

# Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

**Dr. Mona Moustafa Elashry**  
MIDOCEAN UNIVERSITY

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- 2

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 العشري على

دعمها وتوجيهاتها القيمة التي كان لها أثر بالغ في إنجاز هذا البحث.

كما أتوجه 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 جميعاً خير الجزاء ولكم اهدي هذا الإنجاز



## الإهداء

إلى والدي العزيز، الذي كان قدوتي في الإصرار والمثابرة،  
وإلى أُمي 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. وأخيراً، إلى جامعتي ميداشن 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

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| 2  | الشكر والتقدير.....                                   |
| 3  | الإهداء.....                                          |
| 4  | مستخلص الدراسة.....                                   |
| 7  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....             |
| 8  | 1.1. المقدمة:.....                                    |
| 9  | 1.2. مشكلة الدراسة.....                               |
| 10 | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....                  |
| 11 | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....                |
| 11 | 1.3. أهمية الدراسة.....                               |
| 12 | 1.3.1. على المستوى النظري:.....                       |
| 13 | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....                     |
| 14 | 1.4. أسئلة الدراسة.....                               |
| 14 | 1.5. أهداف الدراسة.....                               |
| 14 | 1.6. فرضيات الدراسة.....                              |
| 15 | 1.7. نموذج الدراسة.....                               |
| 15 | 1.8. الدراسة الميدانية.....                           |
| 16 | 1.9. مخطط المشروع.....                                |
| 17 | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....                |
| 18 | 2.1. المقدمة:.....                                    |
| 20 | 2.2. المتغير المستقل.....                             |
| 23 | 2.3. المتغير التابع.....                              |
| 24 | 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... |
| 27 | 2.5. الخاتمة.....                                     |
| 29 | 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....                  |
| 30 | 3.1. المقدمة.....                                     |
| 30 | 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....          |
| 30 | 3.3. تصميم البحث.....                                 |
| 32 | 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....        |
| 33 | 3.5. طريقة جمع البيانات.....                          |
| 33 | 3.6. أنواع البيانات.....                              |

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....                                | 35 |
| 3.8. الخاتمة.....                                                 | 35 |
| 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....            | 36 |
| 4.1. المقدمة.....                                                 | 37 |
| 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....     | 37 |
| 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....                      | 41 |
| 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)..... | 48 |
| 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....                         | 51 |
| 4.6. الخاتمة.....                                                 | 53 |
| 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....           | 54 |
| 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....                      | 55 |
| 5.2. توصيات الدراسة:.....                                         | 55 |
| 5.3. الخاتمة:.....                                                | 56 |
| قائمة المراجع.....                                                | 56 |
| الملاحق.....                                                      | 60 |

## جدول الأشكال

## جدول الجداول

## 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، 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)

### 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
  2. • 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 فهماً عميقاً 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 التزاماً مستمراً 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 نموذجًا 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 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

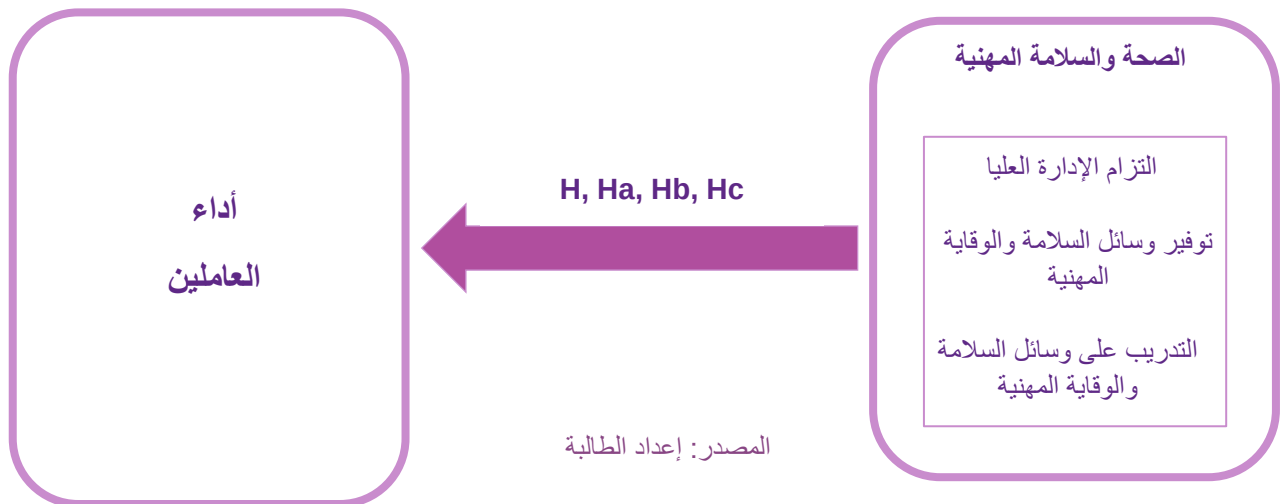
توجد علاقة معنوية ذات دلائل إحصائية لأثر توفير وسائل السلامة والوقاية المهنية على أداء العاملين بشركة بن لادن السعودية

#### الفرضية الفرعية الثالثة Hc

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

### 1.7. نموذج الدراسة

شكل ١: نموذج الدراسة



### 1.8. 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.

## 1.9. مخطط المشروع

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 إلهيها بتطوير سياسة وأجرا فعالية للحد من الحوادث والإصابات 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 القاعات 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 انتاجية الموظفين بمستوى صحتها وسلامتهم. تحسين بيئة العمل وتقدير 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.

## 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 وفقا 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 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 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 جزء لا يتجزأ من القوانين الوطنية والدولية. طورت الأنظمة لتشمل العديد من النواحي مثل تقييم المخاطر، إدارة الحوادث، تحسين ظروف 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 عام 1971 لضمان التزام الشركات بتوفير بيئة 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 بناءً 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 الإدارية على كيفية إدراك إدارة المخاطر في بيئات العمل يمكن أن تساعد في تصميم استراتيجيات أنها مASHية 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 دوراً أساسياً في تحقيق الأداء الفعال والاستدامة في بيئة العمل.

### **الأنماط:**

شأن 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 نمطاً وقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية تتمتع غالباً بأداء أفضل والتركيز على منع الحوادث قبل حدوثها، من خلال برامج تدريب والسلامة 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 إشراك العاملين في وضع تنفيذ خطة السلامة تحقق نتائج أفضل يعزز هذا النمط الشعور بالمسؤولية لدى العمال ويزيد من الالتزام بتطبيق معايير السلامة مما يؤثر إيجابياً على الأداء

- **نمط التحفيز والأداء:** النمط الذي يعتمد على تحفيز الموظفين ماديا ومعنويا بالالتزام 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 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 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 سلبا على الأداء
- **أسرع بين الثقافة التنظيمية والالتزام بالسلامة:** الصراع الثقافي دخل الموضحة ويمكن أن يؤثر على التزام العاملين بمعايير الصحة والسلامة. بعد شركات المقاولات قد لا تولي اهتماما كافيا لثقافتهم 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 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 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 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 (Bennett & Kottke, 2019) أكدت أن الشركات التي تلتزم بمعايير الصحة والسلامة المهنية تتمتع بسرعة إيجابية في السوق. تعزيز سمعة الشركة يمكن أن يساعد في جذب عملاء والمشاريع الجديدة، وبالتالي يعزز من نمو الأداء المالي بالشركة.

أظهر الدراسة (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 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 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.

### 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

### 3.1. 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.

### 3.2. 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)

يُعرف 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.

### 3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

#### منهجية الدراسة:

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

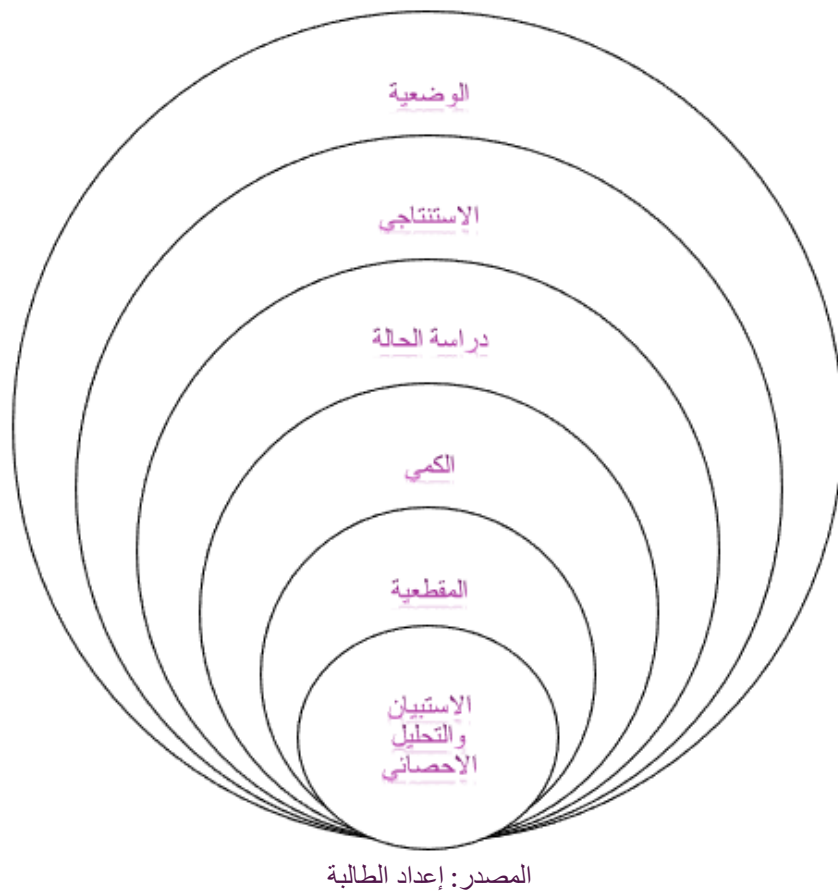
استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع



### 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

#### مجتمع الدراسة:

تأسست شركة بن لادن السعودية في عام 1931، 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، وتشبيد 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 50,000 و100,000 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 50 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، الجودة والسلامة، والموارد البشرية، مما يساهم 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 50 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 50 فرداً بشكل عشوائي باستخدام طرق عشوائية ما يعزز موضوعية النتائج وقابليتها للتعميم.

## 3.5. طريقة جمع البيانات

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

## 3.6. أنواع البيانات

في هذا البحث الذي يدور حول (أثر الصحة والسلامة المهنية على أداء شركات المقاولات) تنقسم البيانات إلى 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 رؤية 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 50 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.

**2. 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.

تُسهّل 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 يساهم 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.

### 3.7. 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)، وتحديد الإصدار 28، 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.

### 3.8. 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.

#### 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

## 4.1. المقدمة

يُعد التحليل الإحصائي مرحلة أساسية في البحث العلمي، حيث يهدف إلى تنظيم البيانات التي تم جمعها وتحليلها بدقة علمية لتوفير تفسيرات واضحة ودقيقة للظواهر قيد الدراسة. تُساعد هذه العملية في الإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة، مما يساهم في الوصول إلى نتائج علمية موثوقة تدعم أهداف الدراسة.

في هذا الفصل، سيتم التركيز على تحليل البيانات المتعلقة بأثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، والذي يُعتبر من بين الأدوات الإحصائية الرائدة في مجال التحليل العلمي. يبدأ التحليل بتطبيق الإحصاء الوصفي لتوصيف خصائص العينة المستهدفة وتقديم صورة شاملة للبيانات التي تم جمعها، مثل توزيع المتغيرات وتوضيح الاتجاهات الأساسية.

بعد ذلك، سيتم اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة كأداة لجمع البيانات، وذلك للتحقق من جودة القياسات وضمان دقة النتائج. ولتعميق التحليل واختبار العلاقة بين المتغيرات الأساسية للدراسة، سيتم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط. يهدف هذا التحليل إلى دراسة تأثير التحول الرقمي كمتغير مستقل على الأداء الوظيفي كمتغير تابع، وتقييم مدى ملاءمة النموذج الإحصائي المستخدم لفرضيات البحث. يسعى هذا الفصل إلى تقديم نتائج تحليلية دقيقة تُسهم في تحقيق أهداف الدراسة وتعزيز فهم العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، مما يُمكن من تقديم توصيات عملية مبنية على أسس علمية.

## 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

في هذا البحث، تم تحديد عينة الدراسة بناءً على مجموعة من الخصائص الديموغرافية والمهنية التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بأثر الصحة والسلامة المهنية على أداء الموظفين. وفيما يلي تفصيل خصائص العينة: تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمجموعة من المعايير مثل الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي. تم احتساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة لتقديم صورة شاملة عن البيانات الديموغرافية والمهنية، والتي تشمل:

- **الجنس:** يشمل (ذكر – أنثى).
- **العمر:** يشمل (أقل من 25 سنة، من 25 إلى 35 سنة، من 36 إلى 45 سنة، أكثر من 45 سنة).
- **المستوى التعليمي:** يشمل (ثانوي، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).
- **عدد سنوات الخبرة:** يشمل (من ١ إلى ٣ سنوات، من ٤ إلى ٦ سنوات، من ٧ إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

الجدول والرسوم البيانية التالية توضح توزيع عينة الدراسة بناءً على هذه التصنيفات، مما يتيح فهماً معمقاً لخصائص العينة محل الدراسة ومدى تمثيلها للسياق العام للدراسة المتعلقة بتأثير الصحة والسلامة المهنية على أداء الموظفين.

جدول ٥: توصف عينة البحث

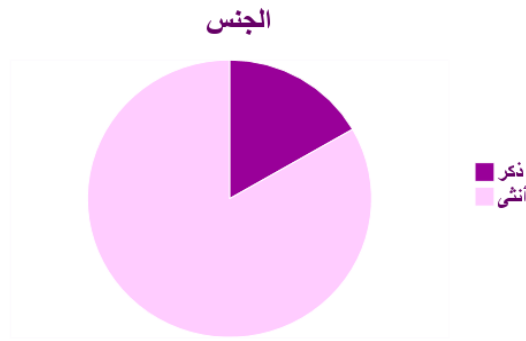
| المتغير         | فئات المتغير      | العدد | النسبة من إجمالي العينة |
|-----------------|-------------------|-------|-------------------------|
| النوع           | ذكر               | 9     | 16.4%                   |
|                 | أنثى              | 45    | 82.6%                   |
|                 | الإجمالي          | 54    | 100%                    |
| الفئة العمرية   | سنة 25 أقل من     | 24    | 45.5%                   |
|                 | سنة 35 إلى 26 من  | 12    | 21.8%                   |
|                 | سنة 45 إلى 36 من  | 13    | 23.6%                   |
|                 | سنة 45 أكبر من    | 5     | 9.1%                    |
|                 | الإجمالي          | 54    | 100%                    |
| سنوات الخبرة    | سنوات 3 إلى 1 من  | 33    | 60%                     |
|                 | سنوات 6 إلى 4 من  | 7     | 12.7%                   |
|                 | سنوات 10 إلى 7 من | 4     | 7.3%                    |
|                 | سنوات 10 أكثر من  | 11    | 20%                     |
|                 | الإجمالي          | 54    | 100%                    |
| الشهادة العلمية | ثانوي             | 15    | 27.3%                   |
|                 | دبلوم             | 3     | 5.5%                    |
|                 | بكالوريوس         | 32    | 58.2%                   |
|                 | دراسات عليا       | 5     | 9.1%                    |
|                 | الإجمالي          | 54    | 100%                    |

المصدر: من إعداد الباحث في الاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميداني

## استخلاص نتائج الجدول:

### 1. الجنس (النوع):

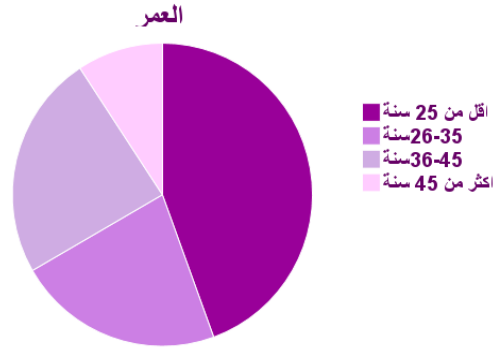
- عدد الذكور 9 أشخاص يمثلون نسبة 16.4% من إجمالي العينة.
  - عدد الإناث 45 شخصاً يمثلون نسبة 82.6%.
- هذا يدل على أن العينة تتألف بشكل رئيسي من الإناث، مما يعكس طبيعة التركيبة الديموغرافية للموظفين في الدراسة. كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل ٤: تصنيف العينة وفقاً للجنس

### 2. الفئة العمرية:

- النسبة الأكبر من العينة تنتمي إلى الفئة العمرية "أقل من 25 سنة" بنسبة 45.5% (24 شخصاً).
- الفئة العمرية "من 26 إلى 35 سنة" تمثل 23.6% (13 شخصاً)، تليها "من 36 إلى 45 سنة" بنسبة 21.8% (12 شخصاً). أقل نسبة تمثلها الفئة العمرية "أكبر من 45 سنة" بنسبة 9.1% (5 أشخاص).
- يشير هذا إلى أن العينة تركز بشكل رئيسي على الموظفين الأصغر سناً. كما هو موضح في الشكل التالي:

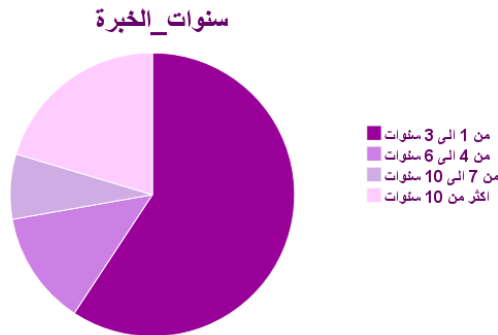


شكل ٤: تصنيف العينة وفقاً للعمر

### 3. سنوات الخبرة:

غالبية المشاركين (60%) لديهم خبرة من 1 إلى 3 سنوات (33 شخصاً)، يليهم من لديهم خبرة “أكثر من 10 سنوات” بنسبة 20% (11 شخصاً). الفئتان “من 4 إلى 6 سنوات” و “من 7 إلى 10 سنوات” تمثلان نسباً أقل (12.7% و 7.3% على التوالي، أي 7 و 4 أشخاص على الترتيب). يعكس هذا التركيز على الموظفين في بداية مسيرتهم المهنية.

كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل ٦: تصنيف العينة وفقاً لسنوات الخبرة

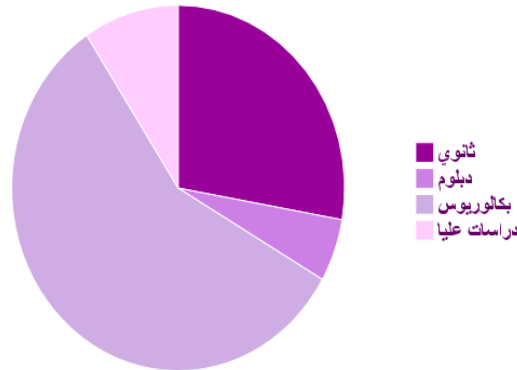
### 4. المستوى التعليمي:

معظم العينة يحملون شهادة البكالوريوس بنسبة 58.2% (32 شخصاً)، تليها الشهادة الثانوية بنسبة 27.3% (15 شخصاً). الفئتان “دبلوم” و “دراسات عليا” تمثلان نسباً أقل

(5.5% و 9.1% على التوالي، أي 3 و 5 أشخاص على الترتيب يشير ذلك إلى أن غالبية المشاركين يمتلكون تعليمًا متوسطًا إلى عالٍ، مع تمثيل محدود لحاملي الدراسات العليا أو الدبلوم.

كما هو موضح في الشكل التالي:

### الشهادة العلمية



شكل ٧: تصنيف العينة وفقاً لشهادة العلمية

### الخلاصة النهائية:

تعكس العينة تركيبة يغلب عليها الإناث (82.6%)، مع تمثيل كبير للفئات العمرية الأصغر سناً (أقل من 25 عاماً بنسبة 45.5%)، والموظفين ذوي الخبرة القليلة (1 إلى 3 سنوات بنسبة 60%). كما أن غالبية المشاركين يحملون مؤهلاً علمياً متوسطاً إلى عالٍ، حيث يشكل حملة شهادة البكالوريوس النسبة الأكبر بنسبة 58.2%. هذه التركيبة تعطي مؤشراً على أن الدراسة تركز بشكل أكبر على فئة الشباب والموظفين الجدد في بيئة العمل.

### 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

اختبارات الصدق والثبات تعد من العناصر الأساسية لتقييم جودة الاستبيانات. فاختبار الصدق يهدف إلى التأكد من أن الاستبيان يقيس فعلاً المفهوم الذي صُمم من أجله، في حين أن اختبار الثبات يختبر مدى استقرار النتائج عند تكرار التطبيق. في هذا السياق، تم استخدام صدق الاتساق الداخلي كطريقة للتحقق من أن البنود في الاستبيان مترابطة وتدعم قياس نفس المفهوم، مما يعزز دقة البيانات المستخلصة. أما بالنسبة للثبات، فقد تم حساب قيمة الثبات المركب التي توفر تقديراً لجودة الاستبيان من حيث مدى اتساق الإجابات عبر البنود المختلفة، بالإضافة إلى حساب قيمة ألفا كرونباخ، التي تعد مؤشراً رئيسياً لثبات الأداة. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 لإجراء هذه التحليلات، والذي يقدم أدوات موثوقة وفعالة لاختبار الصدق والثبات.

### ■ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تعد المقاييس المستخدمة في الدراسة جزءاً أساسياً من منهجية البحث لضمان موثوقية النتائج ودقتها. أحد هذه المقاييس هو “صدق الاتساق الداخلي”، الذي يُستخدم لقياس مدى ارتباط بنود الاستبيان مع بعضها البعض بحيث تعكس المفهوم ذاته. بمعنى آخر، هو يقيّم مدى تناغم الأسئلة في الاستبيان مع الفكرة أو الظاهرة التي يهدف إلى قياسها، ويعزز من التأكد من أن الاستبيان يقيس ما يُفترض به قياسه بشكل دقيق.

أما “الصدق التقريبي”، فيعتبر مقياساً آخر مهماً، ويشير إلى مدى قرب الاستبيان من قياس المفهوم بشكل غير مباشر أو تقريبي باستخدام مؤشرات أخرى قد تكون مرتبطة بالمفهوم ذاته. يعتمد هذا المقياس على مقارنتها مع

مراجع أو أدوات قياس أخرى تعكس نفس المفهوم، مما يساعد في ضمان أن الأداة المستخدمة قادرة على تقديم صورة موثوقة ودقيقة للمفهوم الذي تحاول قياسه.

مع استخدام هذين المقياسين، يتم تعزيز مصداقية الاستبيان ويُضمن أن النتائج المستخلصة ستكون أقرب إلى الواقع وأكثر دقة.

توجد العديد من الدراسات التي تناولت مقاييس صدق الاتساق الداخلي والصدق التقريبي واستخداماتها في الأبحاث النفسية والاجتماعية والتربوية. على سبيل المثال، تشير الدراسات المتعلقة بصدق الاتساق الداخلي إلى أهمية استخدام معامل ألفا كرونباخ كمؤشر رئيسي لتحديد مدى اتساق بنود الاستبيان في قياس نفس المفهوم. دراسة قامت بها *Tavakol and Dennick (2011)* تناولت تحليل قيمة ألفا كرونباخ وأكدت على أهمية هذا المقياس في التحقق من الثبات والصدق الداخلي للأدوات البحثية. وخلصت الدراسة إلى أن القيم العالية لهذا المعامل تشير إلى ثبات واستقرار الأداة في قياس المفهوم المستهدف.

أما بالنسبة للصدق التقريبي، فقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين أدوات القياس المختلفة ومدى دقتها في قياس المفاهيم. دراسة *Carmines and Zeller (1979)* سلطت الضوء على مفهوم الصدق التقريبي، حيث تم التأكيد على ضرورة مقارنة الاستبيانات بأدوات قياس أخرى ذات مصداقية عالية لضمان أن الأداة الجديدة تقيس نفس المفهوم أو الظاهرة. وقد أظهرت الدراسة أن التقييم المقارن مع أدوات أخرى يُعد من الأساليب الفعالة لتحديد مدى دقة الصدق التقريبي للأداة.

بناءً على هذه الدراسات، يمكن القول إن صدق الاتساق الداخلي والصدق التقريبي يمثلان أساساً قوياً لضمان موثوقية الأبحاث واستقرار نتائج الاستبيانات في مختلف التخصصات.

جدول ٦: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل (الصحة والسلامة المهنية)

| المتغير | العبارات | KMO | Factor loadings<br>معامل الارتباط | Standard deviation<br>الانحراف المعياري | P Values | Average variance extracted<br>متوسط التباين المستخرج |
|---------|----------|-----|-----------------------------------|-----------------------------------------|----------|------------------------------------------------------|
| الصحة   | A1       |     | 0.638                             | 0.320                                   | 0.000    | 0.638                                                |
|         | A2       |     | 0.570                             | 0.396                                   | 0.000    |                                                      |
|         | A3       |     | 0.761                             | 0.747                                   | 0.000    |                                                      |
|         | A4       |     | 0.505                             | 0.424                                   | 0.000    |                                                      |
|         | A5       |     | 0.690                             | 0.506                                   | 0.000    |                                                      |
|         | A6       |     | 0.673                             | 0.636                                   | 0.000    |                                                      |

|                     |     |       |       |       |       |       |
|---------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| والسلامة<br>المهنية | A7  |       | 0.690 | 0.506 | 0.000 |       |
|                     | A8  |       | 0.544 | 0.643 | 0.000 |       |
|                     | A9  |       | 0.709 | 0.396 | 0.000 |       |
|                     | B1  |       | 0.742 | 0.594 | 0.000 |       |
|                     | B2  |       | 0.542 | 0.542 | 0.000 |       |
|                     | B3  |       | 0.788 | 0.362 | 0.000 |       |
|                     | B4  |       | 0.724 | 0.424 | 0.000 |       |
|                     | B5  |       | 0.544 | 0.396 | 0.000 |       |
|                     | B6  |       | 0.587 | 0.594 | 0.000 |       |
|                     |     | 0.835 |       |       |       | 0.659 |
|                     | B7  |       | 0.650 | 0.396 | 0.000 | 0.699 |
|                     | B8  |       | 0.758 | 0.506 | 0.000 |       |
|                     | B9  |       | 0.802 | 0.641 | 0.000 |       |
|                     | B10 |       | 0.719 | 0.320 | 0.000 |       |
|                     | B11 |       | 0.887 | 0.620 | 0.000 |       |
|                     | B12 |       | 0.646 | 0.526 | 0.000 |       |
|                     | C1  |       | 0.724 | 0.320 | 0.000 |       |
|                     | C2  |       | 0.657 | 0.424 | 0.000 |       |
|                     | C3  |       | 0.705 | 0.526 | 0.000 | 0.616 |
|                     | C4  |       | 0.561 | 0.506 | 0.000 |       |
|                     | C5  |       | 0.482 | 0.565 | 0.000 |       |
|                     | C6  |       | 0.565 | 0.694 | 0.000 |       |

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول ٦ الذي بالأعلى:

**مقاييس تطبيق الصحة والسلامة المهنية:** أظهرت معاملات الارتباط لجميع بالعبارات ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة إلى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج يمكن القول أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما هو موضح في النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) وأن قيمة AVE لمتغير الصحة والسلامة المهنية هي 0.6٥٩ وهي قيمة أكبر من 0.5 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقريبي للاستبانة قد تحقق أيضاً .

جدول ٧: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع (أداء العاملين)

| المتغير       | العبارات | KMO   | Factor loadings<br>معامل الارتباط | Standard deviation<br>الانحراف المعياري | P Values | Average variance extracted<br>متوسط التباين المستخرج |
|---------------|----------|-------|-----------------------------------|-----------------------------------------|----------|------------------------------------------------------|
| أداء العاملين | D1       | 0.602 | 0.579                             | 0.479                                   | 0.000    | 0.593                                                |
|               | D2       |       | 0.618                             | 0.438                                   | 0.000    |                                                      |
|               | D3       |       | 0.583                             | 0.502                                   | 0.000    |                                                      |
|               | E1       |       | 0.592                             | 0.603                                   | 0.000    | 0.686                                                |
|               | E2       |       | 0.670                             | 0.564                                   | 0.000    |                                                      |
|               | E3       |       | 0.795                             | 0.633                                   | 0.000    |                                                      |
|               | F1       |       | 0.624                             | 0.478                                   | 0.000    | 0.641                                                |
|               | F2       |       | 0.639                             | 0.685                                   | 0.000    |                                                      |
|               | F3       |       | 0.592                             | 0.718                                   | 0.000    |                                                      |
|               | F4       |       | 0.589                             | 0.666                                   | 0.000    | 0.642                                                |
|               | F5       |       | 0.728                             | 0.653                                   | 0.000    |                                                      |

|  |    |       |       |       |  |
|--|----|-------|-------|-------|--|
|  | F6 | 0.681 | 0.547 | 0.000 |  |
|--|----|-------|-------|-------|--|

المصدر من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

**مقاييس تطبيق أداء العاملين:** أظهرت معاملات الارتباط لجميع بالعبارات ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة إلى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناء على هذه النتائج يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما هو موضح في النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) وأن قيمة AVE لمتغير أداء العاملين هي 0.641 وهي قيمة أكبر من 0.5 بناء على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقريبي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

## ■ ثبات أداة الدراسة

تُعدّ عملية قياس الثبات أحد العوامل الأساسية في تقييم جودة الأدوات المستخدمة في الأبحاث والدراسات. فالأداة التي تقتصر إلى الثبات قد تُنتج نتائج غير موثوقة أو غير دقيقة، مما يؤثر على مصداقية البحث بأسره. وللتأكد من أن الأداة التي يتم استخدامها في الدراسة تقيس المتغيرات بشكل ثابت ودقيق، يتم الاعتماد على مجموعة من المقاييس الإحصائية التي تعمل على تقييم مستوى الثبات داخل الأداة. من أبرز هذه المقاييس: قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة A-Rho (Alpha Rho). هذه القيم تُستخدم لتحديد مدى اتساق الأداة وقدرتها على تقديم نتائج موثوقة عبر مختلف العينات والأوقات.

القيم المستخدمة:

### 1. قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):

تعتبر قيمة ألفا كرونباخ من أكثر المقاييس شيوعاً لقياس الاتساق الداخلي للأداة. هذه القيمة تقيس مدى ترابط الأسئلة التي تتضمنها الأداة وتحققها من قياس نفس المتغير. يُعبر عن ألفا كرونباخ بقيمة تتراوح من 0 إلى 1، وكلما اقتربت القيمة من 1 كلما دلّ ذلك على ارتفاع درجة الثبات والاتساق بين عناصر الأداة. في الغالب، تعتبر القيمة التي تتجاوز 0.70 دليلاً على ثبات جيد للأداة، بينما القيم التي تقل عن ذلك قد تشير إلى وجود خلل في الاتساق الداخلي للأداة.

### 2. ثبات المركب (Composite Reliability):

يعد ثبات المركب أحد المقاييس التي تُستخدم في النماذج الإحصائية المتقدمة، وخاصة في الدراسات التي تستخدم متغيرات مركبة أو متعددة المؤشرات لقياس نفس المفهوم. يهدف إلى تحديد مدى موثوقية الأداة التي تعتمد على مؤشرات مختلفة لقياس المتغيرات. يتم حساب ثبات المركب باستخدام العلاقة بين المؤشرات الفردية، حيث يُعتبر ثبات المركب الجيد هو الذي يتجاوز 0.70. هذا يعني أن الأداة التي تحتوي على عدة مؤشرات مترابطة يجب أن تُظهر درجة ثبات قوية عبر مختلف المؤشرات، وهو ما يساهم في تعزيز مصداقية النتائج.

### 3. قيمة A-Rho (Alpha Rho):

تعد قيمة A-Rho (Alpha Rho) من المقاييس المستخدمة أيضاً لقياس الثبات الداخلي للأداة. هي مقياس بديل لألفا كرونباخ، وتستخدم في بعض الأحيان في النماذج المعقدة أو عندما يكون من الضروري التعامل مع بنى متغيرات مترابطة بشكل غير خطي أو معقد. تشير قيمة A-Rho إلى الاتساق بين المتغيرات المتعددة، ويُعتبر المستوى المقبول لهذه القيمة هو 0.70 أو أعلى، مما يشير إلى ثبات داخلي جيد للأداة.

في الدراسة الحالية، تم استخدام ثلاثة مقاييس رئيسية لتقييم ثبات الأداة المستخدمة: ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة A-Rho (Alpha Rho). جميع هذه القيم تُستخدم لضمان دقة نتائج البحث وتوفير تأكيد بأن الأداة تقيس المتغيرات المستهدفة بشكل ثابت ودقيق. من خلال استخدام هذه المقاييس، يمكن التأكد من أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق، مما يساهم في تعزيز مصداقية نتائج الدراسة ويقلل من الأخطاء التي قد تنشأ بسبب ضعف الثبات.

جدول ٨: قياس الثبات لأداة الدراسة.

| المتغير                | الأبعاد                   | عدد العبارات | Cronbach's alpha |       |
|------------------------|---------------------------|--------------|------------------|-------|
| الصحة والسلامة المهنية | التزام الإدارة العليا     | 9            | 0.815            | 0.821 |
|                        | توفير وسائل الصحة         | 12           | 0.828            |       |
|                        | التدريب على وسائل السلامة | 6            | 0.916            |       |
| أداء العاملين          | الجهد المبذول في العمل    | 3            | 0.812            | 0.828 |
|                        | القدرات والخصائص الفردية  | 3            | 0.706            |       |
|                        | إدراك الفرد بدوره الوظيفي | 6            | 0.718            |       |

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح في الجدول ٨ الذي بالأعلى قيم معاملات الثبات للمقاييس الدراسة كما يلي:

**أظهرت النتائج لمقاييس الصحة والسلامة المهنية:** أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب للقياس ككل كانت 0.821 أما بالنسبة إلى الأبعاد فقط كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب ( Composite Reliability ) على النحو التالي: التزام الإدارة العليا 0.815 توفير وسائل الصحة والسلامة 0.828، التدريب على وسائل الصحة والسلامة 0.916. بما أن جميع القياس تتجاوز 0.7 وفقاً لدراسة (Hair et al 2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس

**أظهرت النتائج لمقاييس أداء العاملين:** أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب للقياس ككل كانت 0.828 أما بالنسبة إلى الأبعاد فقط كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب ( Composite Reliability ) على النحو التالي: الجهد المبذول في العمل

0.812 الخصائص والقدرات الفردية 0.706، إدراك الفرد بدوره الوظيفي 0.718، بما أن جميع القيام تتجاوز 0.7 وفقاً لدراسة Hair et al (2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

للتنتائج الإحصائية بأعلى، التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصية هذه استبيانات للتطبيق والوثوق بها واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرض الدراسة

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .728 <sup>a</sup> | .529     | .520              | .239                       |

a. Predictors: (Constant), المتغير\_الأول\_الصحة\_والسلامة

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 3.348          | 1  | 3.348       | 58.499 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2.976          | 52 | .057        |        |                    |
|       | Total      | 6.324          | 53 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: المتغير\_الثاني\_أداء\_العاملين

b. Predictors: (Constant), المتغير\_الأول\_الصحة\_والسلامة

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
|       |                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)                   | .232                        | .144       |                           | 1.619 | .112  | -.056                           | .521        |
|       | المتغير_الأول_الصحة_والسلامة | .862                        | .113       | .728                      | 7.648 | <.001 | .636                            | 1.088       |

a. Dependent Variable: المتغير\_الثاني\_أداء\_العاملين

الفرضية الفرعية

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .728 <sup>a</sup> | .531     | .502              | .244                       |

a. Predictors: (Constant), التدريب\_على\_وسائل\_الصحة\_والسلامة, توفير\_وسائل\_الصحة\_والسلامة\_المهنية, إلزام\_الأداء\_العلمي

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
|       |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)                         | .254                        | .149       |                           | 1.709 | .094 | -.045                           | .553        |
|       | إلزام_الأداء_العلمي                | .045                        | .228       | .038                      | .197  | .845 | -.413                           | .502        |
|       | توفير_وسائل_الصحة_والسلامة_المهنية | .410                        | .197       | .394                      | 2.079 | .043 | .014                            | .806        |
|       | التدريب_على_وسائل_الصحة_والسلامة   | .385                        | .150       | .363                      | 2.571 | .013 | .084                            | .686        |

a. Dependent Variable: المعيار\_الفنّي\_لأداء\_المعلمين

## 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس لذكرت الثلاثي وفقاً لما يلي:

| موافق | محايد | غير موافق |
|-------|-------|-----------|
| 1     | 2     | 3         |

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في  $33.33\% = 3 \div 100$

يوضح الجدول تسعة ثلاثة متوسطة الحسابية كما يلي:

جدول ٩: دلالة المتوسطات الحسابية

| قيمة المتوسط الحسابي | النتيجة (الاتجاه العام) | الوزن النسبي %     | مستوى درجة (الممارسة/ الأهمية) |
|----------------------|-------------------------|--------------------|--------------------------------|
| من 1 إلى 1.67        | أولاً                   | من 66.67% إلى 100% | مرتفعة                         |
| من 1.68 إلى 2.34     | ثانياً                  | من 33.34% إلى 100% | متوسطة                         |
| من 2.35 إلى 3        | ثالثاً                  | من 0% إلى 33.33%   | منخفضة                         |

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي المتغيرات الدراسة، الذي تتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق التحول الرقمي وإبعاده بالإضافة إلى مستوى الأداء الوظيفي وإبعاده وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة يتم توضيح ذلك كما يلي:

| مستوى الأهمية |       | المتوسط الحسابي |       |       |       |      |                            |                           | الانحراف المعياري      |  | الاتجاه العام |  | المتغير |
|---------------|-------|-----------------|-------|-------|-------|------|----------------------------|---------------------------|------------------------|--|---------------|--|---------|
| مرتفع         | مرتفع | موافق           | موافق | 0.435 | 0.325 | 1.39 | 1.25                       | التزام الإدارة العليا     | الصحة والسلامة المهنية |  |               |  |         |
|               | مرتفع |                 | موافق |       | 0.357 |      | 1.29                       | توفير وسائل السلامة       |                        |  |               |  |         |
|               | مرتفع |                 | موافق |       | 0.342 |      | 1.28                       | التدريب على وسائل السلامة |                        |  |               |  |         |
| مرتفع         | مرتفع | موافق           | موافق | 0.331 | 0.331 | 1.38 | 1.38                       | الجهود المبذولة في العمل  | أداء العاملين          |  |               |  |         |
|               | مرتفع | موافق           | موافق |       |       |      | القدرات والخصائص الفردية   |                           |                        |  |               |  |         |
|               | مرتفع | موافق           | موافق |       |       |      | إدراك الفرد بدوره الوظيفية |                           |                        |  |               |  |         |

في الجدول 10 في الأعلى الخاص بالموسسات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الدراسة ما يلي:

جاء توصيف عينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير المستقل (التحول الرقمي) على النحو التالي: بلغ المتوسط الحسابي لجميع أبعاد المتغير المستقل 1.39، مما يشير إلى تقييم مرتفع من قبل أفراد العينة لأهمية التحول الرقمي وتأثيره. أما الانحراف المعياري، فقد بلغ 0.435، وهو ما يعكس تبايناً منخفضاً نسبياً بين إجابات أفراد العينة، مما يدل على وجود تقارب في وجهات النظر حول أبعاد التحول الرقمي. وبالنسبة لمستوى الأهمية، فقد تم تصنيفه عند المستوى المرتفع، مما يشير إلى أن العينة ترى التحول الرقمي كعامل مهم ومؤثر في البيئة المستهدفة. أما الاتجاه العام فقد جاء عند مستوى موافق، مما يعكس رضا العينة بشكل عام وتأييدهم للإجراءات المتعلقة بالتحول الرقمي وتطبيقاته. هذه النتائج توضح وجود وعي وإدراك مشترك بين المشاركين بأهمية التحول الرقمي ودوره في تحقيق التطوير والتميز داخل بيئة العمل.

جاء توصيف عينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي) على النحو التالي: بلغ المتوسط الحسابي 1.38، مما يشير إلى تقييم مرتفع من قبل أفراد العينة لأداءهم الوظيفي. أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.331، وهو يدل على تباين منخفض في استجابات المشاركين، مما يعكس تجانساً واضحاً في وجهات النظر حول مستوى الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تم تصنيف مستوى الأهمية على أنه مرتفع، مما يعني أن المشاركين يرون أهمية كبيرة للعوامل المتعلقة بتحسين الأداء الوظيفي. أما الاتجاه العام فقد جاء عند مستوى موافق، مما يدل على رضا العينة بشكل عام عن الأداء الوظيفي ومدى تحقيقه لمتطلبات العمل. هذه النتائج تعكس إجماعاً نسبياً بين أفراد العينة، وتشير إلى وجود مستوى جيد من الكفاءة والالتزام الوظيفي في البيئة التي تمت دراستها.

## ■ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

Correlations

|                                    |                     | المتغير الثاني: أداء العاملين | إدراك الفرد بدوره الوظيفي | الفدرات_الخصائص الفردية | الجهود_المبدول_في_العمل | المتغير_الأول_الصحة والسلامة | التدريب_على_وسائل_ل_الصحة والسلامة | توفير_وسائل_الصحة والسلامة_المهنية | إلتزام_الإدارة_الطبا |
|------------------------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| إلتزام_الإدارة_الطبا               | Pearson Correlation | .631**                        | .479**                    | .558**                  | .734**                  | .928**                       | .710**                             | .851**                             | 1                    |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              |                      |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |
| توفير_وسائل_الصحة والسلامة_المهنية | Pearson Correlation | .676**                        | .524**                    | .578**                  | .787**                  | .943**                       | .688**                             | 1                                  | .851**               |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              | <.001                |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |
| التدريب_على_وسائل_الصحة والسلامة   | Pearson Correlation | .661**                        | .482**                    | .641**                  | .736**                  | .859**                       | 1                                  | .688**                             | .710**               |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              | <.001                |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |
| المتغير_الأول_الصحة والسلامة       | Pearson Correlation | .728**                        | .555**                    | .657**                  | .819**                  | 1                            | .859**                             | .943**                             | .928**               |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              | <.001                |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |
| الجهود_المبدول_في_العمل            | Pearson Correlation | .752**                        | .557**                    | .599**                  | 1                       | .819**                       | .736**                             | .787**                             | .734**               |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              | <.001                |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |
| الفدرات_الخصائص الفردية            | Pearson Correlation | .871**                        | .692**                    | 1                       | .599**                  | .657**                       | .641**                             | .578**                             | .558**               |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              | <.001                |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |
| إدراك_الفرد_بدوره الوظيفي          | Pearson Correlation | .933**                        | 1                         | .692**                  | .557**                  | .555**                       | .482**                             | .524**                             | .479**               |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              | <.001                |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |
| المتغير_الثاني_أداء_العاملين       | Pearson Correlation | 1                             | .933**                    | .871**                  | .752**                  | .728**                       | .661**                             | .676**                             | .631**               |
|                                    | Sig. (2-tailed)     | <.001                         | <.001                     | <.001                   | <.001                   | <.001                        | <.001                              | <.001                              | <.001                |
|                                    | N                   | 54                            | 54                        | 54                      | 54                      | 54                           | 54                                 | 54                                 | 54                   |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### جدول ١١ : معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يلاحظ مما سبق أن قيام معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة مما يدل على قوة هذا الارتباط يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الصحة والسلامة المهنية وبين أبعاده (التزام الإدارة العليا، توفير وسائل الصحة والسلامة، التدريب على وسائل الصحة والسلامة) عند مستوى دلالة (0.01) وايضاً مما سبق أن قيام معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة مما يدل على قوة هذا الارتباط يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين أداء العاملين وبين أبعاده (الجهد المبذول في العمل، القدرات والخصائص الفردية، إدراك الفرد بدوره الوظيفي) عند مستوى دلالة (0.01)

### 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرضية الرئيسية للدراسة والفروض الفرعية المرتبطة بها، كما يتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS V. 28 و SEM-PLS كما يلي:

#### الفرضية الرئيسية:

تنص على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الصحة والسلامة والأداء الوظيفي في شركة بن لادن السعودية. وقد أظهرت النتائج الإحصائية دعماً لهذه الفرضية، حيث أشارت التحليلات إلى أن الالتزام بالمعايير الصحية والسلامة يعزز بشكل ملحوظ الأداء الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل آمنة، مما يزيد من فعالية العمل ويقلل من الحوادث والإصابات التي تؤثر على الإنتاجية.

#### الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة العليا بوسائل السلامة والوقاية وتحسين أداء العاملين. وقد أظهرت النتائج أن التزام الإدارة العليا بتحقيق بيئة عمل آمنة يساهم في رفع معنويات العاملين، وبالتالي تحسين إنتاجيتهم وكفاءتهم، مما يعكس تأثيراً إيجابياً على أدائهم الوظيفي.

#### الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفير وسائل السلامة والوقاية المهنية وأداء العاملين. وأظهرت النتائج أن توفير الأدوات والمعدات اللازمة لسلامة العاملين في موقع العمل ساهم في تقليل الحوادث والإصابات، مما أدى إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي.

#### الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب على وسائل السلامة والوقاية المهنية وأداء الموظفين. أكدت التحليلات أن البرامج التدريبية الخاصة بالسلامة والوقاية المهنية أسهمت بشكل فعال في رفع مستوى مهارات الموظفين وقدرتهم على التعامل مع المواقف الطارئة، مما انعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي.

تشير النتائج إلى أن تحسين وسائل السلامة والوقاية، إلى جانب التدريب المستمر، يعزز من أداء الموظفين بشكل مباشر، مما يساهم في زيادة كفاءة العمل والقدرة على التكيف مع بيئة العمل. كما يعكس الالتزام الدائم بالصحة والسلامة كعامل محوري في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، حيث تم إجراء التحليل الوصفي لتحديد الاتجاهات العامة للبيانات، واختبار العلاقات بين المتغيرات باستخدام تحليل الانحدار. كما تم قياس الصدق والثبات باستخدام مؤشرات التحليل المناسب، مثل معامل ألفا كرونباخ، للتأكد من جودة أداء القياس

## الفرضية الرئيسية:

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .728 <sup>a</sup> | .529     | .520              | .239                       |

a. Predictors: (Constant), المعبر\_الأول\_الصحة\_والسلامة

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 3.348          | 1  | 3.348       | 58.499 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2.976          | 52 | .057        |        |                    |
|       | Total      | 6.324          | 53 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: المعبر\_الثاني\_أداء\_العاملين

b. Predictors: (Constant), المعبر\_الأول\_الصحة\_والسلامة

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
|       |                             | B                           | Std. Error |                                |       |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)                  | .232                        | .144       |                                | 1.619 | .112  | -.056                           | .521        |
|       | المعبر_الأول_الصحة_والسلامة | .862                        | .113       | .728                           | 7.648 | <.001 | .636                            | 1.088       |

a. Dependent Variable: المعبر\_الثاني\_أداء\_العاملين

## الفرضية الفرعية:

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .728 <sup>a</sup> | .531     | .502              | .244                       |

a. Predictors: (Constant), التدريب\_على\_وسائل\_الصحة\_والسلامة, توفير\_وسائل\_الصحة\_والسلامة\_المهنية, إلزام\_الإدارة\_العليا

## 4.6. الخاتمة

## 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

## 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

## 5.2. توصيات الدراسة:

### 5.3. 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](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 وشفافية، سيتم استخدام النتائج لأغراض البحث العلمي فقط وسيتم التعاون مع جميع البيانات سرية تامة.

أشكركم مقدما على تعاونكم الثمين ومساهمتمكم القيمة في هذا البحث

رابط الاستبيان الإلكتروني:

<https://forms.gle/BeJ3WZ3oAqVCfmx89>

## المتغيرات الديمغرافية

|                  |                                        |                                    |                                    |                                         |
|------------------|----------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|
| الجنس:           | ذكر <input type="checkbox"/>           | انثى <input type="checkbox"/>      |                                    |                                         |
| العمر:           | أقل من 25 سنة <input type="checkbox"/> | 25-35 سنة <input type="checkbox"/> | 36-45 سنة <input type="checkbox"/> | أكثر من 45 سنة <input type="checkbox"/> |
| سنوات الخبرة:    | (1-3) <input type="checkbox"/>         | (4-6) <input type="checkbox"/>     | (7-10) <input type="checkbox"/>    | (أكبر من 10) <input type="checkbox"/>   |
| الشهادة العلمية: | الثانوية <input type="checkbox"/>      | دبلوم <input type="checkbox"/>     | بكالوريوس <input type="checkbox"/> | دراسات عليا <input type="checkbox"/>    |

## القسم الأول: أنظمة السلامة والصحة المهنية

| التزام الإدارة 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                    |

| غير موافق | محايد | موافق | توفير وسائل السلامة والوقاية المهنية                                |
|-----------|-------|-------|---------------------------------------------------------------------|
|           |       |       | 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 الإمكانات 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                    |

| غير موافق | محايد | موافق | التدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية                                               |
|-----------|-------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|           |       |       | 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 دورات خارجية على قواعد السلامة المهنية.            |
|  |  |  | السبب الرئيس لإصابات وحوادث العمل هو عدم التدريب الفعال. |

### القسم الثاني: أداء العاملين

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

