

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

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

إهداء

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

إلى زوجي الحبيب، شريكي في كل خطوة وداعم أحلامي، وإلى إخوتي الأعزاء،
الذين طالما كانوا سندي في كل لحظة.

إلى طفلي وطفلتي الصغيرين، النور الذي يضيء حياتي ويمنحني القوة لتحقيق
المزيد.

وأخيراً، إلى جامعة ميدأشن، التي وفرت لي كل الإمكانيات لتحقيق هذا الإنجاز.
لكم جميعاً أهدي ثمرة جهودي هذه، بفيض من الحب والامتنان.

FREE HUNDREDS OF CANVA TEMPLATE - BAGVANIA.COM

روزان أحمد



شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوقيقه وحده أنجزت هذا العمل.
أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لعضوة هيئة التدريس الدكتورة منى مصطفى العشري على دعمها وتوجيهاتها القيمة التي كان لها أثر بالغ في إنجاز هذا البحث.
كما أتوجه بالشكر لإدارة جامعة ميدأشن على توفيرها بيئة أكاديمية مميزة ساعدتني في تحقيق أهدافي العلمية.
ولا أنسى أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان لوالديّ العزيزين، اللذين كانا دائماً مصدرراً للدعم والتشجيع، وإلى زوجي الحبيب، الذي كان سنداً لي في كل خطوة، وإلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، الذين لم يخلوا بدعمهم.
جزاكم الله جميعاً خير الجزاء، ولكم أهدي هذا الإنجاز.

روزان أحمد

جدول المحتويات

1.1.	المقدمة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.2.	مشكلة الدراسة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.3.	أهمية الدراسة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.4.	أسئلة الدراسة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.5.	أهداف الدراسة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.6.	فرضيات الدراسة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.7.	نموذج الدراسة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.8.	منهجية الدراسة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.9.	الدراسة الميدانية: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
1.10.	مخطط المشروع المقترح: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
2.1.	المقدمة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
2.2.	المتغير المستقل: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
2.3.	المتغير التابع: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
2.5.	الخاتمة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	نموذج الدراسة	شكل 1
14	منهجية بحث المشروع	شكل 2

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. 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 2030، 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 بالجدول الزمني والميزانيات المحددة، مما يعزز الربحية والسمعة للشركات. دراسة أعدتها (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 (2014) 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، (2020) 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 310 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 أجراها Li و Zhou (2015) و 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 إيجاباً 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."

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة على مدى تأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء شركة بن لادن السعودية للمقاولات بمكة.

1.2. 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، وتضرر 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. (عبد الله، ٢٠٢٠)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1. 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، 2018). الفجوات النظرية في دراسات الصحة والسلامة المهنية.
2. 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، 2019). تأثير الصحة النفسية على الأداء.
3. 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. (الكيلاي، 2020). ثقافة السلامة المهنية وأثرها على الأداء: استعراض نقدي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1. نقص التدريب المستمر على الصحة والسلامة المهنية

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

(الزهراني، 2021). الفجوات التطبيقية في التدريب على الصحة والسلامة المهنية.

2. 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)

3. 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 (2020). تأثير نقص الموارد المالية والتكنولوجية على ممارسات الصحة والسلامة المهنية.

4. قلة الدراسات الميدانية والتقييمات المستمرة

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

جاد (2018). 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 للمقاولات بمدينة مكة؟"

1.3. 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)

1.3.1. 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 (others & zhang, 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)

1.3.2. 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 وأمنة، 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، 2018)

- زيادة الوعي المؤسسي والمجتمعي:
- البحث يمكن أن يعزز الوعي بأهمية الصحة والسلامة المهنية داخل الشركات وفي المجتمع بشكل عام، مما يساهم في بناء ثقافة عمل أكثر أماناً 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 نموذجاً يحتذى به للشركات الأخرى في نفس القطاع، مما يرفع من مستوى الصحة والسلامة المهنية بشكل عام. (عبد الله، ٢٠٢٠)

1.4. 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؟

1.5. 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.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عن الصحة والسلامة وتأثيرها على أداء شركة بن لادن السعودية المقاولات

الفرضية الفرعية الأولى Ha

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

الفرضية الفرعية الثانية Hb

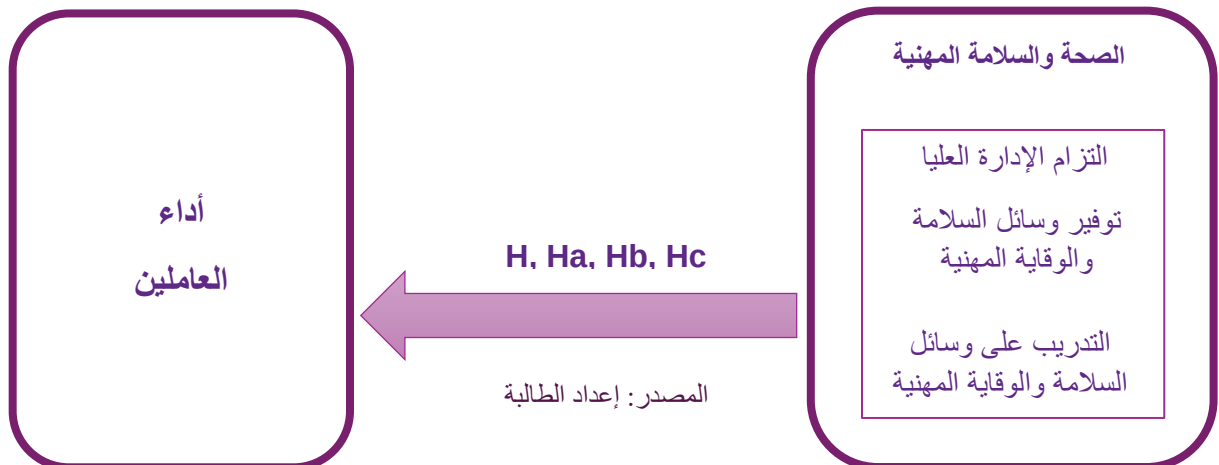
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر توفير وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين بشركة بن لادن السعودية

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

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

1.7. نموذج الدراسة

شكل ١: نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

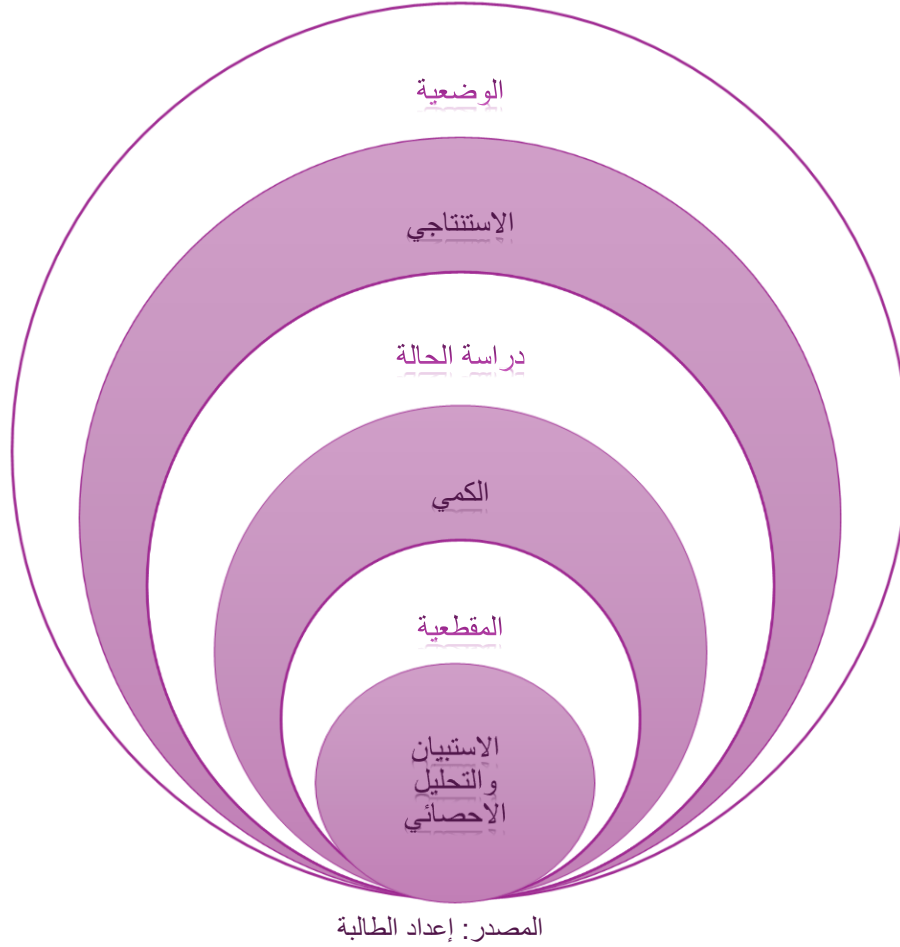
استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع



1.9. 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 1931 على 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

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للبحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

في ظل تطورات الصناعية والاقتصادية المتسارعة، تعتبر الصحة والسلامة المهنية عاملا حاسما لتحسين أداء الموظفين وضمان الإستدامة 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 وتفاعلهم مع المهام الموكلة إليهم.

أظهرت الدراسات السابقة عن الاستثمار في تحسين الصحة والسلامة المهنية له تأثير 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 تأثير 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 تأثير 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 تأثير الصحة والسلامة. يقاس الأداء من خلال عدة مؤشرات منها:

- **الإنتاجية:** تتأثر إنتاجية 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 عملاً حيوياً في تحسين الأداء الوظيفي.

2.2. 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 من خلال تقليل المخاطر والسيطرة على الظروف غير الآمنة.

المعهد الوطني للسلام والصحة المهنية (NIOSH): تعريف الصحة والسلامة المهنية وفقاً لـ NIOSH هو العلم الذي يهتم بحماية العاملين من مخاطر الصحة 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 جسدياً ونفسياً 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 والتكنولوجية 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 جزءاً لا يتجزأ من القوانين الوطنية والدولية. طورت الأنظمة لتشمل العديد من النواحي مثل تقييم المخاطر، إدارة الحوادث، تحسين ظروف العمل من خلال سياسات وأنظمة 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 عام 1971 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 للتنبؤ 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 وأنظمة 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 بناء على مدى إدراكهم للمخاطر. وعليه، فإن توفير تدريب متقدم يعزز من وعي الموظفين بالمخاطر ويؤدي إلى تقليلها. (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 وتعزز 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 الالتزام والامتثال ممارسات السلامة من خلال تعزيز الحوافز (Ryan,2000).
 - **نظرية التحكم الإدراكي:** التركيز على كيفية تأثير 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 شعر الموظفون أن السياسات الإجراءات عادلة. (Colquitt,2001)
- كلاً من هذه النظريات تقدم من منظور المختلفة لفهم وتعزيز الصحة والسلامة المهنية، وتساعد في بناء استراتيجيات فعالة لتحسين بيئات العمل.

2.3. المتغير التابع (أداء الموظفين)

يعرف أداء الموظفين على أنه مدى فعالية وكفاءة الموظف في أداء مهام الوظيفة، والذي يمكن قياسه 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 والمسؤوليات الموكلة إليهم ضمن أدوارهم الوظيفية. يتضمن هذا الأداء معايير محددة تشمل الجودة والكمية والدقة والفعالية. ويعتبر الأداء الوظيفي عاملاً حاسماً في تقييم الكفاءة أو الإنتاجية داخل أي منظمة يمكن تعريف الأداء الوظيفي بشكل أوسع على أنه مجموعة من الأنشطة والسلوكيات التي 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 فعالة (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 دوراً رئيسياً في قياس وتحسين أداء الموظفين. هذه الأدوات توفر بيانات دقيقة فورية حول الأداء تسمح بتقديم ملاحظات فورية (Denisi,2017)

تحسين التقييم عبر التغذية الراجعة المستمرة: تطور استخدام التغذية الراجعة المستمرة والمنظمة بدلاً 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 كعناصر رئيسية في تقييم الأداء هذا يساهم في تقديم صورة شاملة عن كيفية تأثير بيئة العمل على الأداء. (Wright,2000)

تأثير 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 شيوعاً في تقييم الأداء، حيث يتم تحديد الأهداف بشكل محدد وقابل للقياس وقابل للتحقيق وواقع ومدد زمنياً هذا يساهم في تحسين وضوح الأهداف وزيادة فعالية الأداء (Doran,1981)

2.4. 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 والاستدامة في بيئة العمل.

الأنماط:

شئنا 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 تتبنى 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 للالتزام 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 استراتيجيات 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 ضغوطاً 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 غالباً ما تواجه صراعا

بين الالتزام بالجدول الزمني الضيق للمشاريع والمتطلبات تطبيق إجراءات السلامة. ضغط الوقت يمكن أن يدفع الإدارة إلى تقرير التركيز على إجراءات السلامة لضمان إنهاء المشاريع في وقت المحدد. هذه التنازلات قد تؤدي إلى زيادة الحوادث والإصابات مما يؤثر سلباً 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 اهتماماً كافياً لثقافته السلامة، مما يجعل العاملين يرون السلام كعائق لتحقيق أهداف الأداء بدلاً من أن تكون جزءاً 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 تأثير هذه العلاقة على الشركات الصغيرة التي قد تواجه التحديات مختلفة.
- **فجوة في تأثير السلامة على المعايير غير المباشرة للأداء:** في حين تركز معظم الدراسات على تأثير السلامة على معايير الأداء المباشرة، مثل الإنتاجية وانخفاض الحوادث، هناك نقص في الأبحاث التي تدرس تأثير 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.

2.5. الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة من الصحة والسلامة المهنية لها تأثير كبير على أداء الموظفين والشركات في قطاع البناء بما في ذلك شركة بنين السعودية. تشير الأبحاث إلى أن الالتزام بمعايير الصحة والسلامة يقلل من الحوادث والإصابات في مواقع البناء مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقرير التكاليف المرتبطة بالتوقعات والإضرار. وقد توصلت دراسة 21 22 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 ل Bennett &Kottke(2019) أكدت 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 وأنظمة 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 المشرعين في وضع قوانين أكثر صرامة 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 الإجمالية للبحث:

- **توفير إطار عمل سياسة 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 فعالة 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:** البحوث حول كيفية تصميم برامج تدريبية فعالة 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 الاستراتيجية 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.

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:

- Alves, D. M., & Barbosa, F. F. (2016). Safety management systems in construction: A study of implementation practices and benefits. *Safety Science, 84*, 99-107
- Bennett, R., & Kottke, J. (2019). Corporate reputation and its impact on performance. *Business & Society
- Cheng, E. W. L., Ryan, N., & Kelly, S. (2012). Exploring the effectiveness of safety training in the construction industry. *Safety Science, 50*(2), 293-299
- Cheung, S. O., Yiu, T. W., & Cheung, E. (2004). Training and development in the construction industry. *Construction Management and Economics, 22*(9), 923-933
- Chitkara, K. (2004). *Project management in construction: Planning, scheduling, and control*. Tata McGraw-Hill Education
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Ahmed, S. M. (2008). Safety management in construction: Best practices in Hong Kong. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice, 134*(1), 20-32
- Clarke, S. (2018). The impact of health and safety on employee productivity. *Journal of Occupational Health and Safety
- Cooper, C. L., & Dewa, P. (2008). Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine, 58*(8), 522-524
- DeJoy, D. M. (2005). Behavior changes versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety. *Safety Science, 43*(2), 105-129. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.02.001>
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2009). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Science, 47*(7), 980-991
- Gibb, A., Lingard, H., Behm, M., & Cooke, T. (2014). Construction accident causality: Learning from different countries and differing consequences. *Construction Management and Economics, 32*(5), 446-459. <https://doi.org/10.1080/01446193.2014.907498>

- Gibb, A. G. F., & Bust, P. D. (2006). Construction health and safety in developing countries. In *Proceedings of the CIB W99 International Conference on Global Unity for Safety and Health in Construction
- Guo, B. H. W., Yiu, T. W., & González, V. A. (2015). Predicting safety behavior in the construction industry: Development and test of an integrative model. *Safety Science, 84*, 1-11
- Hale, A. R., Borys, D., & Adams, M. (2019). Safety culture and safe working: A longitudinal study. *Safety Science, 115*, 101-108
- Hinze, J. (2000). The cost of construction injuries. *Journal of Construction Engineering and Management, 126*(2), 142-148
- Hinze, J., Hallowell, M., & Baud, K. (2013). Construction-safety best practices and relationships to safety performance. *Journal of Construction Engineering and Management, 139*(10), 04013006
- Hinze, J., Thurman, S., & Wehle, A. (2013). Leading indicators of construction safety performance. *Safety Science, 51*(1), 23-28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.016>
- Hopkin, P. (2018). *Fundamentals of Risk Management: Understanding, Evaluating and Implementing Effective Risk Management*. Kogan Page
- Kines, P., Andersen, L. P. S., Spangenberg, S., Mikkelsen, K. L., Dyreborg, J., & Zohar, D. (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. *Journal of Safety Research, 41*(5), 399-406. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.06.005>
- Lingard, H., & Rowlinson, S. (2005). *Occupational health and safety in construction project management*. Spon Press
- Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science, 41*(8), 641-680. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00011-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00011-5)
- Mohamed, S. (2003). Scorecard approach to benchmarking organizational safety culture in construction. *Journal of Construction Engineering and Management, 129*(1), 80-88
- Mohammed, Y. F., Abdulrahman, A. Y., & Ismail, A. R. (2014). The impact of safety management practices on construction project performance in Nigeria. *Journal of Engineering, Design and Technology, 12*(3), 346-361

- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91*(4), 946-953
- Petersen, D. (2000). *Safety management: A human approach**. American Society of Safety Engineers
- Reese, C. D. (2015). *Occupational health and safety management: A practical approach**. CRC Press
- Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., ... & Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, 45*(3), 329-353. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.003>
- Sawacha, E., Naoum, S., & Fong, D. (1999). Factors affecting safety performance on construction sites. *International Journal of Project Management*, 17*(5), 309-315
- Smallwood, J. J. (2002). The influence of health and safety on construction project performance. In *Proceedings of the International Conference on Best Practices in Construction*, CIB Task Group *TG23
- Tam, C. M., Zeng, S. X., & Deng, Z. M. (2004). Identifying elements of poor construction safety management in China. *Safety Science*, 42*(7), 569-586. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2003.09.001>
- Teo, E. A. L., Ling, F. Y. Y., & Chong, A. F. W. (2005). Framework for project managers to manage construction safety. *International Journal of Project Management*, 23*(4), 329-341
- Toole, T. M. (2002). Construction site safety roles. *Journal of Construction Engineering and Management*, 128*(3), 203-210
- Zhang, S., Teizer, J., Lee, J. K., Eastman, C. M., & Venugopal, M. (2013). Building information modeling (BIM) and safety: Automatic safety checking of construction models and schedules. *Automation in Construction*, 29*, 183-195. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2012.05.006>
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23*(1), 75-92
- Zou, P. X. W., Sunindijo, R. Y., & Dainty, A. (2014). The interactions between safety climate and safety behavior in construction. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 21*(3), 407-420. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2012.05.006>

الملاحق

الاستبيان

بين يديكم مجموعة عبا ارت حول أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، نرجو من حضرتكم الاجابة عليها بدقة لمعرفة تأثير تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على الأداء ، ارجية من حضا ارتكم الاهتمام بها والإجابة على عبا ارت الاستبيان.

المتغيرات الديمغرافية

- الجنس: ☐ ذكر ☐ انثى
- الخبرة بالسنوات: ☐ (3-1) ☐ (4-6) ☐ (7-10) ☐ (أكبر من 10)
- الشهادة العلمية: الثانوية أو معهد ☐ جامعية ☐ دراسات عليا ☐

القسم الأول: أنظمة السلامة والصحة المهنية

1- التآزم الإدارة العليا:

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	
					7. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
					8. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.
					9. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.
					10. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.
					11. توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة اج اراءات الصحة والسلامة المهنية
					12. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إج اراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					13. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إج اراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					14. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ الق ارارت التي تعزز إج اراءات الصحة والسلامة المهنية
					15. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في الق ارارت التي تؤثر على سلامتهم

توفر وسائل السلامة والوقاية المهنية:

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	
					16. تلتزم الشركة باللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
					17. توجد لوائح وقوانين خاصة بالصحة والسلامة المهنية داخل الشركة.
					18. اللوائح والقوانين الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.
					19. اللوائح والقوانين واضحة ومحددة.
					20. توجد جهات رقابية داخل الشركة لمتابعة آراءات الصحة والسلامة المهنية
					21. هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إج آراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					22. يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إج آراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
					23. تتيح إدارة الشركة للعاملين الحرية في اتخاذ القرارات التي تعزز إج آراءات الصحة والسلامة المهنية
					24. تشجع إدارة الشركة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم

التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية:

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

القسم الثاني: أداء العاملين

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	
					الجهد المبذول في العمل
					1. أنجز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد
					2. أنجز العمل والمهام الموكلة لي وفق اللوائح والتعليمات والأنظمة
					3. لدي القدرة على تحمل ضغوط العمل
					القدرات والخصائص الفردية
					4. يتناسب العمل الذي أقوم به مع دأري السابقة
					5. لدي القدرة على حل مشاكلي في العمل دون مساعدة من أحد
					6. البأرمج التدريبية أزدت من مأأرتي
					إأأرك الفرأ لأأره الوأطيفي
					7. أشعر بأأرضي على مأأمت من عمل
					8. أأألقأ العامل المأأهد مأأأأأقه من أأأأر بأأأركة
					9. أأأأأب الأأر مع مأأأأله في عمله
					10. لأأ كل عامل معرفة بأأأأأرت أأأ أأأأأأها في عمله
					11. أشعر بأأأأأط وأأأأوة في أأأ عملي