

اشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية و أثرها في الالتزام التنظيمي

والرضا الوظيفي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة

Occupational safety Requirements as a Component of Career's Life Quality and its Impact on Organizational commitment and Job Satisfaction in Palestinian Pharmaceutical Companies in Ramallah and Al-Bireh Governorate

عطية محمد مصلح^{1*}، امال عبد القادر سعيد بلبيسي²

Atieh Mohammed Musleh^{1*}, Amal Abd - Al-Qader balbisi²

¹ الإدارة والسياسات العامة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، ² أستاذ مشارك، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين

^{1,2} Al-Quds Open University, Palestine²

تاريخ النشر: 2023/03/30

تاريخ القبول: 2022/9/4

تاريخ الإستلام: 2022/6/1

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية، ودرجة الالتزام التنظيمي، ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك أثر لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي وفي الرضا الوظيفي لدى العاملين في تلك الشركات عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وباستخدام المنهج الوصفي/ التحليلي، والرجوع للأدبيات السابقة، تم بناء استبانة تكونت من (38) فقرة موزعة على (6) مجالات، هي: (اشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر الفيزيائية، واشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر الكيماوية، واشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر الميكانيكية، واشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر البيولوجية، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي)، وبعد التأكد من صدقها وثباتها، تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (288) موظفاً وموظفة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية كانت "مرتفعة"، ودرجة الالتزام التنظيمي كانت "مرتفعة" أيضاً، كما أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كان "مرتفعاً"، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي وفي الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقد أوصت الدراسة بضرورة دمج مداخل السلامة المهنية، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي ضمن برامج التدريب والتنمية المهنية للعاملين في شركات الأدوية الفلسطينية.

الكلمات المفتاحية: اشتراطات السلامة المهنية، جودة الحياة الوظيفية، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، شركات الأدوية، فلسطين.

Abstract: This study aimed to identify the extent to which the degree of applying the occupational safety requirements, the organizational commitment and the job satisfaction of pharmaceutical companies' employees in Ramallah and Al-Bireh governorate from their perspective, and reveal whether the occupational safety requirements have an impact on the organizational commitment and job satisfaction of those companies' employees at the indicative level ($\alpha \leq 0.05$). The researcher used the descriptive analytical approach and revised the previous literature review regarding the subject, a questionnaire was designed consisted of (38) items distributed on (6) axes: (Physical hazard safety requirements, chemical hazard safety requirements, mechanical hazard safety requirements, biological hazard safety requirements, organizational commitment and job satisfaction), the questionnaire's

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيسي: amusleh@qou.edu

validity and stability have been verified, and has applied on a random sample of (288) employees, The study revealed that the degree of applying the occupational safety requirements was "high", and the degree of organizational commitment was also "high", the results also showed that the level of employees' job satisfaction was "high", and there is a statistically significant effect of occupational safety requirements on the organizational commitment and job satisfaction of pharmaceutical companies' employees at the indicative level ($\alpha \leq 0.05$), the study recommended that the occupational safety, organizational commitment and job satisfaction's entry points should be integrated into the training and professional development programs of the pharmaceutical companies' employees.

Keywords: occupational safety requirements, career quality, organizational commitment, job satisfaction, pharmaceutical companies, Palestinian pharmaceutical workers.

المقدمة:

نتيجة لمتغيرات العصر الحالي وتداعياته، أصبحت شركات الأدوية تواجه تحديات قاسية، وأزمات مُتلاحقة، وتطوّرات مُتسارعة، وكي تحقق تلك الشركات أهدافها، فإنها بحاجة إلى تنظيم نشاطها وتنسيق جهود أفرادها، ومواجهة تحدياتها، ومواجهة أزماتها، وتقديم الاستجابة المناسبة لمتغيرات بيئتها، وبما أن جودة الحياة الوظيفية هي النواة الأساسية للتميز والنجاح، فلا بد لها من الاهتمام بالعنصر البشري من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية وتطبيق اشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصرها في بيئة العمل، بالاعتماد على الطرق العلمية والمنهجية، والتخطيط الجيد لاستغلال الموارد المتاحة (المادية والبشرية) ذات الخبرة والكفاءة والمؤهلات العلمية العليا واستقطابها وجذبها للعمل لديها؛ لاستثارة الطاقات ورفع مستوى الابتكار والإبداع لدى العاملين، وهذا يتحقق من خلال الالتزام بالأنظمة والقوانين الناظمة للعمل، والوصول إلى أعلى درجات الرضا الوظيفي للعاملين، وحتى تستطيع الشركات نيل ثقة العاملين بها، عليها تطبيق اشتراطات السلامة المهنية فيها، من أجل حماية العنصر البشري، ولضمان تحقيقها لسياساتها العامة ولرؤيتها ورسالتها وأهدافها المستقبلية التي تسعى إليها؛ مما يؤدي لنجاحها على كافة الأصعدة حسب رؤية الإدارات العليا فيها. "فالتكيز على العنصر البشري، وتوفير بيئة العمل اللائق، يعد أحد أهم ركائز الجودة" (النوافعة، 2010، ص 233).

وتعرف السلامة المهنية بأنها "العلم الذي يهدف إلى حماية عناصر الإنتاج الثلاث وهي: القوى العاملة، الآلات والمواد الأولية والمصنعة، وكذلك البيئة". (عجال وشنيش، 2015، ص 165) وتُعرف أيضاً بأنها: "حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل" (عجيلة وبن جروة، 2018، ص 92). وتعتبر اشتراطات السلامة المهنية أحد عناصر جودة الحياة الوظيفية لذلك فقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من قبل شركات الأدوية على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي، لقناعتهم بضرورة تطبيقها كأحد عناصر الجودة. لذا لا بد من التطرق إلى مجالات اشتراطات السلامة المهنية والمتعلقة بمحاورها الأربعة وهي:

المخاطر الفيزيائية (Physical Hazards) والتي تتمثل في (الحرارة، الرطوبة، الضجيج، الضوضاء، الإضاءة والكهرباء، التهوية، والاهتزازات) لذا على الإدارة العليا بتلك الشركات أن توفر أماكن مناسبة لعزل المواد والسوائل الخطرة المستخدمة بالتصنيع والتي تتأثر بدرجات الحرارة العالية والرطوبة، وتعمل على تركيب شفاطات لتجديد الهواء، وشفط الروائح المنبعثة والسامة والأغبرة والأترية في بيئة العمل، وضرورة توفير معدات الوقاية الخاصة بالعمال والزمامهم بارتدائها في أوقات العمل. وأشار (جرايسة، 2018، ص 18). "لا بد لشركات الأدوية ان تشتمل على نظام دقيق جدا للوقاية من المخاطر".

أما فيما يتعلق بالضجيج فهو صوت شديد الإزعاج يصدر عن الآلات والمعدات المختلفة الموجودة في بيئة العمل الداخلية، ويؤدي إلى فقدهم السمع كلياً أو جزئياً. وهذا يعتبر من أمراض المهنة ويسمى الصمم المهني، وللوقاية من الضجيج والحفاظ على سلامة العاملين يجب على الشركة وضع مواد عازلة على الجدران والأسقف والآلات التي يصدر

منها الضجيج، واستعمال آلات تكنولوجية حديثة غير مزعجة ولا يصدر منها ضجيج، توفير معدات الوقاية الخاصة للعاملين والزامهم بارتدائها أثناء عملهم في مواقع الضوضاء مثل سماعات الأذن، ويجب أن تكون مطابقة للمواصفات، وعدم تعرضهم لها لفترات طويلة، وأخذ قسط من الراحة أثناء العمل.

المخاطر الكيماوية (Chemical Hazards): تعتبر الأثرية العضوية وغير العضوية المستخدمة في صناعة الدواء والتي يتم استنشاقها، وتشكل خطراً على صحة الإنسان خصوصاً الأجهزة التنفسية والهضمية والعصبية. كما أن التعرض للمعقمات والسوائل الكيماوية الخطرة، والغازات والأبخرة إلى تآثر العيون والجلد، حيث بعضها يسبب الصداع كاليود، وبعضها يسبب حساسية في الجلد والعيون، وأشار (حامد، 2018، ص106) إلى أن "المواد المستعملة والمتداولة في عمليات الإنتاج قد يكون لها أثر ضار على سلامة العاملين وبيئة العمل".

المخاطر الميكانيكية (Mechanical Hazards): حيث تكمن بين ثنايا الآلات والمعدات الميكانيكية، التي يتم استخدامها في شركات الأدوية للتصنيع والنقل والرفع والجر والتخزين للمواد الدوائية المصنعة وتسبب الأجزاء المتحركة والخطرة في الآلات المستخدمة بالعديد من حوادث العمل وأحياناً إصابات قاتلة أو تؤدي لنسبة عجز دائم أو مؤقت، ذلك نتيجة التلامس المباشر مع ثياب وجسد العامل مما يسبب ضرر فادح للعامل قد يؤدي لفقدانه جزء من جسمه وبالتالي يصبح غير قادر على أداء عمله وقد يفقد عمله، يعتبر من الأجزاء المتحركة في الآلة الأعمدة الدوارة والقشاش والبراعي، وقد تسبب تلك الآلات الكسور البتر الرضوض أحياناً الوفاة.

ومن الأسباب المؤدية للحوادث الناجمة عن المخاطر الميكانيكية أسباب تتعلق بالعاملين وأخرى بيئة العمل. أما تلك المتعلقة بالعامل فمنها: إهمال العامل، شروده أثناء العمل نتيجة الإرهاق، قلة الخبرة والتدريب، أو الإعاقة الجسدية أو النفسية، عدم قراءة بطاقة التعريف على الآلة لمعرفة طريقة التشغيل، الثقة الزائدة بالنفس، وأشار " (الهابيل، وعائش، 2012، ص119) إلى أن السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات بالحوادث هو قلة المعرفة في إجراءات السلامة والصحة المهنية.

وهناك أسباب أخرى تتعلق ببيئة العمل وهي كالتالي: عدم وجود حواجز حول الآلات المستخدمة في التصنيع، وجود خلل ما في الآلات المستخدمة، بيئة عمل غير نظيفة وغير لائقة، عدم استعمال معدات الوقاية. وقال (بو جمعة، 2019، ص43) "حدوث تلف مفاجئ في بعض الآلات"

المخاطر البيولوجية (Biological Hazard): تعتبر شركات الأدوية الأكثر تعرضاً للمخاطر البيولوجية حيث يكون احتكاك مباشر مع حيوانات التجارب حيث يتم تجربة الدواء على فئران التجارب. وورد في " قانون العمل الفلسطيني (2019، ص161) بأن التعامل مع حيوانات مريضة والتعامل معها لتجربة الدواء" يؤدي إلى انتقال العدوى للعاملين، كما قد تنتقل من خلال مخالطة الرملاء حاملي العدوى أو المصابين بأمراض فيروسية معدية كذلك فإن التعرض للبكتيريا والفيروسات والميكروبات والطفيليات والفطريات يتسبب بأمراض معدية مثل الالتهاب الرئوي وغيره من الأمراض الفيروسية المعدية، حيث تنتقل تلك الفيروسات من خلال الهواء والماء والغذاء وخزانات المياه واستخدام أدوات الأخرين خاصة في أماكن العمل).

ويرى الباحثان أن على شركات الأدوية العمل بجدية من خلال إجراء كافة الإصلاحات المهنية اللازمة في بيئة العمل وتوفير كافة اشتراطات السلامة المهنية كعنصر من عناصر جودة الحياة الوظيفية، والعمل على إزالة المخاطر لتوفير بيئة العمل اللائق داخل الشركات وبالتالي توفر عنصر الجودة والذي سينعكس على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين فيها، ولذلك فقد اهتم الباحثين بدراسة الموضوع من أجل السعي إلى تحفيز الطاقات الكامنة على الإبداع والابتكار.

وتشير الدراسات إلى أن "جودة الحياة الوظيفية تعني توفير مكان وبيئة عمل خالية من المخاطر" (ونس، 2015، ص5)، و أن "جودة الحياة الوظيفية تسهم في رفع مستوى درجة الرضا الوظيفي، من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات، ورفع

مستوى الالتزام التنظيمي لديهم (ماضي، 2014، ص2). كما تشير الدراسات إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعني: "مدى رضا العامل عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة" (Swamy et al., 2015, p.281).

يرى الباحثان أن بيئة العمل الآمنة والخالية من المخاطر لا يمكن توفرها إلا إذا كان هناك إرادة لدى الإدارة العليا لتلك الشركات في تطبيق اشتراطات السلامة المهنية والتي تعتبر من أهم الشروط لنجاحهم في جذب العاملين. حيث يفضلون العمل في بيئة آمنة وصحية ويسودها المودة والاحترام والتعاون بين الإدارة العليا والدنيا مما سيعزز من درجة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لديهم.

وعرّف رقاني وصنقلي (2020، ص18) الالتزام التنظيمي بأنه: " ظاهرة تحدث نتيجة للتفاعلات التبادلية الفردية والتنظيمية والتي تتمثل بالاستثمارات والصفقات بين الطرفين"، وعرّفه مبارك (2018، ص24) بأنه: حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها " كما عرفته لروي (2019، ص15) بأنه: "مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية (لروي، 2019، ص15).

وقد اهتم العديد من الباحثين بمدخل السلامة المهنية وجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ورافق ذلك الاهتمام جهد بحثي مواز، فقد أجرى خالفي وبوكديرون (2021) دراسة هدفت التعرف إلى دور جودة الحياة الوظيفية من خلال: (أسلوب الإشراف، والأجور والحوافز، والمشاركة بالقرارات، ومكان العمل، وخصائص الوظيفة) في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة خميس مليانة في الجزائر من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (69) عضو هيئة تدريس، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغيري السن وسنوات الخبرة، وأن بعد المشاركة بالقرارات هو الأكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي.

كما أجرت ترمابط (2019) دراسة هدفت التعرف إلى واقع تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بأبعادها التنظيمية والاجتماعية والمادية في مؤسسة دار الثقافة نوار بوبكر لولاية أم البواقي الجزائرية من وجهة نظر موظفيها، والتعرف إلى مستوى التزام الموظفين تجاه المؤسسة، والكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (41) موظفاً وموظفة، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة كانت متوسطة، ودرجة التزام الموظفين تجاه المؤسسة متوسطاً أيضاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجوانب التنظيمية والوظيفية لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في المؤسسة، ووجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المعنوية والاجتماعية والجوانب المادية والاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

ورمت دراسة جرايسة (2018) التعرف إلى واقع إدارة المخاطر في شركة بيت جالا لصناعة الأدوية في فلسطين من وجهة نظر موظفي الشركة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (91) موظفاً وموظفة، طُبِّقَت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن أغلبية موظفي الشركة ملتزمون باستراتيجيات إدارة المخاطر المعتمدة والمحددة من قبل الإدارة، وأن الغالبية منهم ملتزمون أيضاً بأدوات التحليل الاستراتيجية لاكتشاف الخطر من خلال استخدام طرق تحليلية كمية، كما أظهرت النتائج أن موظفي الشركة مدربون على إدارة المخاطر.

وهدف دراسة حصلم وآخرون (2016، Haslam et al.) الكشف عما إذا كان هناك تأثير للأساليب التنظيمية لإدارة السلامة والصحة المهنية (OSH) في الأداء التنظيمي، ومناخ السلامة، ومواقف الموظفين، والصحة والرفاهية من وجهة نظر العاملين في شركات البريطانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (2067) موظفاً وموظفة، طُبِّقَت عليهم استبانة ومقابلة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الشركات التي تبنت النهج الاستباقي في تطبيق إدارة السلامة

والصحة المهنية حققت أرباح أعلى ومعدلات أقل للحوادث من غيرها، كما أظهرت النتائج أن الموظفين في الشركات الاستباقية كانوا أكثر التزاماً ومستوى الرضا الوظيفي لديهم مرتفع مقارنة مع موظفي الشركات الأخرى.

وسعت دراسة أوتينريث وآخرون (Autenrieth et al., 2016) الكشف عما إذا كان هناك ارتباطات بين مستوى برمجة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ومعدلات الإصابة والأمراض المهنية في شركات صناعة الألبان الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمراجعة سجلات صناعة الألبان في الشركات الأمريكية، المكونة من (167) سجل، وباستخدام نموذج نظام الصحة والسلامة المهنية المعدل (OSHA, 33)، توصلت الدراسة إلى أن (45) سجل كانت مصابة بأمراض مهنية، وباستخدام ارتباط استخدام ارتباط Spearman Rank- Order لتحديد قوة وأهمية الارتباطات بين معدلات الإصابة ومستوى برمجة OHSMS، وبإجراء تحليلات إضافية لفحص العلاقات بين حجم القوى العاملة، ومعدلات الإصابة، ومستويات برمجة OHSMS. كان هناك ارتباط سلمي بين مستوى برمجة OHSMS ومعدلات الإصابة.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انفرادها بتقصي درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية ودرجة الالتزام التنظيمي، ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلستينية بمحافظة رام الله والبيرة، وذلك من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك أثر لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي وفي الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلستينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، على الرغم من اختلافها عنها، في بناء فكرة الدراسة، وتدعيم إطارها النظري، وتحديد منهجها، واستفادت من تحليلاتها ونتائجها.

أهداف الدراسة:

1. التعرف إلى درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية الفلستينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر العاملين فيها.
2. التعرف إلى درجة الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلستينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر العاملين فيها.
3. التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلستينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهم.
4. الكشف عما إذا كان هناك أثر لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلستينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
5. الكشف عما إذا كان هناك أثر لاشتراطات السلامة المهنية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلستينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

مشكلة الدراسة:

تعتبر علوم السلامة المهنية من العلوم الحديثة، وهي عنصر من عناصر جودة الحياة الوظيفية، كما أنها أحد المواضيع المهمة بالنسبة للمنظمات الدوائية العالمية، وستتمحور مشكلة الدراسة حول اشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في درجة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في شركات الأدوية الفلستينية في محافظة رام الله والبيرة، كما إن علوم السلامة المهنية تتعلق بسلامة العاملين في بيئة العمل الداخلية، لذلك لا بد من وجود قناعة لدى الإدارة العليا بضرورة توفيرها في بيئة العمل لما لها من انعكاس إيجابي في الالتزام التنظيمي ودرجة الرضا الوظيفي للعاملين في تلك الشركات.

وبالاستناد إلى طبيعة عمل الباحثة الأولى، وما توصلت إليه دراسة ترمابط (2019) من وجود علاقة طردية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى ما أشارت إليه دراسة جرایسة، (2018، ص 89) من أهمية وضع إدارة

المخاطر ضمن هيكل الشركة التنظيمي، يرى الباحثان أن شركات الأدوية باتت بحاجة إلى تطبيق السلامة المهنية داخل بيئات عملها، كما باتت بحاجة للتأكد من حصول العاملين فيها على المعلومات والتدريبات الفنية والإدارية اللازمة لمواجهة تلك المخاطر، الأمر الذي قد ينعكس على تحسين مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لديهم.

أسئلة الدراسة:

تساؤلات الدراسة: سعت الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر العاملين فيها؟
2. ما درجة الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر العاملين فيها؟
3. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهم؟
4. ما أثر اشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟
5. ما أثر اشتراطات السلامة المهنية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟

أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال ما يأتي:

1. حداثة موضوعات الدراسة، وطبيعة المتغيرات المبحوثة وأهمية تلمس معطياتها في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة
2. تريبط بين ثلاث متغيرات مهمة في مجال الإدارة وهي: اشتراطات السلامة المهنية، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وبالتالي يمكن أن تشكل نقطة انطلاق لمنحى بحثي يركز على الدراسات المستقبلية المتعلقة بتحسين أداء شركات الأدوية الفلسطينية كاستجابة منطقية للتحديات العصرية.
3. تواجب التوجهات المعاصرة التي تدعو إلى الاهتمام بتحسين أداء شركات الأدوية لمواجهة المتطلبات والتحديات الحالية والمستقبلية.
4. قد تساعد نتائج هذه الدراسة على استنباط أهم الممارسات التي يمكن أن تساعد في تحسين اشتراطات السلامة المهنية ودرجة الالتزام التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة.
5. قد تساعد نتائج الدراسة في تطوير برامج وورش عمل خاصة بتحسين واقع تطبيق اشتراطات السلامة المهنية ودرجة الالتزام التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة.

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة بالحدود التالية:

حدود الموضوع: اشتراطات السلامة المهنية بأبعادها: (اشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر الفيزيائية، واشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر الكيماوية، واشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر الميكانيكية، واشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر البيولوجية)، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي.

الحدود البشرية: عينة عشوائية من العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة.

الحدود المكانية: شركات الأدوية الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة، وهي: (شركة بير زيت للأدوية، شركة القدس للمستحضرات الطبية، شركة دار الشفاء للأدوية).

الحدود الزمانية: تم تطبيق الجزء الميداني من الدراسة خلال العام (2020-2021).

مصطلحات الدراسة: تتضمن الدراسة عدة مصطلحات، ولأغراض هذه الدراسة، يقصد بها إجرائياً ما يأتي: جودة الحياة الوظيفية: توفير بيئة عمل ملائمة وأمنة ومناسبة تساعد العاملين في شركات الأدوية على تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم الشخصية والمهنية وتزيد شعورهم بالسعادة والرضا الوظيفي، السلامة المهنية: توفير بيئة عمل آمنة في شركة الأدوية من خلال تحديد اشتراطات السلامة المتعلقة بالمخاطر الفيزيائية، والمخاطر الكيماوية، والمخاطر الميكانيكية، والمخاطر البيولوجية، وذلك من أجل حماية العاملين في الشركة والمحافظة على سلامتهم المهنية، وتقاس درجة السلامة المهنية بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس السلامة المهنية المستخدم في هذه الدراسة.

الالتزام التنظيمي: مدى الارتباط النفسي والفكري والقناعة بالرسالة والقيم والمبادئ والأهداف لشركات الأدوية وتوافقها مع أهداف ومبادئ وقيم العاملين، ودرجة الولاء والانتماء ومواجهة كافة الضغوط الداخلية والخارجية والالتزام بالنهج الخاص بتلك الشركات، ضمن الأنظمة والقوانين المنظمة للعمل، والإيمان التام بأهداف الشركات وأفكارها وبذل الجهود من أجل تحقيق ما يصبو له العاملين والشركات، وتقاس درجة الالتزام التنظيمي بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الالتزام التنظيمي المستخدم في هذه الدراسة.

الرضا الوظيفي: الشعور إيجابياً بكونه الموظف في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة تجاه عمله، نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته وتحقيق توقعاته وطموحاته، وتقبله واجباته ومهامه، وتوفير شروط إدارية وتنظيمية ومهنية ومادية واجتماعية ملائمة، ويقاس مستوى الرضا الوظيفي بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة:

تتمثل إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمة هذا المنهج لأهداف الدراسة وما تنطوي عليه من رصد للواقع وتحليله ووضع توصيات مقترحة لتحسينه .

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة، وهي: (شركة القدس للمستحضرات الطبية وشركة بير زيت لصناعة الأدوية وشركة دار الشفاء لصناعة الأدوية)، والبالغ عددهم (1000) موظفاً وموظفة وفقاً لإحصائيات الشركات للعام 2021م. والجدول (1) يوضح مجتمع وعينة الدراسة.

جدول (1) مجتمع وعينة الدراسة

العينة	حجم المجتمع	الشركات
120	350	شركة بير زيت لصناعة الأدوية
100	350	شركة القدس للمستحضرات الطبية
100	300	شركة دار الشفاء لصناعة الأدوية
320	1000	المجموع الكلي

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في شركات الأدوية الثلاث بنسبة (32%)، بلغت (320) موظفاً وموظفة، طبقت عليهم الاستبانة، وتم استرداد (291) منها، وبعد فحصها قبل المعالجة الإحصائية، تبين أن الصالح منها (288) استبانة، والجدول (2) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة:

جدول (2) خصائص عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة (%)	العدد	الفئة
55.9	161	ذكر
44.1	127	أنثى
100.0	288	المجموع

كان عدد الذكور (161) وعدد الإناث (127) بما مجموعه (288) استبيان من أصل (320) التي تم توزيعها وكانت النسبة الأعلى من أفراد العينة من الذكور، حيث بلغت 55.9%، فيما كانت نسبة الإناث 44.1%، ولعل ذلك يعكس التوزيع الطبيعي لعدد الذكور مقابل الإناث في شركات الأدوية الفلسطينية.

أداء الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان ببناء استبانة كأداة لدراستها، مستفيدان من بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية مثل: دراسة تمرابط (2019)؛ ودراسة حصلم وآخرون (2016 Haslam et al.)؛ ودراسة جرایسة (2018). وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (38) فقرات موزعة على (6) مجالات، وتم تحديد استجابة العينة عبر سلم ليكرث، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، وذلك على النحو الآتي:

أ. صدق الاستبانة: تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقتين، وهما: صدق المحكمين (صدق المحتوى): حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة، وعددهم (7) محكمين، وتم استرجاع الاستبانات من المحكمين ودراستها جيداً، وإدخال التعديلات اللازمة عليها طبقاً لمقترحات هيئة المحكمين، والخطوط العريضة لهذه التعديلات تضمنت إعادة صياغة بعض العبارات من الناحية اللغوية حتى لا يواجه المستجيب مشكلة في فهمها وتفسيرها، وحذف بعض العبارات المتكررة أو غير المنتمية.

وفي ضوء التعديلات التي أشار إليها المحكمون، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (38) فقرة موزعة على (6) مجالات. وبعد ذلك تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال قياس معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، بعد تطبيقها على عينة الاستطلاعية وقدرها (30) موظفاً وموظفة. وقد بلغت معاملات الارتباط في المجال الأول (0.64)، والمجال الثاني (0.57)، وفي الثالث (0.71)، وفي الرابع (0.68)، وفي الخامس (0.73)، وفي السادس (0.75)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أ. ثبات الأداة: ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ، وكان معامل الثبات للمجال الأول (0.84)، وللثاني (0.84)، وللثالث (0.85)، وللرابع (0.70)، أما المحور الخامس (0.82)، وللسادس (0.84)، وكان معامل الثبات للاستبانة ككل (0.94)، وهذا يدل على أن معاملات الثبات للاستبانة مطمئنة للإجراء والتطبيق.

عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الذي ينص على الأول: ما درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظه رام الله والبيرة من وجهة نظر العاملين فيها؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لاستجابات أفراد العينة، كما في الجدول (3).

الجدول (3) درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة

نظر العاملين فيها

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	الاشتراطات المتعلقة بالمخاطر الفيزيائية	4.01	0.51	%80.2	مرتفعة	3
2	الاشتراطات المتعلقة بالمخاطر الميكانيكية	4.24	0.57	%84.9	مرتفعة جداً	2
3	الاشتراطات المتعلقة بالمخاطر الكيماوية	4.34	0.56	%86.9	مرتفعة جداً	1
4	الاشتراطات المتعلقة بالمخاطر البيولوجية	0.71	%79.6	مرتفعة	4	3.98
	الدرجة الكلية	4.14	0.58	%83	مرتفعة	

يتضح من الجدول (3) أن درجة التقدير الكلية لتطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر العاملين فيها في المجالات جميعها حيث بلغت بوزن نسبي (83%)، وانحراف معياري (0.58) ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام مرتفعة، وبالنسبة للمجالات فقد حصل مجال لمخاطر الكيماوية على الترتيب الأول، حيث أن درجة التقدير مرتفعة جداً يليه مجال المخاطر الميكانيكية بدرجة مرتفعة جداً، ثم مجال (المخاطر الفيزيائية) بدرجة مرتفعة ثم مجال المخاطر البيولوجية بدرجة مرتفعة، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام الشركات بتطبيق اشتراطات السلامة المهنية داخل بيئة العمل والالتزام بالقوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة أوتينريث وآخرون (Autenrieth et al., 2016)؛ ودراسة حصلم وآخرون (Haslam et al., 2016)؛ ودراسة ترمابط (2019).

وفيما يلي عرض ومناقشة درجة تقدير العاملين لتطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة داخل كل مجال من مجالات الاستبانة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الاستبانة، وهي مفصلة تحت مجالاتها، كما هو موضح في الجداول (4)، (5)، (6)، (7):

المجال الأول: المخاطر الفيزيائية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات العاملين لدرجة المخاطر الفيزيائية في شركات الأدوية، وذلك كما في الجدول (4).

الجدول (4) درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر الفيزيائية في شركات الأدوية

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	يتم تصميم سلالم خاصة كمخرج أمن في حالات الطوارئ من قبل الشركة.	4.37	0.78	%87.3	مرتفعة جداً	1
2	يتم تصميم الشبكة الكهربائية لتحتمل الأعباء الزائدة في مكان عملي.	4.31	0.74	%86.2	مرتفعة جداً	2
3	توفر الشركة درجة حرارة ملائمة في بيئة العمل.	4.21	0.87	%84.3	مرتفعة	3
4	تتوفر تهوية جيدة في مكان عملي.	4.09	1.01	%81.8	مرتفعة	4
5	تتوفر قفازات وأحذية عازلة للكهرباء عند إجراء أعمال الصيانة للتمديدات الكهربائية في مكان عملي.	3.89	1.04	%77.7	مرتفعة	5
6	يوجد صوت ضجيج عالي في مكان عملي.	3.21	1.27	%64.1	متوسطة	6

مرتفعة	80.2%	0.51	4.01	الدرجة الكلية
--------	-------	------	------	---------------

يتضح من الجدول (4) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر الفيزيائية في شركاتهم بلغ نسبة (80.2%). ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى نسبة (87.3%) هو المتضمن في الفقرة (يتم تصميم سلالم خاصة كمرج آمن في حالات الطوارئ من قبل الشركة) ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الشركات تلتزم بتوفير الاحتياجات اللازمة لحاجة الموظفين. كما يتضح أن أدنى مستوى نسبة (64.1%) هو المتضمن في الفقرة (يوجد صوت ضجيج عالٍ في مكان عملي). ويمكن أن يُعزى ذلك ان الشركات توفر أدوات واقية للعاملين لحمايتهم من الضجيج في مكان عملهم.

المجال الثاني: المخاطر الميكانيكية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات العاملين لدرجة المخاطر الميكانيكية في شركات الأدوية، وذلك كما في الجدول (5)

الجدول (5) درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر الميكانيكية في شركات الأدوية

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	توجد بطاقة تعريف على الآلات والمعدات المستخدمة في مكان العمل.	4.56	0.62	91.1%	مرتفعة جداً	1
2	يتم تشغيل الآلات والمعدات من قبل العمال الفنيين المتخصصين في العمل على تلك الآلات.	4.40	0.68	87.9%	مرتفعة جداً	2
3	تجري أعمال صيانة دورية للآلات والمعدات المستخدمة في مكان عملي.	4.31	0.74	86.2%	مرتفعة جداً	3
4	يوجد حواجز حول الأجزاء المتحركة من الآلات المستخدمة في التصنيع.	4.25	0.78	85.0%	مرتفعة جداً	4
5	يفصل التيار الكهربائي عند إجراء أعمال الصيانة الدورية.	4.15	0.89	83.0%	مرتفعة	5
6	تحرص الشركة على اقتناء المعدات الحديثة الأكثر أماناً.	4.04	0.89	80.7%	مرتفعة	5
7	تتوفر مساحات كافية حول الآلات والمعدات للسماح بالمرور وعدم إعاقة العمل.	4.01	0.94	80.2%	مرتفعة	7
	الدرجة الكلية	4.24	0.57	84.9%	مرتفعة جداً	

يتضح من الجدول (5) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر الميكانيكية في شركاتهم بلغ ما نسبته (84.9%). ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة جداً، وقد كان أعلى مستوى 91.1% هو المتضمن في الفقرة (توجد بطاقة تعريف على الآلات والمعدات المستخدمة في مكان العمل) ويمكن أن يُعزى ذلك إلى ان الشركات تلتزم بتعليمات السلامة المهنية وهذا بدوره يقلل من حوادث العمل. وكانت اقل فقرة بنسبة 80.2% (تتوفر مساحات كافية حول الآلات والمعدات للسماح بالمرور وعدم إعاقة العمل) ويعزو الباحثان السبب إلى ان المساحات المتوفرة للآلات كافية بالقدر اللازم فقط في شركات الأدوية.

المجال الثالث: المخاطر الكيماوية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات العاملين لدرجة المخاطر الكيماوية في شركات الأدوية، وذلك كما في الجدول (6)

عنوان الجدول (6) درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر الكيماوية في شركات الأدوية

الترتيب	درجة التقدير	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	الرقم
1	مرتفعة جداً	%92.5	0.55	4.63	يوجد بطاقة تعريف على العبوات التي تحتوي المواد الكيماوية.	1
2	مرتفعة جداً	%88.6	0.68	4.43	يتم تخزين المواد الكيماوية بطريقة آمنة في مكان عملي.	2
3	مرتفعة جداً	%87.7	0.75	4.38	يتم التخلص من نفايات المواد الكيماوية بالوسائل المناسبة.	3
4	مرتفعة جداً	%87.5	0.74	4.38	تتوفر شفاطات لسحب الأبخرة والغازات السامة الناتجة عن تفاعل المواد الكيماوية.	4
5	مرتفعة جداً	%86.9	0.68	4.35	ألتزم بتعليمات مشرفي السلامة في مكان عملي.	5
6	مرتفعة جداً	%86.4	0.91	4.32	ألتزم باستخدام الكمامات أثناء عملي في تصنيع الأدوية.	6
7	مرتفعة جداً	%78.4	1.00	3.92	ألتزم بارتداء الملابس العازلة للحريق الخاصة بي أثناء عمل الاختبارات والتجارب في المختبر.	7
	مرتفعة جداً	%86.9	0.56	4.34	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول (6) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر الكيماوية في شركاتهم بلغ (%86.9). وبذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة جداً، وقد كان أعلى مستوى في الفقرة الأولى (يوجد بطاقة تعريف على العبوات التي تحتوي المواد الكيماوية) بنسبة (%92.5) بدرجة تقدير مرتفعة جداً، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (ألتزم بارتداء الملابس العازلة للحريق الخاصة بي أثناء عمل الاختبارات والتجارب في المختبر) بنسبة (%78.4) اي بدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت الدرجة الكلية لمحور اشتراطات السلامة المهنية الخاصة بالمخاطر الميكانيكية بنسبة (%86.9) بدرجة مرتفعة جداً. ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان الشركات توفر الأدوات اللازمة لوقاية العاملين لمنع او التقليل من المخاطر.

المجال الرابع: المخاطر البيولوجية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات العاملين لدرجة المخاطر البيولوجية في شركات الأدوية، وذلك كما في الجدول (7)

الجدول (7) درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر البيولوجية في شركات الأدوية

الترتيب	درجة التقدير	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	الرقم
1	مرتفعة جداً	%87.3	0.88	4.37	تقوم الشركة بإجراء الفحوص الطبية اللازمة للعاملين قبل بدء العمل	1
2	مرتفعة جداً	%83.7	0.88	4.19	يتم تصميم المبنى بطريقة تمنع دخول الحشرات والقوارض	2
3	مرتفعة جداً	%79.6	1.11	3.98	يعزل أي عامل مصاب بمرض معدٍ حتى لا ينقل العدوى للآخرين في مكان العمل	3
4	مرتفعة جداً	%76.2	1.15	3.81	يوجد أماكن للاستحمام تتوفر فيها كافة المواد المطهرة ووسائل النظافة الشخصية	4

5	تقوم الشركة بتطعيم العمال ضد الأمراض السارية والمعدية	3.55	1.19	71.0%	مرتفعة	5
	الدرجة الكلية	3.98	0.71	79.6%	مرتفعة	

يتضح من الجدول (7) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر البيولوجية في شركاتهم بلغ نسبة (79.6%). وبدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى بنسبة (87.3%) هو المتضمن في الفقرة (تقوم الشركة بإجراء الفحوص الطبية اللازمة للعاملين قبل بدء العمل) فالشركات تقوم بهذا الاجراء للتأكد من سلامة العاملين، كما يتضح أن أدنى مستوى بنسبة (71.0%) المتضمن في الفقرة (تقوم الشركة بتطعيم العمال ضد الأمراض السارية والمعدية) ويمكن أن يُعزى ذلك الوعي بأهمية الفحوصات الطبية للعاملين قبل بدء العمل ودورها المحوري في الوقاية من الأمراض المعدية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثاني الذي ينص على: ما درجة الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظه رام الله والبيرة من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لاستجابات أفراد العينة، كما في الجدول (8):

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	أحرص على أداء مهامي في الوقت المحدد	4.52	0.636	90.4%	مرتفعه جداً	1
2	أتحمل ضغط العمل	4.46	0.688	89.1%	مرتفعه جداً	2
3	ألتزم بالقرارات الإدارية الصادرة عن رؤسائي في العمل	4.43	0.664	88.6%	مرتفعه جداً	3
4	أحترم التسلسل الإداري وتعليمات رؤسائي في العمل	4.42	0.701	88.3%	مرتفعه جداً	4
5	أعمل بروح الفريق الواحد وأتعاون مع الزملاء.	4.36	0.738	87.2%	مرتفعه جداً	5
6	أشارك في وضع الخطط والأهداف الاستراتيجية للشركة	3.11	1.164	62.2%	متوسطة	6
7	أشارك بعملية اتخاذ القرار في الشركة	3.10	1.142	62.0%	متوسطة	7
	الدرجة الكلية	4.06	0.590	81.1%	مرتفعه	

يتضح من الجدول (8) أن درجة التقدير الكلية للالتزام التنظيمي في شركات الأدوية من وجهة نظر العاملين فيها كانت بنسبة (81.1%)، وبدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى بنسبة (90.4%) هو المتضمن في الفقرة (أحرص على أداء مهامي في الوقت المحدد) ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الموظفين لديهم التزام بأداء مهامهم الوظيفية ويحرصون على استغلال الوقت بالشكل المناسب، وكما يتضح أن أدنى مستوى بنسبة (62.2%) هو المتضمن في الفقرة (أشارك بعملية اتخاذ القرار في الشركة) ويمكن أن يُعزى ذلك أن الشركة تسمح لموظفيها ان يشاركوا باتخاذ القرارات وهذا يعد احد أدوات التمكين.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثالث الذي ينص على: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظه رام الله والبيرة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لاستجابات أفراد العينة، كما في الجدول (9).

الجدول (9) مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهم

لرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	أشعر بالرضا تجاه زملائي في العمل.	4.23	0.787	%84.7	مرتفعه جداً	1
2	يعاملني رئيسي المباشر باحترام.	4.16	0.965	%83.3	مرتفعه	2
3	يوجد لدي شعور بالأمان الوظيفي في عملي.	3.84	1.060	%76.8	مرتفعه	3
4	أنا راضي عن بيئة العمل التي أعمل فيها.	3.83	0.960	%76.6	مرتفعه	4
5	أنا راض عن المنصب الذي أعمل فيه.	3.60	1.159	%72.0	مرتفعه	5
6	انا راضي عن تقييم أدائي في العمل من قبل رؤسائي.	3.55	1.220	%71.0	مرتفعه	6
الدرجة الكلية لمحور الرضى الوظيفي		3.87	0.773	%77.4	مرتفعه	

يتضح من الجدول (9) أن درجة التقدير الكلية لمستوى الرضا الوظيفي في شركات الأدوية من وجهة نظر العاملين فيها بلغ (77.4%)، وبدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى بنسبة (84.7%) هو المتضمن في الفقرة (أشعر بالرضا تجاه زملائي في العمل) ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الموظفين يشعرون بالراحة في هذه الشركات نتيجة التعامل الطيب من قبل الإدارة وان ومتطلباتهم يتم تلبيةها.

كما يتضح أن أدنى مستوى بنسبة (71.0%) هو المتضمن في الفقرة (أنا راضٍ عن تقييم أدائي في العمل من قبل رؤسائي) ويمكن أن يُعزى ذلك ان الرؤساء يتعاملون بموضوعية ومصداقية في تقييم أداء العاملين مما يخلق لديهم الطمأنينة والراحة

النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الرابع الذي ينص على: ما أثر اشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما في الجدول (10):

الجدول (10) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير اشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية

ملخص النموذج		تحليل التباين الأحادي		معاملات الانحدار (B)	
(R ²)	المحسوبة	مستوى	درجة التأثير	القيمة	المحسوبة
معامل	(F)	الدلالة	لاشتراطات السلامة المهنية	(T)	الدلالة
0.412	200.70	0.000	الحد الثابت	0.800	0.001
0.642			الالتزام التنظيمي	0.782	0.000

ويتضح من الجدول (10) أن نتائج التحليل الاحصائي أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة، فقد بلغ معامل الارتباط (R) (0.64) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.41)، أي أن ما قيمته (0.41) من التغيرات في مستوى الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية ناتج عن التغير في درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية، وأن (0.59) من التغيرات في مستوى الالتزام التنظيمي تعود إلى متغيرات لا تدخل ضمن التغير في درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية وتنطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، كما بلغت درجة التأثير (β) (0.78)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق اشتراطات السلامة المهنية يؤدي إلى تحسين مستوى الالتزام التنظيمي في الشركات بقيمة (0.78)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (200.70) وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (14.16)، وهذا يؤكد صحة قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة (0.05) ($\alpha \leq$).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الخامس الذي ينص على: ما أثر اشتراطات السلامة المهنية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما في الجدول (11):

الجدول (11) تحليل الانحدار الخطي البسيط

ملخص النموذج		تحليل التباين الأحادي		معاملات الانحدار (B)	
(R ²) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	المحسوبة (F)	مستوى الدلالة	المحسوبة (T)	القيمة
0.655	0.429	215.201	0.000	1.630-	0.487-
				14.670	1.046

يتضح من الجدول (11): أن نتائج التحليل الاحصائي أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية بمحافظة رام الله والبيرة، فقد بلغ معامل الارتباط (R) (0.65) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.42)، أي أن ما قيمته (0.42) من التغيرات في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية ناتج عن التغير في درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية، وأن (0.58) من التغيرات في مستوى الرضا الوظيفي تعود إلى متغيرات لا تدخل ضمن التغير في درجة تطبيق اشتراطات السلامة المهنية وتنطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، كما بلغت درجة التأثير (β) (1.04)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق اشتراطات السلامة المهنية يؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركات بقيمة (1.04)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (215.20) وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (14.67)، وهذا يؤكد صحة قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

النتائج:

- من خلال تطبيق الدراسة الميدانية، تم التوصل إلى النتائج الآتية:
- 1- درجة التقدير الكلية لتطبيق اشتراطات السلامة المهنية في شركات الأدوية من وجهة نظر العاملين فيها في المجالات جميعها كانت مرتفعة، وقد حصل مجال (المخاطر الكيماوية) على الترتيب الأول، يليه مجال (المخاطر الميكانيكية)، ثم مجال (المخاطر الفيزيائية)، ثم مجال (المخاطر البيولوجية).
 - 2- درجة التقدير الكلية للالتزام التنظيمي في شركات الأدوية من وجهة نظر العاملين فيها كانت مرتفعة.
 - 3- درجة التقدير الكلية لمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة.
 - 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
 - 5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاشتراطات السلامة المهنية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

التوصيات:

- في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يوصي الباحث بما يلي:
1. دمج مداخل السلامة المهنية، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي ضمن برامج التدريب والتنمية المهنية للعاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة.
 2. عقد ندوات وورش عمل للعاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة حول اشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تحسين درجة الالتزام التنظيمي، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها.
 3. تفعيل إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية للعمال، للكشف عن أية أمراض مهنية قد يعاني منها العامل قبل وأثناء وبعد العمل في الشركة.
 4. التنسيق بين الجهات المتخصصة ذات العلاقة مثل: وزارة التعليم العالي، ووزارة العمل، والجامعات للعمل على استحداث تخصص الطب المهني في ظل عدم توفر هذا التخصص في الجامعات الفلسطينية؛ ليلبي احتياجات سوق العمل لإجراء الفحوص الطبية اللازمة للعاملين لدى تلك الشركات.
 5. وضع خطة متكاملة في كل شركة للاستفادة من آراء العاملين وقدراتهم في اتخاذ القرارات.
 6. تنظيم لقاءات توعوية حول أهمية مشاركة العاملين بشركات الأدوية في التخطيط وتحديد الأولويات.
 7. ضرورة الالتزام بتطبيق اشتراطات السلامة المهنية كعنصر من عناصر جودة الحياة الوظيفية لأنها تؤثر إيجاباً على درجتي الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في شركات الأدوية الفلسطينية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- بوجمعة، أحمد (2019). أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل: دراسة حالة مؤسسة مطاحن سوفيا-الوادي. (رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - الجزائر). استرجعت من-<http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/12775/1>
- تمرابط، نورة (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة دار الثقافة نوار بويكر لولاية أم البواقي. (رسالة ماجستير، جامعة العربي بن المهيدي- أم البواقي - الجزائر). استرجعت من-<http://bib.univoeb.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/8746/1/pdf%20%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9.pdf>
- جرايسة، إياد (2018). واقع إدارة المخاطر في الصناعات الدوائية الفلسطينية: دراسة حالة شركة بيت جالا لصناعة الأدوية. (رسالة ماجستير، جامعة القدس- فلسطين). استرجعت من-<https://dspace.alquds.edu/server/api/core/bitstreams/f3bf1395-fd48-4bea-b579-6ad89c515d05/content>
- حامد، أحمد (2018). السلامة والصحة المهنية في أعمال تخزين مصادر المعلومات. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 5(2)، 106.
- خالفي، خالد وبوكديرون، يوسف (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. الجزائر، جامعة حسنية بوعلي الشلف، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 7(3)، 10-32. استرجعت من-<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/155963>
- رقاني، شريفة وصنقلي، عائشة (2020). الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين دراسة ميدانية ببلدية رقان. رسالة ماجستير، جامعة العقيد أحمد دراية، ولاية أدرار، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. استرجعت من-<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/4359/1>
- عجال، توفيق الطاهر وشنيش، خالد السالم (2015). نموذج تطوير نظام الأمن والسلامة المهنية والإصحاح البيئي. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 1، 163-188. استرجعت من-<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-777971>
- عجيلية، حاج محمد وبن جروة، حكيم (2018). أهمية الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين. دراسة حالة - أعوان الحالة المدنية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 3(6)، 90-102. استرجعت من-<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/72351>
- قانون العمل الفلسطيني (2019). وزارة العمل، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، رام الله، فلسطين، (11) 161. لروي، أمال، (2019). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين. دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل لبسكرة والوكالات المحلية التابعة لها. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. استرجعت من-http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/13083/1/amel_laroui.pdf
- ماضي، خليل (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراة قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية. استرجعت من-<https://www.buhoth.com/database/2071-3894-1948>
- محمد، مبارك (2018). الدور الوسيط في للالتزام التنظيمي في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان. استرجعت من-<http://repository.sustech.edu/handle/123456789/22382?show=full>

النوافعة، سلامة (2010). علاقة ممارسة الجودة الشاملة على الرضا الوظيفي في الفنادق الأردنية. مجلة جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن لبحوث التربية النوعية، 17(10)، 323-343. استرجعت من https://journals.ekb.eg/article_143757_0156126e32309810c68862ace6920993.pdf

الهابيل، وسيم وعائش، علاء (2012). تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20(2)، ص 83-143. استرجعت من <http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical>

ونس، أحمد (2015). السلامة والصحة المهنية، جامعة دمياط، جمهورية مصر العربية. استرجعت من <http://www.du.edu.eg/upFilesCenter/agr/1439640040.pdf>

ثانياً: المراجع العربية المترجمة

- Ajal, T.& Shanisheh, Kh.(2015).Occupational Safety, Security and Environmental Sanitation System Development Model. Journal of Economics and Business Studies.1, 163-188. Retrieved from: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-777971>
- Ajjela, H. & Ben Jarwah, H. (2018). The importance of occupational health and safety on employees' performance. Case Study, Qasedy Meriah University, Contemporary Economic Studies Journal, Warqala, Algeria.3(6),9-102. Retrieved from: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/72351>
- Al-Habil, W. and Ayeshe, A. (2012). Evaluate the effectiveness of the occupational safety and health procedures in scientific laboratories from the employees perspective, the Islamic University Journal of Economic and Administrative Studies, Gaza, Palestine.20(2).83-143. Master Thesis.
- Al-Nawafaa, S.(2010). Comprehensive Quality Practice Relationship on Job Satisfaction in Jordanian Hotels.) Balqa Applied University, A-Salt, Jordan. Jordan for Quality Education Research Journal,17(10),323-343. retrieved
- Bo Joma, A.(2019). The Quality of Work Life in Reducing Work Incidents- A case Study of Sofia Mills Corporation –Al –Wadi, Maste's Thesis, University of Mohammad Khider, Algeria.
- Hamed, A.(2018). Occupational Safety and Health in the Work of Storing Information Sources. International Journal for Library Sciences and Information, Aswan University, Egypt, 5(2),106.
- Jaraisi, E. (2018). Reality of risk management in Palestinian pharmaceutical industries. Case Study, Unpublished Master dissertation, Beit Jala Pharmaceutical Company Al-Quds University, Palestine. Retrieved from:<https://dspace.alquds.edu/server/api/core/bitstreams/f3bf1395-fd48-4bea-b579-6ad89c515d05/content>
- Khalfi, Kh.&Bukdroun, Y.(2021).The role of career quality in promoting job satisfaction among the members of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences in Al-Tayseer University. Entrepreneurship for Business and Economy Journal, Algeria,7(3),1-32. Retrieved from: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/155963>
- Lorey, A.(2019). The Impact of job satisfaction on employees' performance. Unpublished Doctoral dissertation, Baskara state, Mohammad Khaider University, Baskara, Algeria. Retrieved from: http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/13083/1/amel_laroui.pdf
- ,Mohammad ,M. (2018). The Mediator Role in organizational commitment in the relationship between organizational and functional performance. Unpublished Master dissertation Sudan

- University of Science and Technology. Khartoum, Retrieved from: <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/22382?show=full> Sudan
- Madi, Kh.(2014). Job Quality f career and its impact on the level of employees' performance. Unpublished Doctoral dissertation, Applied Study on Palestinian Universities, Qana Universities, Suez, Egypt. Retrieved from: <https://www.buhoth.com/database/2071-3894-1948/>
- Raqani, Sh., & Sanqali, A.(2020). Organizational Commitment and its impact on the performance of the field study workers in the town of Raqan. Unpublished Master Dissertation, aqeed Ahmad Dirya University, Adwar State, Algeria. Retrieved from:<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/4359/1>
- Temrabet, N.(2019). Job Quality and its Relationship with Organizational Commitment.. Unpublished Master dissertation, Dar Al-Arabi for culture- Al-Arabi Ben Mheidi University, Algeria. Retrived from: <http://bib.univoeb.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/8746/1/pdf%20%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9.pdf>
- Wanas, A.(2015). Occupational Health and Safety. Damietta University, Egypt. Retrieved from:<http://www.du.edu.eg/upFilesCenter/agr/1439640040.pdf>

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Autenrieth, A., Brazile, W., Sandfort, D., Douphrate, D., Roman-Muniz, I. and Reynolds, S. (2016). The associations between occupational health and safety management system programming level and prior injury and illness rates in the U.S. dairy industry. *Safety Science*, 84, 108-116.(2016) . Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753515003379>
- Cheryl Haslam, J. Aadil kazi, Ricardo T W., and Roger, H.(2016). Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business, *Safety Science*.Volume 81, 2016, Pages 99-108, ISSN 0925-7535, . Retrieved from:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.06.010>.(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753515001526>).
- Swamy, D. and Nanjundes waraswamy and Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, vol.8.No.2, pp 281-300. Retrieved from:https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/6_swamy.pdf