.

(1 - 8): التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

المواصفة الدولية Occupational Health Safety Standards - OHSAS 18000: مجموعة من

الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الفرد العامل من خطر الإصابة وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية بالإضافة إلى الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

سياسة الصحة والسلامة المهنية: تحقيق مستويات مرتفعة من الصحة والسلامة المهنية

تسهم في تحسين مستوى أداء شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية بالإضافة إلى الإيفاء بالمسؤولية تجاه الأفراد العاملين في هذه الشركات وتجاه البيئة بطريقة تحقق روح القانون (Dessler, 2008: 523).

التخطيط: تأمين أسس السلامة في تصاميم البناء من خلال إيجاد أفضل السبل لمنع

الخطر عن العاملين (الطائي، وآخرون، 2006 : 448).

العمليات والتطبيق: الالتزام الكامل من كافة المستويات الإدارية في الشركات بالتنفيذ

الفعال وتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية (شاهين، 2005 : 85).

الفحص والتصحيح: إجراء الدراسات الميدانية لتشخيص المخاطر وذلك لأن كل موقع له

خصوصية معينة بغية اتخاذ التدابير الوقائية الملائمة (شاهين، 2005 : 77).

مراجعة الإدارة: امتلاك الإدارة الكارد الفني والأجهزة المطلوبة للمراجعة والتحقق من

مستوي تنفيذ الإدارة والعاملين للقوانين والأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية (الطائي،

وآخرون، 2006 : 448).

التحسين المستمر: القيام بتدريب العاملين والتحسين المستمر لقدراتهم وذلك لتأهيلهم

وزيادة معرفتهم في مجال معايير الصحة والسلامة المهنية (Dessler, 2008: 524).

أداء الموارد البشرية Human Resource Performance: كفاءة العاملين وصلاحياتهم وإنجازاتهم

وسلوكلهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية

واستعدادهم لتقليد مناصب أعلى مستقبلاً (نصر الله، 1999: 161).

السلوك الإبداعي للعاملين: القيام بتبني فكرة جديدة لصناعة المؤسسة أو سوقها أو

بيئتها العامة (Daft, 2001: 357).

الدافعية: الرغبة لدى الأفراد العاملين في بذل أقصى جهود ممكنة لتحقيق أهداف

المؤسسة (عباس، 2006: 166).

القدرة على الإنجاز: الرغبة في القيام بعمل جيد، والنجاح في العمل بشكل طموح

وتنافسي ومواجهة المشكلات وحلها (قطامي، وعدس، 2002: 103).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- (1 - 2) : المقدمة
- (2 - 2) : إطار مفاهيمي في إدارة الصحة والسلامة المهنية
- (3 - 2) : معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000
- (4 - 2) : أداء الموارد البشرية
- (5 - 2) : الدراسات السابقة
- (6 - 2) : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

(2 - 1): المقدمة

من بين المسؤوليات الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي تقديم الخدمات الصحية والامن الصناعي للأفراد العاملين كجزء من مهماتها في صيانتهم والحفاظ عليهم وهناك فرق بين مفهومي الصحة والسلامة فعبارة صحة الفرد لها مدلول اوسع واشمل من السلامة اذ يقصد بها خلو الفرد من الامراض العقلية والجسدية بينما يقصد بالسلامة سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابه بها (نصر الله، 1999: 326). كما أن سياسة المنظمة في توفير الصحة والسلامة للعاملين تنطوي على التعامل الآمن بين الأفراد والبيئة بتوفير بيئة آمنة للعامل وظروف عمل خالية من مخاطر تعرضه للحوادث والمشاكل الصحية (عباس، وعلي، 1999: 348).

(2 - 2): إطار مفاهيمي في إدارة الصحة والسلامة المهنية

يرى (الطائي، وآخرون، 2006: 447) أن الصحة والسلامة المهنية تتمثل في الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسمانية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي. أي ان السلامة المهنية تنظر نظرة تتعلق بالفرد العامل وطبيعة العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد. كما يمكن تعريف البيئة الامنة أو السلامة والصحية **Safety & Healthy Environment** بكونها بيئة عمل تتمتع بالشروط الضرورية لتوفير السلامة والصحة للعاملين، أي إنها بيئة عمل تحمي العاملين من احتمالات التعرض للحوادث ومن الإصابة بأمراض، وبيئة عمل صحية، تضمن خلوها من الأمراض (Akaner, 2003: 23).

ويؤكد (Cabral, 2000: 87) أن المنظمات التي تعتمد المنظور الواسع في إدارة أعمالها تهتم بتوفير بيئة آمنة وصحية لمواجهة أوجه التهديد التي يمكن أن يتعرض لها الفرد وتنعكس في عمله، والناجمة عن حوادث أو أمراض بدنية أو نفسية تصيبه أو عن تغيرات تكنولوجية أو تنظيمية أو اقتصادية يمكن أن تهدد قدراته على الاحتفاظ بعمله، فتولد له التوتر والقلق.

ويشير (DeNisi & Griffin, 2005: 486 - 588) إلى أن السلامة المهنية تتمثل في:

1. المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية والقوى العاملة من التعرض للإصابات الناجمة عن مخاطر المهنة وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية.
2. حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل باتخاذ كل التدابير الوقائية.
3. توفير الاحتياطات لتأمين بيئة سليمة تحقق الوقاية من المخاطر.
4. رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد الحد من حوادث العمل وتقليل الاجازات المرضية.

لهذا أكد (Reese, 2008: 106) أن توفير بيئة آمنة وصحية يعد مهماً، للأسباب التالية:

1. التأثير المباشر للحوادث على أداء الفرد وإنتاجيته، حيث تؤدي إلى تعطيله عن العمل، بالإضافة إلى احتمالات إصابته بعجز دائم أو حتى الوفاة.
2. تأثير الحوادث والاصابات على رضا العاملين، وعلى قدرة المنظمة على الاحتفاظ بعناصر مؤهلة، فأثر أية اصابة لا ينحصر بمن يتعرض لها فقط، بل بزملائه أيضاً.

3. تؤثر الحوادث في إنتاجية وأداء المنظمة بشكل عام، إذ تشكل الخسائر الناجمة عن الحوادث والإصابات مصدراً مهماً لتقليل الإنتاجية والأداء، بسبب ما تحدثه من خسائر مادية وإيقاف للعمل، بل إن هذه الخسائر قد تكون من الأهمية، بحيث تحتاج الكثير من المنظمات إعداد إحصاءات دورية لإعداد الحوادث وتكاليفها.

4. تؤثر الخسائر على المجتمع والاقتصاد عموماً، خاصة في الدول التي تكثر فيها حوادث واصابات العمل، فهي تسبب إهداراً للموارد البشرية والمادية وتولد أعباء على الأنظمة الصحية، لذلك، نجد الدول المتقدمة جميعاً تهتم برصد هذه الحوادث وتقدير أثرها على الإنتاجية عموماً، كما تحتفظ بإحصائيات وإعداد تقديرات عن تكاليفها وتأثيرها على كل من الإنتاجية وموارد الدولة/والنظام الصحي.

ويشير (Boyd, 2003: 57) إلى أن أسباب تقليل الإصابات، خاصة للمنظمات التي يمكن

أن تحصل فيها حوادث كبيرة وكلفة، تقتضي المجموعة التالية من الإجراءات:

1. الدقة في تحديد مواصفات ومؤهلات العاملين.

يمكن للمنظمة أن تقلل الإصابات من خلال التحديد الدقيق لمواصفات ومؤهلات العاملين، وتثبيت ذلك في توصيف الوظيفة حتى تضمن اختيار العاملين المناسبين وتزويدهم بالتدريب المناسب وهذه طريقة مهمة للحد من الاصابات الناجمة عن الأسباب الشخصية.

2. التأكد من كون بيئة العمل صحية وآمنة

يتطلب الاهتمام بهذا الموضوع التأكد، مما يلي:

- تحديد مصادر التهديد الخاصة بعمل المنظمة وتحديد سبل الوقاية منها. وغالباً ما تهتم قوانين العمل بأبرزها وأكثرها شيوعاً وخطورة.

- اتخاذ الإجراءات الوقائية لكل مصدر تهديد محتمل.
- التأكد من تمتع البيئة بالمواصفات اللازمة لتكون آمنة وصحية.
- إصدار تعليمات سلامة تلزم العاملين بسلوك يمنع حدوث الإصابات.

3. الرقابة المتشددة

بالنسبة للمنظمات التي يتعرض فيها العاملون لمخاطر عمل المعالجة المهمة تكون أيضاً من خلال ممارسة رقابة متشددة للتأكد من تنفيذ تعليمات السلامة المهنية.

4. رصد حالة السلامة

ويتطلب ذلك جمع البيانات عن الإصابات وأحجامها وتكاليفها... الخ. وتحليل هذه البيانات بشكل دوري للتأكد من مستوى الإصابات لاتخاذ إجراءات إضافية.

5. تحديد الجهة المسؤولة عن وضع وإدارة البرنامج

غالباً ما يجب أن تشمل العاملين لضمان مشاركتهم في وضع البرنامج وإدارته.

ويذكر (Seaver & O'Mahony, 1999: 85) أن هناك العديد من العناصر والأجزاء من

المفترض توافرها في برامج الصحة والسلامة المهنية الجيد، وهي:

1. سياسة واضحة في طريقة معالجة التهديدات لأمن العاملين، حيث يمكن للمنظمة أن تعتمد إحدى سياستين، لكل منهما تأثيراتها على مضمون برنامجها: فقد تتبنى سياسة وقائية، وهذا يقتضي اتخاذ إجراءات تمنع حدوث الإصابات، أو قد تعتمد سياسة علاجية، أي سياسة تهتم فقط بتعويض من يتعرضون لإصابة. ومن الواضح أن السياسة الوقائية تركز على خلق بيئة خالية من مصادر التهديد لصحة وأمن العاملين، أما العلاجية فتهمل ذلك، وتكتفي بتعويض من تعرضوا لأذى.

2. سياسة حول سعة التغطية والحماية من التهديدات، تختلف المنظمات في سعة الخدمات الوقائية التي قد تقدمها، وهذه قد تتراوح من حصر التغطية بأقل ما يمكن، وهذه تعني تنفيذ ما تنص عليه القوانين والتشريعات، وكحد أعلى، حماية شاملة من المخاطر بأنواعها، الطبيعية، والمهنية، والاقتصادية، وهذه تشمل:

- حماية من الإصابات المرضية (البدنية والنفسية)، وهي حماية للإصابات التي تحدث مباشرة بسبب العمل نفسه أو بشكل غير مباشر ولأسباب أخرى، بل إن بعض المنظمات تهتم حالياً بتقديم خدمات وقائية وعلاجية لمعالجة المشاكل النفسية (كمعالجة التوتر الناجم عن العمل وغيره، وأيضا تقديم المساعدة للمدمنين على الكحول أو المخدرات أو غيره... باعتبارها جميعا أحداثاً تنعكس على العمل وتحتاج المنظمة إلى أن تقدم الرعاية والخدمات التي يحتاجها العاملون لتجاوزها.

- حماية من حوادث العمل بأنواعها، وهذه تختلف باختلاف نوع النشاط.
- حماية من الأخطار الاقتصادية والمهنية، أي الحماية من البطالة وفقدان الوظيفة، خاصة فقدان الناجم عن التغييرات التكنولوجية أو التنظيمية، فبعض المنظمات توسع تغطيتها الحمائية لتشمل إعادة تأهيل العاملين الذين يفقدون وظائفهم بسبب تغييرات في التكنولوجيا التي تجريها، أو بسبب تغييرات تنظيمية كأن تتوقف عن إنتاج وتتوسع في آخر، وتلغي فروعاً ودوائر وتتوسع في أخرى... الخ.

3. تحديد طريقة تصميم وإدارة برنامج السلامة المهنية، يمكن للمنظمة أن تنفرد بوضع البرنامج وتحديد تفاصيله وإدارته، أو أن تسند ذلك إلى لجان مشتركة من الإدارة والعاملين، يحددون تفاصيل البرنامج ويشتركون في تنفيذه وإدارته. وتمثل اللجان المشتركة الأسلوب المفضل لمنظمة

تهتم بتوفير رعاية شاملة، وفي هذه الحالة، يمكنها أن تترك التفاصيل إلى العاملين ليحددوا المجالات المشمولة في ضوء أولوياتهم وحاجاتهم.

4. توفير وسائل تحقيق السلامة.

5. تدريب العاملين على السلوك السليم، وهنا لا بد من تدريب العمال الذين يمكن أن تعرضهم لمصادر تهديد، إذ يمكن تقليل المخاطر (الحوادث والأمراض) بالتدريب الجيد للعاملين بحيث يؤدون عملهم، ويستخدمون وسائل الوقائية، بشكل يحميهم منها. فإذا كان عامل معين يؤدي عمله بطريقة تزيد من احتمال تعرضه لحادث، يمكنها تقليل هذه الاحتمالات بتدريبه ليؤديه بطريقة تجنبه المخاطر، وإذا كان بعض من يتعاملون مع أجهزة خطرة لا يرتدون المواد الواقية الضرورية، يمكن معالجة ذلك بتدريب يغير سلوكهم. وهذا يتطلب تحديد مجالات التدريب والأشخاص الذين يحتاجونه.

6. إعداد خطط طوارئ وإصدار تعليمات سلامة، أي إصدار التعليمات الضرورية للوقائية من الحوادث والإصابات، وكذلك لمعالجة الأحداث التي تحصل، وإذا كان هناك احتمال حصول حوادث وإصابات خطيرة ومتعددة. كما بالنسبة لمنظمة معرضة لاحتمال الانفجار أو الحريق أو انتشار وباء أو تسرب سموم... الخ، فهي تحتاج إلى خطط لكل من هذه الأحداث الطارئة، تبين كيفية معالجة الموقف ومسؤوليات الأطراف المختلفة في كل موقف.

7. القيام بنشاط توعية وإعلام، أي القيام بنشاطات توعية وإعلام تعرف العاملين على سبل تجنب التهديدات، وقد يشمل ذلك تقديم محاضرات، وتوزيع مواد إعلامية، ووضع لافتات في أماكن مختلفة، إلى غير ذلك من وسائل تذكّر العاملين بضرورة وكيفية حماية أنفسهم من الحوادث والإصابات.

8. القيام بالتفتيش الدوري، وهو عنصر أساسي في أي برنامج للسلامة المهنية والتفتيش الدوري لمواقع العمل المختلفة يعني التأكد من التزام الجميع بالتعليمات وشروط السلامة.

9. جمع المعلومات وتحليلها واستخدامها، يتم جمع المعلومات لتقدير أحجام وأنواع وتكاليف الإصابات التي. بل إن هذا النشاط يعدُّ نشاطاً أساسياً لأيّة منظمة تتعامل مع أنشطة خطيرة وتكثر فيها الاصابات.

ويؤكد (DeCenzo & Robbins, 2005: 423 – 427) أن أهداف وإجراءات الأمن والسلامة في

أي منظمة تتضمن بالنسبة للعمال:

1. تثقيفهم وتدريبهم وتوعيتهم من خلال حضورهم دورات تتعلق بالسلامة ووضع الإرشادات الخاصة بالعمل.

2. توفير الاحتياطات ووسائل السلامة العمالية المتمثلة بالحماية الشخصية والوقاية من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه.

3. إعادة تصميم أماكن العمل والوظائف لرفع الروح المعنوية لدى العمال ويمكن أن يتم ذلك بتوسيع العمل أفقياً أو إثراء العمل أي الزيادة بشكل عمودي.

4. إحاطة العامل قبل اشتغاله، بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن تعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها.

أما ما يتعلق بظروف العمل، فإنها تتمثل في:

1. توفير الاحتياجات والتدابير اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحرائق أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية.

2. توفير وسائل وتجهيز مركز طبي بأجهزة الأسعاف الطبي للأفراد العاملين في المنظمة لمعالجة الحالات الطارئة أو تقديم الإسعافات الأولية.

ويبين (شاهين، 2003: 74) أن ادارة الصحة والسلامة لا تختلف عن سائر أشكال الإدارة

فهي تشمل:

1. إدارة عملية الصحة والسلامة على المستوى الوطني والمحلي والتخطيط والتنظيم والتنسيق وتحديد الأهداف والمراقبة ووضع قواعد المحاسبة والمساءلة ووضع السياسة العامة.

2. قياس إدارة الصحة والسلامة من جانب الأفراد وفي مواقع محددة .

3. تحفيز المديرين على تحسين مستويات ومعايير أداء الصحة والسلامة في المجالات التي تقع ضمن اختصاصهم الرقابي.

ويعد اتخاذ القرار أحد الخصائص الهامة في عملية الادارة.

ويحدد (British, 1996) أهم أهداف الصحة والسلامة المهنية ذات العلاقة المباشرة برفع

الكفاية الانتاجية للفرد بصورة خاصة، بما يلي:

1. تأمين أعلى درجات الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية للفرد العامل في وسط العمل الذي يمارسه وفي كل مهنة.

2. منع انتشار المخاطر الصحية الناجمة عن ظروف بيئة العمل بين الأفراد مثل منع انتشار الغازات او الأبخرة الضارة في بيئة العمل.

3. حماية الأفراد خلال ممارستهم العمل من العوامل الضارة بالصحة مثل ضرورة تأمين الإضاءة الجيدة.

4. وضع الفرد العامل في بيئة عمل جيدة تتناسب مع تكوينه البدني والنفسي، أي وضع الفرد في بيئة عمل جيدة تجعله قادراً على تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية في العمل، وهو ما يعكس مستوى أدائه.

(2 - 3): معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000

يطلق على المواصفة 18000 سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية **Occupational Health Safety Assessment Series** ويرمز لها بالمصطلح **OHSAS** - وهناك من يطلق عليها نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية **Occupational Health and Safety Management Systems** وصدرت هذه المواصفة كسلسلة من السلاسل الأخرى التي تهتم بالجودة مثل سلسلة **ISO 10015**، سلسلة **ISO 14001**، وسلسلة **IOS 9001**. وصدرت للحاجة الملحة لقياس نظام إدارة الصحة المهنية والسلامة التي يمكن من خلاله تقييم وترخيص أنظمة الإدارة الخاصة بالمنظمات.

إن المواصفة الدولية **OHSAS 18000** تم تطويرها من خلال المعهد البريطاني، وهي تمثل مجموعة من المعايير لتقييم السلامة والصحة المهنية، ويتم فيها تطوير مجموعة من المعايير لتطوير نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، مما يمكن المنظمات من السيطرة والرقابة على مخاطر الصحة وسلامة العاملين وتطوير أدائهم بما ينعكس على أداء المنظمة.

يمكن تعريف المواصفة **OHSAS** بأنها مجموعة من الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين على العمل (العزاوي، وجواد، 2010: 455).

وبالسياق ذاته يؤكد (Frick, 2000: 143) أن المواصفة الدولية OHSAS 18000 تم تطويرها من خلال المعهد البريطاني، وهي تمثل مجموعة من المعايير لتقييم السلامة والصحة المهنية، وتم فيها تطوير هذه المعايير لتطوير نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، مما مكن المنظمات من السيطرة والرقابة على مخاطر الصحة والسلامة وتطوير الأداء.

ويشير (العزاوي، وجواد، 2010: 456) إلى أن المواصفة الدولية OHSAS 18000 قابلة

للتطبيق في أي منظمة من المنظمات التي ترغب بـ:

1. تأسيس نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
2. التخلص أو المخاطر بالنسبة للموظفين وغيرهم من المهتمين الذين قد يتعرضون لمخاطر الصحة المهنية والسلامة المتعلقة بأنشطتها.
3. المحافظة على التحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
4. ضمان تطابقها مع السياسة المعلنة للصحة والسلامة المهنية.
5. السعي لتوثيق أو تسجيل نظام الصحة والسلامة المهنية من قبل منظمة خارجية.

ويشير (Dissler, 2003:528 - 533) إلى أنه يتم تعزيز ودعم المواصفة الدولية

OHSAS - Occupational Health Safety Assessment Series - من خلال التقنيات الموجودة في

المنظمات، حيث إن المواصفة الدولية OSHAH تتضمن قائمة بأولويات التفقيش. حيث إن المواقف

أو الظروف التي قد يحدث تواجد مشاكل قد يسبب الخطر الجسدي للموظفين العاملين في

المنظمات، والاولوية الثانية تعطى للكوارث والحوادث التي حدثت بالفعل والتي من المفترض

الإبلاغ عنها بأسرع وقت ممكن. فيما تختص الاولوية الثالثة بشكاوي الموظفين حول المشاكل التي

تحدثها معايير المواصفة الدولية OSHAH.

ومن وجهة نظر أخرى يؤكد (Armstrong, 2006:838 - 839) أن هناك العديد من الانتقادات التي وجهت لمعايير المواصفة الدولية OSHAH منها التأثير السلبي على المنظمات والعاملين فيها من حيث وضع العديد من الأسس والقواعد للعمل وإنجازها. وبينت (عباس، 2006: 311) أن الالتزام بمعايير المواصفة الدولية OSHAH يبدأ بالإدارة العليا في المنظمات، فبدون الالتزام التام والكامل لكل المستويات الإدارية فإن المحاولات لخفض السلوكيات والتصرفات غير الآمنة من جانب العمل ستلاقي نجاحاً أقل. وإن المراقب أو المشرف في المستوى الإشرافي الأول يعد بمثابة حلقة الربط الهامة في السلسلة، فإذا لم يتعامل المشرف مع الأمان بجدية كاملة، فلا يتوقع ممن هم تحت مسؤوليته فعل ذلك. ولهذا يتأثر أداء الموارد البشرية العاملة في المنظمات بالعديد من المشكلات الصحية والمهنية.

ويذكر (Robson, et..al, 2007: 340) أن هناك العديد من الأهداف التي تسعى المواصفة

الدولية OHSAS 18000 إلى تحقيقها، وتتمثل في:

1. الحماية من المخاطر، من خلال إزالة الخطر من منطقة العمل؛ وتقليل الخطر اذا لم تتم إزالته، وتوفير المعدات الوقائية الشخصية مثل واقبات السمع لتجنب الضجيج.
2. توفير المناخ المهني المناسب من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة.
3. تحقيق بيئة آمنة للعمل خالية من المخاطر ومحصنة من مصادر المخاطر.
4. المحافظة على صحة العاملين.
5. المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمنظمة.
6. المحافظة على السلامة البيئية.

7. تطبيق نظام إدارة الجودة.

8. اعتماد المعايير الدولية في السلامة المهنية **OHSAS 18001**.

9. تجذير ثقافة متميزة لدى الفرد بالصحة والسلامة المهنية.

ويحدد (Scholtz, 2005) أن واجبات أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال

تطبيق المواصفة الدولية **OHSAS 18000** تتمثل بالآتي:

1. إعتقاد قواعد و إجراءات وإرشادات وتعليمات فنية بشأن تنفيذ الأمن والصحة والسلامة في العمل.

2. العمل بأسس الأمن والصحة والسلامة والجودة والارتقاء بها إلى المعايير الموضوعية من قبل إدارة المنظمة.

3. وضع معايير للصحة والسلامة العامة.

4. تنفيذ معايير الجودة التي جاءت بها المواصفة الدولية **IOS 14001**.

5. العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو حوادث أثناء العمل.

6. عمل تقييم وتخمين وتحليل للمخاطر على مستوى المنظمة أو الآلات أو الواجبات.

7. الإشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الصحة والسلامة المهنية.

8. التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل.

9. القيام بتفتيش دوري لأماكن العمل.

10. وضع برنامج تدريبي للعاملين الجدد لتعريفهم بأساسيات الأمن والصحة والسلامة المهنية في عملهم.

11. نشر الوعي والتثقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية.

12. عمل الدراسات الميدانية عن أسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.

13. متابعة التقارير والأبحاث المحلية أو الاقليمية أو العالمية المختصة في السلامة المهنية لمواكبة تطورها.

14. تجذير ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى جميع العاملين في المنظمة.

15. تطوير وتحديث عملها من خلال التحسين المستمر لبرنامج الصحة والسلامة المهنية.

ويوضح (Scholtz, 2005) المذكور في (العزاوي، وجواد، 2010: 460 - 476) أن هناك

مجموعة من المتطلبات العامة للمواصفة الدولية OHSAS 18000، هي:

1. **سياسة الصحة والسلامة المهنية**، ويفترض أن تكون ملائمة لطبيعة مستوى مخاطر الصحة المهنية والسلامة في المنظمة، وتتضمن الالتزام بالتحسين المستمر، وتتضمن الالتزام الذي يتفق على الأقل مع التشريعات الحالية القابلة للتطبيق للصحة المهنية والسلامة ومع بقية المتطلبات. وموثقة ومطبقة، ومعلنة لكافة الموظفين، ومتاحة أمام الأطراف المهتمة. وأخيراً، قابلة للمراجعة بصورة دورية لضمان ملاءمتها للمنظمة.

2. **التخطيط**، وهذا يتضمن العديد من المتطلبات، وهي:

(1 - 2) التخطيط لتحديد الأضرار وتقييم المخاطر والسيطرة عليها.

(2 - 2) المتطلبات القانونية.

(3 - 2) الأهداف.

(4 - 2) برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية.

يفترض أن تعمل المنظمات على وضع الإجراءات التي تستهدف التحديد المستمر للأضرار، وتقييم المخاطر وتطبيق مقاييس الرقابة الضرورية. وتتضمن الأنشطة الروتينية وغير الروتينية، وأنشطة كافة الأفراد الذين يدخلون إلى موقع العمل. ومرافق العمل التابعة للمنظمة أو غيرها. ومن المفترض على المنظمة ضمان أخذ تلك التقييمات وتأثير هذه الرقابة بعين الاعتبار عند وضع أهداف الصحة المهنية والسلامة. بالإضافة إلى القيام بتوثيق هذه المعلومات والاحتفاظ بها. وهذا يتطلب أن تقوم بتأسيس الإجراءات الخاصة بتحديد ووصول المتطلبات القانونية ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية الملائمة لها. وهو ما ينعكس على قيام المنظمة بوضع أهداف الصحة والسلامة المهنية والمحافظة عليها موثقة لكل وظيفة ومستوى داخل المنظمة. ويتطلب ذلك أن تقوم المنظمة المطبقة للمواصفة الدولية **OHSAS 18000** بوضع برامج ادارة الصحة المهنية والسلامة التي تساعد في تحقيق أهدافها، والمتضمنة مسؤوليات وصلاحيات تحقيق الأهداف للوظائف والمستويات الملائمة في المنظمة، والوسائل والجدول الزمني التي يتم بها تحقيق الأهداف.

3. العمليات والتطبيق، وهذا يتضمن الهيكل والمسؤوليات، والتدريب والوعي والكفاءة، والاستشارة والاتصال، والتوثيق، ورقابة الوثائق والبيانات، والرقابة الوظيفية والطوارئ والتعامل معها.

فمن المفترض أولاً تعريف كافة أدوار ومسؤوليات وصلاحيات الأشخاص الذين يقومون بإدارة وتنفيذ الأنشطة ذات الأثر على مخاطر الصحة والسلامة المهنية في أنشطة وعمليات ومرافق المنظمة، بالإضافة إلى توثيق ذلك التعريف وإعلانه لغايات تسهيل ادارة الصحة والسلامة المهنية، وهو ما يعمل على وضع وتطبيق وصيانة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بما يتفق مع مواصفة **OHSAS** وعرض تقارير أداء نظام الصحة المهنية والسلامة على الادارة العليا لمراجعتة

واعتماده أساساً لتحسين هذا النظام. كما يفترض أن يعمل الأفراد على إنجاز المهام التي قد تؤثر على الصحة والسلامة المهنية مع موقع العمل وذلك بتعرف الكفاءة من خلال التعلم والتدريب والخبرات الملائمة. وأيضاً من المفترض أن تمتلك المنظمات الإجراءات لضمان الإعلان عن معلومات الصحة والسلامة المهنية للموظفين وبقية الأطراف المهنية.

4. الفحص والتصحيح، يتضمن قياس الأداء والمراقبة، والحوادث وعدم التوافق والأفعال التصحيحية والوقائية، والسجلات وإدارتها، والتدقيق. وهذه تتطلب تحديد مقياس الكمية والنوعية الملائمة لاحتياجات المنظمة، ومراقبة مدى تحقق أهداف الصحة والسلامة المهنية، وتحديد مقاييس الأداء التي تعمل على مراقبة الانسجام مع برنامج إدارة الصحة المهنية والسلامة، وتحديد مقاييس الأداء التي تعمل على مراقبة الحوادث، وتسجيل البيانات ونتائج المراقبة وقياس الفاعلية في تحليل الأفعال الوقائية والتصحيحية. بالإضافة إلى اكتشاف ومعالجة الحوادث وحالات عدم التوافق، وتخفيف آثار أية نتائج تنجم عن الحوادث وحالات عدم التوافق، وإكمال الأفعال التصحيحية والوقائية، والتأكيد على فعالية الأفعال التصحيحية والوقائية.

5. مراجعة الإدارة، يتضمن قيام الإدارة العليا في المنظمة ضمن فترات محددة بمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لضمان دوام الملاءمة والكفاءة. كما تتضمن، مراجعة الإدارة ضمان جمع المعلومات الضرورية لتكون قادرة على إجراء هذا التقييم، بالإضافة إلى ضرورة توثيق هذه المراجعة. وأخيراً، ومن خلال مراجعة الإدارة يتم تعيين الحاجة الممكنة لتغيير السياسة والأهداف وبقية عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في ضوء نتائج تدقيق هذا النظام والمواقف المتغيرة والالتزام بالتحسين المستمر.

6. **التحسين المستمر**، تتضمن إجراء التحسينات المستمرة في سياسية الصحة والسلامة المهنية من خلال إعادة النظر في المتطلبات العامة ومن خلال التغذية العكسية.

(2 - 4): أداء الموارد البشرية

يعبر الأداء في أبسط صوره عن النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (**Wright, 259: 1998** .. et)، وهناك من يحدد الأداء بأنه نتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية (**David, 308: 2001**).

ويرى (نظمي وآخرون، 2000: 70) أن موضوع أداء الموارد البشرية من المواضيع المهمة والحساسة وذلك لأنه يتصل بصورة مباشرة ببقاء المنظمة، وأن عملية تحديد مستوى أداء الموارد البشرية يجب أن يكون بصورة موضوعية وعلمية، على أساس العدالة والمساواة التي تحقق هدف المنظمة، ومن ثم تحقيق حاجات المجتمع من أجل النهوض نحو الأفضل. ويؤكد (الطائي وآخرون، 2006: 225 - 228) أن معظم المنظمات تسعى إلى تحديد نوعية وكمية أداء مواردها البشرية وتحديد القابليات والإمكانات التي يمتلكها كل فرد ومدى احتياج هؤلاء الأفراد إلى التطوير. وبالنظر لأهمية الموارد البشرية في المنظمات يتطلب الأمر إعداد نظام لقياس أداء هذا المورد الثمين. حيث إن أهمية تحديد مستوى أداء الموارد البشرية تتمثل في:

1. تمثل العملية أحد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي تعد عملية تنظيمية مستمرة يقاس من خلالها ملاحظات أداء الموارد البشرية.

2. تستطيع المنظمة من خلال تحديد مستوى أداء مواردها البشرية، الوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المنظمة.

3. رفع معنويات العاملين، حيث أن توفير جو من التفاهم والعلاقات الطيبة ينساب بين العاملين والإدارة عندما يشعر العاملون أن جهودهم وطاقاتهم في تأدية أعمالهم هي موضع تقدير الإدارة وأن الهدف الأساسي من تحديد مستوى أداء الموارد البشرية هو معالجة نقاط الضعف في أدائهم على ضوء ما يظهره مصدر رفع معنوياتهم.

4. يسهم في الكشف عن الكفاءات الكامنة غير المستغلة للعاملين، ويسهم في تعديل معايير الأداء وزيادة أداء العاملين ويسهم في رسم خطة القوى العاملة للمنظمة وما تتطلبه من تنمية وتدريب وتوفير المكافآت والحوافز للعاملين.

5. تشكل فرص للعاملين لتدارك أخطائهم والعمل على تجنبها وتنمية مهاراتهم وتحقيق ما يصبون إليه من ترقية وتسلق السلم الوظيفي والحصول على مكافآت وتعويضات مجزية.

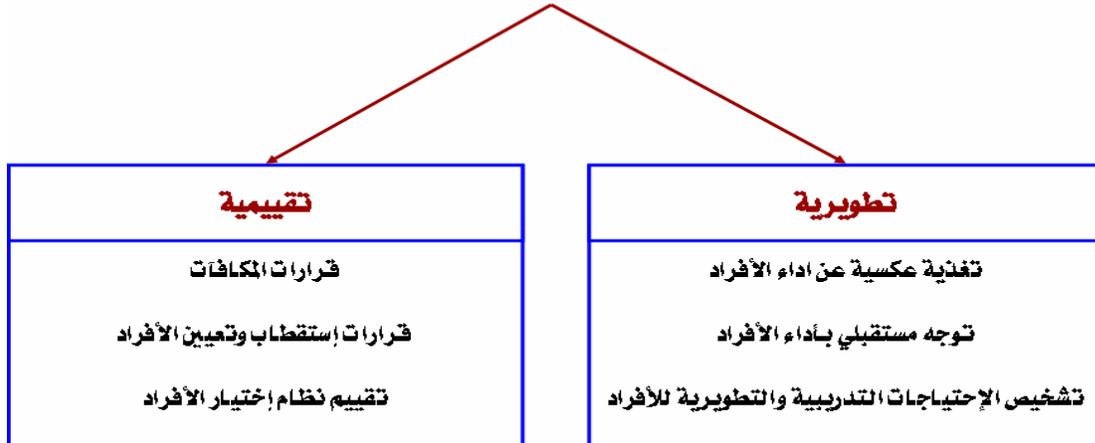
ويرى (Sharkey, et..al, 2005: 28) أن قياس أداء الموارد البشرية يتطلب الوقوف على

الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، ومنها الترقية والنقل وهي التي تكشف عن قدرات العاملين الذي يتم ترقيتهم إلى وظائف أعلى من وظائفهم، ووضع الفرد في المكان الذي يتناسب وقدراته فضلا عن تقويم المشرفين والمديرين، وهو ما يساعد على تحديد فعالية المديرين في تنمية أعضاء فريق العمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم، ومن ثم اجراء التعديلات في الرواتب والاجور، إذ أن قياس الأداء في هذه الحالة سوف يساعد على اقتراح المكافآت المالية التي تتناسب وجهد العاملين، وبعدها سوف تقوم المنظمة بوضع مقياس أو معيار مقبول في تقويم سياسات وتطبيقات العمل للأفراد، مثالها، الحكم على مدى فعالية التدريب في المؤسسة، ثم الاعتماد على المشورة التي تعد أداء لقياس الداء ومنها ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين محتوى التدريب داخل المنظمة وخارجها، ثم المعرفة الشخصية والاحتكاك بالمرؤوسين أثناء عملية القياس فينتج

عنها المعرفة الشخصية لهؤلاء المرؤوسين واكتشاف الحاجة التدريبية وتحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة ،ومن ثم تزويد مقياس الأداء لمسؤولي إدارات الأفراد في المنظمات المختلفة بمعلومات واقعية عن وضع العاملين الراهن. ويحدد (Krattemaker, 2009: 4) العديد من طرائق قياس أداء الموارد البشرية في المنظمات، وقد استخدمت عدة معايير لتحديد وتفسير هذه الطرق، وبعض الباحثين يقسمها إلى طرائق تقليدية وأخرى حديثة، وتشتمل الطرائق التقليدية طريقة التدرج البياني، وطريقة الترتيب ثم طريقة المقارنة الثنائية بين العاملين، تليها طريقة التوزيع الإجمالي. وهناك طرائق القوائم وطريقة التقويم بحرية التعبير، أما الطرائق الحديثة فتشتمل على طريقة الوقائع (الأداءات) ذات الأهمية القصوى، وطريقة البحث الميداني، وطريقة التقدير الجماعي، وطريقة الإدارة (بالأهداف)، والاتجاه السلوكي في قياس الأداء. ويؤكد (العامري، والغالبي، 2008: 662 - 663) أن عملية تقييم أداء الموارد البشرية في كافة أنواع المنظمات تجري لتحقيق غرضين أساسيين، يوضحهما شكل (1-2).

شكل (1-2)

أهداف قياس وتقييم أداء الموارد البشرية



المصدر: العامري، صالح مهدي حسين؛ والغالبي، طاهر محسن منصور، (2008)، "الإدارة والأعمال"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن: 662.

(2 - 5) : الدراسات السابقة

دراسة (Chen, et..al,2009) بعنوان " A comparative analysis of the factors affecting the implementation of occupational health and safety management systems in the printed circuit board industry in Taiwan". هدفت إلى القيام بتحليل مقارنة للعوامل المؤثرة على تنفيذ أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية في صناعة **Printed Circuit Board** . ومن خلال القيام بتوزيع إستبانة عدت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أبرزها أن أهم العوامل في نجاح تنفيذ أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية هو التزام الإدارة العليا في المنظمات بهذه الأنظمة وان فشل تنفيذ هذه الأنظمة يتمثل بالافتقار إلى التعاون بين العاملين في تلك المنظمات.

دراسة (Miller & Haslam,2009) بعنوان " Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry". هدفت إلى تقديم فهم أفضل حول المعلومات المستخدمة بأنشطة الصحة للأفراد العاملين. ومن خلال القيام بمقابلة (18) متخصصاً في مواضيع الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الرئيسية في المملكة المتحدة، توصلت الدراسة من خلال ملاحظات الأفراد المتخصصين الذين تم مقابلتهم إلى أن المسائل الاخلاقية بالعمل هي الأساس في تطبيق الصحة والسلامة المهنية، وان المسائل القانونية موجه لتطبيق الصحة والسلامة المهنية في المنظمات.

دراسة (Suphi & Sitki,2008) بعنوان " Evaluation of Occupational Safety and Health in Surface Mines". هدفت إلى تقديم إحصائيات حول الحوادث المهنية في الصناعة المعدنية التركيبية ومقارنتها مع بيانات الدول الصناعية الرئيسية. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج،

أبرزها: ضرورة القيام بتطوير استراتيجيات معينة من قبل الجهات التركبية المختصة لتقليل معدل الإصابات بالحوادث المهنية في الصناعات المعدنية بالمقارنة مع الدول الكبيرة في الصناعات المعدنية.

- دراسة (Sublet & Lum,2008) بعنوان " Use of Health Communication and Social

Marketing Principles in Planning Occupational Safety and Health Interventions". هدفت إلى

مراجعة الاتصالات الصحية والتصميمات التسويقية الاجتماعية المستخدمة في تدخلات السلامة الصحية والمهنية. وقد تم مراجعة 50 دراسة. وقد تم اختيار 19 دراسة منها للقيام بعملية التحليل بالاستناد إلى مجموعة من العوامل، هي: النظرية السلوكية؛ والتصميم القوي للدراسة؛ والتدخلات؛ والتقييم المكتمل. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أبرزها: أن كل التدخلات قابلت المعايير المكتملة لتصنيفها كتدخلات اتصالات صحية، إلا أنها لم تقابل المعايير المكتملة لتأخذ بنظر الاعتبار التدخلات التسويقية الاجتماعية الصحيحة، وأن المحددات في عملية تقييم التصاميم هي عملية صعبة للغاية، وقد تم تقديم اقتراح يفترض بموجبه القيام بتطبيق واسع النطاق لمبادئ الاتصالات الصحية، مع الأخذ بعدد الإستخدام لتقنيات التسويق الاجتماعية.

- دراسة (Manyele, et al,2008) بعنوان " The Status of Occupational Safety Among Health

Service Providers in Hospitals in Tanzania". هدفت إلى تقييم الوضع الحالي للصحة والسلامة

المهنية في مستشفيات تانزانيا. بالإضافة إلى تحديد المجالات الرئيسية التي تتطلب القيام بالتدخل. وتم القيام بتصميم استبانة لغرض الحصول على البيانات ذات العلاقة بتحقيق أهداف الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من 430 عاملاً في المستشفيات مجتمع الدراسة. وقد توصلت

الدراسة إلى العديد من النتائج، أبرزها: أن أغلبية العاملين في المستشفيات يفتقرون إلى تأهيل في مجال الصحة والسلامة المهنية، وأن أغلبية النشاطات المنجزة في مجال الصحة والسلامة المهنية يتم إنجازها من المرضى والمرضات العاملين في كافة المستشفيات مجتمع الدراسة.

دراسة (Kongtip, et al,2008) بعنوان " Occupational health and safety management in "

small and medium-sized enterprises: An overview of the situation in Thailand". هدفت إلى تقديم وضع إدارة الصحة والسلامة المهنية في المنظمات المتوسطة والصغيرة الحجم للحصول على معلومات ترتبط بالتوظيف والتسهيلات الصحية في تايلاند. ولتحقيق أهداف الدراسة تم القيام بتطوير استبانة بأسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة. وقد توصلت الدراسة إلى أن أكثر الحوادث تحدث في المنظمات الإنتاجية والصناعية. وأن المنظمات الصغيرة الحجم أفضل من المنظمات المتوسطة الحجم في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.

دراسة (Makin & Winder,2008) بعنوان " A new conceptual framework to improve the "

application of occupational health and safety management systems". هدفت إلى تطوير إطار مفاهيمي لتحسين تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في قطاع المنظمات الصناعية من خلال التعرف على المنافع المتأتية من تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى التعرف إلى خصائص نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية الجيدة. وقد توصلت الدراسة إلى وضع إطار مفاهيمي لتطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية

دراسة (Krishnan,2007) بعنوان " A Path Analysis of Relationships Among Job Stress, "

Job Satisfaction, Motivation to Transfer, and Transfer of Learning: Perceptions of Occupational Safety and Health Administration Outreach Trainers". هدفت إلى اختبار

العلاقة بين ضغوط العمل، والرضا الوظيفي، والتحفيز في نقل التعلم باستخدام تحليل المسار الحرج. وقد تم بناء استبانة تضمنت 24 فقرة لتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من 418 مدرباً على نظام الصحة والسلامة المهنية في ولاية تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أبرزها أن العلاقة بين الضغط الوظيفي والنقل كانت بدرجة متوسطة من خلال الرضا الوظيفي والتحفيز. وأن العلاقة بين ضغط الوقت والنقل كانت متوسطة أيضاً من خلال الرضا الوظيفي والتحفيز.

- دراسة (Daniel,2006) بعنوان " Factors Influencing Implementation of Occupational

Safety and Health Management Systems by Enterprises in Poland ". هدفت إلى تحديد

العوامل التحفيزية لاتخاذ القرار المتعلق بإدخال نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات في بولندا. تكونت عينة الدراسة من المديرين العاملين، ومديري الإدارات العليا، ومديري الصحة والسلامة المهنية والأفراد العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية في 40 شركة في بولندا. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أبرزها: تحسين كفاءة البرامج التنفيذية لنظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات عينة الدراسة، والأخذ بالنظر الحوافز الاقتصادية ودورها في تنفيذ النظام، وتعديل الأنظمة القانونية بما يتلاءم وطبيعة عمل الشركات في بولندا.

- دراسة (Torp & Moen,2006) بعنوان " The effects of occupational health and safety

management on work environment and health: A prospective study ". هدفت إلى فحص

تأثير تطبيق أو تحسين إدارة الصحة والسلامة المهنية على بيئة العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم القيام بتطوير استبانة لهذا الغرض. تكونت عينة الدراسة من (226) عاملاً يعملون في صناعة

الدراجات النارية. وقد توصلت الدراسة أن تحسين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية يزيد من مستوى الرضا لدى العاملين وهو ما ينعكس على تحسين الدعم من الإدارة العليا، وأن الدعم من الإدارة العليا يزيد من مستوى وعي العاملين بمتطلبات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.

- دراسة (Solutions,2005) بعنوان " **Impact of Software and Hardware Technologies on**

Occupational Health and Safety Policies in Saudi Arabian Oil Refineries". هدفت إلى إختبار

الأثر المحتمل للتكنولوجيا على إدارة الصحة والسلامة المهنية في صناعة الزيوت بالملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على البيانات التاريخية للعاملين لتحديد مستوى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً للتكنولوجيا المستخدمة ومستوى التقدم في هذه التكنولوجيا على إدارة الصحة والسلامة المهنية في كلا البلدين.

- دراسة (Su, et..al, 2005) بعنوان " **An integrated approach for improving occupational**

health and safety management: the voluntary protection program in Taiwan". هدفت إلى

تقييم مستوى استخدام برنامج **voluntary protection** على تحسين إدارة الصحة والسلامة المهنية في تايوان. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبانة مطورة خصصت لذلك. وقد تكونت عينة الدراسة من (724) عاملاً يعملون في قطاعات مختلفة. وقد توصلت الدراسة إلى أن استخدام برنامج **voluntary protection** يحسن من إدارة أنظمة الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في المنظمات.

(2 - 6) : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

أن أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يمكن تلخيصه بأن الدراسة الحالية تناولت معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** المطورة من قبل المعهد البريطاني، وأن أغلب الدراسات السابقة قامت بالاعتماد على معايير مختلفة لإدارة الصحة والسلامة المهنية. بالإضافة إلى اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث قطاع التطبيق.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة: الطريقة والإجراءات

(3 - 1): المقدمة

(3 - 2): منهج الدراسة

(3 - 3): مجتمع الدراسة وعينتها

(3 - 4): أنموذج الدراسة

(3 - 5): أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات

(3 - 6): المعالجة الإحصائية المستخدمة

(3 - 7): صدق أداة الدراسة وثباتها

(3 - 8): اختبار التحقق من ملاءمة البيانات لتحليل الإحصائي

(3 - 1) : المقدمة

من أجل التحقق من مصداقية الترابط، وتحقيق الاستمرار في بلوغ مقاصد الدراسة المحددة سلفاً انطوى الفصل على خمس نقاط رئيسية.

(3 - 2) : منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء الأفراد العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية، ومن خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عنها، سيستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات. الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى. كما أن هذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

لذلك تقوم فكرة تصميم الدراسة على أساس إدراك جوهر مشكلة الدراسة، ومنهج الدراسة وكذلك أنموذجها وفرضياتها، والمهام المنوطة بالدراسة ومنظورها الفكري، وطبيعة الحلول المتوقعة المفسرة للارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة، وتمحيص ما ذهب إليه نتائج الدراسات السابقة اتفاقاً وتعميماً، أو قبولاً ورفضاً. وهكذا فالتصميم يحاور جوانب تهيئ سلامة الاختبار للنموذج والفرضيات عملياً وسيتم ايضاحها تباعاً.

(3 - 3) : مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية. أما عينة الدراسة فتتمثل في الأفراد العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية، وهم يمثلون مجتمع الدراسة نفسه. والجدول (3 - 1) يبين أسماء الشركات الصناعية المتخصصة في صناعة الأدوية البشرية في عمان (وزارة الصناعة والتجارة، مكتب السجل التجاري).

جدول (3 - 1) أسماء شركات صناعة الأدوية البشرية في مدينة عمان

ت	اسم الشركة	عدد العاملين	ت	اسم الشركة	عدد العاملين
1	الأردنية لإنتاج الأدوية	22	8	الدولية للصناعات الدوائية	17
2	العربية لصناعة الأدوية	45	9	دار الدواء للتنمية والإستثمار	40
3	أدوية الحكمة	45	10	المركز العربي للصناعات الدوائية	14
4	الكندي للصناعات الدوائية	14	11	المتحدة للصناعات الدوائية	18
5	الحياة للصناعات الدوائية	15	12	عمون للصناعات الدوائية	13
6	الأردنية السويدية للمنتجات الطبية	14	13	روحي زيد الكيلاني وشركاه	14
7	الأردنية للمحاليل الطبية والمخبرية	10	14	التقنية للصناعات الدوائية	15
المجموع		165	المجموع		131
المجموع			المجموع		296

المصدر: وزارة التجارة والصناعة، مكتب السجل التجاري.

والجدول (3 - 2) يوضح المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العمر؛ والجنس؛ والمستوى التعليمي؛ والتخصص العلمي حسب الشهادة؛ وعدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية؛ وعدد سنوات الخدمة في شركات تصنيع الأدوية البشرية.

جدول (3 - 2): وصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

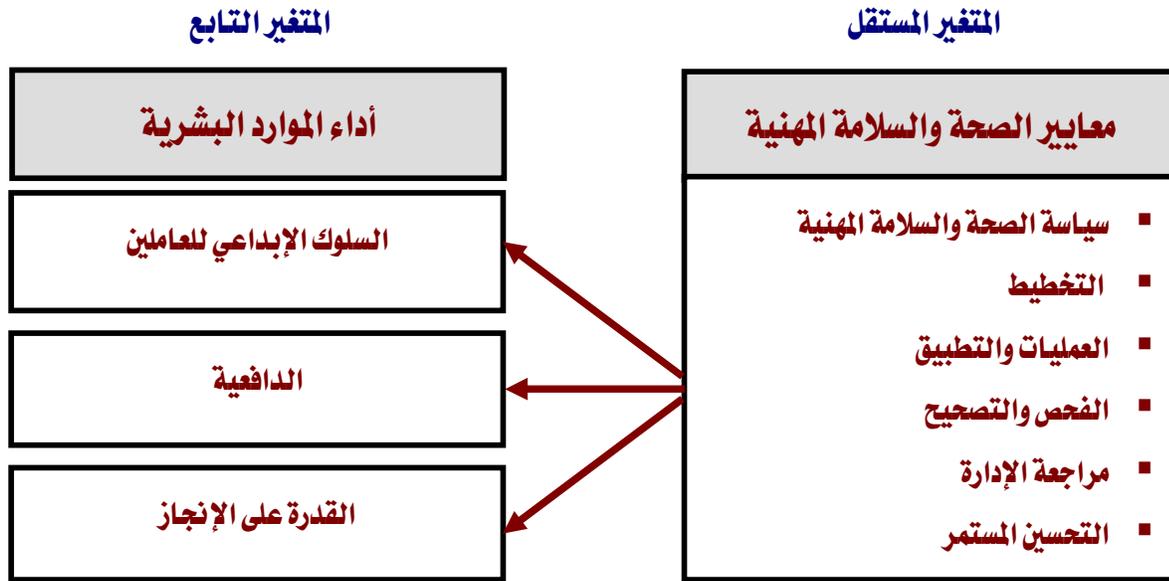
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	العمر	أقل من 30 سنة	73	24
		من 30 - 40 سنة	137	46
		من 41 - 50 سنة	52	18
		51 سنة فأكثر	34	13
2	الجنس	ذكر	193	65
		أنثى	103	35
3	المستوى التعليمي	بكالوريوس	165	56
		دبلوم عال	43	15
		ماجستير	60	20
		دكتوراه	28	9
4	التخصص العلمي	علوم إدارية	59	20
		علوم صيدلانية	73	25
		هندسة صناعية	52	18
		هندسة جودة	112	38
5	مدة الخدمة في الوظيفة الحالية	أقل من 5 سنوات	47	16
		من 5 - أقل من 10 سنوات	75	25
		من 10 سنوات - 15 سنة	121	41
		15 سنة فأكثر	53	18
6	مدة الخدمة في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية	أقل من 5 سنوات	58	20
		من 5 - أقل من 10 سنوات	115	39
		من 10 سنوات - 15 سنة	70	24
		15 سنة فأكثر	53	18

يشير الجدول (3 - 2) إلى نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديمغرافية للمستجيبين من

أفراد عينة الدراسة. حيث يتضح أن 46% من أفراد عينة الدراسة تراوحت أعمارهم بين 30 - 40

سنة. وبالنسبة للمستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة اتضح أن أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهلاً علمياً، إلا أن ما يقارب النصف منهم يحملون درجة البكالوريوس. أما ما يتعلق بالمستوى التعليمي فقد بينت النتائج أن ثلثهم مختصون بهندسة الجودة. وفيما يتعلق بمدة الخدمة في الوظيفة الحالية في الشركات عينة الدراسة تبين أن ما يقارب **41%** هم من الذين تتراوح خبرتهم في الوظيفة الحالية بين **10 سنوات - 15 سنة**، وفيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة في شركات صناعة الأدوية البشرية في عمان كانت للفئة التي تتراوح خبرتهم بين **10 سنوات - 15 سنة**، بنسبة بلغت **39%** وهو ما يعكس الخبرة المضافة لأفراد عينة الدراسة الحالية.

(3 - 4): أنموذج الدراسة



شكل (3-1)

أنموذج الدراسة

(3 - 5): أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات

لغرض الحصول على البيانات والمعلومات لتنفيذ مقاصد الدراسة، تم إعتقاد الأدوات

الآتية:

1. المعلومات المتعلقة بالجانب النظري من الدراسات والمقالات والرسائل الجامعية والكتب العلمية الأجنبية والعربية المتخصصة بموضوع الدراسة.

2. الاستبانة، وهي أداة قياس إدراكية تم الاعتماد في تصميمها على آراء مجموعة من الكتاب والباحثين في مجال الموضوع، للحصول على البيانات الأولية والثانوية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة، وروعي فيها جعل التابع واعياً لهدفها ومكوناتها ودقتها ووضوحها وتجانسها، ووحدة اتجاه حركة المقياس ونوعه بالشكل والطريقة التي تخدم أهداف وفرضيات الدراسة، وتضمنت أسئلة ذات اختيارات متعددة وأسئلة محددة الإجابة أو مغلقة وقد وقعت الاستبانة في ثلاثة أجزاء، هي:

(أولاً) بين القسم الأول متغيرات تتعلق بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة من خلال (6) فقرات.

(ثانياً) بين القسم الثاني متغيرات تتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية عبر (6) أبعاد رئيسية لقياسها و (24) سؤالاً.

(ثالثاً) بين القسم الثالث متغيرات تتعلق بأداء الموارد البشرية عبر (3) ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسها و (15) سؤالاً.

لهذا تعد المقاييس أداة تستخدم لنقل التراكم المعرفي إلى واقع ملموس، يُستدل به للتحقق من صحة الأنموذج والفرضيات إثباتاً أو نفيًا، ويستفاد منها في كشف مستوى حركة المتغيرات والتنبؤ باتجاهاتها المستقبلية. وفيما تتنوع أساليب القياس، فإن الدراسة الحالية اتبعت أسلوب القياس المستند على مقياس (Likert, 1961) الخماسي اعتماداً على مقاييس خضع بعضها للاختبار، وبعضها مطورة بالاسترشاد بمضامين معايير الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية، ويجمع بين الاستعارة الكلية والجزئية لفقرات القياس، والتكيف والتعديل لفقرات أخرى، وكذلك الحذف والإضافة وبما ينسجم مع متطلبات الدراسة الحالية.

بنيت الاستبانة لتصف متغيرات الدراسة وتفسيرها في ثلاثة أجزاء تتضمن:

1. **المتغير المستقل**، والمتضمن معايير الصحة والسلامة المهنية وهي (سياسة الصحة والسلامة المهنية؛ والتخطيط؛ والعمليات والتطبيق؛ والفحص والتصحيح؛ ومراجعة الإدارة؛ والتحسين المستمر).

2. **المتغير التابع**، وهو أداء الموارد البشرية، والمتضمن كلاً من (السلوك الابداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز).

3. **الخصائص الديمغرافية**، والمتضمنة مجموعة من المتغيرات، وهي (العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والتخصص العلمي حسب الشهادة، ومدة الخدمة في الوظيفة الحالية؛ ومدة الخدمة في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية).

ونتيجة لما ذكر فقد استقر الرأي على المقياس بعد إجراء تعديل في فقراته، إضافة وحذفاً،

وشرطاً وجمعاً، وتثبيتاً وإعادة صياغة، وصحح المقياس لغوياً قبل اجتيازه التحكيم وبعده.

وتكون المقياس من (39) فقرة تراوح مدى الاستجابة من (1- 5) وكان المقياس :

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
5	4	3	1

وضم المتغير المستقل - معايير الصحة والسلامة المهنية - المقاييس الآتية :

معايير الصحة والسلامة المهنية	سياسة الصحة والسلامة المهنية	التخطيط	العمليات والتطبيق	الفحص والتصحيح	مراجعة الإدارة	التحسين المستمر
عدد الفقرات	4 فقرات	4 فقرات	4 فقرات	4 فقرات	4 فقرات	4 فقرات

أما المتغير التابع - أداء الموارد البشرية - فقد ضم المقاييس الآتية :

أداء الموارد البشرية	السلوك الإبداعي للعاملين	الدافعية	القدرة على الإنجاز
عدد الفقرات	5 فقرات	5 فقرات	5 فقرات

(3 - 6) : المعالجة الإحصائية المستخدمة

تختلف أساليب التحليل الإحصائي، من حيث شمولها، وعمقها، وتعقيدها باختلاف الهدف من إجرائها. وبغية الوصول إلى مؤشرات معتمدة، تدعم أهداف الدراسة، وفرضياتها فقد تم فحص البيانات، وتبويبها، وجدولتها ليسهل التعامل معها بواسطة الكمبيوتر، وتم استشارة متخصصين في الجوانب الإحصائية، ومعالجة البيانات لغرض اختبار أنموذج الدراسة وفرضياتها،

حيث تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة والحصول على مخرجات لجميع أسئلة الاستبانة لمعرفة مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة المختلفة :

- معامل **Cronbach Alpha** للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- اختبار (**Kolmogorov - Smirnov**) للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد مع اختبار **F** باستخدام جدول تحليل التباين **ANOVA**.
- مستوى التطبيق، الذي تم تحديده طبقاً للمقياس الآتي :

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبيدول} - \text{الحد الأدنى للبيدول}}{\text{عدد المستويات}}$$
$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1 - 5}{3}$$

وبذلك تكون الدرجة المنخفضة من 1 - إلى أقل من 2.33

والدرجة المتوسطة إلى من 2.33 - 3.66

والدرجة المرتفعة من 3.67 فأكثر.

(3 - 7) : صدق أداة الدراسة وثباتها

أ) الصدق الظاهري

تطلب التحقق من الصدق الظاهري للمقياس الاستعانة بنخبة منتقاة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المنتمين إلى علوم الإدارة والإحصاء، بقصد الإفادة من مخزونهم المعرفي ومنحنى الخبرة لديهم، مما جعل المقياس أكثر دقة وموضوعية في القياس.

وحرص الباحث على أن يُنجز ملء الاستبانة بحضوره لتوضيح أية فقرة قد يتطلب الأمر توضيحها، مما زاد في الاطمئنان إلى صحة النتائج التي تم التوصل إليها، وقد بلغ عدد المحكمين (6)، وبلغت نسبة الاستجابة الكلية (100%)، ينظر الملحق (2).

ب) ثبات أداة الدراسة

من أجل البرهنة على أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها، والتثبت من صدقها، قام الباحث بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، حيث تم تقييم تماسك المقياس بحساب **Cronbach Alpha**. حيث إن أسلوب كرونباخ ألفا يعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهو يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات المقياس، إضافة لذلك فإن معامل **Alpha** يزود بتقدير جيد للثبات. وللتحقق من ثبات أداة الدراسة بهذه الطريقة، طبقت معادلة **Cronbach Alpha** على درجات أفراد عينة الثبات. وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة **Alpha** لكن من الناحية التطبيقية يعد ($\text{Alpha} \geq 0.60$) معقولا في البحوث المتعلقة بالإدارة والعلوم الإنسانية (Sekaran, 2003). انظر الجدول (3-3).

الجدول (3-3)

معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (كرونباخ ألفا)

الرقم	البعد	قيمة (α) ألفا
1	سياسة الصحة والسلامة المهنية	82.5
2	التخطيط	80.6
3	العمليات والتطبيق	83.4
4	الفحص والتصحيح	81.3
5	مراجعة الإدارة	81.0
6	التحسين المستمر	84.3
7	السلوك الإبداعي للعاملين	75.2
8	الدافعية	78.4
9	القدرة على الإنجاز	78.0
	الاستبانة ككل	85.3

تدل معاملات الثبات هذه على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات عالٍ على قدرة الأداة على تحقيق أغراض الدراسة وفقاً لـ (Sekaran, 2003). حيث يتضح من الجدول (3-3) أن أعلى معامل ثبات أبعاد الاستبانة فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية هو (84.3) حققه بعد التحسين المستمر، يليه مباشرة بعد العمليات والتطبيق بقيمة (83.4). ويلاحظ أن أدنى قيمة للثبات فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية كان لمراجعة الإدارة بقيمة (81.0). أما ما يتعلق بأداء الموارد البشرية فتبين معاملات الثبات لأبعاده أن أعلى معامل ثبات بلغ (78.4) للدافعية وأدناها بلغ (75.2) للسلوك الإبداعي للعاملين. وهو ما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانة نتيجة تطبيقها.

(3 - 8): اختبار التحقق من ملاءمة البيانات للتحليل الإحصائي

لأغراض التحقق من موضوعية نتائج الدراسة تم إجراء اختبار (Kolmogorov - Smirnov)، وذلك للتحقق من خلو بيانات الدراسة من المشكلات الإحصائية التي قد تؤثر سلباً على نتائج اختبار فرضيات الدراسة، ويشترط هذا الاختبار توفر التوزيع الطبيعي في البيانات. وبمعكس ذلك ينشأ ارتباط مزيف بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وبالتالي يفقد الارتباط قدرته على تفسير الظاهرة محل البحث أو التنبؤ بها، كما هو موضح بالجدول (3 - 4).

جدول (3-4)

التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

النتيجة	Sig. *	Kolmogorov – Smirnov	المتغير	الرقم
يتبع التوزيع الطبيعي	0.058	2.718	سياسة الصحة والسلامة المهنية	1
يتبع التوزيع الطبيعي	0.079	2.512	التخطيط	2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.050	1.358	العمليات والتطبيق	3
يتبع التوزيع الطبيعي	0.157	1.127	الفحص والتصحيح	4
يتبع التوزيع الطبيعي	0.062	2.431	مراجعة الإدارة	5
يتبع التوزيع الطبيعي	0.116	2.987	التحسين المستمر	6
يتبع التوزيع الطبيعي	0.092	2.933	السلوك الابداعي للعاملين	7
يتبع التوزيع الطبيعي	0.087	2.806	الدافعية	8
يتبع التوزيع الطبيعي	0.086	1.253	القدرة على الإنجاز	9

❖ يكون التوزيع طبيعياً إذا كان مستوى الدلالة < 0.05 .

يتبين أن جميع المتغيرات كانت تتبع التوزيع الطبيعي. حيث كانت نسب التوزيع

الطبيعي لكل الإجابات أكبر من (0.05) وهو المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة

(Sekaran, 2003). حيث يتضح أن قيمة التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة تراوحت بين (2.987)

للتحسين المستمر و (1.127) للفحص والتصحيح. وأن أبعاد الاستبانة المحددة كانت جميعها تخضع للتوزيع الطبيعي. وهذا يدل على الإرتباط الجيد بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، والذي يؤكد أن العلاقة بين هذه المتغيرات لها القدرة على تفسير التأثير فيما بينها.

الفصل الرابع

نتائج التحليل واختبار الفرضيات

(1 - 4) : المقدمة

(2 - 4) : الإجابة عن أسئلة الدراسة

(3 - 4) : اختبار فرضيات الدراسة

(4 - 1) : المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج استخدام بعض الاساليب الإحصائية الوصفية، من

خلال تحليل آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000**

وأثرها على أداء الموارد البشرية في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية في مدينة عمان، وتم

استخدام جداول التوزيع التكراري والنسب المئوية والأوساط الحسابية لتقدير المستويات،

والانحرافات المعيارية. وقد تم عرض النتائج عبر محورين رئيسيين تغطي متغيرات الدراسة، وفقاً

للآتي:

الإجابة عن أسئلة الدراسة

اختبار فرضيات الدراسة

(4 - 2) : الإجابة عن أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما مدى تطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 (سياسة الصحة والسلامة

المهنية؛ التخطيط؛ العمليات والتطبيق؛ الفحص والتصحيح؛ مراجعة الإدارة؛ التحسين المستمر)

في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بتجزئته إلى

مجموعة من الأسئلة الفرعية:

السؤال الفرعي الأول: ما مدى تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية

البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، وأهمية الفقرة ومستوى التطبيق، كما هو موضح بالجدول (4-1).

جدول (4-1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق سياسة الصحة

والسلامة المهنية

الرقم	سياسة الصحة والسلامة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى التطبيق
1	تؤكد إدارة الشركة على الالتزام التام بمعايير الصحة والسلامة المهنية المحددة سلفاً	4.36	0.62	2	مرتفع
2	تلتزم إدارة الشركة بالتشريعات الملزمة لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية	4.29	0.74	4	مرتفع
3	تهتم إدارة الشركة بالدورات التخصصية بمعايير الصحة والسلامة المهنية والتي تهدف لتعريف الموظفين بأهمية معايير الصحة والسلامة المهنية في العمل	4.35	0.67	3	مرتفع
4	معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في الشركة موثقة ومطبقة بشكل كامل	4.37	0.61	1	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		4.34	0.46		

يشير الجدول (4 - 1) إلى مستوى تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.29 - 4.37)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لتطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية البالغ (4.34). حيث جاءت الفقرة التي تنص على "معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في الشركة موثقة ومطبقة بشكل كامل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري بلغ (0.61) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. وحصلت فقرة "تلتزم إدارة الشركة بالتشريعات الملزمة لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية" على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري بلغ (0.74) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، ويعني ذلك أن شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية ملتزمة بشكل عال بتشريعات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية. وبشكل عام يتبين أن تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تطبيق معيار تخطيط المواصفة الدولية OHSAS 18000 في شركات

تصنيع الأدوية الأردنية البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، وأهمية الفقرة ومستوى التطبيق، كما هو موضح بالجدول (4 - 2).

جدول (4-2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار تخطيط

المواصفة الدولية

الرقم	تخطيط المواصفة الدولية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى التطبيق
5	تتعامل الشركة مع معايير الصحة والسلامة المهنية على أساس أنها جزء من الخطة الاستراتيجية	3.76	0.88	4	مرتفع
6	أهداف وسياسات الصحة والسلامة المهنية في الشركة مفهومة لدى العاملين	4.00	0.53	1	مرتفع
7	تلتزم الشركة ببرامج إدارة الصحة والسلامة المهنية المحددة سلفاً	3.95	0.76	2	مرتفع
8	تلتزم الشركة بالمتطلبات القانونية لإدارة الصحة والسلامة وتقوم بالتخطيط لها	3.89	0.69	3	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.90	0.56		

يشير الجدول (4-2) إلى مستوى تطبيق معيار تخطيط المواصفة الدولية في شركات تصنيع

الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.76 - 4.00)، بالمقارنة مع

المتوسط الحسابي العام لمستوى تطبيق معيار تخطيط المواصفة الدولية البالغ (3.90). حيث جاءت

الفقرة التي تنص على "أهداف وسياسات الصحة والسلامة المهنية في الشركة مفهومة لدى

العاملين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري بلغ (0.53) بالمقارنة مع

المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. وحصلت فقرة "تتعامل الشركة مع معايير

الصحة والسلامة المهنية على أساس أنها جزء من الخطة الاستراتيجية" على المرتبة الرابعة

والأخيرة بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري بلغ (0.88) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي

العام والانحراف المعياري العام، ويعني ذلك أن الشركات مجتمع الدراسة تأخذ بالنظر معايير

الصحة والسلامة المهنية عند القيام بوضع خطتها الاستراتيجية، وأنها جزء لا يتجزأ من خطتها.

وبشكل عام يتبين أن مستوى تطبيق معيار تخطيط المواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

السؤال الفرعي الثالث: ما مدى تطبيق معيار العمليات والتطبيق للمواصفة الدولية OHSAS 18000

في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، وأهمية الفقرة ومستوى التطبيق، كما هو موضح بالجدول (4-3).

جدول (4-3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار العمليات

والتطبيق المواصفة الدولية

الرقم	عمليات والتطبيق المواصفة الدولية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى التطبيق
9	لدي الشركة هيكل واضح ومسؤوليات محددة فيما يتعلق بإدارة الصحة والسلامة المهنية	3.90	0.67	1	مرتفع
10	تقوم الشركة باستمرار بتدريب العاملين وتوعيتهم بمعايير الصحة والسلامة المهنية	3.61	0.80	4	متوسط
11	تمتلك الشركة العديد من الإجراءات في حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	3.83	0.85	2	مرتفع
12	لدي الشركة معايير رقابية معينة على الوثائق والبيانات الخاصة بمعايير الصحة والسلامة المهنية	3.81	0.93	3	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.79	0.58		

يوضح الجدول (4 - 3) مستوى تطبيق معيار العمليات والتطبيق المواصفة الدولية في

شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.61 -

3.90)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لتطبيق معيار العمليات والتطبيق المواصفة الدولية

البالغ (3.79). فقد جاءت الفقرة التي تنص على "لدى الشركة هيكل واضح ومسؤوليات محددة فيما يتعلق بإدارة الصحة والسلامة المهنية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري بلغ (0.67) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. فيما حصلت فقرة "قيام الشركة باستمرار بتدريب العاملين وتوعيتهم بمعايير الصحة والسلامة المهنية" على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري بلغ (0.80) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، ويعني ذلك أن تصنيع الأدوية البشرية الأردنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة لا يعطي أهمية كافية لتدريب العاملين على معايير الصحة والسلامة المهنية. وبشكل عام يتبين أن مستوى تطبيق معيار العمليات والتطبيق للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تطبيق معيار الفحص والتصحيح للمواصفة الدولية OHSAS 18000 في

شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، وأهمية الفقرة ومستوى التطبيق، كما هو موضح بالجدول (4-4).

جدول (4-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار الفحص

والتصحيح للمواصفة الدولية

الرقم	فحص وتصحيح المواصفة الدولية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى التطبيق
13	تقوم الإدارة بقياس أداء برنامج الصحة والسلامة المهنية في جميع الأقسام	4.41	0.69	1	مرتفع
14	تعتمد الإدارة على أساليب متعددة في الحصول على المعلومات اللازمة لتخطيط فعاليتها فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية	4.10	0.88	3	مرتفع
15	تلتزم إدارة الشركة بالفحص والتصحيح لإدارة سجلاتها المتعلقة ببرامج الصحة والسلامة المهنية	3.91	0.91	4	مرتفع
16	تعتمد الإدارة في الشركة على الأساليب الإحصائية لقياس ومراقبة الحوادث	4.13	0.60	2	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		4.14	0.63		

يظهر الجدول (4 - 4) مستوى تطبيق معيار الفحص والتصحيح للمواصفة الدولية في

شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.91 -

4.41)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لتطبيق معيار الفحص والتصحيح للمواصفة الدولية

البالغ (4.14). فقد جاءت الفقرة التي تنص على "قيام الإدارة بقياس أداء برنامج الصحة والسلامة

المهنية في جميع الأقسام" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري بلغ (0.69)

بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. وحصلت فقرة تلتزم إدارة الشركة

بالفحص والتصحيح لإدارة سجلاتها المتعلقة ببرامج الصحة والسلامة المهنية" على المرتبة

الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري بلغ (0.91) بالمقارنة مع المتوسط

الحسابي العام والانحراف المعياري العام، وهذه النتيجة تؤكد على الاهتمام من قبل إدارات

الشركات بالفحص والتصحيح لكي تتمكن من إدارة أعمالها بكفاءة وفاعلية. وبشكل عام يتبين أن مستوى تطبيق معيار الفحص والتصحيح للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

السؤال الفرعي الخامس: ما مدى تطبيق معيار مراجعة الإدارة للمواصفة الدولية OHSAS 18000 في

شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأهمية الفقرة ومستوى التطبيق، كما هو موضح بالجدول (4-5).

جدول (4-5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار مراجعة الإدارة

للمواصفة الدولية

الرقم	مراجعة الإدارة للمواصفة الدولية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى التطبيق
17	تقوم إدارة الشركة بدراسة تحقيق التوازن بين مخاطر العمل وتكاليف التخلص من هذه المخاطر	4.09	0.51	1	مرتفع
18	تقوم الإدارة باستمرار بتحفيز الموظفين على تحسين معايير الصحة والسلامة المهنية ومراجعتها	3.83	0.68	2	مرتفع
19	تقوم الإدارة بمراجعة معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في الشركة وتحسينها باستمرار	3.65	0.91	3	متوسط
20	لدى إدارة الشركة القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية	3.28	1.05	4	متوسط
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.72	0.46		

يظهر الجدول (4-5) مستوى تطبيق معيار مراجعة الإدارة للمواصفة الدولية في شركات

تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.28 - 4.09)،

بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لتطبيق مراجعة الإدارة البالغ (3.72). حيث حصلت الفقرة التي تنص على "قيام إدارة الشركة بدراسة تحقيق التوازن بين مخاطر العمل وتكاليف التخلص من هذه المخاطر" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري بلغ (0.51) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. وحصلت فقرة "الدي إدارة الشركة القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية" على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري بلغ (1.05) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، وهذه النتيجة تؤكد على أنه لا قدرة للشركات على اتخاذ قرارات تتعلق بتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية. وبشكل عام يتبين أن مستوى تطبيق معيار مراجعة الإدارة للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

السؤال الفرعي السادس: ما مدى تطبيق معيار التحسين المستمر للمواصفة الدولية OHSAS 18000 في

شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، وأهمية الفقرة ومستوى التطبيق، كما هو موضح بالجدول (4-6).

جدول (4-6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تطبيق معيار التحسين

المستمر للمواصفة الدولية

الرقم	التحسين المستمر للمواصفة الدولية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى التطبيق
21	تعتمد الشركة برامج لتقليل الحوادث والمخاطر المحتملة جراء إنجاز الأعمال	3.32	1.06	3	متوسط
22	تؤكد إدارة الشركة على التحسين المستمر في طرق العمل لتقليل من الحوادث والمخاطر المحتملة	3.18	1.03	4	متوسط
23	تعمل إدارة الشركة باستمرار في الحصول على أحدث وسائل الوقاية من الحوادث والمخاطر	3.85	0.80	2	مرتفع
24	لدى الشركة أجهزة متطورة تمكنها من معرفة أسباب الحوادث وسبل الوقاية منها	3.93	0.74	1	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.57	0.74		

يظهر الجدول (4-6) مستوى تطبيق معيار التحسين المستمر للمواصفة الدولية في شركات

تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.18 - 3.93)،

بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لتطبيق التحسين المستمر البالغ (3.57). وحصلت الفقرة التي

تنص على "لدى الشركة أجهزة متطورة تمكنها من معرفة أسباب الحوادث وسبل الوقاية منها"

على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري بلغ (0.74) بالمقارنة مع المتوسط

الحسابي العام والانحراف المعياري العام. وحصلت فقرة "تؤكد إدارة الشركة على التحسين

المستمر في طرق العمل للتقليل من الحوادث والمخاطر المحتملة" على المرتبة الرابعة والأخيرة

بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري بلغ (1.03) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام

والانحراف المعياري العام، وهذه النتيجة تؤكد على أن إدارة الشركة لا تهتم بشكل كبير على

التحسين المستمر في طرق العمل للتقليل من الحوادث والمخاطر المحتملة. وبشكل عام يتبين أن

مستوى تطبيق معيار التحسين المستمر للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان متوسطاً.

السؤال الثاني: ما مستوى أداء الموارد البشرية (السلوك الابداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة

على الإنجاز) **العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؛ للإجابة عن**

هذا السؤال قام الباحث بتجزئته إلى مجموعة من الاسئلة الفرعية :

السؤال الفرعي الاول: ما مستوى السلوك الإبداعي للعاملين في شركات تصنيع الأدوية الأردنية

البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، وأهمية الفقرة، كما هو موضح بالجدول (4-7).

جدول (4-7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السلوك الإبداعي للعاملين

الرقم	السلوك الابداعي للعاملين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	المستوى
25	ينجز العاملون معك ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد	3.97	0.84	4	مرتفع
26	يحاول العاملون معك الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل	4.10	0.75	2	مرتفع
27	لدى العاملين معك القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل	4.02	0.86	3	مرتفع
28	لدى العاملين معك القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل	4.24	0.69	1	مرتفع
29	يحرص العاملون معك على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى	3.92	0.87	5	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		4.05	0.58		

يظهر الجدول (4 - 7) مستوى السلوك الإبداعي للعاملين في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.92 - 4.24)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لمستوى السلوك الإبداعي للعاملين البالغ (4.05). وحصلت الفقرة التي تنص على "لدى العاملين القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري بلغ (0.69) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. وحصلت فقرة "يحرص العاملون على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري بلغ (0.87) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، وهذا دليل على أن الشركات لا تمنح العاملين بتغيير أساليب العمل، وأن هذه الأساليب تعد قواعد عمل لا يمكن تغييرها أو تعديلها. وبشكل عام يتبين أن مستوى السلوك الإبداعي للعاملين في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى دافعية العاملين في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، وأهمية الفقرة، كما هو موضح بالجدول (4-8).

جدول (4-8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى دافعية العاملين

الرقم	دافعية العاملين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	المستوى
31	يحظى العاملون معك بتقدير رؤسائهم عندما يحققون مستوى عال من الأداء	3.62	1.01	5	متوسط
31	التقويمات المعنوية تحفز العاملين معك على الأداء الأفضل	3.76	0.88	4	مرتفع
32	يتسم توزيع العمل بين العاملين في مكان عملك بالعدالة	4.00	0.53	1	مرتفع
33	يحرص العاملون معك على تقديم المقترحات الخاصة بتطوير العمل من خلال البيانات الدورية عن العمل	3.95	0.76	2	مرتفع
34	يقوم المسؤول عنك في منح العاملين معك في عملك بحوافز تشجيعية مناسبة	3.89	0.69	3	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.84	0.41		

يظهر الجدول (4 - 8) مستوى دافعية العاملين في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 - 4.00)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لمستوى دافعية العاملين البالغ (3.84). وحصلت الفقرة التي تنص على "يتسم توزيع العمل بين العاملين في مكان عملك بالعدالة" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري بلغ (0.53) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. وحصلت فقرة "يحظى العاملون بتقدير رؤسائهم عندما يحققون مستوى عالياً من الأداء" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري بلغ (1.01) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، وهو ما يشير إلى المستوى المتوسط، ومن وجهة نظر عينة الدراسة إلى أن الشركات لا تقوم بتقدير العاملين عند تحقيق مستويات عالية من الأداء.

وبشكل عام يتبين أن مستوى دافعية العاملين في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

السؤال الفرعي الثالث: ما مستوى قدرة العاملين على الإنجاز في شركات تصنيع الأدوية الأردنية

البشرية؟

للإجابة عن هذا السؤال استعان الباحث بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأهمية الفقرة، كما هو موضح بالجدول (4-9).

جدول (4-9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى قدرة العاملين على الإنجاز

الرقم	قدرة العاملين على الإنجاز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	المستوى
35	يقوم العاملون معك بتأدية المهمات المحددة والالتزام بتنفيذها بدقة متناهية	3.90	0.67	2	مرتفع
36	يتناسب مستوى التأهيل الوظيفي للعاملين في مكان عملك مع الواجبات المناطة بهم	3.61	0.80	4	متوسط
37	يتلاءم نوع الوظيفة التي يشغلها العاملون معك مع قدراتهم الذاتية	3.28	1.05	5	متوسط
38	توفر الوظيفة للعاملين معك فرصاً تتوافق وتنسجم مع قدراتهم	4.34	0.46	1	مرتفع
39	تهتم السياسة العامة في مكان عملك بخصوص العاملين بتنمية قدراتهم	3.84	0.56	3	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.80	0.52		

يظهر الجدول (4-9) مستوى قدرة العاملين على الإنجاز في شركات تصنيع الأدوية

البشرية الأردنية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.28 - 4.34)، بالمقارنة مع المتوسط

الحسابي العام لمستوى دافعية العاملين البالغ (3.80). وحصلت الفقرة التي تنص على "توفر

الوظيفة للعاملين معك فرصاً تتوافق وتنسجم مع قدراتهم" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري بلغ (0.46) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام. فيما حصلت فقرة "يتلاءم نوع الوظيفة التي يشغلها العاملون معك مع قدراتهم الذاتية" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري بلغ (1.05) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، وهو ما يشير إلى المستوى المتوسط ومن وجهة نظر عينة الدراسة بأن الوظائف التي يشغلونها لا تتلاءم وميولهم وقدراتهم الذاتية. وبشكل عام يتبين أن مستوى قدرة العاملين على الإنجاز في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

(4 - 3) : اختبار فرضيات الدراسة

عمل الباحث في هذا الجانب على اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة من خلال استخدام اختبار الانحدار البسيط والمتعدد وتحليل التباين الأحادي، وذلك كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 (سياسة الصحة والسلامة المهنية؛ التخطيط؛ العمليات والتطبيق؛ الفحص والتصحيح؛ مراجعة الإدارة؛ التحسين المستمر) على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين؛ الدافعية؛ القدرة على الإنجاز) العاملين في أقسام الجودة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية؟

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من الأثر المحتمل لتطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** على أداء الموارد البشرية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية، كما هو موضح في الجدول (4 – 10).

جدول (4 – 10)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر تطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** على أداء الموارد البشرية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية

Sig*	DF	β	F	F	(R ²)	(R)	البيان
مستوى الدلالة	درجات الحرية	معامل الانحدار	الجدولية	المحسوبة	معامل التحديد	الارتباط	
	1						تطبيق معايير المواصفة
0.000	294	0.440	3.84	79.701	0.213	0.462	الدولية OHSAS 18000 على أداء الموارد البشرية
	295						

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول (4 – 10) أثر تطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** على أداء الموارد البشرية. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** على أداء الموارد البشرية، إذا بلغ معامل الارتباط R (0.462) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.213)، أي أن ما قيمته (0.213) من التغيرات في أداء الموارد البشرية ناتج عن التغير في تطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000**، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.440)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام بتطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** يؤدي إلى زيادة في أداء الموارد البشرية بقيمة (0.440). ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (79.701) وهي دالة عند

مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بالمقارنة مع قيمة F الجدولية البالغة (3.84). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الرئيسية، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 على أداء الموارد البشرية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05)

وللتحقق من أثر كل معيار من معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 على أداء الموارد البشرية بمتغيراته، تم تقسيم الفرضية الرئيسية إلى ست فرضيات فرعية، وتم استخدام تحليل الانحدار البسيط لاختبار كل فرضية فرعية على حدة، وكما يلي:

HO₁₋₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار، كما هو موضح في الجدول (4 – 11).

جدول (4 - 11) نتائج اختبار أثر سياسة الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية

(السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية

الأردنية البشرية

Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	β معامل الانحدار	F الجدولية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
0.000	1	0.117	3.84	8.250*	0.052	0.228	سياسة الصحة
	294						والسلامة المهنية على
	295						السلوك الإبداعي
0.000	1	0.171	3.84	19.405*	0.708	0.841	سياسة الصحة
	294						والسلامة المهنية على
	295						الدافعية
0.000	1	0.750	3.84	22.369*	0.387	0.622	سياسة الصحة
	294						والسلامة المهنية على
	295						القدرة على الإنجاز

* يكون التأثير دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

يوضح الجدول (4 - 11) أثر سياسة الصحة والسلامة المهنية على كل من السلوك

الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي

وجود أثر ذي دلالة إحصائية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على كل من السلوك الإبداعي

للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.228) بين سياسة

الصحة والسلامة المهنية والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.841) بين سياسة الصحة والسلامة

المهنية والدافعية ؛ و (0.622) بين سياسة الصحة والسلامة المهنية والقدرة على الإنجاز عند

مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.052) لسياسة الصحة والسلامة المهنية

والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.708) لسياسة الصحة والسلامة المهنية والدافعية، و (0.387) لسياسة الصحة والسلامة المهنية والقدرة على الإنجاز، أي أن ما قيمته (0.052) من التغيرات في السلوك الإبداعي للعاملين و (0.708) من التغيرات في الدافعية، و (0.387) من التغيرات في القدرة على الإنجاز ناتج عن التغير في سياسة الصحة والسلامة المهنية، كما بلغت قيمة درجة التأثير β لكل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز (0.052)، (0.708) ، (0.387) على التوالي. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الالتزام بسياسة الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى زيادة في كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز (0.052)، (0.708) ، (0.387) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (8.250) لسياسة الصحة والسلامة المهنية على السلوك الإبداعي للعاملين و (19.405) لسياسة الصحة والسلامة المهنية على الدافعية؛ و (22.369) لسياسة الصحة والسلامة المهنية على القدرة على الإنجاز، وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بالمقارنة مع قيمة F الجدولية البالغة (3.84). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود أثر ذي دلالة معنوية لسياسة الصحة والسلامة المهنية على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05)

H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار، كما هو موضح في الجدول (4 - 12).

جدول (4 - 12) نتائج اختبار أثر التخطيط على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية

Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	β معامل الانحدار	F الجدولية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
0.000	1	0.884	3.84	30.435*	0.181	0.425	التخطيط على السلوك الإبداعي
	294						
	295						
0.000	1	0.327	3.84	70.084*	0.192	0.439	التخطيط على الدافعية
	294						
	295						
0.000	1	0.390	3.84	62.686*	0.176	0.419	التخطيط على القدرة على الإنجاز
	294						
	295						

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يوضح الجدول (4 - 12) أثر التخطيط على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية والقدرة على الإنجاز. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتخطيط على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.425) بين التخطيط والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.439) بين التخطيط

والدافعية؛ و (0.419) بين التخطيط والقدرة على الإنجاز عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.181) للتخطيط والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.192) للتخطيط والدافعية، و (0.176) للتخطيط والقدرة على الإنجاز، أي أن ما قيمته (0.181) من التغيرات في السلوك الإبداعي للعاملين و (0.192) من التغيرات في الدافعية، و (0.176) من التغيرات في القدرة على الإنجاز ناتج عن التغير في التخطيط، كما بلغت قيمة درجة التأثير β لكل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز (0.884)، (0.327)، (0.390) على التوالي. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الالتزام بمعيار التخطيط يؤدي إلى زيادة في كل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز (0.884)، (0.327)، (0.390) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (30.435) للتخطيط على السلوك الإبداعي للعاملين و (70.084) للتخطيط على الدافعية؛ و (62.686) للتخطيط على القدرة على الإنجاز وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بالمقارنة مع قيمة F الجدولية البالغة (3.84). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود أثر ذي دلالة معنوية للتخطيط على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05)

HO1-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمليات والتطبيق على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار، كما هو موضح في الجدول (4 – 13).

جدول (4 – 13) نتائج اختبار أثر للعمليات والتطبيق على أداء الموارد البشرية (السلوك

الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية

Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	β معامل الانحدار	F الجدولية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
0.034	1	0.124	3.84	4.551*	0.015	0.123	العمليات والتطبيق على السلوك الإبداعي للعاملين
	294						
	295						
0.000	1	0.210	3.84	27.515*	0.086	0.293	العمليات والتطبيق على الدافعية
	294						
	295						
0.000	1	0.189	3.84	23.689*	0.130	0.360	العمليات والتطبيق على القدرة على الإنجاز
	294						
	295						

* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يوضح الجدول (4 – 13) أثر العمليات والتطبيق على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعمليات والتطبيق على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.123) بين العمليات والتطبيق والسلوك الإبداعي للعاملين

(0.293) بين العمليات والتطبيق والدافعية؛ و (0.360) بين العمليات والتطبيق والقدرة على الإنجاز عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.015) للعمليات والتطبيق والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.086) للعمليات والتطبيق والدافعية. و (0.130) للعمليات والتطبيق والقدرة على الإنجاز. أي أن ما قيمته (0.015) من التغيرات في السلوك الإبداعي للعاملين و (0.086) من التغيرات في الدافعية، و (0.130) من التغيرات في القدرة على الإنجاز ناتج عن التغير في العمليات والتطبيق، كما بلغت قيمة درجة التأثير β لكل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز (0.124)، (0.210) ، (0.189) على التوالي. وهذا يعنى أن الزيادة بدرجة واحدة في الالتزام بمعيار العمليات والتطبيق يؤدي إلى زيادة في كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز (0.124)، (0.210) ، (0.189) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (4.551) للعمليات والتطبيق على السلوك الإبداعي للعاملين و (27.515) للعمليات والتطبيق على الدافعية؛ و (23.689) للعمليات والتطبيق على القدرة على الإنجاز وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بالمقارنة مع قيمة F الجدولية البالغة (3.84). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثالثة، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود أثر ذي دلالة معنوية لعمليات والتطبيق على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05)

HO1-4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفحص والتصحيح على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار، كما هو موضح في الجدول (4 - 14).

جدول (4 - 14) نتائج اختبار أثر للفحص والتصحيح على أداء الموارد البشرية (السلوك

الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية

البيان	(R)	(R ²) معامل التحديد	F المحسوبة	F الجدولية	β معامل الانحدار	DF درجات الحرية	Sig* مستوى الدلالة
الفحص والتصحيح على السلوك الإبداعي للعاملين	0.320	0.102	18.112*	3.84	0.230	1	0.000
						294	
						295	
الفحص والتصحيح على الدافعية	0.131	0.017	5.120*	3.84	0.087	1	0.024
						294	
						295	
العمليات والتطبيق على القدرة على الإنجاز	0.279	0.087	24.814*	3.84	0.748	1	0.000
						294	
						295	

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يوضح الجدول (4 - 14) أثر الفحص والتصحيح على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية للفحص والتصحيح على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز، وبلغ معامل الارتباط R (0.320) بين الفحص والتصحيح والسلوك الإبداعي للعاملين

و(0.131) بين الفحص والتصحيح والدافعية؛ و (0.279) بين الفحص والتصحيح والقدرة على الإنجاز عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.102) للفحص والتصحيح والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.017) للفحص والتصحيح والدافعية، و (0.087) للفحص والتصحيح والقدرة على الإنجاز، أي أن ما قيمته (0.102) من التغيرات في السلوك الإبداعي للعاملين و (0.017) من التغيرات في الدافعية، و (0.087) من التغيرات في القدرة على الإنجاز ناتج عن التغير في الفحص والتصحيح، كما بلغت قيمة درجة التأثير β لكل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز (0.230)، (0.087)، (0.748) على التوالي. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الالتزام بمعيار الفحص والتصحيح يؤدي إلى زيادة في كل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز (0.230)، (0.087)، (0.748) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (18.112) للفحص والتصحيح على السلوك الإبداعي للعاملين و (5.120) للفحص والتصحيح على الدافعية؛ و (24.814) للفحص والتصحيح على القدرة على الإنجاز وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بالمقارنة مع قيمة F الجدولية البالغة (3.84). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الرابعة، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود أثر ذي دلالة معنوية للفحص والتصحيح على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05)

HO1-5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار، كما هو موضح في الجدول (4 - 15).

جدول (4 - 15) نتائج اختبار أثر لمراجعة الإدارة على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي

للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية

Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	β معامل الانحدار	F الجدولية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
0.000	1	0.113	3.84	20.454*	0.154	0.393	مراجعة الإدارة على السلوك الإبداعي للعاملين
	294						
	295						
0.000	1	0.181	3.84	12.416*	0.041	0.201	مراجعة الإدارة على الدافعية
	294						
	295						
0.000	1	0.447	3.84	55.254*	0.158	0.398	مراجعة الإدارة على القدرة على الإنجاز
	294						
	295						

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يوضح الجدول (4 - 15) أثر مراجعة الإدارة على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمراجعة الإدارة على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.393) بين مراجعة الإدارة والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.201) بين

مراجعة الإدارة والدافعية؛ و (0.398) بين مراجعة الإدارة والقدرة على الإنجاز عند مستوى $(\alpha \leq)$ (0.05). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.154) لمراجعة الإدارة والسلوك الإبداعي للعاملين و(0.041) لمراجعة الإدارة والدافعية، و(0.158) لمراجعة الإدارة والقدرة على الإنجاز. أي أن ما قيمته (0.154) من التغيرات في السلوك الإبداعي للعاملين و (0.041) من التغيرات في الدافعية، و(0.158) من التغيرات في القدرة على الإنجاز ناتج عن التغير في مراجعة الإدارة، كما بلغت قيمة درجة التأثير β لكل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز (0.113)، (0.181)، (0.447) على التوالي. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الالتزام بمعيار مراجعة الإدارة يؤدي إلى زيادة في كل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز (0.113)، (0.181)، (0.447) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (20.454) لمراجعة الإدارة على السلوك الإبداعي للعاملين و (12.416) لمراجعة الإدارة على الدافعية؛ و (55.254) لمراجعة الإدارة على القدرة على الإنجاز وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq)$ (0.05) بالمقارنة مع قيمة F الجدولية البالغة (3.84). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الخامسة، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود أثر ذي دلالة معنوية لمراجعة الإدارة على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05)

HO1-6: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحسين المستمر على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار، كما هو موضح في الجدول (4 - 16).

جدول (4 - 16) نتائج اختبار أثر التحسين المستمر على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين ؛ الدافعية ؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية

Sig* مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	β معامل الانحدار	F الجدولية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	البيان
0.000	1	0.239	3.84	40.526*	0.227	0.476	التحسين المستمر على السلوك الإبداعي للعاملين
	294						
	295						
0.000	1	0.173	3.84	32.709*	0.192	0.438	التحسين المستمر على الدافعية
	294						
	295						
0.000	1	0.344	3.84	93.700*	0.242	0.492	التحسين المستمر على القدرة على الإنجاز
	294						
	295						

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يوضح الجدول (4 - 16) أثر التحسين المستمر على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحسين المستمر على كل من السلوك الإبداعي للعاملين ؛ والدافعية ؛ والقدرة على الإنجاز، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.476) بين التحسين المستمر والسلوك الإبداعي للعاملين

و(0.438) بين التحسين المستمر والدافعية؛ و (0.492) بين التحسين المستمر والقدرة على الإنجاز عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.227) للتحسين المستمر والسلوك الإبداعي للعاملين و (0.192) للتحسين المستمر والدافعية، و (0.242) للتحسين المستمر والقدرة على الإنجاز، أي أن ما قيمته (0.227) من التغيرات في السلوك الإبداعي للعاملين و (0.041) من التغيرات في الدافعية، و (0.158) من التغيرات في القدرة على الإنجاز ناتج عن التغير في التحسين المستمر، كما بلغت قيمة درجة التأثير β لكل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية والقدرة على الإنجاز (0.239)، (0.173)، (0.344) على التوالي. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الالتزام بمعيار التحسين المستمر يؤدي إلى زيادة في كل من السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز (0.239)، (0.173)، (0.344) على التوالي. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (40.526) للتحسين المستمر على السلوك الإبداعي للعاملين و(32.709) للتحسين المستمر على الدافعية؛ و (93.700) للتحسين المستمر على القدرة على الإنجاز وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بالمقارنة مع قيمة F الجدولية البالغة (3.84). وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية السادسة، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود أثر ذي دلالة معنوية للتحسين المستمر على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين والدافعية والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05)

الفصل الخامس الإستنتاجات والتوصيات

(1 - 5): المقدمة

(2 - 5): الاستنتاجات

(3 - 5): التوصيات

(5 - 1): المقدمة

كُرس هذا الفصل الذي يعد نهاية الجهد المبذول في إعداد هذه الدراسة لاستعراض أهم الاستنتاجات المستندة على ما تقدم من تحليل، وتفسير نظري، وهو ما تختص به فقرة الاستنتاجات. وفي ضوء الاستنتاجات تأتي التوصيات وما يعتقده الباحث صواباً، ومن أجل الارتقاء لمبتغى هذه المقاصد، سيتألف هذا الفصل من فقتين هما الاستنتاجات والتوصيات.

(5 - 2): الاستنتاجات

أثارت الدراسة جملة من التساؤلات وقدمت أيضاً فرضيات تعلقت بطبيعة التأثير بين متغيرات الدراسة، وتوصلت إلى عدة نتائج أسهمت في حل مشكلة الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها وفرضياتها، ويحاول الباحث هنا الإشارة إلى أبرز هذه الاستنتاجات:

10. بينت نتائج التحليل أن مستوى تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

11. وأن مستوى تطبيق معيار تخطيط المواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

12. وأن مستوى تطبيق معيار العمليات والتطبيق والمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

13. وأن مستوى تطبيق معيار الفحص والتصحيح للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

14. وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق معيار مراجعة الإدارة للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

15. وأن مستوى تطبيق معيار التحسين المستمر للمواصفة الدولية في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان متوسطاً.

16. وأن مستوى أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي؛ دافعية العاملين؛ القدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً.

17. وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** على أداء الموارد البشرية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

18. وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيق معايير المواصفة الدولية **OHSAS 18000** (سياسة الصحة والسلامة المهنية؛ التخطيط؛ العمليات والتطبيق؛ الفحص والتصحيح؛ مراجعة الإدارة؛ التحسين المستمر) على أداء الموارد البشرية (السلوك الإبداعي للعاملين؛ والدافعية؛ والقدرة على الإنجاز) في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

(5 - 3): التوصيات

وفقاً للاستنتاجات التي تم التوصل إليها من الإطار النظري للدراسة وكذلك التي تم

الحصول عليها من واقع التحليل الإحصائي للبيانات، تم الخروج بالتوصيات الآتية:

♦ التأكيد على التزام الإدارة بمراجعة معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في الشركة وتحسينها باستمرار.

- ◆ عقد ورش عمل حول اتخاذ القرارات لتمكين إدارة الشركة من اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية.
- ◆ التأكيد على اعتماد الشركة برامج لتقليل الحوادث والمخاطر المحتملة جراء انجاز الأعمال.
- ◆ التزام إدارة الشركة على التحسين المستمر في طرق العمل لتقليل من الحوادث والمخاطر المحتملة.
- ◆ الالتزام بتقدير العاملين في الشركة عندما يحققون مستوى عالياً من الأداء من قبل رؤوسائهم.
- ◆ العمل على مناسبة مستوى التأهيل الوظيفي للعاملين في الشركة مع الواجبات المنوطة بهم.
- ◆ ملاءمة نوع الوظيفة التي يشغلها العاملون مع قدراتهم الذاتية

كما يوصى الباحث:

- ◆ بإجراء المزيد من الدراسات فيما يتعلق بتطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000 وعلاقتها بأداء المنظمة في قطاعات أخرى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية
ثانياً: المراجع الأجنبية

أولاً: المراجع العربية

1. شاهين، بهاء، (2005)، "دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل"، مجموعة النيل العربية، القاهرة: جمهورية مصر العربية: 77.
2. الطائي، يوسف حجيم؛ الفضل، مؤيد عبد الحسين؛ والعبادي، هاشم فوزي، (2006)، "إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل"، الوراق للنشر والتوزيع، عمان: الأردن: 446.
3. العامري، صالح مهدي حسين؛ والغالبي، طاهر محسن منصور، (2008)، "الإدارة والأعمال"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن: 662.
4. عباس، سهيلة محمد، (2005)، "إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن: 166.
5. عباس، سهيلة محمد؛ وعلي، علي حسين، (1999)، "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن: 348.
6. العزاوي، نجم عبدالله؛ جواد، عباس حسين، (2010)، "الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد الاستراتيجية"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
7. نصر الله، حنا، (1999)، "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار العقل للطباعة والنشر، الأردن.
8. نظمي، شحادة؛ وآخرون، (2000)، "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار الصفاء للطباعة والنشر، الأردن: 70.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Akaner, Muset, (2003), "**Application of ISO 9000 and OHSAS 18000 to A mining Company: A case Study**", A thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science, Middle East Technical University: 23.
2. Armstrong, Michael, (2006), "**Performance Management: Key strategies and practical guidelines**". 3rd ed., Kogan Page.
3. Boyd, Carol, (2003), "**Human Resource Management and Occupational Health and Safety**", Routledge: 57.
4. British Standards Institute, (1996), "**Guide to Occupational Health and Safety Management Systems: BS800**", BSI, Milton Keynes.
5. Cabral, L., (2000), "**Introduction to industrial organization**", Cambridge, Mass; London: MIT Press: 87.
6. Chen, Chun-Yu; Wu, Gwo-Sheng; Chuang, Kai-Jen; Ma, Chih-Ming, (2009), "A comparative analysis of the factors affecting the implementation of occupational health and safety management systems in the printed circuit board industry in Taiwan", **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, Mar, Vol. 22 Issue 2:210-215.
7. Daft, Richard L., (2001), "**Organization Theory and Design**", 7th ed., South-Western College Publishing, U.S.A: 357.
8. Daniel, Podgórski, (2006), "Factors Influencing Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems by Enterprises in Poland", **International Journal of Human Factors in Manufacturing**, July, Vol. 16 Issue: Number 3: 255-267.
9. Danna, Karen & Griffin, Ricky W., (1999), "Health and Well – Being in the Workplace", **Journal of Management**, Vol. 19: 125 – 146.
10. David, F., (2001), "**Strategic Management: Concepts & Cases**", 8th ed., Prentice-Hall Inc: 308.

11. DeCenzo, David A. & Robbins, Stephen P., (2005), "**Fundamentals of Human Resource Management**", 8th ed, John Wiley & Song, Inc: 423 – 427.
12. DeNisi, Angelo S. & Griffin, Ricky W., (2005), "**Human Resource Management**", 2nd ed, Houghton Mifflin Company.
13. Dissler, Gary, (2003), "**Human Resource Management**", 9th edition, New Jersey: Prentice- Hall.
14. Dissler, Gary, (2008), "**Fundamentals of Human Resource Management**", 11th edition, Pearson International Edition.
15. Frick, K; Jensen, P. I and Quinlan, M, (2000), "**Systematic occupational health and safety management; perspectives on an international development**", Amsterdam: Pergamon: 143.
16. Kongtip, Pornpimol; Yoosook, Witaya and Chantanakul, Suttinun, (2008), "Occupational health and safety management in small and medium-sized enterprises: An overview of the situation in Thailand", **Safety Science**, Nov, Vol. 46 Issue 9:1356-1368.
17. Krattenmaker, Tom, (2009), "Appraising Employee Performance in a Downsized Organization", **Harvard Management Update**, May, Vol. 14 Issue 5: 4.
18. Krishnan, Prakash., (2007), "A Path Analysis of Relationships Among Job Stress, Job Satisfaction, Motivation to Transfer, and Transfer of Learning: Perceptions of Occupational Safety and Health Administration Outreach Trainers", **Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences**, Vol 68(6-A).
19. Makin, A.M. & Winder, C., (2008), "A new conceptual framework to improve the application of occupational health and safety management systems", **Safety Science**, Jul, Vol. 46 Issue 6: 935-948.
20. Manyele SV, Ngonyani HA, Eliakimu E, (2008), "The Status of Occupational Safety among Health Service Providers in Hospitals in Tanzania", **Tanzania Journal of Health Research**, July, Vol. 10, Number 3: 159 – 165.

21. Miller, P & Haslam, C., (2009), "Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry", **Safety Science**, Feb, Vol. 47 Issue 2:163-169.
22. Reese, Charles, D., (2008), "**Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach**", 2nd Edition, CRC Press, Taylor and Francie Group: 106.
23. Robson, Lynda S; Judith A. Clarke; Kimberley, Cullen; Amber, Bielecky; Colette, Severin; Philip L. Bigelow; Emma, Irvin; Anthony, Culyer and Quenby Mahood, (2007), "The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review", **Safety Science**, Volume 45, Issue 3, March:329-353.
24. Scholtz, Ron, (2005), "**OHSAS 18001 Overview**", **Analog Devices**.
25. Seaver, Matt & O'Mahony, Laim, (1999), "**Isa 2000 the System for Occupational Health & Safety Management: Mandatory Elements**", Gower Pub Co: 85.
26. Sekaran, Uma, (2003), "**Research Methods for Business**", John Wiley & Sons.
27. Sharkey, F.; Rosenberg, S.; Martl, K.; Winchell Sr., T. E., (2005), "A New Model for Human Resources Performance Measurement", **Public Manager**, Vol. 33 Issue 3: 26-44.
28. Solutions, New, (2005), "Impact of Software and Hardware Technologies on Occupational Health and Safety Policies in Saudi Arabian Oil Refineries", **A Journal of Environmental and Occupational Health Policy**, July, Vol. 16 Issue: Number 2: 193-216.
29. Su, TS; Tsai, WY and Yu, YC, (2005), "An integrated approach for improving occupational health and safety management: the voluntary protection program in Taiwan", **Journal Of Occupational Health**, May; Vol. 47, (3):270-276
30. Sublet, Virginia H. & Lum, Max R., (2008), "Use of Health Communication and Social Marketing Principles in Planning Occupational Safety and Health Interventions", **Social Marketing Quarterly**, Dec, Vol. 14, Issue 3: 45– 70.
31. Suphi, Ural & Sitki, Demirkol, (2008), "Evaluation of Occupational Safety and Health in Surface Mines", **Safety Science**, Jul, Vol. 46, Issue 6: 1016-1024.

32. Torp, S & Moen, , B.E, (2006), "The effects of occupational health and safety management on work environment and health: A prospective study", *Applied Ergonomics*, Nov, Vol. 37 Issue 6: 775-783.

33. U.S. Department of Labor, (2003), "Occupational Safety and Health Administration: OSHA Facts".

34. Wright, Peter; Pringle, Charles, D.; Kroll, Mark J.; & Parnell, John A, (1998), "Strategic Management: Text and Cases" 3rd ed., Allyn and Bacon: 259.

قائمة الملاحق

- أولاً: قائمة بأسماء المحكمين
- ثانياً: أداة الدراسة (الاستبانة)

ملحق (1)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل / الجامعة
1	أ.د. محمد النعيمي	إحصاء	جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
2	أ.د. عبد الناصر نور	محاسبة	جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
3	أ.د. ياسر العدوان	إدارة	جامعة اليرموك
4	أ.د. كامل المغربي	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
5	د. علي عباس	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
6	وائل إدريس	إدارة أعمال	جامعة فيلادلفيا

ملحق (2)

أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ / ة الفاضل / ة تحية طيبة

يهدف الباحث القيام بدراسة بعنوان " تطبيق معايير المواصفة الدولية OHSAS

18000 في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية"،

حيث تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال عملكم، فإن الباحث يتقدم إليكم راجياً

الإجابة عن أسئلة الاستبانة كافة، وأن تتم الإجابة بأفضل ما لديك من معلومات. حيث إن

تعاونكم واهتمامكم في التلطف بالإجابة على فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية، وبالشكل الذي

يعكس واقع حال متغيرات الدراسة في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية سيعد مهما في

نجاح الدراسة .

نحن نشق بآرائكم وستكون هذه الآراء موضع اعتزاز وتقدير

الباحث

محمد محمود الأعرج

الخصائص الديمغرافية

(1) العمر

- | | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | من 30 – 40 سنة | <input type="checkbox"/> | أقل من 30 سنة |
| <input type="checkbox"/> | 51 سنة فأكثر | <input type="checkbox"/> | من 41 – 50 سنة |

(2) الجنس

- | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | أنثى | <input type="checkbox"/> | ذكر |
|--------------------------|------|--------------------------|-----|

(3) المستوى التعليمي

- | | | | |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | دبلوم عال | <input type="checkbox"/> | بكالوريوس |
| <input type="checkbox"/> | دكتوراه | <input type="checkbox"/> | ماجستير |

(4) التخصص العلمي حسب الشهادة

- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | علوم صيدلانية | <input type="checkbox"/> | علوم إدارية |
| <input type="checkbox"/> | هندسة جودة | <input type="checkbox"/> | هندسة صناعية |

(5) عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية

- | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | من 6 - 10 سنوات | <input type="checkbox"/> | أقل من 5 سنوات |
| <input type="checkbox"/> | أكثر من 16 سنة | <input type="checkbox"/> | من 11 - 15 سنة |

(6) عدد سنوات الخدمة في شركات تصنيع الأدوية البشرية

- | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | من 6 - 10 سنوات | <input type="checkbox"/> | أقل من 5 سنوات |
| <input type="checkbox"/> | أكثر من 16 سنة | <input type="checkbox"/> | من 11 - 15 سنة |

الجزء الثاني

معايير الصحة والسلامة المهنية

المعيار الأول: سياسة الصحة والسلامة المهنية

1. تؤكد إدارة الشركة على الالتزام التام بمعايير الصحة والسلامة المهنية المحددة سلفاً
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة
2. تلتزم إدارة الشركة بالتشريعات الملزمة لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة
3. تهتم إدارة الشركة بالدوات التخصصية بمعايير الصحة والسلامة المهنية والتي تهدف لتعريف الموظفين بأهمية معايير الصحة والسلامة المهنية في العمل
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة
4. معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في الشركة موثقة ومطبقة بشكل كامل
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

المعيار الثاني: التخطيط

5. تتعامل الشركة مع معايير الصحة والسلامة المهنية على أساس انها جزء من الخطة الاستراتيجية
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة
6. أهداف وسياسات الصحة والسلامة المهنية في الشركة مفهومة لدى العاملين
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة
7. هناك التزام من قبل الشركة ببرامج إدارة الصحة والسلامة المهنية المحددة سلفاً
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة
8. هناك التزام من قبل الشركة بالمتطلبات القانونية لإدارة الصحة والسلامة وتقوم بالتخطيط لها
- أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

المعيار الثالث : العمليات والتطبيق

9. لدى الشركة هيكل واضح ومسؤوليات محددة فيما يتعلق بإدارة الصحة والسلامة المهنية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

10. تقوم الشركة باستمرار بتدريب العاملين وتوعيتهم بمعايير الصحة والسلامة المهنية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

11. تمتلك الشركة العديد من الإجراءات في حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

12. لدى الشركة معايير رقابية معينة على الوثائق والبيانات الخاصة بمعايير الصحة والسلامة المهنية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

المعيار الرابع : الفحص والتصحيح

13. تقوم الإدارة العليا في الشركة بقياس أداء برنامج الصحة والسلامة المهنية في جميع الأقسام

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

14. تعتمد الإدارة على أساليب متعددة في الحصول على المعلومات اللازمة لتخطيط فعاليتها فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

15. تلتزم إدارة الشركة بالفحص والتصحيح لإدارة سجلاتها المتعلقة ببرامج الصحة والسلامة المهنية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

16. تعتمد الإدارة في الشركة على الأساليب الإحصائية لقياس ومراقبة الحوادث

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

المعيار الخامس :مراجعة الإدارة

17. تقوم إدارة الشركة بدراسة تحقيق التوازن بين مخاطر العمل وتكاليف التخلص من هذه المخاطر

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

18. تقوم الإدارة باستمرار بتحفيز الموظفين على تحسين معايير الصحة والسلامة المهنية ومراجعتها

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

19. تقوم الإدارة بمراجعة معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في الشركة وتحسينها باستمرار

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

20. لدى إدارة الشركة القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين معايير الصحة والسلامة المهنية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

المعيار السادس :التحسين المستمر

21. تعتمد الشركة برامج لتقليل الحوادث والمخاطر المحتملة جراء انجاز الأعمال

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

22. تؤكد إدارة الشركة على التحسين المستمر في طرق العمل للتقليل من الحوادث والمخاطر المحتملة

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

23. تعمل إدارة الشركة باستمرار في الحصول على أحدث وسائل الوقاية من الحوادث والمخاطر

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

24. لدى الشركة أجهزة متطورة تمكنها من معرفة أسباب الحوادث وسبل الوقاية منها

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

الجزء الثالث

أداء الموارد البشرية

العامل الأول: السلوك الابداعي للعاملين

25. ينجز العاملین ما یسند إلیهم من أعمال بأسلوب متجدد

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

26. یحاول العاملین الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

27. لدى العاملین القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

28. لدى العاملین القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

29. یحرص العاملین على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

العامل الثاني: الدافعية

30. یحظى العاملین بتقدير رؤسائهم عندما یحققون مستوى عال من الأداء

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

31. التقویمات المعنوية تحفز العاملین معك على الأداء الأفضل

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

32. یتسم توزيع العمل بين العاملین في مكان عملك بالعدالة

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

33. يحرص العاملین على تقديم المقترحات الخاصة بتطوير العمل من خلال البيانات الدورية عن العمل

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

34. يقوم المسؤول عنك في منح العاملین معك في عملك بحوافز تشجيعية مناسبة

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

العامل الثالث: القدرة على الإنجاز

35. يقوم العاملین بتأدية المهمات المحددة والالتزام بتنفيذها بدقة متناهية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

36. يتناسب مستوى التأهيل الوظيفي للعاملین في مكان عملك مع الواجبات المناطة بهم

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

37. تتلاءم نوع الوظيفة التي يشغلها العاملین معك مع قدراتهم الذاتية

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

38. توفر الوظيفة للعاملین معك فرصا تتوافق وتنسجم مع قدراتهم

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة

39. تهتم السياسة العامة في الشركة بخصوص العاملین بتنمية قدراتهم

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق بشدة