

العنوان

"كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في تحسين
أداء العاملين بالمؤسسات الصـغيرة والمتوسطة"
دراسة الحالة " شركة التدوير العربية – فرع الرياض

إعداد الطالب / أيمن مصطفى فلمبان

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات

3	المستخلص
6	الفصل الأول: الإطار العام
6	المقدمة:
7	مشكلة الدراسة:

7	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة:
8	فروض الدراسة:
9	مجالات الدراسة:
9	منهجية الدراسة:
10	نموذج الدراسة
12	الفصل الثاني: الإطار النظري
12	مقدمة
12	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة السلامة الوظيفية وتحسين الأداء
12	المطلب الأول: مفهوم إدارة السلامة الوظيفية
12	أولاً : تعريف السلامة الوظيفية
13	ثانياً: أهداف تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA
13	ثالثاً: أهمية تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA
14	المطلب الثاني: مفهوم الأداء وتقييمه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
14	أولاً : تعريف الأداء وتقييمه والمفاهيم المرتبطة به
15	ثانياً: أنواع الأداء في المؤسسات
16	ثالثاً: العوامل المؤثرة على أداء الأفراد
17	المبحث الثاني: مراجعة الدراسات السابقة
17	المطلب الأول: الدراسات السابقة حول كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية والأداء
17	أولاً: الدراسات العربية
20	ثانياً: الدراسات الأجنبية
23	المطلب الثاني: مقارنة دراسة حالة بالدراسات السابقة
26	الفصل الثالث: منهجية الدراسة

26	مقدمة
26	أولاً : منهج الدراسة
26	ثانياً: مجتمع الدراسة
27	ثالثاً: عينة الدراسة:
27	رابعاً: خصائص أفراد عينة الدراسة:
32	خامساً: أداة الدراسة
33	سادساً: ثبات أداة الدراسة
34	سابعاً: البرامج والأدوات المستخدمة في معالجة البيانات
36	الفصل الرابع: تحليل البيانات
36	مقدمة
36	أولاً: النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين تجاه محاور الاستبيان
42	ثانياً: نتائج اتجاهات آراء المستجوبين حول تحسين أداء العاملين
44	ثالثاً: اختبار الفرضيات
50	الفصل الخامس: الخاتمة والنتائج والتوصيات
50	خاتمة
50	النتائج
51	التوصيات
52	المراجع
55	قائمة الاستبيان

المستخلص

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً حيوياً في الاقتصاديات الحديثة، حيث تسهم في استيعاب الأيدي العاملة وتخفيف حدة البطالة. تواجه هذه المؤسسات



تحديات كبيرة في ظل العولمة، مما يتطلب تطوير أنظمة كفاءة السلامة الوظيفية لتحسين الأداء. يعتبر تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA) أداة مهمة لتحسين أداء العاملين من خلال تقليل الحوادث وتعزيز بيئة العمل الآمنة.

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى مساهمة تطوير منظومة JSA في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع دراسة حالة شركة التدوير العربية - فرع الرياض. تمثلت مشكلة الدراسة في كيفية تأثير كفاءة تطوير منظومة JSA على الأداء الوظيفي، مع تحليل العوامل المؤثرة، مثل الجنس والعمر.

أظهرت النتائج أن تطوير نظام السلامة له تأثير إيجابي على أداء العاملين، مع ضرورة التركيز على التدريب والتوعية بأهمية السلامة. كما تم تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين كفاءة إدارة السلامة، تشمل تطبيق نظام عقوبات، برامج تدريبية، وتحديد التصرفات الحرجة. تأمل الدراسة في تحقيق تحسينات ملموسة في كفاءة تطوير منظومة JSA وتعزيز الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الأول: الإطار العام

- ❖ المقدمة
- ❖ مشكلة الدراسة
- ❖ أهداف الدراسة
- ❖ فروض الدراسة
- ❖ مجالات الدراسة



- ❖ منهجية الدراسة
- ❖ نموذج الدراسة
- ❖ التصور المقترح لفصول الدراسة



الفصل الأول: الإطار العام

المقدمة:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في الاقتصاديات الحديثة، حيث تبرز أهميتها من خلال استيعاب المزيد من الأيدي العاملة والتخفيف من حدة البطالة وما يترتب عليها من فقر وانحرافات واضطرابات. كما تساهم في تطوير الارتباط والاندماج التكاملي الداخلي على المستوى الوطني، مما يقلل من حدة التبعية الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه المؤسسات في تنمية النسيج المؤسساتي الاقتصادي، وتزداد أهميتها خصوصاً في الدول النامية، مثل الجزائر.

ومع ذلك، تواجه هذه المؤسسات تحديات كبيرة في ظل العولمة، التي تشكل عائقاً أمام تحقيق أهدافها، خاصة مع التحول نحو اقتصاد المعرفة وزيادة الاهتمام بالموارد البشرية كأحد محددات التنافسية. يعد الاهتمام بالكفاءات والمعارف والمهارات اليوم من أهم عوامل التميز والتفوق، إذ أصبح رأس المال البشري هو العنصر الحقيقي المتصارع عليه.

ونظراً لأهمية المورد البشري كأحد الموارد الرئيسية للمؤسسات وعلاقته الوثيقة بالأداء الكلي، تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحفاظ على مواردها البشرية من خلال تطوير أنظمة كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية. تلعب منظومة السلامة الوظيفية (Job Safety Analysis - JSA) دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين، حيث تساهم في تقليل حوادث العمل ووقاية الموظفين من المخاطر التي يواجهونها في بيئات العمل غير الآمنة، مما يؤثر بشكل مباشر على كفاءة الإنتاجية والأداء.

بناءً على ما سبق، تبرز الإشكالية التي يمكن معالجتها من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى مساهمة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة؟

ولتوضيح هذا التساؤل بشكل أعمق، نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما تأثير كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية ومنظومة JSA على أداء العاملين في مؤسسة تحويل البلاستيك؟
- هل يمكن لكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية ومنظومة JSA أن تؤدي دورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

مشكلة الدراسة.

في ظل تزايد الاهتمام بالموارد البشرية وأهمية تحقيق بيئات عمل آمنة، تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحديات كبيرة في الحفاظ على سلامة العاملين وتحسين أدائهم. يعتبر تطوير منظومة السلامة الوظيفية (Job Safety Analysis - JSA) من الحلول المحتملة للتصدي لهذه التحديات، إلا أن فعالية تطبيق هذه المنظومة وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين لم يتم دراسته بعمق كافٍ في

السياقات المختلفة، لذلك تكمن مشكلة الدراسة تكمن في مدى كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع دراسة حالة شركة التدوير العربية - فرع الرياض.

أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA أهمية كبيرة في عدة جوانب، منها:

1. تلعب منظومة السلامة الوظيفية JSA دوراً محورياً في تحسين الأداء العام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تقليل التكاليف المرتبطة بحوادث العمل، وزيادة الإنتاجية.
2. تساهم في تعزيز سلامة العاملين وخلق بيئة عمل آمنة، مما يدعم استدامة المؤسسات ويعزز قدرتها التنافسية في السوق.
3. يعد تحسين إجراءات السلامة الوظيفية ركيزة أساسية للحد من حوادث العمل وتحسين جودة حياة العاملين.
4. توفر هذه الدراسة إسهاماً علمياً مهماً في ربط منظومة JSA بأداء العاملين، حيث تفتقر الأبحاث السابقة إلى التركيز على هذا الرابط في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أهداف الدراسة:

تهدف دراسة كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA إلى:

1. تحديد تأثير تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
2. توضيح كيفية تحسين بيئات العمل من خلال تطبيق JSA وتقليل حوادث العمل.
3. تحليل العلاقة بين منظومة السلامة الوظيفية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بناءً على تطبيقات إدارة السلامة.
4. تقديم توصيات لتحسين كفاءة إدارة السلامة في المؤسسات، وتطبيق أفضل الممارسات في تطوير JSA.
5. فحص تأثير العوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي) على الاستجابة لتطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA.

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مدى كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في تحسين أداء العاملين بـ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
2. كيف يساهم تطوير منظومة JSA في تقليل حوادث العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسات؟
3. هل توجد فروقات ديموغرافية تؤثر في مدى تأثير منظومة JSA على أداء العاملين (مثل الجنس، العمر، المستوى الوظيفي)؟
4. ما العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى فعالية منظومة السلامة الوظيفية JSA في تحسين بيئة العمل؟

فروض الدراسة:

يمكن صياغة فرضيات الدراسة كالتالي:

1. تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين من خلال تحسين بيئة العمل وزيادة مستويات الأمان.
2. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين تأثير منظومة JSA على أداء العاملين بناءً على خصائصهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي).
3. يساهم تطبيق منظومة JSA بشكل فعال في تقليل حوادث العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الكلي للعاملين.
4. يمكن لإدارة السلامة الوظيفية JSA أن تعزز من كفاءة الإنتاجية وتزيد من فعالية العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

مجالات الدراسة:

تتعلق هذه المجال بدراسة كيفية تحسين أنظمة السلامة الوظيفية (JSA) في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. يشمل ذلك تحليل الإجراءات المتبعة لتطبيق السلامة وتأثيرها على بيئة العمل. الهدف هو فهم كيف يمكن أن تساعد هذه الأنظمة في تقليل الحوادث وتحسين سلامة العاملين.

الحدود الزمنية

سوف يتم تطبيق الدراسة في أكتوبر 2024 .

الحدود المكانية

تُركز الدراسة على شركة التدوير العربية - فرع الرياض، مما يسمح بتحليل مباشر لتطبيق نظم السلامة في سياق محلي. تتناول البيئة المحيطة بهذا الفرع، وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التدوير.

الحدود البشرية

تستهدف الدراسة العاملين في شركة التدوير العربية من مختلف المستويات الوظيفية، وكذلك إدارة الشركة وفريق الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA . كما تشمل الدراسة خبراء في مجال كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA ، مما يتيح جمع آراء وتجارب متنوعة حول تطبيق نظم السلامة وتأثيرها على الأداء.

منهجية الدراسة:

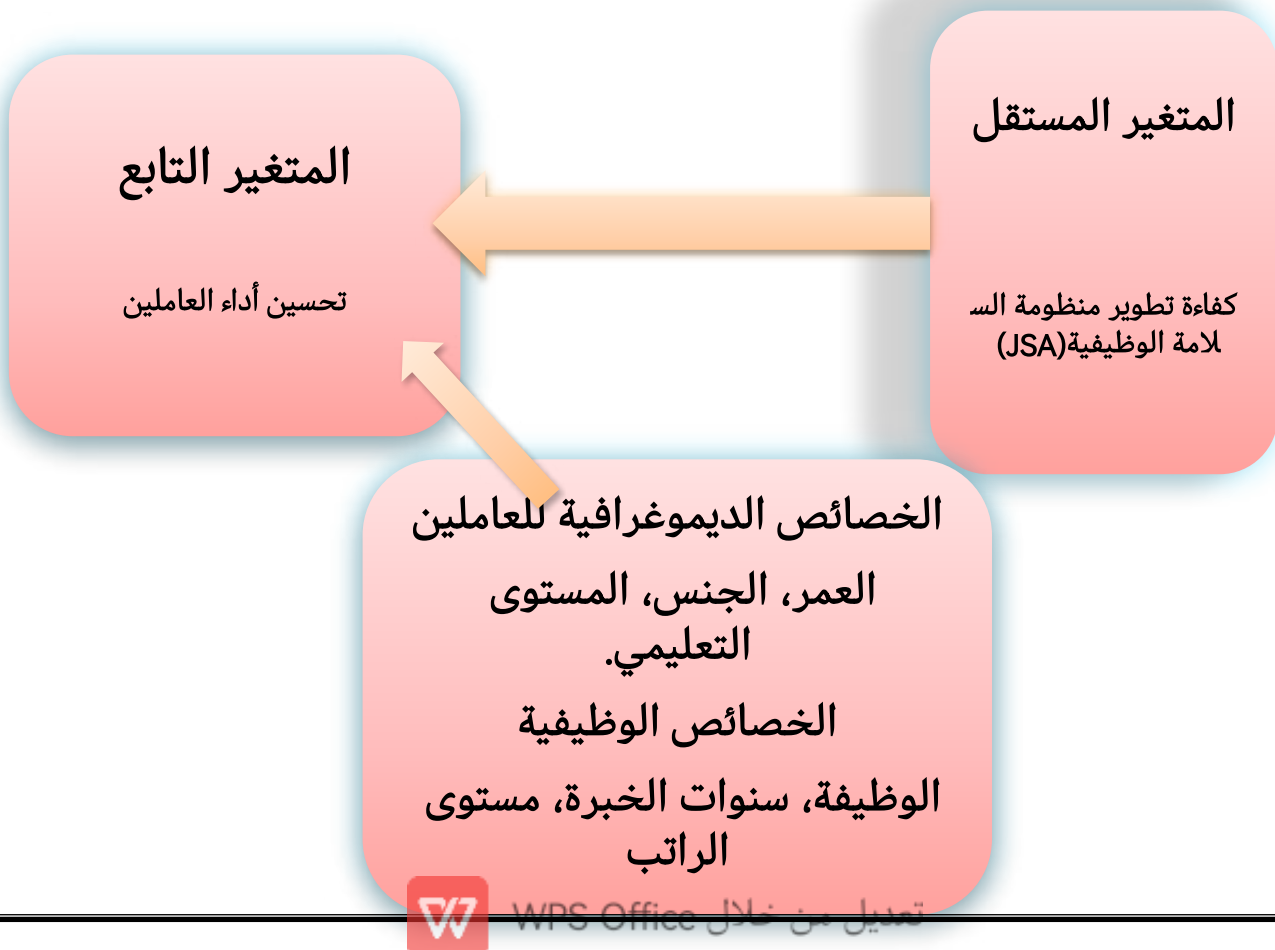
يعتمد الدراسة على النظرية الوظيفية في الإدارة، حيث تربط بين تحسين بيئة العمل وأداء العاملين من خلال تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA. النظرية تفترض أن تعزيز السلامة الوظيفية يساهم في رفع كفاءة العاملين وتقليل الحوادث، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية والكفاءة العامة للمؤسسة.

كما يستند الدراسة إلى منهج تحليل النظم الذي يتناول المؤسسات كأنظمة متكاملة، حيث يتم تحليل تأثير كل عنصر في تحسين الكفاءة العامة، مع التركيز على أهمية تطوير منظومة JSA في حماية رأس المال البشري، الذي يُعتبر محور نجاح أي مؤسسة.

تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لتحليل البيانات المتعلقة بكفاءة تطوير منظومة JSA في تحسين أداء العاملين. جمع البيانات تم من خلال استبيانات موجهة للعاملين، وتم تحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS ، مع تطبيق أدوات الإحصاء الوصفي والاستدلالي لتحليل النتائج وتقييم صحة الفروض.

نموذج الدراسة

استكمالاً لمعالجة مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، فقد تم بناء نموذج فرضي كما هو مبين في الشكل حيث يتضمن النموذج ثلاث متغيرات رئيسية:



الفصل الثاني: الاطار النظري

❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة السلامة الوظيفية وتحسين الأداء

المطلب الأول: مفهوم إدارة السلامة الوظيفية

- أولاً : تعريف السلامة الوظيفية
- ثانياً: أهداف تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA
- ثالثاً: أهمية تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA

المطلب الثاني: مفهوم الأداء وتقييمه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- أولاً : تعريف الأداء وتقييمه والمفاهيم المرتبطة به
- ثانياً: أنواع الأداء في المؤسسات
- ثالثاً: العوامل المؤثرة على أداء الأفراد

❖ المبحث الثاني: مراجعة الدراسات السابقة

- المطلب الأول: الدراسات السابقة حول منظومة السلامة الوظيفية JSA
- المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري

مقدمة

تعتبر السلامة الوظيفية مسؤولية كل فرد في موقع العمل، سواء كان فرداً يعمل بشكل مباشر أو يدير الآلات. إذ يجب على الجميع الالتزام بتطبيق المعايير والإرشادات اللازمة لضمان سلامة العمل والحد من المخاطر. ومع تطور الأنظمة الحديثة، أصبح من الضروري تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA (Job Safety Analysis لضمان سلامة العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. منظومة JSA تهدف إلى تحليل المهام الوظيفية وتحديد المخاطر المرتبطة بكل مهمة، مما يساهم في تقليل الحوادث وتحسين الأداء.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة السلامة الوظيفية وتحسين الأداء

تعتبر السلامة الوظيفية من أهم الأولويات التي تهتم بها المؤسسات الصناعية والإنتاجية لضمان بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر. تحليل سلامة العمل (JSA) هو أداة فعالة تساعد في تطوير كفاءة منظومة السلامة الوظيفية من خلال تحليل المخاطر المرتبطة بعمليات العمل المختلفة، ووضع الإجراءات المناسبة لتقليل هذه المخاطر. يساهم تحسين منظومة السلامة الوظيفية بشكل مباشر في رفع كفاءة الأداء وتقليل التكاليف الناجمة عن الحوادث والإصابات.

المطلب الأول: مفهوم إدارة السلامة الوظيفية

إدارة السلامة الوظيفية تركز على تطبيق إجراءات وقائية تهدف إلى حماية العاملين من المخاطر التي قد تواجههم في بيئة العمل. هذه الإدارة تشمل تحليل المخاطر، تقييم الأداء، وتطبيق المعايير اللازمة لتحقيق بيئة عمل آمنة. منظومة JSA تعمل على تحديد المخاطر المحتملة لكل مهمة وظيفية ووضع خطط محددة لتقليل تلك المخاطر.

أولاً: تعريف السلامة الوظيفية

- **السلامة الوظيفية:** هي العمليات والأنشطة التي تهدف إلى حماية العاملين من المخاطر التي قد تنشأ أثناء أداء مهامهم الوظيفية، بما في ذلك تحديد وتقييم المخاطر المحتملة لكل وظيفة.
- **تحليل سلامة العمل (JSA):** هو أسلوب منهجي يقوم على تحليل مهام العمل لتحديد المخاطر المصاحبة لها، ومن ثم تطوير استراتيجيات للحد منها. يتضمن التحليل دراسة خطوات العمل بشكل تفصيلي وتحديد الأماكن المحتملة لوقوع الحوادث.

ثانياً: أهداف تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA

تطوير منظومة JSA يساهم في تحقيق عدة أهداف تشمل:

1. حماية العاملين: حماية الموظفين من التعرض للمخاطر المحتملة أثناء تأدية مهامهم من خلال تحليل دقيق للمهام.
2. رفع الكفاءة الإنتاجية: تطبيق معايير السلامة يساهم في تقليل الحوادث والإصابات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الكفاءة الإنتاجية.
3. تقليل التكاليف: تقليل الإصابات والحوادث يقلل من تكاليف العلاج والتأمين المرتبطة بحوادث العمل.
4. تحسين بيئة العمل: تطوير بيئة عمل خالية من المخاطر يعزز من رضا العاملين ويزيد من ولائهم للمؤسسة.
5. تنمية الوعي والسلامة: من خلال تدريب العاملين على اتباع معايير السلامة وإجراءات الوقاية المعتمدة في المؤسسة.

ثالثاً: أهمية تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA

تطوير كفاءة منظومة السلامة الوظيفية من خلال JSA يعتبر عنصراً أساسياً في تحسين الأداء العام للمؤسسة. وتشمل أهمية التطوير:

1. تقليل الإصابات والحوادث: تحليل سلامة العمل يساعد في تحديد المخاطر المحتملة وتطبيق التدابير اللازمة للحد منها.
2. تحسين جودة العمل: من خلال توفير بيئة آمنة، يمكن للعاملين التركيز بشكل أكبر على المهام المكلفين بها دون القلق من المخاطر.
3. زيادة الإنتاجية: بتقليل الحوادث والإصابات، يقل عدد التوقفات في العمل، مما ينعكس على زيادة الإنتاجية بشكل مباشر.
4. تحسين صورة المؤسسة: المؤسسات التي تطبق معايير عالية للسلامة تحظى بسمعة جيدة، مما يزيد من جاذبيتها للعمالة المتميزة والعملاء على حد سواء.

المطلب الثاني: مفهوم الأداء وتقييمه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في إطار السعي نحو تطوير منظومة السلامة الوظيفية وتحقيق كفاءة الأداء، يجب الاهتمام بمفهوم الأداء وتقييمه باعتباره أساساً لتحقيق النجاح المستدام. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسعى إلى تحسين أدائها بهدف تحقيق كفاءة أكبر في إدارة مواردها البشرية والمادية.

أولاً: تعريف الأداء وتقييمه والمفاهيم المرتبطة به

1. تعريف الأداء

الأداء يُعبر عن القدرة على إنجاز المهام المختلفة بنجاح وفعالية في المؤسسة. ورغم محاولات الباحثين في المجالات الإدارية لإيجاد تعريف موحد للأداء، لا يزال المفهوم يشمل عناصر متعددة تعكس نتائج العمل والجهد المبذول.

○ مفهوم الأداء وفقاً لباحثين:

- يُعرف الأداء بأنه القدرة على إتمام المهام المتعلقة بالأنشطة المختلفة ضمن بيئة العمل.
- وفقاً لـ **Batal Christian**، الأداء يعتمد على تفاعل ثلاثة عناصر رئيسية: المهارات، مستوى التحفيز، وتنظيم العمل بالوسائل المتاحة.
- الأداء يعكس النتائج المرغوبة التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها ضمن خططها وأهدافها.

2. تعريف تقييم الأداء

تقييم الأداء هو عملية يتم من خلالها تحليل وتقدير مستوى أداء العامل مقارنةً بـ المهام الممنوحة به. ويعد تقييم الأداء جزءاً أساسياً من تطوير الموارد البشرية في المؤسسات.

○ تقييم الأداء وفقاً لعدة تعاريف:

- تقييم الأداء عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوعية سلوكه مقارنة مع مهمات وظيفته.
- يُعرف أيضاً بأنه عملية تهدف إلى تعريف العامل بأدائه وكيف ينبغي عليه تحسينه وتصميم خطة لتنميته.
- تقييم الأداء يتضمن تحليل الجودة، الكمية، التكلفة، والوقت، ويعد جزءاً من التطوير الوظيفي.

3. المفاهيم المرتبطة بتقييم الأداء

تقييم الأداء يهدف إلى تحسين مستوى الأفراد من خلال الكشف عن نقاط القوة والضعف. يركز تقييم الأداء على الملاحظة المستمرة للأداء وفق سياسات ومعايير ثابتة. يتيح هذا النظام الفرصة للعاملين للترقية والحصول على مكافآت عادلة بناءً على أدائهم.

ثانياً: أنواع الأداء في المؤسسات

يمكن تقسيم الأداء إلى عدة أنواع حسب معايير مختلفة تساعد في قياس وتقييم كفاءة المؤسسة:

1. الأداء حسب المصدر:

- **الأداء الداخلي:** يرتبط بقدرة المؤسسة على إدارة نشاطاتها بالاعتماد على مواردها الداخلية مثل الموارد البشرية والمالية والتقنية.
- **الأداء الخارجي:** يرتبط بالعوامل الخارجية التي تؤثر على المؤسسة مثل التغيرات في السوق والمنافسين.

2. الأداء حسب معايير الشمولية:

○ الأداء الكلي: يمثل الإنجازات التي تحققها المؤسسة من خلال جميع الوظائف والأنظمة الفرعية، ويعكس مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية مثل النمو والربحية.

○ الأداء الجزئي: يرتبط بتحقيق الأداء على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، ويساعد على تحسين وظائف محددة مثل الإنتاج أو الإدارة.

3. الأداء حسب المعيار الوظيفي:

يعتمد هذا المعيار على الأنشطة الوظيفية للمؤسسة:

○ أداء الوظيفة المالية: يقيس قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن المالي وتقليل التكاليف.

○ أداء وظيفة الإنتاج: يقيم قدرة المؤسسة على تحقيق معدلات مرتفعة من الإنتاجية.

○ أداء وظيفة الموارد البشرية: يقيس قدرة المؤسسة على استخدام وتوظيف الكفاءات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

4. الأداء حسب معيار الطبيعة:

○ الأداء الاقتصادي: يقاس باستخدام مقاييس الربحية ويعتمد على التحليل المالي للمؤسسة.

○ الأداء الاجتماعي: يرتبط بتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من خلال التعاون وتبادل الخبرات مع المشروعات الأخرى.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على أداء الأفراد

الأداء في المؤسسات يتأثر بعدة عوامل يمكن تقسيمها إلى أربع مجموعات رئيسية:

1. العوامل المتعلقة بالعامل:

وتشمل قدرات ومهارات العاملين التي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم، مثل الخبرة والأقدمية.

2. العوامل المتعلقة بالوظيفة:

وتنقسم إلى:

○ عوامل ترتبط بتصميم الوظيفة: مثل طبيعة المهام والمشاركة في اتخاذ القرار.

○ عوامل ترتبط بإنجاز العامل للمهام: مثل الحوافز والشعور بالسلامة واستغلال القدرات.

3. العوامل المتعلقة بالمؤسسة:

وتشمل سياسات المؤسسة وظروف العمل وأنظمة الاتصال التي تؤثر على أداء العاملين.

4. العوامل الخارجية:

وتتمثل في تأثير السوق والتغيرات الاقتصادية على أداء المؤسسة والعاملين فيها.

المبحث الثاني: مراجعة الدراسات السابقة

يعد استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة جزءاً أساسياً من المنهجية الدراسية، فهو يتيح التعرف على المساهمات العلمية السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، مما يساعد في تحديد الأطر النظرية والتطبيقية للبحث الحالي. وفي إطار هذا الدراسة، تم استعراض مجموعة من الدراسات المتعلقة بكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية وتأثيرها على أداء المؤسسات، وخصوصاً المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. سيتم عرض أبرز وأحدث الدراسات ذات الصلة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة حول كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية والأداء

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة مشعلي بلال (2010): دور برامج كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - دراسة حالة مؤسسة "ALIF SATPAP" لتحويل الورق والبلاستيك

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير برامج كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA على تحسين أداء العاملين في مؤسسة "ALIF SATPAP" المتخصصة في تحويل الورق والبلاستيك. تم اختيار عينة من 80 عاملاً من عمال التنفيذ في ورشات الإنتاج، حيث تركز الاختيار على هؤلاء العمال لاعتبارهم الأكثر عرضة للمخاطر المهنية.

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل النتائج، والتي أظهرت ما يلي:

- ظروف العمل السيئة هي من أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل.
- نسبة كبيرة من العمال أكدوا إمكانية تفادي هذه الحوادث باتخاذ التدابير المناسبة.
- لوحظ أيضاً وجود إهمال من الإدارة في تطبيق معايير السلامة، ما يزيد من

المخاطر.

تشير الدراسة إلى أهمية تطبيق برامج كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA بشكل منتظم لتحسين الأداء الوظيفي وتقليل نسب الحوادث في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2. دراسة هدار بختة: دور معايير السلامة الوظيفية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة مؤسسة "ليند غاز الجزائر" (وحدة ورقلة)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين تطبيق معايير السلامة الوظيفية وبين تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تم إجراء الدراسة على مؤسسة "ليند غاز الجزائر" وركزت على:

- إلمام العاملين بجوانب السلامة الوظيفية وكيفية تأثيرها على تحسين الأداء.
 - تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى تفاعلها مع متطلبات كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية . JSA
 - توضيح العلاقة بين زيادة الأداء الوظيفي ووجود نظام صارم للسلامة الوظيفية .
- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تطبيق معايير الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA يعزز من إنتاجية العاملين.
- الإدارة الصحية والمهنية تلعب دوراً كبيراً في توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة.
- هناك إهمال نسبي من بعض المؤسسات في تطبيق المعايير المطلوبة، ما يؤثر سلباً على الأداء.

الدراسة أكدت أن تطبيق معايير الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA ليس فقط شرطاً للحفاظ على سلامة العاملين، بل يعتبر أساساً لرفع الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3. دراسة (أميمة صقر المغني): واقع إجراءات الأمن وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى التزام منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة بتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة الوظيفية ، مع التركيز على التعرف على الواقع الذي تعيشه هذه المنشآت من حيث توفير بيئة عمل آمنة للعاملين.

استخدمت الدراسة منهج الاستبيان لجمع البيانات، حيث تم اختيار عينة عشوائية شملت 208 أشخاص من العاملين في القطاع الصناعي. تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام أدوات التحليل المناسبة، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج

المهمة:

• العلاقة بين فعالية إجراءات كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA والا
لتزام بتطبيقها: أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية
بين فعالية إجراءات السلامة الوظيفية وبين الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح
الخاصة بالسلامة. هذا يشمل المؤسسات الرقابية التي تشرف على هذه المعايير،
فضلاً عن المنشآت الصناعية نفسها التي تتحمل مسؤولية تطوير هذه الإجراءات
لضمان سلامة العمال.

• توفير ظروف عمل آمنة: أظهرت الدراسة أن العديد من المؤسسات في قطاع
غزة لا توفر الظروف المناسبة التي تتماشى مع معايير كفاءة تطوير منظومة الس
لامة الوظيفية JSA . هذا النقص في توفير بيئة عمل آمنة يؤدي إلى تعرض
العاملين لمخاطر مهنية قد تكون خطيرة. بالتالي، أكدت الدراسة على ضرورة
اتخاذ خطوات ملموسة من أجل تحسين هذه الظروف بما يتماشى مع المعايير
الدولية.

• أهمية وجود مفتشين: شددت الدراسة على ضرورة وجود مفتشين مختصين
بمتابعة تنفيذ إجراءات السلامة الوظيفية . هؤلاء المفتشين يجب أن يكونوا
مؤهلين ويمتلكون القدرة على مراقبة وتقييم مدى التزام المنشآت بالمعايير
المطلوبة.

خلصت الدراسة إلى ضرورة تعزيز الوعي لدى أصحاب العمل والعاملين على حد سواء
بأهمية اتباع إجراءات السلامة الوظيفية ، بالإضافة إلى ضرورة تطوير البنية التحتية
لبيئة العمل لتكون أكثر أماناً.

4. دراسة (علي موسى حنان): الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية
JSA وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية - دراسة حالة
مؤسسة هنكل الجزائر، مركب شلغوم العيد

ركزت هذه الدراسة على تحليل تأثير الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية
JSA على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، مع دراسة حالة خاصة بمؤسسة
"هنكل" الجزائر، التي تعد من أبرز الشركات العاملة في مجال الصناعات التحويلية.

تم اعتماد منهج المقابلة لجمع البيانات، حيث تم إجراء مقابلات مع العاملين في
المؤسسة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تلخص أهمية الصحة وكفاءة
تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA وتأثيرها المباشر على الإنتاجية:

• حماية العنصر البشري والمادي: أوضحت الدراسة أن مجال الصحة وكفاءة
تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA يلعب دوراً محورياً في حماية العنصر
البشري (العاملين) من مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية. كما أنه يحمي
العناصر المادية في المؤسسة من التلف والخسائر التي قد تنجم عن الإهمال في
تطبيق معايير السلامة.

• دوافع الاهتمام بالصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA : أشارت

الدراسة إلى أن الاهتمام بهذا المجال يعود لأسباب إنسانية واقتصادية. من الناحية الإنسانية، يتعلق الأمر بحماية حياة العاملين وضمان عدم تعرضهم لمخاطر جسيمة. أما من الناحية الاقتصادية، فإن تطبيق معايير السلامة يساهم في خفض التكاليف المرتبطة بالحوادث والإصابات، مما يحسن من الكفاءة الإنتاجية على المدى البعيد.

- **مسؤولية مشتركة:** أكدت الدراسة أن مسؤولية الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA لا تقع فقط على عاتق إدارة الصحة والسلامة داخل المؤسسة، بل هي مسؤولية مشتركة تشمل جميع الأطراف داخل المؤسسة، بما في ذلك العاملين والنقابة، وأطراف خارجية مثل الدولة التي يجب أن تفرض وتشرف على تطبيق هذه المعايير.

- **الظروف المختلفة للعمل:** يعمل الأفراد داخل المؤسسة في مجموعة من الظروف التي يمكن تقسيمها إلى مادية، اجتماعية، وتنظيمية. إذا لم تكن هذه الظروف بمستويات ملائمة، فإنها قد تتسبب في وقوع حوادث العمل أو الأمراض المهنية. لذلك، يجب على المؤسسة مراجعة هذه الظروف باستمرار وتعديلها لتناسب معايير السلامة المطلوبة.

خلصت الدراسة إلى أن تحسين الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA ليس مجرد مطلب أخلاقي أو قانوني، بل هو عامل أساسي في تحسين الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة. يجب أن يتم تطبيق معايير صارمة للسلامة، مع تكامل الجهود بين جميع الأطراف لضمان بيئة عمل آمنة ومنتجة.

ثانياً : الدراسات الأجنبية

1. دراسة (Tait & Walker): إنتاجية العمال والصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في الصناعة في بريطانيا

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة على إنتاجية العمال في القطاعات الصناعية المختلفة، مع التركيز على الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA. تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 50 مدير إنتاج من مختلف المصانع في بريطانيا، مما يعكس تنوع الصناعات والبيئات العمل.

الأهداف والمقاربة:

تمثل الأهداف الأساسية لهذه الدراسة في:

- التعرف على العوامل المؤثرة على معدل إنتاج العامل: حيث تركز الدراسة على تحديد مجموعة من العوامل البيئية والصحية التي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء العاملين.

- تحليل الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA : الهدف الآخر هو تقييم كيف تؤثر ممارسات الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA على إنتاجية العمال.

أظهرت النتائج وجود عدة عوامل تؤثر على إنتاجية العمال، منها:

- **البيئة الحارة:** كشفت الدراسة أن درجات الحرارة المرتفعة في المصانع لها تأثير سلبي على تركيز العمال وإنتاجهم. البيئة الحارة يمكن أن تؤدي إلى الإعياء وزيادة الضغط النفسي، مما يؤثر على الأداء العام.
 - **الضوضاء:** تعتبر الضوضاء واحدة من أبرز العوامل المؤثرة في بيئة العمل، حيث أفادت الدراسة بأن الضجيج العالي داخل المصانع يشتت انتباه العمال، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الأخطاء.
 - **نقص معدات الوقاية الشخصية:** أشارت الدراسة إلى أن هناك نقصاً في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة من قبل العمال، مما يعرضهم لمخاطر صحية وجسدية. هذا النقص يمكن أن يؤدي إلى إصابات تتسبب في غياب العمال عن العمل وتقليل إنتاجيتهم.
 - **الشكاوى من الإعياء وآلام الظهر:** أوضح المدراء أنهم يتلقون شكاوى متزايدة من العمال بشأن مشكلات مثل الإعياء وآلام الظهر، وهي مؤشرات على وجود ظروف عمل غير مناسبة.
 - **نقص المعلومات عن العوامل الإنسانية:** تبين أن الإدارة ليست لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون. هذا ينعكس سلباً على اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين بيئة العمل.
 - **قلة المهارات ونقص التدريب:** تبين أن هناك قلة في المهارات الأساسية لدى العاملين، مما يؤدي إلى نقص في الكفاءة والإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، فإن نقص التدريب المطلوب لتزويد العمال بالمعرفة اللازمة لاستخدام معدات السلامة واتباع إجراءات العمل السليمة يمثل تحدياً كبيراً.
 - **ضرورة توعية العمال:** أكدت الدراسة على الحاجة الملحة لتوعية العمال بإجراءات السلامة الوظيفية، وكيفية الوقاية من الحوادث في مكان العمل. التعليم والتدريب هما المفتاح لتحسين مستوى الوعي وتفادي المخاطر.
- تسلط دراسة (Tait & Walker) الضوء على العلاقة المعقدة بين العوامل البيئية والصحية وإنتاجية العمال في الصناعات البريطانية. من الضروري أن تتبنى الشركات سياسات تحسين السلامة الوظيفية، مع التركيز على توفير بيئة عمل آمنة ومريحة للعمال لتحقيق زيادة في الإنتاجية.

2. دراسة: (Yeow & Sen Nath) الجودة، الإنتاجية، السلامة الوظيفية في أمريكا

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين ظروف العمل في المصانع الأمريكية من خلال تحديد المشاكل التي تواجه العاملين، وتقديم الحلول الممكنة لتحسين مستويات السلامة والإنتاجية. شملت عينة الدراسة 30 مصنعاً، مما يوفر نظرة شاملة حول التحديات التي يواجهها العمال في مختلف الصناعات.

الأهداف والمقاربة:

تمثلت الأهداف الأساسية في:

- تحليل جودة بيئة العمل: تسعى الدراسة إلى تقييم جودة بيئة العمل من حيث السلامة الوظيفية وتأثيرها على إنتاجية العمال.
 - تحديد المشاكل: التعرف على المشكلات الرئيسية التي تواجه العاملين في المصانع وكيف تؤثر على سلامتهم وكفاءتهم الإنتاجية.
- أظهرت نتائج الدراسة عدداً من العوامل الحاسمة:
- تدريب العمال على استخدام أدوات السلامة: أوضحت الدراسة أن تدريب العمال على كيفية استخدام معدات كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA بشكل صحيح يساهم بشكل كبير في تقليل الحوادث. التدريب المناسب لا يرفع من مستوى الوعي فحسب، بل يزود العاملين بالمهارات اللازمة لتجنب المخاطر.
 - ضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية: أكدت النتائج على أهمية وجود مشرف مخصص للسلامة المهنية داخل المصانع. هذا المشرف يكون مسؤولاً عن مراقبة تطبيق إجراءات السلامة، وتقديم التوجيهات اللازمة للعمال لضمان سلامتهم.
 - التقليل من عدد العمال غير المهرة: تم التوصل إلى أن وجود عمال غير مهرة يمثل عبءاً أمام تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية. لذلك، فإن تدريب العمال وتطوير مهاراتهم يعتبران من الأمور الضرورية لتحسين كفاءة العمل داخل المصنع.
- دراسة (Yeow & Sen Nath) تبرز أهمية الصحة وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA كعوامل أساسية تؤثر على جودة الإنتاجية في المصانع الأمريكية. من خلال التركيز على تدريب العمال وتوفير إشراف فعال، يمكن تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية، مما يساهم في زيادة الإنتاجية ورفاهية العاملين.

المطلب الثاني: مقارنة دراسة حالية بالدراسات السابقة

تعتبر دراسة "كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA)" موضوعاً حيوياً يتناول العلاقة بين كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية وأداء العاملين. لقد تناولت جل الدراسات السابقة بعض جوانب هذه العلاقة، لكن معظمها ركز على ربط متغير واحد بآخر. في هذه الدراسة، نسعى لبحث العلاقة بين دور كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية في تحسين أداء العاملين، وتحديداً من خلال تحليل كيفية تأثير تطوير منظومة السلامة الوظيفية على كفاءة الأداء.

1. دراسة بلال مشعلي (2010): في دراسته بعنوان "دور برامج كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، توصل مشعلي إلى أن نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كانت مرتفعة، مما يشير إلى قصور في تطبيق برامج كفاءة تطوير

منظومة السلامة الوظيفية JSA ، وهو ما يرجع إلى عدم مبالاة المسؤولين. وقد أظهرت الدراسة أن تدني مستويات الرضا الوظيفي للعمال يؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم. في المقابل، تسلط دراستنا الضوء على كيفية تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA) كأداة لتحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي من خلال تعزيز الالتزام بالسلامة.

2. دراسة هدار بخته (2011): في دراسته التي تحمل عنوان "دور معايير السلامة الوظيفية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، توصلت إلى أن توفير الظروف الملائمة للعمل يساهم في تحسين أداء العاملين. كما أكدت أن المرونة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساعد في تبني معايير السلامة بفعالية. من خلال مقارنتها بدراستنا، يمكن القول إن تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA) يمكن أن يعزز هذه المرونة، مما يساهم في تعزيز الكفاءة العامة للأداء.

3. دراسة أميمة صقر المغني (2006): في دراسة بعنوان "واقع إجراءات الأمن وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، أظهرت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة الوظيفية ومستوى التأهيل. هذه النتيجة تدعم أهمية التأهيل والتدريب في سياق السلامة، وهو ما نعتبره جزءاً أساسياً من تطوير منظومة السلامة الوظيفية. في دراستنا، نبحث كيف يمكن أن تؤدي منظومة السلامة الوظيفية (JSA) إلى تعزيز هذه العلاقة من خلال توفير بيئة تعليمية وتحفيزية للعاملين.

4. دراسة سابقة أخرى (2015): في دراسة حالة لمؤسسة تحويل البلاستيك - وحدة ورقلة، تناولت نتائج تشير إلى أهمية توعية العامل وتثقيفه بأهمية السلامة الوظيفية. كما أظهرت أن العلاقة الجيدة بين المدير والعاملين تساهم في تحسين أدائهم. في دراستنا الحالية، نركز على كيفية تطوير هذه العلاقات من خلال إنشاء منظومة سلامة وظيفية متكاملة تساهم في تعزيز أداء العاملين من خلال بيئة عمل آمنة وصحية.

تُظهر مقارنة دراستنا بالدراسات السابقة كيف أن تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA) يمكن أن يكون له دور محوري في تحسين أداء العاملين. بينما تناولت الدراسات السابقة جوانب متعددة من كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية ، فإن دراستنا تسعى لتقديم رؤية شاملة عن كيفية تأثير تطوير هذه المنظومة على كفاءة الأداء، مما يتيح لنا فهماً أعمق للعلاقة بين السلامة وإنتاجية العاملين. من خلال هذه المقاربة، نأمل أن نقدم مساهمة فاعلة في تطوير استراتيجيات السلامة الوظيفية في بيئات العمل المختلفة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

- أولاً : منهج الدراسة
- ثانياً: مجتمع الدراسة
- ثالثاً: عينة الدراسة
- رابعاً: خصائص أفراد عينة الدراسة
- خامساً: أداة الدراسة
- سادساً: ثبات أداة الدراسة
- سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة

تُعد كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA) من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. إذ إن بيئة العمل الآمنة والصحية تعزز من الإنتاجية وتقلل من حوادث العمل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطوير منظومة السلامة الوظيفية على تحسين أداء العاملين في شركة التدوير العربية - فرع الرياض، من خلال تحليل العوامل المرتبطة بكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA وإجراءات



تحسين الأداء.

أولاً : منهج الدراسة

تعد منهجية وإجراءات الدراسة من المعرفة الأساسية للباحث العلمي، فكل بحث علمي يتطلب منهجية دراسية يتبعها الباحث أو الطالب، بهدف الخروج بنتائج مقبولة من الناحية الفكرية والمنطقية أن تكون بعيدة عن العشوائية أساليب في إجراءات الدراسة، والتي لا تؤدي إلى شيء مفيد علمياً أو مجتمعياً.

كما أن منهجية الدراسة تشير إلى المنهجية المتبعة عند إجراء الدراسة أو الأطروحة العلمية.

تتكون عملية التعلم من خطوات مدروسة بعناية؛ التوصل إلى الحقائق ذات الصلة بموضوع الدراسة العلمي.

ومن خلال ما سبق تعتمد هذه الدراسة على منهجية مختلطة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية. سيتم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات الكمية، بالإضافة إلى المقابلات مع العاملين والإدارة لجمع البيانات النوعية. سيتم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية مناسبة لاستخراج النتائج وتفسيرها.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة التدوير العربية - فرع الرياض. تم تحديد عدد العمال في المؤسسة بحوالي 50 عاملاً ، وسيتم اختيار عينة عشوائية تمثل هذا المجتمع.

تم توزيع (50) استمارة استبيان محل الدراسة بتوزيعه على الزملاء وتقديم بعض الشروح من طرف الباحث، وقد كانت هناك (5) استمارة لم يتم استرجاعها، وبذلك يكون إجمالي الاستبيانات الخاضعة لدراسة (45) استبيان.

الاحصائيات الخاصة بإستمارة الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100 %	50	عدد الاستمارات الموزعة
28 %	14	عدد الاستمارات المفقودة
72 %	36	عدد الاستمارات الصالحة

المصدر: من إعداد الباحث

ثالثاً: عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من 50 عاملاً من شركة التدوير العربية - فرع الرياض. تم اختيار

هؤلاء العاملين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، بهدف تمثيل جميع الفئات داخل الشركة. تركز الدراسة على تقييم تأثير تطبيق منظومة السلامة الوظيفية (JSA) على أدائهم وتحليل مدى ارتباط تحسين إجراءات السلامة بزيادة الكفاءة والإنتاجية في بيئة العمل.

رابعاً: خصائص أفراد عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من 50 فرداً من العاملين في شركة التدوير العربية - فرع الرياض ، موزعة بناءً على عدد من الخصائص الأساسية مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. وقد تم جمع البيانات التالية:

1. الجنس:

- الرجال: (70%) 35 النساء: (30%) 15

الجدول رقم (1) الجنس



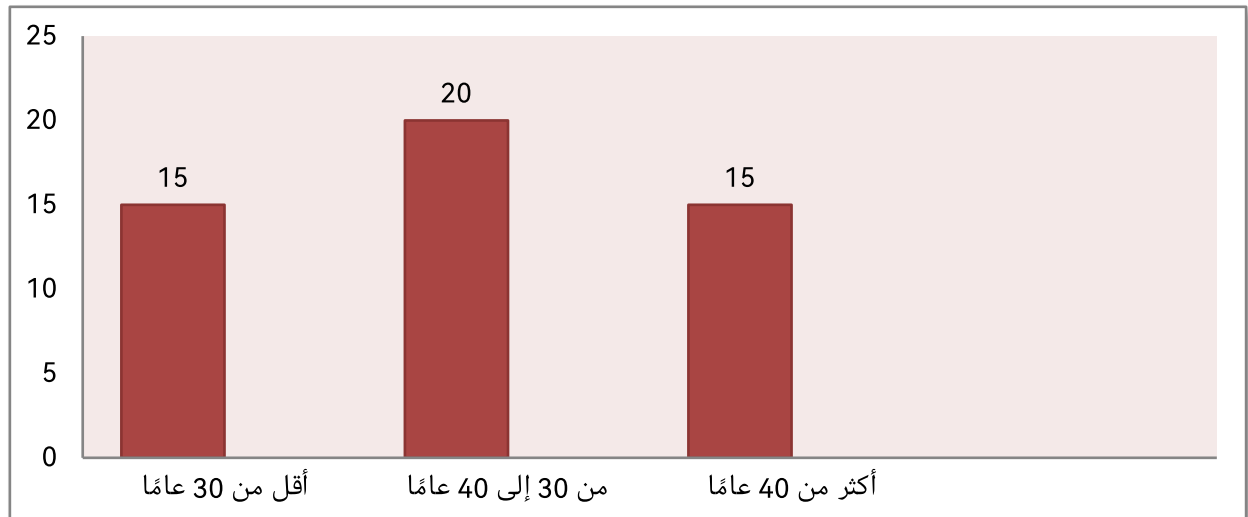
الجنس	العدد	النسبة المئوية
رجال	35	70%
نساء	15	30%
الإجمالي	50	100%

2. العمر:

- أقل من 30 عاماً: (30%) 15
- من 30 إلى 40 عاماً: (40%) 20
- أكثر من 40 عاماً: (30%) 15

الجدول رقم (2): العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 30 عاماً	15	30%
من 30 إلى 40 عاماً	20	40%
أكثر من 40 عاماً	15	30%
المجموع	50	100%

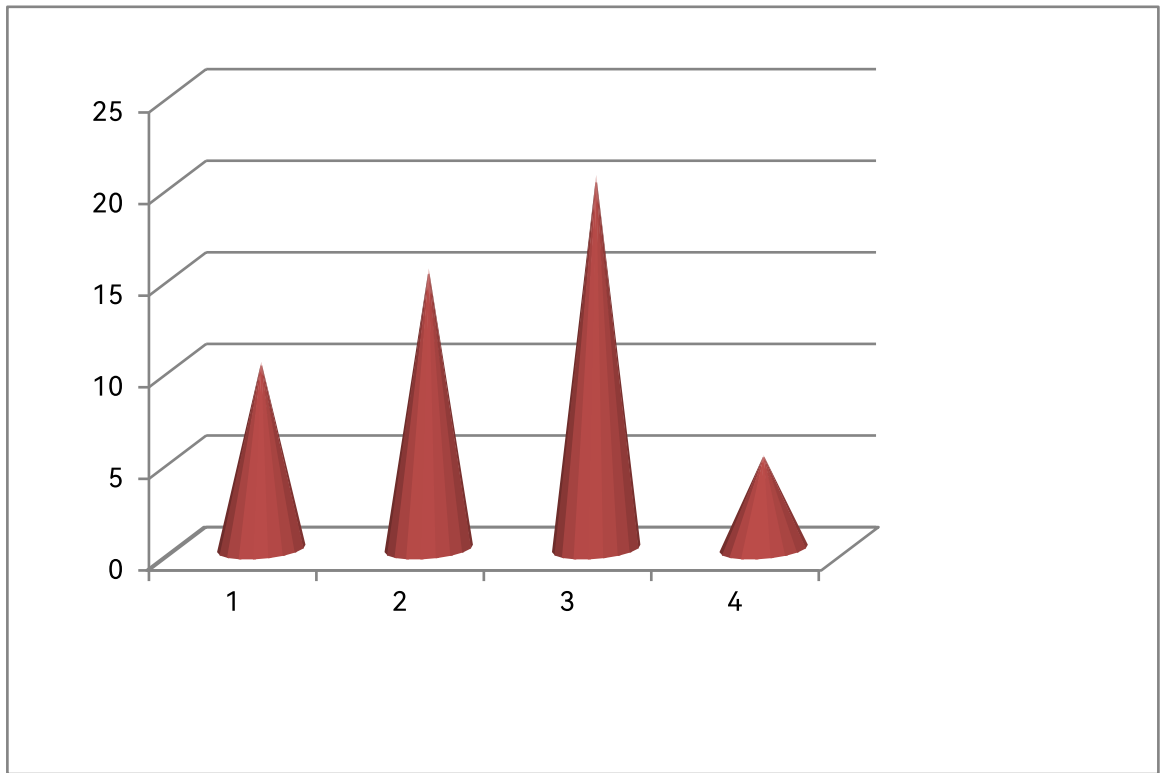


3. المؤهل العلمي:

- ثانوية عامة: (20%) 10
- دبلوم: (30%) 15
- بكالوريوس: (40%) 20
- دراسات عليا: (10%) 5

الجدول رقم (3): المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوية عامة	10	20%
دبلوم	15	30%
بكالوريوس	20	40%
دراسات عليا	5	10%
الإجمالي	50	100%

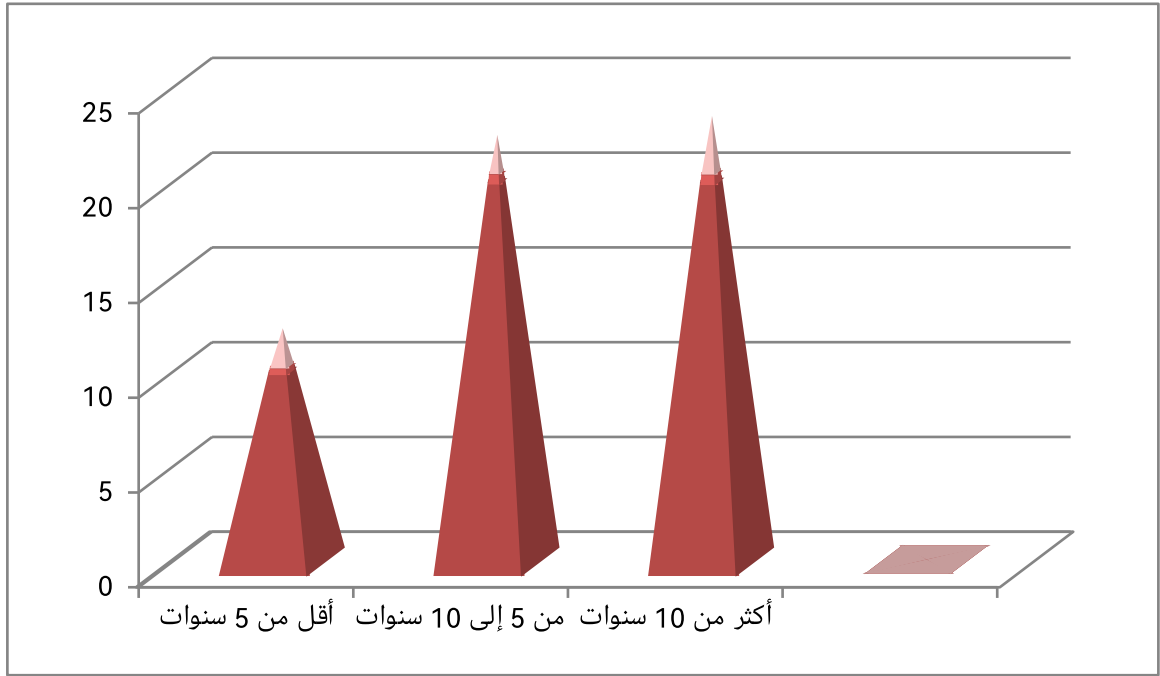


4. عدد سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات: (20%) 10
- من 5 إلى 10 سنوات: (40%) 20
- أكثر من 10 سنوات: (40%) 20

الجدول رقم (4) سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	20%
من 5 إلى 10 سنوات	20	40%
أكثر من 10 سنوات	20	40%
الإجمالي	50	100%

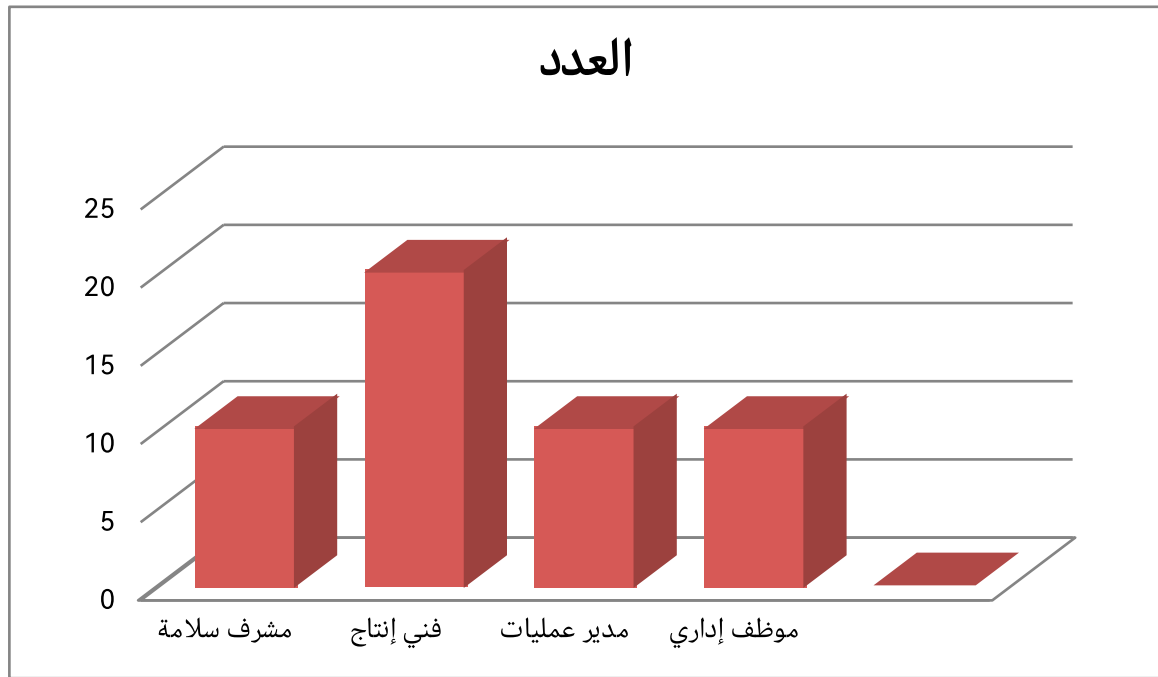


5. المسمى الوظيفي:

- مشرف سلامة: (20%) 10
- فني إنتاج: (40%) 20
- مدير عمليات: (20%) 10
- موظف إداري: (20%) 10

الجدول رقم (5) المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مشرف سلامة	10	20%
فني إنتاج	20	40%
مدير عمليات	10	20%
موظف إداري	10	20%
الإجمالي	50	100%



خامساً: أداة الدراسة

1. بيانات الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من البيانات الأولية والثانوية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تتمثل فيما يلي:

أ. بيانات ثانوية:

تمثل الجانب النظري للدراسة، حيث تم الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات المنشورة المتعلقة بكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA وتحسين أداء العاملين. اعتمدنا على مصادر متنوعة تشمل الكتب والمجلات والدراسات الأكاديمية و المقالات عبر الإنترنت.

ب. بيانات أولية:

تتعلق بالبيانات التي سيتم جمعها من خلال الدراسة الميدانية. استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء كما هو موضح في الملحق.

2. أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على استبيان مصمم بعناية لجمع البيانات، استند إلى دراسات سابقة مثل دراسة مشعلي بلال (2010) وأميمة صقر المغني (2006). تم تصميم الاستبيان بطريقة مبسطة، حيث احتوى على أسئلة واضحة وسهلة الفهم. كما تم استخدام الأسئلة المغلقة لتسهيل عملية التحليل الإحصائي.

خطوات إعداد الاستبيان:

- إعداد النسخة الأولية: تم إعداد استبيان أولي لجمع المعلومات.
- توزيع الاستبيان: تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة لجمع البيانات الضرورية للدراسة.

3. محتوى الاستبيان

احتوى الاستبيان على مقدمة تُقدم موضوع الدراسة للمستجيبين، بالإضافة إلى تعريفهم بأهداف الدراسة الأكاديمي. تم التأكيد على أن جميع البيانات المجمعة ستستخدم فقط لأغراض الدراسة العلمي. كما تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور رئيسية:

- **المحور الأول:** يحتوي على المعلومات الشخصية للمستجيب ويتكون من 5 أسئلة.
- **المحور الثاني:** يتضمن أسئلة تتعلق بكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية ، ويتكون من 17 فقرة.
- **المحور الثالث:** يحتوي على أسئلة متعلقة بتحسين أداء العاملين، ويتكون من 13 فقرة.

جميع الأسئلة كانت لها إجابات محددة ومغلقة لتسهيل المعالجة الإحصائية. كما احتوى الاستبيان على ثلاثة صفحات.

تم إعداد الأسئلة وفق مقياس "ليكاتر الخماسي" (Scale Likert) ، والذي يتيح خمسة خيارات للإجابة، مما يساعد في تحديد درجة توافق الفقرات بشكل أكثر دقة، كما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول رقم (6) المتوسط المرجح والمستوى لمقياس "ليكاتر" الخماسي

الاتجاه	المتوسط — ط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.8 إلى 2.59
محايد	من 2.6 إلى 3.39
موافق	من 3.4 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.2 إلى 5

سادساً: ثبات أداة الدراسة

للتحقق من مصداقية وثبات الاستبيان، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ. حيث إن معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين صفر وواحد. إذا كانت قيمة المعامل قريبة من الصفر، فهذا يشير إلى عدم وجود ثبات في البيانات، بينما تشير القيمة القريبة من الواحد إلى ثبات تام. وقد أظهرت نتائج اختبار ألفا كرونباخ أن قيمة معامل الثبات بلغت 0.728،

مما يعتبر قيمة جيدة لأغراض الدراسة العلمي.

جدول (7) نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ

Cronbach's Alpha	N of Items
0.728	30

سابعاً: البرامج والأدوات المستخدمة في معالجة البيانات

بعد الحصول على العدد النهائي للاستبيانات المقبولة، تم الاعتماد على برنامج الجداول الإلكترونية (Excel 2007) في عرض وتحليل البيانات. حيث ساهم البرنامج في تحويل البيانات إلى رسومات بيانية تسهل عملية الملاحظة والتحليل. إضافة إلى ذلك، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات.

الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات هي:

1. النسبة المئوية والتكرارات: لتحديد خصائص العينة المدروسة.
 2. الوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتقييم مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات الدراسة لكل عبارة من الاستبيان.
 3. معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات الاستبيان في المؤسسة محل الدراسة.
 4. اختبار ANOVA : لفحص الفروق في مستوى أداء العاملين بناءً على الخصائص الديموغرافية.
 5. اختبار الانحدار البسيط: لاختبار تأثير المتغير المستقل (دور كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية) على المتغير التابع (أداء العاملين).
- إن استخدام هذه الأدوات والبرامج يساهم بشكل فعال في تحسين أداء العاملين من خلال تعزيز بيئة العمل الآمنة والمستقرة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل الحوادث في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الرابع: تحليل البيانات

مقدمة:

أولاً: النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين تجاه محاور الاستبيان
ثانياً: نتائج اتجاهات آراء المستجوبين حول تحسين أداء العاملين
ثالثاً: اختبار الفرضيات

الفصل الرابع: تحليل البيانات

مقدمة

يعد تحليل البيانات من أهم الخطوات في البحث العلمي، حيث يهدف إلى استخلاص النتائج وتفسيرها بناءً على المعلومات التي تم جمعها من عينة الدراسة. في هذا الفصل ، سيتم تناول طرق وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة لفهم مدى تأثير متغيرات الدراسة على أداء العاملين، بالإضافة إلى فحص العلاقة بين منظومة السلامة الوظيفية



(JSA) وتحسين الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أولاً: النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين تجاه محاور الاستبيان
الجدول رقم (8): النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين تجاه كفاءة تطوير
منظومة السلامة الوظيفية

الرقم	العبرة	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	انحراف المعياري	الاتجاه
01	هناك نظام فعال خاص بـ السلامة الوظيفية يتبع داخل المؤسسة	التكرار	8	28	-	-	-	4.78	0.17	موافق بشدة
02	توجد داخل المؤسسة جهة مختصة بالرقابة على أعمال السلامة الوظيفية	التكرار	1	12	23	-	-	4.61	0.30	موافق بشدة
03	الجهات المختصة بالسلامة الوظيفية مدربة ومؤهلة	التكرار	1	14	21	-	-	4.56	0.31	موافق بشدة

									في هذا المجال	
04	توجد ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في العمل	التكرار	3	17	16	-	-	4.36	0.40	موافق
05	هناك إجراءات ووسائل تعتمد عليها المؤسسة لتقليل من حوادث العمل	التكرار	12	24	-	-	-	4.67	0.22	موافق بشدة
06	يوجد في أماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بـ السلامة الوظيفية	التكرار	7	29	-	-	-	4.81	0.16	موافق بشدة

07	تشجع كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم	التكرار	1	3	22	10	-	4.14	0.46	موافق
08	السبب الأكثر شيوعا في إصابات حوادث العمل يرجع للعامل في حد ذاته	التكرار	-	11	14	9	2	0.79	2.06	موافق بشدة
09	تفرض كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية عقوبات رادعة على غير	التكرار	8	28	-	-	-	4.78	0.17	موافق بشدة

الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمل										
10	أعتقد أن العامل لديه ثقة في قدرة الإدارة على التعامل مع أمور السلامة الوظيفية في المؤسسة	التكرار	1	19	16	-	-	4.42	0.30	موافق
11	تعمل لجان السلامة الوظيفية على تطوير إجراءات كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA	التكرار	2	13	21	-	-	4.53	0.37	موافق بشدة
12	يوجد كفاءات	التكرار	24	12	-	-	-	4.67	0.22	موافق

									وخبرات في الإ دارة العليا تستطيع أن تعمل على تطوير إدارة أنظمة السلامة الوظيفي ة	
موافق بشدة	0.07	4.92	-	-	-	33	3	التكرار	يوجد صناديق الإ سعافات الأولية جاهزة لا ستخدم ها في محيط العمل	13
موافق بشدة	0.27	4.69	-	-	26	9	1	التكرار	يقوم المراقبو ن بأداء أعمالهم بصورة جيدة في مجال السلامة الوظيفي ة	14
موافق بشدة	0.25	4.53	-	-	-	19	17	التكرار	يتوفر داخل المؤسس	15

									ة جهات قادرة على توفير اللوائح الخاصة بكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفي ة JSA	
موافق بشدة	0.19	4.75	-	-	-	27	9	التكرار	تطوير ا لأنظمة و القوانين الخاصة بالسلامة الوظيفي ة يؤدي إلى تقليل حوادث العمل	16
موافق بشدة	0.31	4.56	-	-	21	14	1	التكرار	هناك تغيير إيجابي داخل المؤسس ة نتيجة الالتزام بتطبيق لوائح وقوانين السلامة الوظيفي ة	17

موافق بشدة	0.29	4.46	-	-	-	-	-	-	-	العام المت وس ط
---------------	------	------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من الجدول السابق رقم (8) أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية بلغ (4.46) وانحراف معياري (0.29). وقد احتلت الفقرة رقم (13) "يوجد صناديق الإسعافات الأولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.92) وانحراف معياري (0.07). في المقابل، جاءت الفقرة رقم (8) "السبب الأكثر شيوعاً في إصابات حوادث العمل يرجع للعامل في حد ذاته" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.06) وانحراف معياري (0.79).

كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاء بدرجة "موافق بشدة"، مما يشير إلى وجود إدراك قوي لأهمية كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية داخل المؤسسة.

ثانياً: نتائج اتجاهات آراء المستجوبين حول تحسين أداء العاملين

الرقم	العبرة	غير موافق	موافق بشدة	موافق ق	محايد	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	توجد تحفيزات من طرف مسؤولين على تحسين أدائكم في العمل	2	1	10	25	8	4.67	0.28	موافق بشدة
02	الإدارة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائكم	2	1	9	25	8	4.61	0.47	موافق بشدة
03	تشعر بأن المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف عملك	2	1	18	17	8	4.44	0.31	موافق بشدة

04	يلجأ العامل إلى وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله	2	3	22	11	8	4.22	0.34	موافق بشدة
05	تعمل المؤسسة على رفع مستواك المهني وتحقيق رضاك	2	1	17	18	8	4.47	0.31	موافق بشدة
06	ترى أن المؤسسة تحرص فعلا على توفير جميع وسائل السلامة لتحسين أدائك	-	7	29	-	-	4.81	0.16	موافق بشدة
07	تعتقد أن ظروف عمل مثل (الهدوء، الإضاءة) تساهم في تحسين أداء عملك	-	3	33	-	-	4.92	0.07	موافق بشدة
08	تعتقد أن علاقة جيدة مع مشرف أو مدير تساعدك على تحسين أداء عملك	-	8	28	-	-	4.78	0.17	موافق بشدة
09	هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعدك على تحسين أدائك	-	16	20	-	-	4.56	0.25	موافق بشدة

10	تعتقد أن اشتراكك في اتخاذ قرار داخل مؤسسة يمنحك دافع لتحسين أدائك	2	1	17	18	8	4.47	0.31	موافق بشدة
11	تعتقد أن حصولك على حافز نظير تحقيقك لأداء مميز يحسن من أدائك	-	3	33	-	-	4.92	0.07	موافق بشدة
12	تعتقد أن المؤسسة تقوم بتقييم الأداء للموصول إلى أداء أفضل	2	1	20	15	8	4.39	0.30	موافق بشدة
13	تعتقد أن التدريب مهم في تحسين أداء عملك	-	17	19	-	-	4.53	0.25	موافق بشدة
المتوس ط العام		-	-	-	-	-	4.59	-	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالب باعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (9) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المتغير المتعلق بتحسين أداء العاملين بلغ (4.59) وانحراف معياري (0.25). وقد احتلت الفقرتان رقم (7) و(11) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.92) وانحراف معياري (0.07)، في حين جاءت الفقرة رقم (4) "يلجأ العامل إلى كل وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.22) وانحراف معياري (0.34).

كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة "موافق بشدة"

ثالثاً: اختبار الفرضيات

استندت دراستنا إلى ثلاث فرضيات رئيسية، وهي كالتالي:

1. **الفرضية الرئيسية الأولى:** تتأثر كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA بأداء الإدارة التي تسعى للحفاظ على سلامة العاملين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة. لقد حاولنا إثبات هذه الفرضية عبر استبيان شمل عدة أسئلة في الجزء الثاني. وقد ثبت صحة هذه الفرضية، حيث أظهر تحليل البيانات أن كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA تسعى بشكل واضح للحفاظ على حماية العاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة وملائمة.

2. **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة) في المؤسسة. تم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الأسئلة في الجزء الأول والثالث من الاستبيان، وقد تم تقسيمها إلى خمسة فرضيات جزئية. في كل فرضية جزئية، استنتجنا أن هناك عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، حيث لم تؤثر الخصائص الديموغرافية بشكل ملحوظ على أداء العاملين.

○ **الفرضية الجزئية الأولى:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للجنس. توصلنا إلى ثبات صحة هذه الفرضية حيث استنتجنا عدم وجود فروقات في الأداء وفقاً للجنس.

○ **الفرضية الجزئية الثانية:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للعمر. استنتجنا أيضاً عدم وجود تأثير للعمر على الأداء.

○ **الفرضية الجزئية الثالثة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للمستوى الوظيفي. توصلنا إلى نفس النتيجة، حيث لم يظهر تأثير للمستوى الوظيفي على الأداء.

○ **الفرضية الجزئية الرابعة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للحالة العائلية. كذلك لم نلاحظ أي فروقات ذات دلالة إحصائية في هذا المجال.

○ **الفرضية الجزئية الخامسة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للخبرة. أظهر تحليلنا أيضاً عدم وجود تأثيرات ملحوظة من الخبرة على الأداء.

3. **الفرضية الثالثة:** تلعب كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA دوراً كبيراً في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال استبيان شمل أسئلة في الجزئين الثاني والثالث. وقد أثبتت النتائج صحة هذه الفرضية، حيث أظهرت البيانات أن كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين، من خلال تحفيزهم والمشاركة في دورات تدريبية، مما يزيد من التزامهم وجهودهم في العمل.

الجدول رقم (10) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين للأداء تبعاً لمتغير الجنس:

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.002	1	0.002	0.049	0.825
Within Groups	1.269	34	0.037	-	-
Total	1.271	35	-	-	-

المصدر: من مخرجات SPSS

ملاحظات:

- Between Groups يشير إلى التباين بين المجموعات.
 - Within Groups يشير إلى التباين داخل المجموعات.
 - Total هو إجمالي التباين.
 - Mean Square هو التباين المقسوم على درجات الحرية (Df).
 - F هو النسبة التي تُستخدم لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية.
 - Sig هو مستوى الدلالة (p-value) الذي يشير إلى أهمية النتائج.
- من الجدول رقم (10) تظهر نتيجة تحليل التباين لمتغير الجنس بناءً على قيمة sig وهي 0.825 أكبر من 0.05 وبالتالي تقبل فرضية العدم قائلة أن جنس العاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم (11) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين للأداء تبعاً لمتغير العمر:

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.046	2	0.023	0.623	0.543
Within Groups	1.224	33	0.037	-	-

Total	1.271	3 5	-	-	-
-------	-------	--------	---	---	---

المصدر: من مخرجات SPSS

من الجدول رقم (11) تظهر نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر بناءً على قيمة Sig وهي 543.0 أكبر من 05.0 وبالتالي نقبل فرضية العدم قائلة أن العمر عاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم (12) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين للأداء تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.177	3	0.059	1.728	0.181
Within Groups	1.094	32	0.034	-	-
Total	1.271	35	-	-	-

من الجدول رقم (12) تظهر نتيجة تحليل تباين لمتغير المستوى الوظيفي بناءً على قيمة sig وهي 181.0 أكبر من 05.0 وبالتالي نقبل فرضية العدم قائلة أن المستوى الوظيفي العاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم (13) نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين للأداء تبعاً لمتغير الحالة العائلية:

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.017	1	0.017	0.474	0.496
Within Groups	1.253	34	0.037	-	-
Total	1.271	35	-	-	-

من الجدول رقم (13) تظهر نتيجة تحليل تباين لمتغير المستوى الوظيفي بناءً على قيمة sig وهي 496.0 أكبر من 05.0 وبالتالي نقبل فرضية العدم التي نصت على أن الحالة العائلية العاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم (14) نتيجة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات نظرة العاملين لأداء العاملين تبعاً لمتغير الخبرة:

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.003	3	0.001	0.025	0.995
Within Groups	1.268	32	0.040	-	-
Total	1.271	35	-	-	-

ملاحظات:

- بالنسبة للجدول رقم (14) القيمة Sig هي 0.995، وهي أكبر من 0.05، مما يدل على قبول فرضية العدم التي تنص على أن الخبرة لا تؤثر على أداء العاملين.

الجدول رقم (15) الارتباطات بين تحسين أداء العاملين وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية لمؤسسة تحويل البلاستيك:

تحسين أداء العاملين	كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية	
0.365*	1	كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية
1	0.365*	تحسين أداء العاملين

ملاحظات:

- الارتباط هناك ارتباط إيجابي معتدل (0.365) بين كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية وتحسين أداء العاملين.
- القيمة Sig (0.029) وهي أقل من 0.05، مما يدل على أن الارتباط ذو دلالة إحصائية.

الفصل الخامس: النتائج العامة والتوصيات

الخاتمة:

أولاً : النتائج

ثانياً: التوصيات



الفصل الخامس: الخاتمة والنتائج والتوصيات

خاتمة

تُعدّ موضوعات تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA من القضايا التي شهدت في الآونة الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل الأكاديميين والمهتمين بإدارة الموارد البشرية، حيث تُعتبر هذه الموضوعات من العوامل الأساسية التي تحدد نجاح وتفوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية. في ظل الظروف الاقتصادية الحالية التي تتسم بالتحولات السريعة والتغيرات المستمرة في بيئة العمل، تكتسب هذه القضايا أهمية خاصة في سياق تأثيرها على تحقيق أهداف هذه المؤسسات.

في دراستنا هذه، قمنا بالتركيز على موضوع كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA ودورها في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية. ولإمام الكامل بالموضوع، تناولنا المسألة من خلال فصلين: فصل نظري وآخر تطبيقي، وكان ذلك انطلاقاً من فرضيات الدراسة التي سعيينا من خلالها لاختبار أهمية كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في تعزيز أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الرياض. وقد توصلنا إلى عدة نتائج وتوصيات وآفاق مستقبلية للدراسة.

النتائج

بعد تحليل كافة البيانات، يمكن استخلاص عدة نتائج مهمة:

1. يتبين أن توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسات له دور فعال في تحسين أداء العاملين.
2. تثقيف العاملين حول أهمية السلامة الوظيفية له تأثير كبير على حمايتهم وتحسين أدائهم.
3. الدورات التدريبية في مجال السلامة الوظيفية تساهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء.
4. لم توجد فروق معنوية في أداء العاملين تعزى للاختلافات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة).
5. العلاقة الجيدة بين مدير كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA والعاملين تساهم في تحسين الأداء.

التوصيات

استناداً إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، نوصي بما يلي:

1. يجب تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA.

2. إعداد برامج تدريبية موجهة للعمال، خصوصاً لأولئك الذين يتعرضون بشكل أكبر لحوادث العمل.

3. تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين الذين يلتزمون بتطبيق كافة لوائح السلامة الوظيفية .

4. يجب التركيز على تحديد التصرفات الحرجة من خلال المشرفين و المسؤولين عن الرقابة داخل المؤسسات، والعمل على تصحيح الأخطاء بشكل دوري.

5. إجراء دراسات مقارنة حول تأثير البرامج التدريبية في مجال كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA على الحد من إصابات وحوادث العمل.

بهذه النتائج والتوصيات، نأمل أن تساهم هذه الدراسة في تحسين كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA وتعزيز أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المراجع

أولاً : المراجع العربية:

1. أبو شامة، عباس. (1999)، الأمن الصناعي. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
 2. أشرف محمد عبد الغني. (2001)، علم النفس الصناعي: أسسه وتطبيقاته. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
 3. الصيرفي، محمد. (بدون تاريخ). (إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
 4. حنا، نصر الله. (2002)، إدارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر.
 5. فيولر، جيم. (2006)، إدارة مشروعات تحسين الأداء (ترجمة عبد الحكيم الخزامي). القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
 6. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب. (2010)، كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA العامة. الأردن: دار كنوز المعرفة.
 7. العقابله، محمود ذياب. (2002)، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية. عمان: دار الصفاء.
 8. زايد، عادل محمد. (2003)، إدارة الموارد البشرية: رؤية استراتيجية. القاهرة: دار الكتب العربية.
 9. سهيلة محمد علي عباس. (2007)، إدارة الموارد البشرية (ط. 3). عمان: دار وائل للنشر.
 10. محمد سعيد أنور سلطان. (2003)، السلوك التنظيمي. مصر: دار الجامعة الجديدة.
 11. فراتك، لاندي، وآل جيمس. (بدون تاريخ)، قياس أداء العمل (ترجمة يحيى محمد حسن). الرياض: دار البحوث.
- البحوث العلمية:
12. حسونة، أحمد. (2005). (تحسين أداء السلامة في مشاريع وإنشاءات في غزة [مذكرة ماجستير، جامعة الإسلامية، غير منشورة].
 13. أميمة صقر المغني. (2006). (واقع إجراءات الأمن وكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA المستخدمة في المنشآت الصناعية [مذكرة ماجستير، غير منشورة].
 14. مشعلي، بلال. (2010). (دور البرامج كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة [مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، غير منشورة].

المجلات:

15. بوخمم، عبد الفتاح. (2002). تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية. *مجلة العلوم الإنسانية*، (18)، 42-56. قسنطينة: منشورات جامعة منتوري.

16. عمرو حامد. (2011). تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية. *المجلة العربية للتنمية*، (3)، 20-30. الإمارات العربية المتحدة.

المواقع الإلكترونية:

17. وليد عبد الرحمن الفراء. (2015). تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. الندوة العالمية للشباب الإسلامي. متاح على: www.minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid=570&d..

..

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

18. Batal, Christian. (2000). *La gestion des ressources humaines dans le secteur public* (2ème éd.). Paris: Edition d'organisation.



الملاحق

قائمة الاستبيان

أنا أقوم بإجراء دراسة تهدف إلى تقييم كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية (JSA) في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على كيفية تأثير ممارسات السلامة الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين، مع التركيز على الحالة الدراسية لشركة التدوير العربية - فرع الرياض.

أرجو منكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان بناءً على تجربتكم وملاحظاتكم، علماً بأن جميع إجاباتكم ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث



العلمي.

شكراً جزيلاً لتعاونكم ودعمكم لهذا البحث.

أولاً: البيانات الشخصية

1. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 31-40 سنة

☐ أكثر من 41 سنة

3. المستوى الوظيفي:

☐ إدارة عليا (رئيس، مدير)

☐ إدارة وسطى (رئيس قسم أو مصلحة)

☐ إدارة دنيا (مشرف، رئيس ورشة، مراقب خدمات)

4. الحالة الاجتماعية:

☐ أعزب

☐ متزوج

5. سنوات الخبرة:

☐ أقل من 3 سنوات

☐ من 3 إلى 6 سنوات

☐ من 7 إلى أقل من 10 سنوات

☐ 10 سنوات فأكثر

رقم	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ثانياً: كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA						
1	هناك نظام فعال خاص بالسلامة و الصحة المهنية يتبع داخل المؤسسة					

2	توجد داخل المؤسسة جهات مختصة بـ الرقابة على أعمال السلامة والصحة المهنية				
3	الجهات المختصة بالسلامة والصحة المهنية مدربة ومؤهلة في هذا المجال				
4	توجد ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA في العمل				
5	هناك إجراءات ووسائل تعتمد عليها المؤسسة لتقليل من حوادث العمل				
6	يوجد في أماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة والصحة المهنية				
7	تشجع إدارة السلامة والصحة المهنية العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم				
8	السبب الأكثر شيوعاً في إصابات حوادث العمل يرجع للعامل في حد ذاته				
9	تفرض إدارة السلامة والصحة المهنية عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمل				
10	أعتقد أن العامل لديه ثقة في قدرة الإدارة على التعامل مع أمور السلامة والصحة المهنية في المؤسسة				
11	تعمل لجان السلامة والصحة المهنية على تطوير إجراءات كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA				
12	يوجد كفاءات وخبرات في الإدارة العليا تستطيع أن تعمل على تطوير إدارة أنظمة السلامة والصحة المهنية				
13	يوجد صناديق الإسعافات الأولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل				

14	يقوم المراقبون بأداء أعمالهم بصورة جيدة في مجال السلامة والصحة المهنية				
15	يتوفر داخل المؤسسة جهات تم بتوفير اللوائح الخاصة بكفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA				
16	تطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية يؤدي إلى تقليل حوادث العمل				
17	هناك تغيير إيجابي داخل المؤسسة نتيجة الالتزام بتطبيق لوائح وقوانين السلامة والصحة المهنية				
ثالثاً: تحسين أداء العاملين					
18	توجد تحفيزات من طرف المسؤولين على تحسين أدائكم في العمل				
19	تم إبلاغ الإدارة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائكم				
20	تشعر بأن المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف عملك				
21	يلجأ العامل إلى كل وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله				
22	تعمل المؤسسة على رفع مستواك المهني وتحقيق رضاك				
23	ترى أن المؤسسة تحرص فعلاً على توفير جميع وسائل كفاءة تطوير منظومة السلامة الوظيفية JSA لتحسين أداء عملك				
24	تعتقد أن ظروف العمل مثل (الهدوء، الإضاءة.....) تساهم في تحسين أداء عملك				
25	تعتقد أن العلاقة الجيدة مع المشرف				

					أو المدير تساعدك على تحسين أداء عملك	
					هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعدك على تحسين أدائك	26
					تعتقد أن اشتراكك في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة يمنحك دافع لتحسين أدائك	27
					تعتقد أن حصولك على حافز مادي أو معنوي نظير تحقيقك لأداء مميز يحسن من أدائك	28
					تعتقد أن المؤسسة تقوم بتقييم الأداء للوصول إلى أداء أفضل	29
					تعتقد أن التدريب مهم في تحسين أداء عملك	30

Abstract

Small and medium enterprises (SMEs) play a vital role in modern economies by absorbing labor and alleviating unemployment. However, these institutions face significant challenges amid globalization, necessitating the development of job safety analysis (JSA) systems to improve performance. The JSA system is essential for enhancing employee performance by reducing accidents and

fostering a safe work environment.

This study aims to assess the contribution of JSA system development to improving employee performance in SMEs, focusing on the case of the Arab Recycling Company – Riyadh Branch. The problem addressed in this study is how the efficiency of the JSA system influences job performance while analyzing demographic factors such as gender and age.



The findings revealed that developing a safety system positively impacts employee performance, highlighting the need for training and awareness regarding safety. A set of recommendations was made to enhance safety management efficiency, including implementing a penalty system, training programs, and identifying critical behaviors. The study aspires to achieve tangible improvements in JSA system efficiency and boost performance in small and medium enterprises.

Midocean University

College of Management

Department of Risk management

Title

**"The Efficiency of Developing the Job Safety Analysis (JSA) System
in Improving Employee Performance in Small and Medium**



Enterprises: A Case Study of the Arab Recycling Company – Riyadh Branch."

Prepared by:

Ayman Mustafa Flimban

Supervised by:

Dr.Alfaysal Abdulhamied

Dr.Fayiz Jarad

Year:2024

