Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص

تأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء
شركة بن لادن السعودية للمقاولات بمدينة مكة المكرمة
(دراسة حالة)

أسم الطالبة

روزان أحمد علي رامي

الرقم الجامعي

2021205970

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه وحده أنجزت هذا العمل.

اتقدم بجزيل الشكر والتقدير لعضو هيئة التدريس الدكتورة منى مصطفى العشريّ على دعمها وتوجيهاتتها القيمة التي كان لها أثر بالغ في إنجاز هذا البحث.

كما اتوجه بالشكر بإدارة جامعة ميدي على توفيرها بيئة أكاديمية مميزة ساعدتني في تحقيق أهداف العلمية.

ولا أنسى أن اتقدم بخالص الشكر والعرفان لوالديّ العزيزين، اليدين كان دائماً مصدراً بالدعم والتشجيع، وإلى زوجي الحبيب، الذي كان سنداً في كل خطوة وإلى اخوتي وأخواتي الأعزاء الذين لم يبخلو بدعمهم.

جزاكم الله جميعا خير الجزاء ولكم اهدي هذا الإنجاز

الإهداء

إلى والدي العزيز، الذي كان قدوتي في الإصرار والمثابره، وإلى أمي الغالية، التي كانت دائماً مصدر الحب والدعم.

وإلى زوجي الحبيب، شريكي في كل خطوة داعم أحلامي، وإلى إخوتي الأعزاء الذين طالما كانوا سندي في كل لحظة. إلى طفلي وطفلتي الصغيرين، النور الذي يضيء حياتي ويمنحني القوة لتحقيق المزيد. وأخيرا، إلى جامعتي ميدأشن التي وفرت لي كل الإمكانيات لتحقيق هذا الإنجاز.

لكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي هذه، بفيض من الحب والامتنان.

FREE HUNDREDS OF CANVA TEMPLATE - BAGVANIA.COM

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

الشكر والتقدير ٢
الإهداء ٣
مستخلص الدراسة ٤
١.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة ٧
١,١.المقدمة: ٨
١,٢.مشكلة الدراسة ٩
١,٢,١.فجوات على المستوى النظري ١٠
١,٢,٢.فجوات على المستوى التطبيقي ١١
١,٣.أهمية الدراسة ١١
١,٣,١.على المستوى النظري: ١٢
١,٣,٢.على المستوى التطبيقي: ١٣
١,٤.أسئلة الدراسة ١٤
١,٥.أهداف الدراسة ١٤
١,٦.فرضيات الدراسة ١٤
١,٧.نموذج الدراسة ١٥
١,٨.الدراسة الميدانية ١٦
١,٩.مخطط المشروع ١٦
٢.الفصل الثاني: الدراسات السابقة. ١٧
٢,١.المقدمة: ١٨
٢,٢.المتغير المستقل ٢٠
٢,٣.المتغير التابع ٢٣
٢,٤.العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ٢٤
٢,٥.الخاتمة ٢٧
٣.الفصل الثالث: منهجية الدراسة ٢٩
٣,١.المقدمة ٣٠
٣,٢.التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث ٣٠
٣,٣.تصميم البحث ٣٠
٣,٤.مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات ٣٢
٣,٥.طريقة جمع البيانات ٣٣
٣,٦.أنواع البيانات ٣٣

٣,٧.إجراءات التحليل الإحصائي ٣٥
٣,٨.الخاتمة ٣٥
٤.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج ٣٦
4.1.المقدمة..... ..... ٣٧
4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث) ٣٧
4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات ٣٧
4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) ٣٨
4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج..... ٣٨
٤,٦.االخاتمة..... ٣٨
٥.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات ٣٩
٥,١.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية: ٤٠
٥,٢.توصيات الدراسة: ٤٠
٥,٣.الخاتمة: ٤٠
قائمة المراجع..... ..... ٤١
الملاحق..... ..... ٤٥

جدول الأشكال

جدول الجداول

١.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تُعتبر المملكة العربية السعودية واحدة من أكبر أسواق البناء والمقاولات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وذلك بفضل الاستثمارات الضخمة التي تُضخ في البنية التحتية والمشاريع العمرانية الضخمة. يعكس قطاع المقاولات في السعودية الطموحات الكبيرة التي تتبناها المملكة لتحقيق رؤية ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى تنويع الاقتصاد الوطني والارتقاء بمستوى المعيشة من خلال تحسين البنية التحتية وتنفيذ مشاريع تطويرية ضخمة.

يُعد قطاع المقاولات أحد أهم القطاعات الاقتصادية الحيوية في العالم، حيث يساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي وتطوير البنية التحتية. يعتبر قطاع المقاولات محركاً أساسياً للتنمية الحضرية والاقتصادية، إذ يرتبط بمجموعة واسعة من الأنشطة مثل تشييد المباني، والهندسة المدنية، والبنية التحتية للطاقة، والاتصالات، والنقل.

في سياق الأعمال والإدارة، يُعتبر مفهوم الأداء من أهم المفاهيم التي تستخدم لقياس النجاح والكفاءة في تحقيق الأهداف المحددة. يتعلق الأداء بقدرة المؤسسات والأفراد على تحقيق الأهداف والمعايير المحددة بفعالية وفاعلية.

تحقيق الأداء الفعال يتطلب التحسين المستمر والتكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية، واستخدام أفضل الممارسات والتقنيات لتعزيز الأداء وتحقيق المزيد من النجاح في السوق.

يُعد فهم وتحليل الأداء أساسياً لاتخاذ القرارات الاستراتيجية الصائبة وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. من خلال التركيز على قياس الأداء وتحليل النتائج، ويمكن للمؤسسات تعزيز كفاءتها وزيادة قدرتها على التنافس في السوق العالمي.

في دراسة قام بها (Chitkara،2004) بعنوان "إدارة المشاريع والبناء: التخطيط والجدولة والسيطرة"، تم تسليط الضوء على أهمية جودة الإدارة في تحسين أداء المشاريع في قطاع المقاولات. وجدت الدراسة أن الإدارة الجيدة التي تتضمن التخطيط الدقيق، والجدولة الفعالة، والسيطرة المحكمة يمكن أن تؤدي إلى تحسين كبير في أداء المشاريع من حيث الالتزام بالجداول الزمنية والميزانيات المحددة، مما يعزز الربحية والسمعة للشركات

دراسة أعدها Cheung et al. (2004) تحت عنوان "التدريب والتطوير المهني في صناعة البناء"، أكدت على أن التدريب المستمر وتطوير المهارات المهنية للعاملين في قطاع المقاولات يلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء.

أظهرت الدراسة أن الشركات التي تستثمر في تدريب موظفيها وتحسين مهاراتهم الفنية والإدارية تحقق أداءً أفضل، وتكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والبيئية.

دراسة Mohammed وآخرون (٢٠١٤) تركزت على تأثير ممارسات إدارة السلامة على أداء مشاريع البناء في نيجيريا. وقد قام الباحثون بتحليل كيفية تنفيذ ممارسات إدارة السلامة وتأثير ذلك على الأداء العام للمشاريع الإنشائية في البلاد

تمثلت نتائج الدراسة في التأكيد على أن الإدارة الفعالة للسلامة تسهم بشكل كبير في تحسين أداء المشاريع، من خلال الحد من حوادث العمل والإصابات، وزيادة كفاءة العمل، وتقليل التأخيرات. كما أوضحت الدراسة أن تنفيذ معايير السلامة الدولية وتطبيق أفضل الممارسات في إدارة السلامة يمكن أن يؤدي إلى تحسين مستمر في جودة البناء وتقليل تكاليف الصيانة في المشاريع الإنشائية.

أبو خشيم، (٢٠٢٠) هذه الدراسة التي تبحث في تأثير تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية على تحسين أداء العاملين تم تنفيذها في الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية، وتعتمد على المنهج الوصفي. استخدم الباحث استمارة استبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، والتي وُزعت على عينة عشوائية بسيطة تتكون من ٣١٠ أفراد من رؤساء الأقسام والعاملين. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

تؤكد الدراسات السابقة على أن تحسين الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراهاZhou وLi و(2015) "Huang أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى السلامة المهنية والأداء المالي للشركات، حيث أن بيئة العمل الآمنة تؤدي إلى تقليل الحوادث والإصابات، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بها ويزيد من إنتاجية العاملين.

(Hale ,2019) :"إن تحسين إجراءات السلامة المهنية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل الحوادث، مما يؤثر إيجابًا على الأداء العام للشركة"

Cooper و Dewe(2008): "الصحة النفسية للموظفين هي جزء لا يتجزأ من الصحة والسلامة المهنية، وتحسينها يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي."

وفقا لما سبق تهدف الدراسة على مدى تاثيرالصحة والسلامة المهنية على اداء شركة ين لادن السعودية للمقاولات بمكة.

١,٢. مشكلة الدراسة

لتحليل مشكلات الدراسة المتعلقة بأثر الصحة والسلامة المهنية على أداء شركات المقاولات، يمكننا تقسيم المشكلات إلى عدة جوانب أساسية، مع ذكر المراجع المناسبة لكل جانب.

تحديد مدى تأثير ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الأداء العام للشركة:

الشركات التي تطبق إجراءات الصحة والسلامة المهنية بشكل فعال قد تشهد تحسينات في الأداء العام، من حيث الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وتحسين السمعة.

تحليل تأثير الحوادث والإصابات في مكان العمل على الأداء:

الحوادث والإصابات يمكن أن تؤدي إلى خسائر مالية، وفقدان الإنتاجية، وتضر بالروح المعنوية للموظفين.)

استكشاف العلاقة بين الاستثمار في برامج الصحة والسلامة المهنية والنتائج المالية للشركة:

الاستثمار في الصحة والسلامة المهنية يمكن أن يؤدي إلى عائدات مالية إيجابية من خلال تقليل التكاليف المرتبطة بالحوادث وتعزيز الكفاءة. (يوسف،٢٠١٩)

تحديد تأثير السياسات الحكومية والتنظيمية على ممارسات الصحة والسلامة المهنية في قطاع المقاولات:

القوانين واللوائح الحكومية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على كيفية تطبيق ممارسات الصحة والسلامة المهنية. (الشناوي ،٢٠٢١)

استكشاف التأثيرات النفسية والاجتماعية لممارسات الصحة والسلامة المهنية على الموظفين:

تحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وتقليل الإجهاد النفسي بين الموظفين. (غانم،٢٠١٧)

تقييم فعالية برامج التدريب والتوعية بالصحة والسلامة المهنية في تقليل الحوادث وزيادة الوعي:

برامج التدريب والتوعية تعتبر عنصراً حيوياً في تحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية وتقليل الحوادث. (ع بد الله،٢٠٢٠)

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١. غياب النظريات الشاملة التي تربط بين الصحة والسلامة المهنية وأداء الشركات

• معظم الدراسات تركز على جوانب محددة من الصحة والسلامة المهنية، مثل الحوادث أو الأمراض، دون تقديم إطار نظري شامل يربط جميع هذه الجوانب بالأداء العام للشركات.

(الحسن، ٢٠١٨). الفجوات النظرية في دراسات الصحة والسلامة المهنية.

٢. نقص في الدراسات التي تتناول تأثير الصحة النفسية على الأداء

• القليل من الدراسات تتناول تأثير الصحة النفسية والإجهاد الوظيفي كجزء من الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على الأداء العام للشركة. (الشمري، ٢٠١٩).

تأثير الصحة النفسية على الأداء.

٣. قلة الأبحاث التي تدرس العلاقة بين ثقافة السلامة داخل المنظمة والأداء

هناك نقص في الدراسات التي تستكشف كيف تؤثر ثقافة السلامة المهنية على أداء الشركات بشكل شامل.

(الكيلاني،٢٠٢٠). ثقافة السلامة المهنية وأثرها على الأداء: استعراض نقدي.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١. نقص التدريب المستمر على الصحة والسلامة المهنية

٢. • العديد من الشركات تفتقر إلى برامج تدريب مستمرة ومحدثة للعاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية، مما يؤدي إلى تطبيق غير كافي للممارسات الصحية.

(الزهراني، ٢٠٢١). الفجوات التطبيقية في التدريب على الصحة والسلامة المهنية.

٢. ضعف التنفيذ الفعلي للسياسات الحكومية

• على الرغم من وجود لوائح وقوانين، إلا أن تطبيقها الفعلي على الأرض غالبًا ما يكون غير كافٍ، مما يؤدي إلى فجوات كبيرة في الممارسات الفعلية للصحة والسلامة المهنية. (السيد، ٢٠١٩)

٣. نقص الموارد المالية والتكنولوجية لدعم ممارسات الصحة والسلامة المهنية

• تعاني بعض الشركات من نقص في التمويل والتكنولوجيا اللازمة لتطبيق ممارسات الصحة والسلامة المهنية بفعالية.

عبد الله (٢٠٢٠). تأثير نقص الموارد المالية والتكنولوجية على ممارسات الصحة والسلامة المهنية.

٤. قلة الدراسات الميدانية والتقييمات المستمرة

• هناك نقص في الدراسات الميدانية والتقييمات المستمرة لفعالية ممارسات الصحة والسلامة المهنية على أداء الشركات.

جاد (٢٠١٨). أهمية التقييمات المستمرة لممارسات الصحة والسلامة المهنية في قطاع المقاولات.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي

"ما هو أثر الصحة والسلامة المهنية على أداء شركة بن لادن السعودية للمقولات بمدينة مكة؟"

١,٣. أهمية الدراسة

توضح أهمية البحث عن أثر الصحة والسلامة المهنية على أداء شركات المقاولات الفوائد المتعددة التي يمكن أن تحققها الشركات من خلال تطبيق ممارسات فعالة في هذا المجال. من تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف إلى تعزيز السمعة وزيادة الاستدامة، يعتبر الاستثمار في الصحة والسلامة المهنية استثمارًا استراتيجيًا يعزز النجاح الشامل للشركات.

- تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف:

الصحة والسلامة المهنية تؤدي إلى تقليل الحوادث والإصابات، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف المرتبطة بالإصابات والغياب عن العمل. (علي،٢٠٢٠)

- تعزيز سمعة الشركة وزيادة ثقة العملاء:

الالتزام بممارسات الصحة والسلامة المهنية يعزز سمعة الشركة ويزيد من ثقة العملاء والمستثمرين، مما يساهم في تعزيز العلاقات التجارية وزيادة الفرص الاستثمارية. (محمد،٢٠١٩)

- تحسين الروح المعنوية والرضا الوظيفي للعاملين:

بيئة العمل الآمنة والصحية تساهم في تحسين الروح المعنوية للعاملين وزيادة رضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتقليل معدلات دوران الموظفين. (عبد الرحمن،٢٠١٨)

- الامتثال للقوانين واللوائح الحكومية:

الالتزام بممارسات الصحة والسلامة المهنية يضمن الامتثال للقوانين واللوائح الحكومية، مما يحمي الشركات من الغرامات والعقوبات القانونية. (الشناوي،٢٠٢١)

- تقليل المخاطر التشغيلية وزيادة الاستدامة:

تطبيق ممارسات الصحة والسلامة المهنية يقلل من المخاطر التشغيلية، مما يعزز استدامة الشركة ويضمن استمرارية الأعمال على المدى الطويل. (زكي،٢٠٢٠)

- تعزيز الابتكار والتطوير المهني:

التركيز على الصحة والسلامة المهنية يشجع على الابتكار في تطوير تقنيات وأساليب جديدة لتحسين بيئة العمل، مما يعزز التطوير المهني وزيادة الكفاءة. (الكيلاني،٢٠٢٠)

١,٣,١. على المستوى النظري:

تساهم الأهمية النظرية للبحث في تطوير وتوسيع النظريات والمفاهيم في مجالات الإدارة والمخاطر، والاستدامة، والرضا الوظيفي، والإنتاجية. تعزز هذه الأبحاث الفهم الأكاديمي للعلاقات المتداخلة بين الصحة والسلامة المهنية وأداء الشركات، وتوفر قاعدة قوية لتطوير ممارسات وسياسات فعالة تستند إلى أدلة علمية رصينة.

- إثراء الأدبيات العلمية: يساهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية الموجودة حول موضوع الصحة والسلامة المهنية من خلال تقديم نتائج جديدة ونماذج تحليلية حديثة. (kines,2010)
- تطوير إطار نظري: يمكن للبحث أن يساعد في تطوير إطار نظري شامل يربط بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء المؤسسي، مما يمكن الباحثين الآخرين من استخدامه كأساس لأبحاثهم (zhang & others ,2013).
- التفكير النقدي والتحليل: يعزز البحث التفكير النقدي والتحليلي حول تأثيرات الصحة والسلامة المهنية، مما يساعد على فهم أعمق لكيفية تحسين هذه المعايير لتحقيق أداء أفضل. (Dejoy,2005)
- تحديد الفجوات النظرية: يساهم البحث في تحديد الفجوات النظرية في الأدبيات العلمية الحالية، مما يفتح الباب لمزيد من الدراسات التي تسعى لسد هذه الفجوات. (Mearns,2003)

- . تعزيز التعليم الأكاديمي: يمكن أن تساهم نتائج البحث في تطوير المناهج الدراسية والمواد التعليمية في مجال الصحة والسلامة المهنية، مما يعزز من جودة التعليم الأكاديمي في هذا المجال. (Gibb,2014)
- . توسيع قاعدة المعرفة: يساهم البحث في توسيع قاعدة المعرفة حول تأثير الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي، مما يساعد الباحثين على تطوير فرضيات جديدة واختبارها. (Peterson,2000)
- إثراء المعرفة العلمية: يساهم البحث في تعزيز المعرفة العلمية حول كيفية تأثير الصحة والسلامة المهنية على الأداء المؤسسي، مما يفتح المجال لأبحاث، مستقبلية تستند إلى هذا الفهم. (others ,2007& Robson)
- توضيح العلاقات المعقدة: يقدم البحث فهمًا عميقًا للعلاقات المعقدة بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء المؤسسي، مما يساعد على تطوير نماذج نظرية جديدة تشرح هذه العلاقات. (Others ,2004& Tam)
- تعزيز النظريات الحالية: يساعد البحث في اختبار وتعديل النظريات الحالية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وأثرها على الأداء المؤسسي، مما يساهم في تطوير نظريات أكثر دقة وشمولية. (other,2005 &Lingard
- توفير قاعدة علمية: يوفر البحث قاعدة علمية قوية يمكن من خلالها تطوير السياسات والممارسات المستندة إلى الأدلة في مجال الصحة والسلامة المهنية. (Reese,2015)
- تحليل العوامل المؤثرة: يساهم البحث في تحليل العوامل المختلفة التي تؤثر على العلاقة بين معايير الصحة والسلامة المهنية والأداء المؤسسي، مما يمكن من فهم أعمق لهذه الديناميكيات. (other,2013&Hinze)

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

الأهمية التطبيقية عن تأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء شركات المقاولات تتجاوز حدود الشركة الفردية لتشمل تحسين العلاقات مع الموظفين، تعزيز الوعي المؤسسي والمجتمعي، زيادة القدرة على التكيف مع التغييرات، وتقديم نموذج يحتذى به. تحقيق هذه الفوائد يتطلب التزامًا مستمرًا من الإدارة وموارد مخصصة لتعزيز ممارسات الصحة والسلامة المهنية.

- زيادة الاستدامة وتقليل المخاطر التشغيلية:

  يساعد البحث الشركات على تحقيق استدامة طويلة الأمد من خلال تقليل المخاطر التشغيلية المرتبطة بالحوادث والإصابات، مما يؤدي إلى استقرار أكبر في عملياتها. (زكي،٢٠٢٠)
- تعزيز الكفاءة التشغيلية والابتكار:

  من خلال تطبيق ممارسات صحية وآمنة، يمكن للشركات تحسين الكفاءة التشغيلية وتشجيع الابتكار في تطوير عمليات وتقنيات جديدة لتعزيز بيئة العمل. (الكيلاني،٢٠٢٠)
- تحسين العلاقات مع الموظفين وتعزيز رضاهم:

  تحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين، مما يزيد من رضا الموظفين وولائهم للشركة، ويقلل من معدل دوران الموظفين.) عبد الرحمن، ٢٠١٨)
- زيادة الوعي المؤسسي والمجتمعي:

البحث يمكن أن يعزز الوعي بأهمية الصحة والسلامة المهنية داخل الشركات وفي المجتمع بشكل عام، مما يسهم في بناء ثقافة عمل أكثر أمانًا وصحة. (السيد،٢٠١٩)

- تعزيز القدرة على التكيف مع التغييرات التنظيمية:

من خلال التركيز على الصحة والسلامة المهنية، تصبح الشركات أكثر قدرة على التكيف مع التغييرات التنظيمية والتكنولوجية، مما يعزز مرونتها واستجابتها للتحديات المستقبلية.(الزهراني ،٢٠٢١)

- تقديم نموذج للشركات الأخرى في القطاع:

يمكن أن تكون الشركات التي تطبق ممارسات صحة وسلامة مهنية فعالة نموذجًا يحتذى به للشركات الأخرى في نفس القطاع، مما يرفع من مستوى الصحة والسلامة المهنية بشكل عام. (عبد الله،٢٠٢٠)

١,٤. أسئلة الدراسة

أسئلة البحث الفرعية

- ما هو أثر الالتزام الإدارة العليا على أداء العاملين في شركة بن لادن السعودية؟
- ما هو أثر توفير وسائل السلامة والوقاية على أداء العاملين في شركة بن لادن السعودية؟
- ما هو أثر التدريب على وسائل السلامة والوقاية على أداء العاملين في شركة بن لادن السعودية؟

١,٥. أهداف الدراسة

الهدف العام:

اكتشاف العلاقة بين أثر الصحة والسلامة المهنية في شركة بن لادن السعودية للمقاولات.

أهداف البحث الفرعية:

تحديد أثر التزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية في تحسين أداء العاملين في شركة بن لادن السعودية.

تحديد أثر توفير وسائل السلامة والوقاية على أداء العاملين في شركة بن لادن السعودية.

تحديد أثر التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء الموظفين بشركة بن لادن السعودية.

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H

توجد العلاقة معنوية ذات دلائل إحصائية عن الصحة والسلامة وتأثيرها على أداء شركة بن لادن السعودية المقاولات

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلائل إحصائية لأثر التزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية في تحسين أداء العاملين في شركة بن لادن السعودية

الفرضية الفرعية الثانية Hb

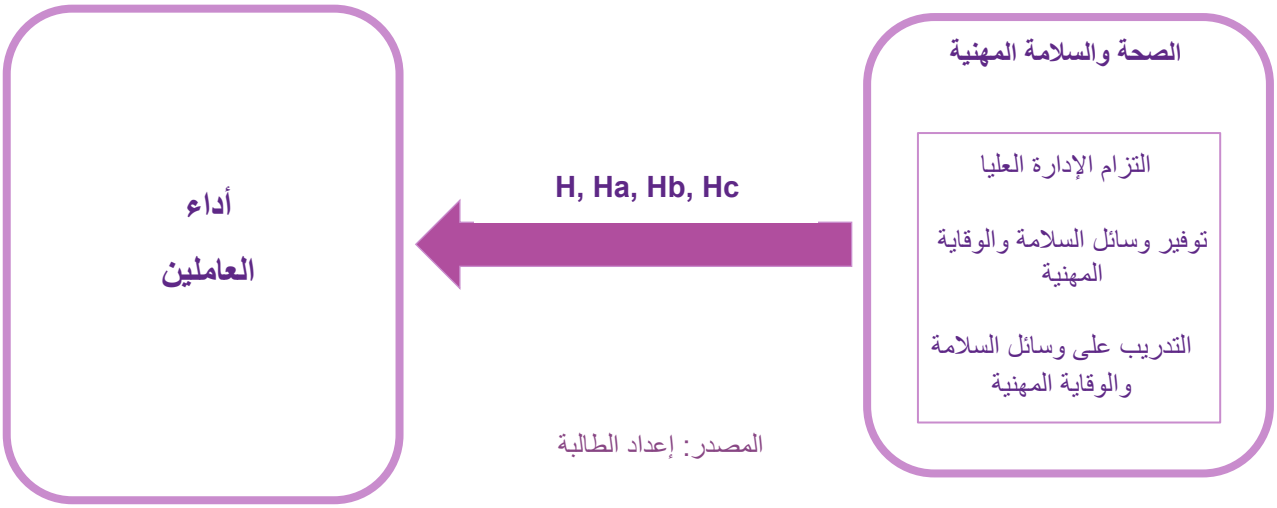
توجد علاقة معنوية ذات دلائل إحصائية لأثر توفير وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين بشركة بن لادن السعودية

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلائل إحصائية لأثر التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء الموظفين بشركة بن لادن السعودية.

١,٧. نموذج الدراسة

شكل١: نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الطالبة

١,٨. الدراسة الميدانية

تعتبر شركة بن لادن السعودية للمقاولات المعروفة أيضا باسم مجموعة بن لادن السعودية هي واحدة من أكبر وأشهر شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط تأسست الشركة في عام 1931على يد الشيخ محمد بن لادن وقد لعبت دورا محوريا في تطوير البنية التحتية للمملكة. تشمل مشاريعها الشهيرة توسيع وتطوير الحرمين الشريفين في مكة والمدينة. بالإضافة إلى تنفيذ العديد من المشاريع الحيوية مثل المطارات والجسور والمباني الحكومية يقع المقر الرئيسي للشركة في مدينة جدة المملكة العربية السعودية.

١,٩. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للبحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة.

٢.الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

في ظل تطورات الصناعية والاقتصادية المتسارعة، تعتبر الصحة والسلامة المهنية عاملا حاسما لتحسين أداء الموظفين وضمان الإستدامة العمل العمل داخل شركات المقاولات. إن الاهتمام بالبيئة العملية الآمنة ليس مجرد التزام قانوني، بل هو أيضا عامل جوهري في زيادة الكفاءة وتحسين الإنتاجية والسلامة المهنية تؤثر على الحالة النفسية الجسدية للموظفين مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى أدائهم وتفاعل لهم مع المهام الموكل إليهم.

أظهر الدراسات السابقة عن الاستثمار في تحسين الصحة والسلامة المهنية له تاثير إيجابي على معنويات الموظفين ومستوى رضاهم عن العمل، مما ينعكس بشكل مباشر على أدائهم وإنتاجيتهم .

(Williams,2019)

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة وثيقة بين الصحة والسلامة المهنية وأداء الموظفين في بيئات العمل الخطرة مثل قطاع البناء تعتبر هذه الدراسات مهمة لأنها توفر قاعدة علمية يمكننا إليها بتطوير سياسة وأجرا فعالية للحد من الحوادث الإصابات وتحسين مستوى الأداء على سبيل المثال أظهرت الدراسة أجراها (Guo ,2017) أن تحسين معايير السلامة يمكن أن يقلل من الحوادث بنسبة 25% مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية هذه الدراسات تلعب دور المحاسب في تحديد الثغرات الموجودة في السياسات الحالية واقتراح تحسينات ملائمة

تناولت هذه الدراسة تاثير البيئة الآمنة في مواقع البناء على الالتزام الموظفين والإنتاج يت هم وجد الباحثون أن زيادة الاستثمار في برامج السلامة المهنية تساهم في تعزيز الالتزام الموظفين وتقلل من معدلات الغياب غير المبرر إشارة النتائج إلى أن الشركات التي تطبق معايير صارمة للصحة والسلامة حققت تحسينات كبيرة في الأداء الوظيفي

(Neal &Griffin (2006 هذه الدراسة قامت بتحليل العلاقة بين إدارة السلامة في مواقع البناء وود الشركات من حيث الإنتاجية جودة العمل توصل الباحثون إلى أن الشركات التي تستثمر في تحسين ممارسات السلامة المهنية تتمتع بأداء أعلى مقارنة للشركات التي تحمل هذه الجوانب

كما أجريت هذه الدراسة باستخدام التحليل الإحصائي في العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في قطاع البناء تم الدراسة 120 موقع بناء في مصر حيث تم استخدام تحليل الانحدار لتحديد العلاقة بين تطبيق معايير السلامة وتحسين الأداء أظهرت النتائج أنه مواقع التي تلتزم بمعايير السلامة أظهرت الزيادة ملحوظة في الإنتاجية بنسبة 15% وانخفاض في معدلات الحوادث بنسبة 20 % (Mohamed,2002).

استخدم الباحثون بيانات تم جمعها من 150 مشروع بناء في الولايات المتحدة لتحليل تاثير التدريب على الصحة والسلامة على الحوادث وأداء الموظفين الدراسة إلى أن الشركات التي تقدم تدريب مستمرا على السلامة تشهد انخفاضا في الحوادث بنسبة 30% وزيادة في الأداء العام للموظفين بنسبة 18% مقارنة بالشركات التي لا تقدم تدريب كافيا.(Choudhry,2009)

نظرة عامة عن متغيرات البحث:

يتضمن البحث متغيرين رئيسيين: الصحة والسلامة المهنية كم متغير مستقل وأداء الموظفين كما متغير تابع. الصحة والسلامة المهنية وتعد من المتغيرات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل، خصوصا في قطاع المقاولات الذي يشتهر بارتفاع معدلات الحوادث والإصابات. هذا المتغير يشمل مجموعة من العوامل منها:

- **التدريب على الصحة والسلامة**: تدريب الموظفين على كيفية التعامل مع المعدات الخطرة والإجراءات الوقائية يساهم في تقليل الحوادث وتحسين الكفاءة دراسة (Gibb,2006) أكدت على أن التدريب المتواصل يساعد في تعزيز وعي العمال بالمخاطر المحيطة بهم مما ينعكس إيجابا على أدائهم.
- **توفير معدات الوقاية الشخصية:** استخدام المعدات الوقائية مثل القات والأحذية الوقائية يحد من الإصابات الشركات تحقق معدلات حوادث أقل، مما يساهم في تحسين الأداء العام للموظفين (Sawacha,1999)
- **الالتزام بالمعايير والقوانين:** الالتزام باللوائح المعتمدة للصحة والسلامة المهنية يقلل من المخاطر ويزيد من إنتاجية العمال دراسة قام بها (Fernandez,2009) وجدت أن الالتزام الصارم بهذه المعايير يرتبط بأداء أفضل في الشركات التي تنشط في قطاع البناء.

نأتي للمتغير التابع وهو أداء الموظفين هو المعيار الرئيسي لقياس تاثير الصحة والسلامة. يقاس الأداء من خلال عدة مؤشرات منها:

- **الإنتاجية:** تتأثر انتاجية الموظفين بمستوى صحتها وسلامتهم. تحسين بيئة العمل وتقرير الحوادث يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.
- **جودة العمل:** الموظفون الذين يشعرون بالأمان في مكان العمل يكونون أكثر قدرة على التركيز وتقديم أداء بجودة عالية. دراسة قام بها (Zohar,2002) إلى أن تعزيز ثقافة السلامة في مكان العمل يساهم في تحسين الأداء العام للموظفين، حيث يشعر العامل بمزيد من الثقة والأمان، مما ينعكس على نوعية وكفاءة العمل الذي يقدمونه.
- **معدلات الغياب:** الحوادث والإصابات غالبا ما تؤدي إلى غياب الموظفين لفترة طويلة، مما يؤثر سلبا على الأداء. تقليل الحوادث من خلال تحسين الصحة والسلامة المهنية ينعكس بشكل مباشر على تقليل معدلات الغياب وبالتالي تحسين أداء الفريق ككل. دراسة (Choudhry,2009) بينت انخفاض معدلات الحوادث بنسبة 30% الداء إلى تحسين أداء الموظفين بنسبة 18%

الدراسات تشير أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية أداء الموظفين. في كافة المؤشرات المذكورة مثل الإنتاجية والجودة والالتزام. هذه التأثير يتجلى بشكل خاص بالبيئة ذات المخاطر العالية مثل قطاع المقاولات حيث يعد تقليل الحوادث والإصابات عملا حيويا في تحسين الأداء الوظيفي.

٢,٢. المتغير المستقل
(الصحة والسلامة المهنية)

الصحة والسلامة المهنية تعني جميع التدابير والسياسات والإجراءات التي تهدف إلى حماية الموظفين من المخاطر المحتملة في بيئة العمل وضمان سلامتهم الجسدية والنفسية. وتركز الصحة والسلامة المهنية على الوقاية من الحوادث والإصابات التي قد تؤثر على قدرة الموظفين على أداء مهامهم بفعالية

تعريف منظمة العمل الدولية (ILO): الصحة والسلامة المهنية هي مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل وحماية صحة وسلامة العاملين داخل بيئات العمل من الحوادث في المخاطر المهنية.

تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية (OSHA) : الصحة والسلامة المهنية تشمل مجموعة السياسات والإجراءات التي تضمن سلامة وصحة العاملين في بيئات العمل العمل من خلال تقليل المخاطر والسيطرة على الظروف غير الآمنة.

المعهد الوطني للسلام والصحة المهنية (NIOSH): تعريف الصحة والسلامة المهنية وفقا لي NIOSH هو العلم الذي يهتم بحماية العاملين من مخاطر الصحية التي قد يتعرضون لها نتيجة العمل، سواء كانت هذه المخاطر الفيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية.

منظمة الصحة العالمية(WHO): بالصحة والسلامة المهنية تعني توفير ظروف العمل التي تضمن سلامة ورفاهية العاملين جسديا ونفسيا وتتمثل في الوقاية من الإصابات والحوادث في مكان العمل.

المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف العمل (Eurofound): تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها إطار شامل من التدابير التنظيمية والتكنولوجيا التي تهدف إلى حماية صحة العمال وضمان بيئة عمل خالية من المخاطر.

تطورات الصحة والسلامة المهنية:

صور الصحة والسلامة المهنية بشكل كبير منذ الثورة الصناعية. في الماضي، كانت صحة وسلامة العاملين تعتمد بشكل أساسي على المبادرات الفردية أو التوجيهات البسيطة. مع مرور الوقت خاصة بعد الحرب العالمية الثانية أصبحت الصحة والسلام المهنية جزء لا يتجزأ من القوانين الوطنية والدولية. طورت الأنظمة لتشمل العديد من النواحي مثل تقييم المخاطر، إدارة الحوادث، تحسين ظروف العمل العمل من خلال سياسات وانظمة صارمة.

الثورة الصناعية (القرنين 18 و 19):

شهدت هذه الفترة انتشار المصانع وزيارة الإصابات والحوادث في بيئة العمل الصناعية بسبب نقص المعرفة بإجراءات السلامة التطورات التي ظهرت أول القوانين التي تحمي حقوق العمال مثل قوانين الحد من ساعات العمل وظروف العمل مثل قانون المصانع في بريطانيا "Factory Acts ". ((History,2009

السبعينات الثمانينات: في هذه الفترة بدأت الحكومات في الدول الصناعية بفرض قوانين سلامة شاملة على الشركات. ظهرت لوائح جديدة لسلامة المواد الكيميائية وإجراءات السلامة في المصانع. وهنا تم التطوير بإنشاء إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) في الولايات المتحدة في عام1971 لضمان التزام الشركات بتوفير بيئات عمل آمنة وصحية للعاملين. (osha,1971)

العصر الرقمي (التسعينات إلى الوقت الحاضر): استخدام التكنولوجيا في مراقبة إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال أنظمة ذكية وتقنيات متقدمة مثل استشعار عن بعد وتحليل البيانات الضخمة. التطورات التي نشهدها استخدام الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا المتقدمة التنبؤ بالمخاطر المحتملة والتدخل قبل حدوث الحوادث، وتطوير تقنيات الواقع الافتراضي لتدريب العاملين على إجراءات السلامة في بيئات محاكاة. ((NIOSH,2019

أبعاد الصحة والسلامة المهنية:

- **الوقاية من الحوادث:** التركيز على توفير بيئة عمل آمنة تقلل من وقوع الحوادث من خلال التحكم في المخاطر المحتملة.
- **الصحة الجسدية والنفسية:** تعزيز صحة العاملين من خلال برامج صحة الجسد والعقل، مثل برامج اللياقة البدنية والدعم النفسي.
- **إدارة الأزمات:** وضع خطة لإدارة الأزمات والطوارئ لضمان سلامة الموظفين في حالات الطوارئ.
- **الامتثال للمعايير والتشريعات:** يتضمن التزام بالقوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية مثل تلك التي وضعتها OSHA أو الهيئات التنظيمية الأخرى. فالامتثال

يضمن تقليل المخاطر القانونية والحماية من الغرامات والعقوبات ويعزز من سمعة الشركة

- **التدريب والتطوير:** يشمل توفير التدريب المستمر للموظفين حول إجراءات السلامة واستخدام المعدات بشكل صحيح ويضمن أن الموظفين يعرفون كيفية التعامل مع المخاطر بشكل صحيح ويقلل من الأخطاء البشرية.
- **التكنولوجيا:** استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل أجهزة الاستشعار وانظمة مراقبة السلامة لتحسين إدارة الصحة والسلامة في مكان العمل يمكن أن يحسن من دقة التنبؤ بالمخاطر ويزيد من كفاءة إدارة السلامة.

النظريات المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية:

- **نظرية السلوك المخاطري:** تركز هذه النظرية على أن الأشخاص الذين يعملون في بيئات خطيرة يميلون إلى تعديل سلوكهم بناءا على مدى إدراكهم للمخاطر. وعليه، فإن توفير تدريب متقدم يعزز من وعي الموظفين بالمخاطر ويؤدي إلى تقلها. (Reason,1990)
- **نظرية دورة حياة المخاطر:** تفترض هذه النظرية أن إدارة المخاطر هي عملية مستمرة تتضمن مراحل مختلفة مثل التحديد والتقييم والتحكم والمراجعة ويساعد هذا في تحسين استراتيجيات إدارة المخاطر من خلال معالجة المخاطر بشكل مستمر وليس حدث منفصل(Hopkin,2018)
- **نظرية الأمانة القائم على الثقافة:** تشير إلى أهمية بناء ثقافة السلامة قوية داخل المنظمة من خلال القيادة الفعالة التواصل، والتدريب يمكن أن تحسن من فعاليات برامج السلامة وتعز من الالتزام بإنشاء بيئة عمل آمنة. (Cooper,2000)
- **نظرية الإلهام والالتحفيز:** تركز على كيفية تحفيز الموظفين للمشاركة في برامج الصحة والسلامة من خلال المكافآت والتقدير يمكن يؤدي إلى ا الالتزام والامتثال ممارسات السلامة من خلال تعزيز الحوافز (Ryan,2000).
- **نظرية التحكم الإدراكي:** التركيز على كيفية تاثير العمليات الإدراية على كيفية إدراك إدارة المخاطر في بيئات العمل يمكن أن تساعد في تصميم استراتيجيات أنها ماشية مع كيفية معالجة الموظفين للخطر. Rasmussen,1986))
- **نظرية العدالة التنظيمية:** ركز على كيفية إدراك الموظفين للعدالة في أماكن العمل، بما في ذلك تعاملات السلامة والصحة. تشير النظرية إلى أن إدراك العدالة يؤثر على رضا الموظفين التزامهم. يمكن أن يعزز من ثقافة السلامة إذا شهر الموظفون أن السياسات الإجراءات عادلة. (Colquitt,2001)

كلاً من هذه النظريات تقدم من منظور المختلفة لفهم وتعزيز الصحة والسلامة المهنية، وتساعد في بناء استراتيجيات فعاله لتحسين بيئات العمل.

٢,٣. المتغير التابع (أداء الموظفين)

يعرف أداء الموظفين على أنه مدى فعالية وكفاءة الموظف في أداء مهام الوظيفية، والذي يمكن قياسة من خلال مجموعة من المؤشرات مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، التفاعل مع فريق العمل. ((Robins,2019

العشري (2010)الأداء الوظيفي يشير إلى مدى نجاح الأفراد في تنفيذ المهام المسؤوليات الموكل إليهم ضمن أدوارهم الوظيفية. يتضمن هذا الأداء معايير محدد تشمل الجودة والالكمية والدقة والفعالية. ويعتبر الأداء الوظيفي عاملا حاسما في تقييم الكفاءة أو الإنتاجية داخل أي منظمة

يمكن تعريف الأداء الوظيفي بشكل أوسع على أنه مجموعة من الأنشطة والسلوك يات الذي يظهرها الموظف في بيئة العمل والذي تؤثر بشكل مباشر على تحقيق أهداف المنظمة تتضمن تقييم الأداء الوظيفي عادة مراجعة كيفية قيام الموظف بمهامه، تحقيق الأهداف المحددة، والتعامل مع التحديات بطريقة فعاله (بلقاسم ،2018)

تطورات الأداء الوظيفي:

تطور استخدام التكنولوجيا في قياس الأداء: في السنوات الأخيرة أصبحت أدوات التكنولوجيا مثل أنظمة إدارة الأداء القائمة على الحوسبة السحابية و رامج تحديد البيانات تلعب دورا رئيسي في قياس وتحسين أداء الموظفين. هذه الأدوات توفر بيانات دقيقة فورية حول الأداء تسمح بتقديم ملاحظات فورية ((Denisi,2017

تحسين التقييم عبر التغذية الرجعية المستمرة: تطور استخدام التغذية الراجع المستمرة والمنظمة بدلا من التقييمات السنوية التقليدية. يساعد هذا في تحسين الأداء بشكل مستمر ويعزز التواصل بين الموظف والمدير.((Pulakos,2011

دمج مفاهيم الرضا والرفاهية في تقييم الأداء: هناك تركيز متزايد على دمج مؤشرات الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية كع عناصر رئيسية في تقييم الأداء هذا يساهم في تقديم صورة شاملة عن كيفية تاثير بيئة العمل على الأداء. (Wright,2000))

تاثير التنوع الشمولي على الأداء: تشير الدراسات إلى أن بيئات العمل المتنوعة وشاملة تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة الابتكار وتحسين التعاون بين الفرق وهذا يعكس أهمية التنوع في تعزيز أداء الموظفين. Page,2007))

التركيز على الأداء القائم على الأهداف الذكية (:(SMART

أصبح استخدام نظام الأحداث الذكية Smart أكثر شيوعا في تقييم الأداء، حيث يتم تحديد الأهداف بشكل محدد وقابل للقياس وقابل للتحقيق وواقع ومدد زمنيا هذا يساهم في تحسين وضوح الأهداف وزيادة فعالية الأداء((Doran,1981

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تظهر الدراسات أن تحسين الصحة والسلامة المهنية في شركات المقاولات يؤدي إلى تحسين الأداء العام. وجود بيئة عمل آمنة تقلل من الحوادث والإصابات، ويزيد من الإنتاجية والرضا الوظيفي. بالمقابل، إذا تم إهمال تطبيق إجراءات السلامة فإن ذلك قد يؤدي إلى انخفاض الأداء نتيجة للتوقعات والحوادث المتكررة. بالتالي، فإن العلاقة بين الصحة والسلامة المهنية وهي علاقة ديناميكية، حيث تلعب الاستراتيجيات السلامة دورا أساسيا في تحقيق الأداء الفعال والالمستدامة في بيئة العمل.

الأنماط:

شنو الدراسات إلى وجود أنماط إيجابية بين تحسين الصحة والسلامة المهنية وأداء العاملين في شركات المقاولات حيث يتضح من الأبحاث أن تحسين ظروف العمل واتباع سياسات صارمة في مجال الصحة والسلامة المهنية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الإنتاجية. من هذه الأنماط ما يلي:

- **نمط الوقاية وتحسين الأداء:**

الشركات التي تتمنى نمطا وقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية تتمتع غالبا بأداء أفضل والتركيز على منع الحوادث قبل حدوثها، من خلال برامج تدريب والسلام الفعالة يؤدي إلى تقرير الحوادث العمل وزيادة الإنتاجية

- **نمط التفاعل بين الإدارة والموظفين:** هناك نمط آخر يرتبط مدى التفاعل بين الإدارة والموظفين في مجال الصحة والسلامة المهنية. الشركات التي تعتمد على اشراك العاملين في وضع تنفيذ خطة السلامة تحقق نتائج أفضل يعزز هذا النمط الشعور بالمسؤولية لدى العمال ويزيد من الالتزام بتطبيق معايير السلامة مما يؤثر إيجابيا على الأداء

- **نمط التحفيز والأداء**: النمط الذي يعتمد على تحفيز الموظفين ماديا ومعنويا الالتزام بإجراءات السلامة يظهر ذلك عامل مؤثر في تحسين الأداء والشركات التي تكافئ الموظفين على الالتزامهم . بإجراءات الصحة والسلامة تشهد عادة تحسن في الأداء الوظيفي وانخفاض في معدلات الغياب.
- **نمط الرقابة والمتابعة:** هناك نمط تتعلق برقبة متابعة إجراءات الصحة والسلامة. الشركات التي تعتمد على أنظمة الرقابية صارمة لضمان التزام بمعايير السلامة تحقق أداء أعلى، حيث تساعد الرقابة في تحديد المشكلات بشكل مبكر وتصحيحها قبل أن تؤثر سلبا على الأداء.

الصراعات:

تواجه الشركات المقاولات بعض الصراعات في تنفيذ استراتيجية الصحة والسلامة المهنية. تتضمن هذه الصراعات التوازن بين التكاليف والاستثمار في السلامة، وضغط الجدول الزمني لمشروعات البناء الذي قد يؤثر على الالتزام الكامل بإجراءات السلامة.

- **الصراع بين التكلفة وفعالية:** أحد أبرز الصراعات في مجال الصحة والسلامة المهنية والصراع بين التكاليف المرتفعة لتطبيق إجراءات السلامة مقابل الفوائد العائدة منها شركات المقاولات قد تواجه ضغوطا مالية لتقليل تكاليف المشاريع، مما يؤدي إلى تراجع استثماراتها في تدابير. هذه الاستثمارات قد تكون مكلفة على المدى القصير إلى أن الإهمال قد يؤدي إلى تدهور الأداء على المدى الطويل بسبب زيادة الحوادث وتعطل العمل.
- **الصراع بين ضغط الجدول الزمني ومتطلبات السلامة:** شركات المقاولات غالبا ما تواجه صراعا بين الالتزام بالجدول الزمني الضيق للمشاريع والمتطلبات تطبيق تطبيق إجراءات السلامة. ضغط الوقت يمكن أن يدفع الادارة إلى تقرير التركيز على إجراءات السلامة لضمان إنهاء المشاريع في وقت المحدد. هذه التنازلات قد تؤدي إلى زيادة الحوادث والإصابات مما يؤثر سلبا على الأداء
- **أسرع بين الثقافة التنظيمية والالتزام بالسلامة:** الصراع الثقافي دخل الموضة ويمكن أن يؤثر على التزام العاملين بمعايير الصحة والسلامة. بعد شركات المقاولات قد لا تولي اهتماما كافيا لثقافه السلامة، مما يجعل العاملين يرون السلام كع إيق لتحقيق أهداف الأداء بدلا من أن تكون جزءا لا يتجزأ من استراتيجيتهم. هذا الصراع الثقافي يؤثر على التزام العاملين ويزيد من معدلات الحوادث
- **الصراع بين التكنولوجيا الحديثة متطلبات السلامة:** في بعض الأحيان يؤدي استخدام التكنولوجيا الحديثة في مشاريع البناء إلى صراعات مع معايير السلامة التقليدية بينما قد تساهم التكنولوجيا في تحسين الكفاءة والأداء، إلى أن قلة الخبرة في استخدامها أو عدم تدريب العاملين بشكل كاف يمكن أن تزيد من مخاطر والحوادث.

الفجوات:

هناك فجوات ملحوظة في الدراسات المتعلقة بتأثير الصحة والسلامة على الأداء في الشركات المقاولات مثل نقص الدراسات التي تربط بين محددات معينة للصحة والسلامة والأداء في بيئات عمل منها:

- **فجوة بين السياسات والممارسات العملية:** إحدى الفجوات البارزة في هذه المجال هي الفجوة بين السياسات المكتوبة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والتطبيق الفعلي لها في مواقع العمل. في كثير من الأحيان تضع الشركات سياسات قوية على الورق، ولكن التنفيذ العملي لتلك السياسات قد يكون نقصا بسبب نقص الموارد، أول التزام العاملين، أو ضغوط الزمن
- **فجوة في البيانات والدراسات النوعية:** هناك فيديوهات واضحة في البيانات والدراسات النوعية التي تناولت العلاقة بين تحسين الصحة والسلامة المهنية وأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة في قطاع البناء. غالبا ما تركز الدراسات الشركات الكبرى، مما يترك فراغ في فهم كيفية تاثير هذه العلاقة على الشركات الصغيرة التي قد تواجه التحديات مختلفة.
- **فجوة في تاثير السلامة على المعايير غير المباشرة للأداء:** في حين تركز معظم الدراسات على تاثير السلامة على معايير الأداء المباشرة، مثل الإنتاجية وانخفاض الحوادث، هناك نقص في الأبحاث التي تدرس تاثير السلامة على المعايير غير المباشرة للأداء، مثل الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، والروح المعنوية في العاملين. هذه العوامل قد تؤثر بشكل كبير على الأداء العام، ولكنها غالبا ما تكون مهملة في الدراسات.
- **فجوة في التدريب المستمر ومواكبة التطورات:** فجوة أخرى تكمل في عدم مواكبة بعض الشركات للتطورات الحديثة في مجال الصحة والسلامة المهنية، مثل استخدام التكنولوجيا الحديثة أو استراتيجيات التدريب المتطورة. بينما تعتمد بعض الشركات على أساليب التقليدية، هنالك فجوة في تطبيق التدريب المستمر ومواكبة أفضل ممارسات العالمية، مما يؤثر على فعالية تطبيق تدابير السلامة وبالتالي تؤثر على الأداء.
- **فجوة في الثقافة التنظيمية وتأثيرها على السلامة:** هناك فجوة في فهم دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أو تقويض إجراءات الصحة والسلامة. تتجاهل بعض الدراسات العوامل الثقافية التي قد

تؤثر على فعالية تطبيق إجراءات السلامة بالمؤسسات. الثقافة التنظيمية قد تؤدي إلى تقليل الالتزام بالسلام إذا لم تكون مدمجة في القيم الأساسية للشركات

٢,٥. الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة من الصحة والسلامة المهنية لها تاثير كبير على أداء الموظفين والشركات في قطاع البناء بما في ذلك شركة بندن السعودية. تشير الأبحاث إلى أن الالتزام بمعايير الصحة والسلامة يقلل من الحوادث والإصابات في مواقع البناء مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقرير التكاليف المرتبطة بالتوقفات والإضرار. وقد توصلت دراسة 22 21 إلى أن تنفيذ برامج فعالية للصحة والسلامة يمكن أن يعزز من الالتزامهم بأداء وظائفهم بشكل أكثر كفاءة.

دراسة Clarke(2018) أشارت إلى أن تحسين الصحة والسلامة في مواقع العمل يؤدي إلى تقليل معدلات الغياب وزيادة الإنتاجية. في حالات شركات البناء مثل شركة بن لادن السعودية، فإن تطبيق إجراءات الصحة والسلامة جيدة يساعد في الحفاظ على قوة العمل وتقليل الوقت الضائع بسبب الحوادث.

وجدت دراسة (Hinze,2020) أن الشركات التي تستثمر في برامج الصحة والسلامة المهنية تحقق أفراد كبيرة في التكاليف المتعلقة الحوادث والإصابات. هذا التحسن في إدارة المخاطر يقلل من النفقات الإضافية المتعلقة بالتعويضات والتأمين، مما يساهم في تحسين الأداء المالي للشركات

Zohar(2016) أظهر أن وجود بيئة عمل آمنة صحية يعزز من رضا الموظفين والالتزام هم بالشركة. في شركات البناء الكبرى مثل بن لادن يلاحظ أن تحسين معايير السلامة يساهم في خلق بيئة عمل أكثر دما وتحفيز مما يؤثر إيجابيا على أداء الموظفين.

دراسة لBennett &Kottke (2019) أكدت أن أن الشركات التي تلتزم بمعايير الصحة والسلامة المهنية تتمتع بسرعة إيجابية في السوق. تعزيز سمعة الشركة يمكن أن يساعد في جدول عملاء والمشاريع الجديدة، وبالتالي يعزز من نمو الأداء المالي بالشركة.

أظهر الدراسة لي (Kines,2017) أن برنامج السلامة المبتكر وال تك له تقلل بشكل كبير من الحوادث والإصابات في مواقع البناء. تطبيق هذه البرامج في شركات البناء مثل شركة بن لادن في المقاولات يساهم في تحسين السلامة وتقليل المخاطر التي واجهها العمال.

مناقشة آثار البحث المستقبلية:

من المتوقع أن تؤثر نتائج هذا البحث على تطوير سياسات وإجراءات أفضل في مجال الصحة والسلام المهنية في قطاع البناء. يمكن أن يؤدي الاهتمام المتزايد بهذا الجانب إلى ابتكار تقنيات جديدة وانظمة متقدمة لتعزيز بيئة العمل، مما يساهم في تقليل المخاطر المهنية وتحسين أداء الشركات. كما يمكن أن يكون لهذا البحث أثر في صياغة تشريعات جديدة تحكم معايير الصحة والسلامة، مما يساعد في تحسين مستويات الأمان في قطاع البناء بشكل عام

من المحتمل أن يدفع هذا البحث الشركات إلى التركيز على تطوير استراتيجيات سلامة أكثر استدامة. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات استخدام التكنولوجيا الحديثة، مثل أنظمة المراقبة الذكية والذكاء الاصطناعي، لتحسين إدارة المخاطر. البحث يمكن أن يشجع الشركات على تبني هذه التقنية لتعزيز سلامة العمل بشكل دائم، مما يؤثر بشكل إيجابي على أداء الشركات على المدى الطويل

النتائج قد تدفع الباحثين إلى إجراء دراسات إضافية حول كيفية تحسين الصحة والسلامة في بيئات العمل المختلفة، خاصة في قطاع البناء. قد يتم تطوير أطر نظرية جديدة وأدوات تحليلية تساعد في تقييم فعالية استراتيجيات الصحة والسلامة وطرق أكثر دقة. بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يؤدي هذا البحث إلى تحسين الممارسات العملية من خلال تقديم توجيهات وتوصيات قائمة على البيانات التي يمكن أن تطبق في مواقع العمل المختلفة.

يمكن أن يساهم البحث في تشكيل سياسات جديدة تشجع على تعزيز معايير الصحة والسلامة في قطاع البناء. قد أذن النتائج إلى دعم ا المشرعين في وضع قوانين أكثر صرابة ومراجعة اللوائح الحالية لضمان تحقيق أعلى مستويات الأمان في مواقع العمل. هذا قد يعزز من التزام الشركات بتطبيق أفضل الممارسات في الصحة والسلامة.

يحتمل أن يسلط البحث الضوء على أهمية التوعية والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية. قد يدفع هذا إلى تطوير برامج تدريبية متقدمة تهدف إلى تعزيز مهارات ومعرفة العاملين في مجال البناء مما يساهم في تحسين مستوى السلامة ويقلل من الحوادث والإصابات

يمكن أن تشجع نتائج البحث الشركات على الاستثمار بشكل أكبر في تحسين بيئة العمل من خلال تحسين الظروف الصحية والسلامة هذا الاستثمار قد يتضمن تحسين المعدات، وتحديث المنشآت، وتعزيز برامج الرفاهية، مما يعزز من جودة العمل ويزيد من كفاءة الأداء.

المساهمة الإجماليه للبحث:

- **توفير إطار عمل سياسة الصحة الصحة والسلامة:** يساهم البحث في تقديم إطار عمل واضح من مبنى على الأدلة لتحسين سياسات الصحة والسلامة في شركات البناء مثل شركة بن لادن من خلال تحديد العوامل التي تؤثر على الأداء يقدم البحث توجيهات عملية يمكن أن تساعد الشركات في تطوير استراتيجيات فعاله تعزز سلامة وتحويل المخاطر.
- **تعزيز الممارسات المستدامة في قطاع البناء:** يوفر البحث رؤى حول كيفية دمج معايير الصحة والسلامة في استراتيجيات العمل الطويلة الأجل مما يشجع على تبني ممارسات مستدامة هذه الممارسات لا تساهم فقط في تحسين الأمان، بل تدعم أيضا استلامه الأداء المؤسسي والاقتصادي على المدى الطويل.
- **تحسين نتائج الشركات وتنافسيتها:** من خلال توضيح العلاقة بين الصحة والسلامة وأداء الشركات يساهم البحث في تقديم استراتيجيات يمكن أن تحسن من النتائج المالية والفسية للشركات في قطاع البناء. هذا يمكن أن يؤثر إيجابيا على القدرة تنافسية للشركات في السوق ويساهم في تحقيق نتائج تجارية أفضل
- **دعم تطوير برامج التدريب والتطوير:** البحثات حول كيفية تصميم برامج تدريبية فعاله لتحسين معايير الصحة والسلامة هذه البرامج يمكن أن تعزز من مهارات العاملين وتزيد من وعيهم حول أهمية الصحة والسلامة مما يساهم في تحسين الأداء العام.
- **إبراز أهمية الإدارة الاستراتيجية للصحة والسلامة:** يسلط البحث الضوء على أهمية دمج الصحة والسلامة كجزء من الإدارة الإستراتيجية في الشركات من خلال التأكيد على العلاقة بين هذه المعايير وأداء الشركة يشجع البحث الشركات على التعامل مع الصحة والسلامة كمكون رئيسي في استراتيجيتها الإدارية.

٣.الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق (أثر الصحة والسلامة المهنية على أداء شركة بن لادن السعودية بمكة). وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريف الإجرائي للمتغيرات هو تحديد دقيق لكيفية قياس أو تقييم متغيرات البحث، بحيث يكون واضحاً وقابلاً للتطبيق. يساعد هذا النوع من التعريفات على تحقيق الدقة والموضوعية، مما يسهل على الباحثين الآخرين التحقق من صحة البحث أو إعادة تطبيقه. في هذا البحث، سيتم التركيز على تعريف إجرائي لمتغيرين أساسيين: المتغير المستقل، وهو "الصحة والسلامة المهنية"، والمتغير التابع، وهو "أداء شركة بن لادن السعودية".

التعريف الإجرائي للمتغير المستقل: (الصحة والسلامة المهنية)

يُقصد بالصحة والسلامة المهنية الإجراءات والمعايير التي تتبعها شركة بن لادن السعودية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين. يُقاس هذا المتغير من خلال مجموعة من المؤشرات، مثل: معدلات الحوادث والإصابات، وتوافر معدات الوقاية الشخصية، وعدد الدورات التدريبية المقدمة للموظفين في مجال السلامة، ومدى التزام الشركة بالمعايير المعترف بها دولياً في مجال السلامة المهنية.

التعريف الإجرائي للمتغير التابع:(أداء الشركة)

يُعرّف أداء شركة بن لادن السعودية كمتغير تابع من خلال معايير تعكس نجاح الشركة وكفاءتها، مثل الإنتاجية، والكفاءة التشغيلية، ومعدلات الجودة، ورضا العملاء. ويمكن قياس هذا الأداء من خلال مؤشرات كمعدلات الإنجاز، جودة المشروعات، وتقليل التكاليف غير المخطط لها بسبب الحوادث أو المشاكل المتعلقة بالصحة والسلامة.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

منهجية الدراسة:

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

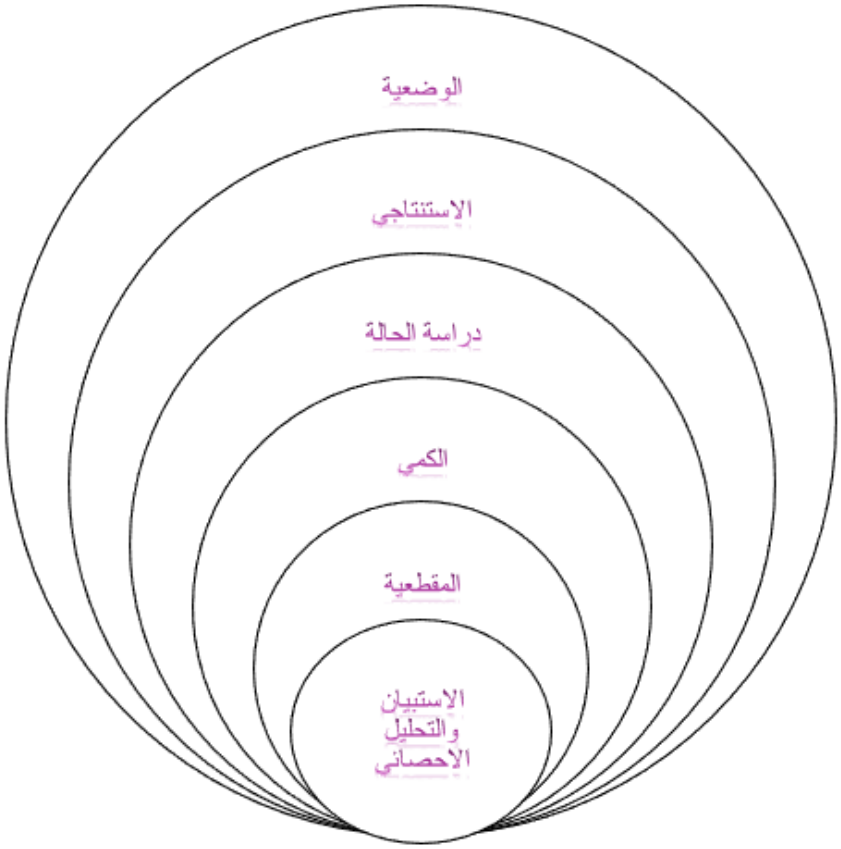
استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع



المصدر: إعداد الطالبة

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة:
تأسست شركة بن لادن السعودية في عام ١٩٣١، وهي واحدة من أكبر شركات المقاولات والبناء في المملكة العربية السعودية ومنطقة الشرق الأوسط. لعبت الشركة دوراً بارزاً في تطوير البنية التحتية للبلاد، وشاركت في العديد من المشاريع العملاقة، بما في ذلك توسعة الحرمين الشريفين في مكة المكرمة والمدينة المنورة، ومشاريع البنية التحتية الرئيسية، وتشييد المطارات والجسور والمباني التجارية. تشتهر الشركة بتقديم خدمات عالية الجودة في مجال الإنشاءات، ولها دور كبير في دعم التنمية المستدامة في المملكة.

تُعد شركة بن لادن من أكبر الشركات من حيث التوظيف في قطاع المقاولات بالمملكة، حيث يعمل لديها عشرات الآلاف من الموظفين، بما في ذلك مهندسون، وعمال ميدانيون، وموظفون إداريون، ومتخصصون في مجالات السلامة والجودة. يتغير عدد الموظفين حسب المشاريع التي تتولاها الشركة، لكنه يتراوح عادة بين ٥٠,٠٠٠ و١٠٠,٠٠٠ موظف، مما يجعلها من أبرز الشركات التي توفر فرص العمل في السعودية والمنطقة.

تضم شركة بن لادن السعودية عدة أقسام رئيسية تتعاون فيما بينها لتنفيذ مشاريع الشركة الضخمة وضمان جودتها وكفاءتها. من بين هذه الأقسام:

- **قسم الإدارة العامة:** يتولى مسؤولية التخطيط الاستراتيجي، ووضع السياسات، وإدارة الموارد المالية والبشرية، والإشراف العام على جميع عمليات الشركة.
- **قسم الهندسة والتصميم:** يختص بتصميم المشاريع وإعداد المخططات الهندسية والتقنية، والتأكد من توافقها مع معايير السلامة والجودة المطلوبة.
- **قسم الإنشاءات:** يُعد من أكبر أقسام الشركة ويشرف على تنفيذ المشاريع من بدايتها حتى الانتهاء، ويشمل فرق عمل متنوعة من المهندسين والعمال.
- **قسم المشاريع الكبرى:** يركز على المشاريع العملاقة والمعقدة، مثل توسعة الحرمين الشريفين والمطارات والبنية التحتية الكبيرة.
- **قسم الجودة والسلامة:** مسؤول عن تطبيق معايير الجودة العالمية وإجراءات السلامة المهنية في مواقع العمل، للحد من المخاطر وضمان سلامة العاملين.
- **قسم الموارد البشرية:** يهتم بتوظيف وتدريب الموظفين، وتطوير مهاراتهم، وضمان حقوقهم الوظيفية.
- **قسم المالية والمحاسبة:** يتولى إدارة الشؤون المالية، والموازنات، وتحليل التكلفة، والتقارير المالية للمشاريع.
- **قسم المشتريات وسلسلة الإمداد:** مسؤول عن توفير المواد والمعدات اللازمة للمشاريع، وضمان توفرها في الوقت المناسب وبأعلى جودة ممكنة.
- **قسم الصيانة والتشغيل**: يتولى صيانة المشاريع بعد تسليمها، خاصة تلك التي تتطلب متابعة مستمرة، لضمان استدامة المنشآت وكفاءتها.
- **قسم تكنولوجيا المعلومات:** يوفر الدعم التقني لأنظمة الشركة ويسهم في التحول الرقمي لتحسين كفاءة العمل.

عينة الدراسة :

تم اختيار **عينة الدراسة** المكونة من **٥٠ شخصاً** لتمثيل مجتمع الدراسة الأكبر في شركة بن لادن السعودية. وقد تم تحديد هذا العدد ليكون كافياً لجمع البيانات المطلوبة وتحقيق التوازن بين دقة النتائج وسهولة إجراء الدراسة. تضم العينة أفراداً من أقسام مختلفة داخل الشركة، مثل الهندسة، والإنشاءات، والجودة والسلامة، والموارد البشرية، مما يسهم في الحصول على رؤية شاملة حول تأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء الشركة.

طرق وتقنيات جمع العينات:

في هذه الدراسة، تم استخدام أسلوب العينة الاحتمالية، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من ٥٠ شخصاً من مجتمع موظفي شركة بن لادن السعودية. تمثل هذه العينة موظفين من أقسام مختلفة، بما في ذلك الهندسة، الإنشاءات، الجودة والسلامة، والموارد البشرية، مما يضمن تنوع الآراء حول أثر الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي.

استخدام العينة الاحتمالية يعني أن لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية ليكون جزءاً من العينة، مما يزيد من دقة التمثيل ويقلل من التحيز في النتائج. كما أن الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة يساعد في ضمان تمثيل عادل لكافة أفراد المجتمع، حيث تم اختيار الـ ٥٠ فرداً بشكل عشوائي باستخدام طرق عشوائية ما يعزز موضوعية النتائج وقابليتها للتعميم.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، يتضمن التحليل الأحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. ساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغيرالمستقل (**الصحة والسلامة المهنية**) وآلمتغير التابع (**أداء الموظفين**) في شركة بن لادن السعودية للمقاولات بمكة

٣,٦. أنواع البيانات

في هذا البحث الذي يدورحول (أثر الصحة والسلامة المهنية على أداء شركات المقاولات) تنقسم البيانات الي نوعين فرعيين هما:

- **البيانات الأولية:**

في هذه الدراسة، تم جمع البيانات الأولية مباشرة من موظفي شركة بن لادن السعودية من خلال استبيان مصمم خصيصاً لدراسة أثر الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي. يهدف الاستبيان إلى الحصول على رؤى شاملة حول آراء الموظفين ومدى وعيهم بفعالية إجراءات الصحة والسلامة في بيئة عملهم. شمل الاستبيان عدة محاور رئيسية، تضمنت:

١. **استجابة الموظفين:** تضمنت المعلومات التي تم جمعها من عينة مكونة من ٥٠ موظفاً، حيث تركزت الأسئلة حول:

- مدى معرفتهم بالإجراءات الصحية والسلامة في مكان العمل.
- تقييمهم لتأثير هذه الإجراءات على أدائهم وإنتاجيتهم.
- تجاربهم الشخصية فيما يتعلق بالحوادث أو المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل.
- آرائهم حول فاعلية البرامج التدريبية ودورها في تعزيز ثقافة الصحة والسلامة.

٢. **الإحصائيات الكمية:** مثل النسب المئوية التي تعكس تقييمات الموظفين المتعلقة بالسلامة والإنتاجية، مما يساعد في تقديم صورة كمية عن مدى فعالية الإجراءات الصحية في تحسين الأداء.

لتبسيط عملية التحليل ولتحقيق دقة أكبر في قياس مدى رضا الموظفين، تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي كأداة لتقييم الاستجابات. حيث يقدم هذا المقياس ثلاث درجات واضحة للإجابة، وهي:

- موافق
- محايد
- غير موافق

يُعد مقياس ليكرت الثلاثي وسيلة فعالة لتحديد درجة الموافقة أو الرفض لدى المشاركين، مما يسهل تصنيف النتائج وتحديد الاتجاهات العامة لاستجابات الموظفين.

فوائد استخدام مقياس ليكرت الثلاثي

سهولة التحليل: يبسط مقياس ليكرت الثلاثي عملية التحليل ويُمكن من تحديد الاتجاهات العامة بسهولة، مما يسهم في تسهيل فهم آراء الموظفين حول موضوع الصحة والسلامة.

توفير الوقت: يسهم هذا المقياس في تحسين سرعة ودقة الاستجابة، حيث يكون لدى المستجيبين خيارات واضحة ومحددة.

وضوح النتائج: يتيح الحصول على رؤى واضحة حول مدى تأييد الموظفين أو تحفظاتهم تجاه إجراءات الصحة والسلامة في بيئة العمل.

تُسهم البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال الاستبيان، إلى جانب استخدام مقياس ليكرت الثلاثي، في توفير تحليل شامل وموثوق حول أثر الصحة والسلامة المهنية على أداء موظفي شركة بن لادن السعودية. تساعد هذه الأدوات في تقديم رؤية دقيقة حول جوانب القوة والمجالات التي قد تحتاج إلى تطوير، مما يدعم اتخاذ قرارات مستنيرة لتعزيز بيئة عمل صحية وآمنة تُسهم في رفع كفاءة وإنتاجية الموظفين.

- **البيانات الثانوية:**

البيانات الثانوية تشير إلى المعلومات التي تم جمعها من مصادر أخرى، وليست مرتبطة مباشرة بالمشاركين في الدراسة. في هذا البحث، يمكن أن تشمل البيانات الثانوية ما يلي:

- المصادر الأدبية: مثل الدراسات السابقة والأبحاث المنشورة حول الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الأداء في الشركات الأخرى. هذه الدراسات قد توفر سياقاً ودعماً للنتائج التي تم الحصول عليها من الاستبيان. على سبيل المثال، يمكن الاستشهاد بدراسة أظهرت أن تحسين إجراءات السلامة في مكان العمل يؤدي إلى تقليل الحوادث وزيادة الإنتاجية.
- التقارير الحكومية: مثل تقارير وزارة العمل أو الهيئات المعنية بالصحة والسلامة المهنية، والتي قد تحتوي على إحصائيات حول معدلات الحوادث والإصابات في قطاع الإنشاءات. تقدم هذه التقارير معلومات موثوقة حول الوضع العام للصحة والسلامة في القطاع، مما يساعد على فهم العلاقة بين هذه العوامل والأداء.
- المقالات والدوريات: التي تتناول مواضيع مشابهة، مما يوفر معلومات إضافية حول الممارسات الأفضل في مجال الصحة والسلامة وأثرها على الأداء الوظيفي. يمكن الاستفادة من مقالات تناولت تأثير البرامج التدريبية على مستوى الالتزام بمعايير السلامة.
- تقارير الشركات: تقارير الأداء السنوية لشركة بن لادن أو شركات مماثلة، والتي قد تتناول موضوعات ذات صلة بالصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على الإنتاجية والربحية. هذه التقارير توضح كيف تسهم استراتيجيات الصحة والسلامة في تعزيز الأداء العام.
- الدراسات السابقة: تشمل الأبحاث التي تناولت تأثير الصحة والسلامة المهنية على الأداء في شركات متعددة. بعض الدراسات قد أظهرت أن هناك علاقة إيجابية بين تطبيق معايير السلامة والتقليل من الحوادث، مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الروح المعنوية للموظفين. بعض الأبحاث اقترحت أن الشركات التي تستثمر في برامج الصحة والسلامة تحقق عوائد مالية أكبر بسبب تقليل تكاليف الإصابات وزيادة كفاءة الموظفين.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديدا الإصدار ٢٨، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعد اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. صحة اختبارات تحليل العوامل الاستكشافية) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما يقصد بها القياس، بينما تقيم اختبارات الموثوقية (اختبار كرونباخ ألفا) اتساق النتائج بمرور الوقت.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨. الخاتمة

من خلال تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيان والدراسات السابقة، تم الوصول إلى عدة نتائج رئيسية تتعلق بأثر الصحة والسلامة المهنية على أداء موظفي شركة بن لادن السعودية.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين تطبيق معايير الصحة والسلامة في مكان العمل وزيادة الأداء الوظيفي. حيث أفاد الموظفون بأن وجود برامج فعالة للصحة والسلامة، مثل التدريب المستمر والالتزام بالمعايير، ساهم في تقليل الحوادث والإصابات، مما عزز ثقتهم في بيئة العمل وزيادة إنتاجيتهم.

كما أكدت البيانات الثانوية المستمدة من الدراسات السابقة والتقارير الحكومية على أن الشركات التي تستثمر في سلامة موظفيها تحقق أداءً أفضل مقارنةً بتلك التي لا تعير اهتماماً كافياً لهذا الجانب. حيث أظهرت الأدلة أن تطبيق برامج السلامة ليس فقط يساهم في تحسين الظروف الصحية للموظفين، بل يؤدي أيضاً إلى زيادة الروح المعنوية والرضا الوظيفي.

علاوة على ذلك، تبرز النتائج أهمية الثقافة المؤسسية الداعمة للصحة والسلامة، حيث تلعب دوراً محورياً في تعزيز الالتزام الفردي والجماعي بالممارسات الآمنة.

بناءً على هذه النتائج، يُوصى بشدة لشركة بن لادن بمواصلة تعزيز استراتيجيات الصحة والسلامة المهنية، وتطوير برامج تدريبية مستمرة لتحسين الوعي وتعزيز الالتزام بين الموظفين. إن الاستثمار في صحة وسلامة الموظفين يعد استثماراً في الأداء المستدام والربحية على المدى الطويل.

بشكل عام، تبرز هذه الدراسة كأداة قيمة لصانعي القرار في الشركة لفهم التأثيرات الإيجابية للصحة والسلامة المهنية على الأداء، مما يسهم في بناء بيئة عمل أكثر أماناً وكفاءة.

٤.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١. المقدمة

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

٤,٦. االخاتمة

٥.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

بالعربية

أبو خشيم، مفتاح المبروك على. (2020). أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين. جامعة الزاوية. تم الاسترجاع من جامعة الزاوية. https://dspace.zu.edu.ly/handle/1/1075

العشري، عادل. (2010). إدارة الأداء الوظيفي. دار الفكر.

الحسن، ع. (2018). الفجوات النظرية في دراسات الصحة والسلامة المهنية. مجلة الأبحاث الإدارية، 40(2)، 145-162.

الزهراني، ن. (2021). الفجوات التطبيقية في التدريب على الصحة والسلامة المهنية. مجلة التدريب المهني، 42(2)، 88-105.

الشناوي، ر. (2021). تأثير السياسات الحكومية والالتزام بالقوانين واللوائح الصحية على أداء الشركات وممارسات الصحة والسلامة المهنية في قطاع المقاولات. مجلة القانون والإدارة، 27(2)، 66-84

. الشمري، س. (2019). تأثير الصحة النفسية على الأداء: فجوات نظرية. مجلة الإدارة والتنظيم، 35(1)، 98-110.

عبد الله، ك. (2020). تقييم فعالية برامج التدريب والتوعية بالصحة والسلامة المهنية في قطاع المقاولات. مجلة التدريب والتطوير، 41(1)، 98-115.

عبد الله، م. (2020). تأثير نقص الموارد المالية والتكنولوجية على ممارسات الصحة والسلامة المهنية. مجلة إدارة المشاريع، 39(1)، 75-90.

عبد الرحمن، س. (2018). العلاقة بين الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي. مجلة السلوك التنظيمي، 32(1)، 78-92.

عبد الرحمن، ن. (2018). تحليل الحوادث والإصابات وأثرها على أداء شركات المقاولات. مجلة الدراسات الإدارية، 33(4)، 145-162.

علي، ح. (2020). تأثير الصحة والسلامة المهنية على الإنتاجية في قطاع المقاولات. مجلة الاقتصاد والإدارة، 29(3)، 112-129.

بلقاسم، شريف. (2018). إدارة الأداء: مفاهيم وتطبيقات. دار النشر الجامعي.

غانم، س. (2017). التأثيرات النفسية والاجتماعية لممارسات الصحة والسلامة المهنية على الموظفين. مجلة العلوم الاجتماعية، 35(3)، 187-203.

جاد، ع. (2018). أهمية التقييمات المستمرة لممارسات الصحة والسلامة المهنية في قطاع المقاولات. مجلة العلوم التطبيقية، 28(3)، 165-180.

المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (NIOSH): https://www.cdc.gov/niosh

المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف العمل (Eurofound): https://www.eurofound.europa.eu

منظمة الصحة العالمية (WHO): https://www.who.int

بالإنجليزية:

A study of :Safety management systems in construction .(2016) .F .F ,M., & Barbosa .D ,Alves
99-107. ,*84 ,Safety Science* .implementation practices and benefits

Business & * .Corporate reputation and its impact on performance .(2019) .J ,R., & Kottke ,Bennett
Society*.

Exploring the effectiveness of safety training in the .(2012) .S ,N., & Kelly ,L., Ryan .W .E ,Cheng
293-299. ,(50*(2 ,Safety Science* .construction industry

Training and development in the construction .(2004) .E ,W., & Cheung .T ,O., Yiu .S ,Cheung
923-933. ,(22*(9 ,Construction Management and Economics* .industry

Tata .*and control ,scheduling ,Planning :Project management in construction* .(2004) .K ,Chitkara
McGraw-Hill Education.

Best :Safety management in construction .(2008) .M .S ,D., & Ahmed ,M., Fang .R ,Choudhry
,Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice* .practices in Hong Kong
20-32. ,(134*(1

Journal of * .The impact of health and safety on employee productivity .(2018) .S ,Clarke
Occupational Health and Safety*.

.costs and challenges ,presenteeism ,Well-being—absenteeism .(2008) .P ,L., & Dewa .C ,Cooper
522-524. ,(58*(8 ,Occupational Medicine*

Divergent approaches to managing :Behavior changes versus culture change .(2005) .M .D ,DeJoy
https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.02.001 .105-129 ,(43*(2 ,Safety Science* .workplace safety

Relation between .(2009) .J .C ,M., & Vázquez-Ordás .J ,B., Montes-Peón ,Fernández-Muñiz
980-991. ,(47*(7 ,Safety Science* .occupational safety management and firm performance

Learning :Construction accident causality .(2014) .T ,M., & Cooke ,H., Behm ,A., Lingard ,Gibb
,Construction Management and Economics* .from different countries and differing consequences
https://doi.org/10.1080/01446193.2014.907498 .446-459 ,(32*(5

In .Construction health and safety in developing countries .(2006) .D .P ,F., & Bust .G .A ,Gibb *Proceedings of the CIB W99 International Conference on Global Unity for Safety and Health in Construction*.

Predicting safety behavior in the construction .(2015) .A .V ,W., & González .T ,W., Yiu .H .B ,Guo 1-11. ,*84 ,Safety Science* .Development and test of an integrative model :industry

.A longitudinal study :Safety culture and safe working .(2019) .M ,D., & Adams ,R., Borys .A ,Hale 101-108. ,*115 ,Safety Science*

Journal of Construction Engineering and * .The cost of construction injuries .(2000) .J ,Hinze 142-148. ,(126*(2 ,Management

Construction-safety best practices and relationships to .(2013) .K ,M., & Baud ,J., Hallowell ,Hinze 04013006. ,(139*(10 ,Journal of Construction Engineering and Management* .safety performance

.Leading indicators of construction safety performance .(2013) .A ,S., & Wehle ,J., Thurman ,Hinze https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.016 .23-28 ,(51*(1 ,Safety Science*

Evaluating and ,Understanding :Fundamentals of Risk Management* .(2018) .P ,Hopkin Kogan Page. .*Implementing Effective Risk Management

.(2010) .D ,J., & Zohar ,L., Dyreborg .K ,S., Mikkelsen ,S., Spangenberg .P .L ,P., Andersen ,Kines Journal of * .Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.06.005 .399-406 ,(41*(5 ,Safety Research

Occupational health and safety in construction project * .(2005) .S ,H., & Rowlinson ,Lingard Spon Press. .*management

safety management practice and ,Safety climate .(2003) .R ,M., & Flin .S ,K., Whitaker ,Mearns .641-680 ,(41*(8 ,Safety Science* .safety performance in offshore environments https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00011-5

Scorecard approach to benchmarking organizational safety culture in .(2003) .S ,Mohamed 80-88. ,(129*(1 ,Journal of Construction Engineering and Management* .construction

The impact of safety management .(2014) .R .A ,Y., & Ismail .A ,F., Abdulrahman .Y ,Mohammed Design and ,Journal of Engineering* .practices on construction project performance in Nigeria 346-361. ,(12*(3 ,Technology

safety ,A study of the lagged relationships among safety climate .(2006) .A .M ,A., & Griffin ,Neal Journal of Applied * .and accidents at the individual and group levels ,safety behavior ,motivation 946-953. ,(91*(4 ,Psychology

American Society of Safety .*A human approach :Safety management* .(2000) .D ,Petersen Engineers.

CRC .*A practical approach :Occupational health and safety management* .(2015) .D .C ,Reese Press.

.Q ,L., … & Mahood .P ,C., Bigelow ,A., Severin ,K., Bielecky ,A., Cullen .J ,S., Clarke .L ,Robson A :The effectiveness of occupational health and safety management system interventions .(2007) https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.003 .329-353 ,(45*(3 ,Safety Science* .systematic review

Factors affecting safety performance on construction .(1999) .D ,S., & Fong ,E., Naoum ,Sawacha 309-315. ,(17*(5 ,International Journal of Project Management* .sites

In .The influence of health and safety on construction project performance .(2002) .J .J ,Smallwood CIB Task Group ,*Proceedings of the International Conference on Best Practices in Construction TG23*.

Identifying elements of poor construction safety .(2004) .M .Z ,X., & Deng .S ,M., Zeng .C ,Tam https://doi.org/10.1016/j.ssci.2003.09.001 .569-586 ,(42*(7 ,Safety Science* .management in China

Framework for project managers to manage .(2005) .W .F .A ,Y., & Chong .Y .F ,L., Ling .A .E ,Teo 329-341. ,(23*(4 ,International Journal of Project Management* .construction safety

Journal of Construction Engineering and * .Construction site safety roles .(2002) .M .T ,Toole 203-210. ,(128*(3 ,Management

Building information .(2013) .M ,M., & Venugopal .C ,K., Eastman .J ,J., Lee ,S., Teizer ,Zhang .Automatic safety checking of construction models and schedules :modeling (BIM) and safety https://doi.org/10.1016/j.autcon.2012.05.006 .183-195 ,*29 ,Automation in Construction*

and assigned priorities on ,safety climate ,The effects of leadership dimensions .(2002) .D ,Zohar 75-92. ,(23*(1 ,Journal of Organizational Behavior* .minor injuries in work groups

The interactions between safety climate and .(2014) .A ,Y., & Dainty .R ,W., Sunindijo .X .P ,Zou ,(21*(3 ,Construction and Architectural Management ,Engineering* .safety behavior in construction https://doi.org/10.1016/j.autcon.2012.05.006 .407-420

الملاحق

الإستبيان

عزيزي عزيزتي المشارك

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العالقة بين الصحة المهنية ومستوى الأثر الوظيفي للعاملين في شركات المقاولات، بالإضافة إلى فهم تأثير بيئة العمل الصحية على مستوى الرضا والكفاءة لدى الموظفين لتحقيق أهداف هذا البحث، أحتاج إلى مساعدتك في تعبئة هذا الإستبيان والذي تم تصميمه بعناية لضمان سرية بياناتك الشخصية. كما أن مشاركتك ستسهم بشكل كبير في فهم أفضل للموضوع ودعم تحسين ظروف العمل المهنية.

أرجو منك تخصيص بضع دقائق الإجابة على الأسئلة التالية بصدق وشفافة، سيتم استخدام النتائج لأغراض البحث العلمي فقط وسيتم التعاون مع جميع البيانات سرية تامة.

أشكركم مقدما على تعاونكم الثمين ومساهمتكم القيمة في هذا البحث

رابط الاستبيان الألكتروني:

https://forms.gle/BeJ3WZ3oAqVCfmx89

المتغيرات الديمغرافية

الجنس:	**ذكر**	☐	**انثى**	☐	
العمر:	**اقل من 25 سنة**	☐	**25-35سنة**	☐	**36-45 سنة** ☐ **أكثر من 45سنة** ☐
سنوات الخبرة:	**(1-3)**	☐	**(4-6)**	☐	**(7-10)** ☐ **(اكبر من 10)** ☐
الشهادة العلمية:	**الثانوية**	☐	**دبلوم**	☐	**بكالوريوس** ☐ **دراسات عليا** ☐

القسم الأول: أنظمة السلامة والصحة المهنية

التزام إلا دارة العليا	موافق	محايد	غير موافق
تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.			
توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.			
اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.			
اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.			
توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة إجراءات الصحة والسلامة المهنية			
هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.			
يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.			
تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية			
تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم			

توفير وسائل السلامة والوقاية المهنية	موافق	محايد	غير موافق
تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.			
توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.			
اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.			
اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.			
توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة إجراءات الصحة والسلامة المهنية			
هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.			
يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.			
تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إجراءات الصحة والسلامة المهنية			
تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم			

التدريب على وسائل االسلامة والصحة المهنية	موافق	محايد	غير موافق
يتلقى جميع العاملين تدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية.			
يتم تدريب العاملين على قواعد السلامة المهنية من خلال التدريب النظري والعملي.			
لدى إدارة الشركة معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوبة لتدريب وتأهيل العاملين عليها.			
طبيعة التدريب الذي تقوم به الشركة يتناسب مع طبيعة العمل.			
تلقيت دوارت خارجية على قواعد السلامة المهنية.			
السبب الرئيس لإصابات وحوادث العمل هو عدم التدريب الفعال.			

القسم الثاني: أداء العاملين

الجهد المبذول في العمل	موافق	محايد	غير موافق
أنجز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد			
أنجز العمل والمهام الموكلة لي وفق اللوائح والتعليمات والأنظمة			
لدي القدرة على تحمل ضغوط العمل			

القدارت والخصائص الفردية			
يتناسب العمل الذي أقوم به مع دارستي السابقة			
لدي القدرة على حل مشاكلي في العمل دون مساعدة من أحد			
البرامج التدريبية زادت من مها ارتي			
أشعر بالرضى على ما قمت به من عمل			
يتلقى العامل المجتهد ما يستحقه من تقدير بالشركة			
يتناسب الأجر مع ما أبذله في عمله			
لدى كل عامل معرفة بالمهارات التي يحتاجها في عمله			