



جامعة ميدأوشن

Midocean University

كلية الإدارة

College of Management

قسم إدارة الأعمال

Department of Business Administration

عنوان التقرير

أثر القيادة في السلامة على أداء الموظفين
في المنشآت الصناعية في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب:

Ahmed Hassan Al-mawalad

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2026م

أولاً: المقدمة 3

4	ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي.....
5	ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي.....
5	الأمانة العلمية 3.1.....
5	النزاهة العلمية 3.2.....
5	السرية والخصوصية 3.3.....
5	الموافقة المستنيرة 3.4.....
6	الموضوعية وعدم التحيز 3.5.....
6	تجنب الضرر 3.6.....
7	رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي.....
7	الانتحال العلمي 4.1.....
7	تزوير البيانات 4.2.....
7	تحريف النتائج 4.3.....
7	انتهاك الخصوصية 4.4.....
7	تضارب المصالح 4.5.....
7	التحيز في اختيار العينة أو التحليل 4.6.....
8	خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث.....
8	APA التوثيق وفق نظام 5.1.....
8	(IRB) لجان أخلاقيات البحث 5.2.....
8	القواعد الجامعية العامة 5.3.....
9	سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث.....
9	طبيعة الدراسة 6.1.....
9	المشاركون في الدراسة 6.2.....
9	طريقة جمع البيانات 6.3.....
9	الموافقة المستنيرة 6.4.....
9	السرية وحماية الهوية 6.5.....
10	حماية البيانات وتخزينها 6.6.....
10	تجنب الإكراه 6.7.....
10	تجنب التحيز في اختيار العينة 6.8.....
10	التعامل مع تضارب المصالح 6.9.....
10	تقييم المخاطر الأخلاقية 6.10.....
10	أثر الالتزام الأخلاقي على جودة البحث 6.11.....
11	سابعاً: الخاتمة.....
12	ثامناً: المراجع.....

أولاً: المقدمة

يُعد البحث العلمي أداة أساسية لإنتاج المعرفة واتخاذ القرارات المبنية على الأدلة، غير أن قيمته الحقيقية لا تتحقق إلا من خلال الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي. وتُعرّف أخلاقيات البحث العلمي بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تنظم سلوك الباحث أثناء إجراء الدراسات، مثل الأمانة، والموضوعية، واحترام حقوق المشاركين (Resnik, 2015).

وتكمن أهمية هذه الأخلاقيات في ضمان مصداقية النتائج وحماية المشاركين من أي ضرر، خاصة في الدراسات التي تتضمن جمع بيانات حساسة أو التعامل مع أفراد داخل بيئات العمل. كما تسهم في تعزيز الثقة في مخرجات البحث العلمي ومنع الممارسات غير الأخلاقية مثل التزوير والانتحال. ويهدف هذا التقرير إلى مناقشة أخلاقيات البحث العلمي وتطبيقها على موضوع دراسة يتعلق بالقيادة في السلامة المهنية، مع التركيز على أهمية حماية بيانات الموظفين وضمان سرية المعلومات والحصول على موافقة مستنيرة من المشاركين.

ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي

لا تقتصر أخلاقيات البحث العلمي على كونها متطلبات رسمية، بل هي شرط ضروري لإنتاج بحث موثوق يمكن الاستفادة منه فعلياً. ويمكن توضيح أهميتها من خلال الجوانب التالية:

أولاً، حماية المشاركين في البحث: يتوجب على الباحث ألا يُعرّض المشاركين لأي ضرر جسدي أو نفسي أو مهني جراء مشاركتهم. فحين يُشارك موظف في استبانة تتناول علاقته بالإدارة أو قيادة السلامة، فإن كشف هويته أو استخدام إجاباته بطريقة تضره قد يُسبب له أذى حقيقياً.

ثانياً، ضمان موثوقية النتائج: البيانات التي تُجمع بطريقة نزيهة وموضوعية تُنتج نتائج يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ قرارات. أما البيانات التي تشوبها الانتقائية أو التحيز فتؤدي إلى استنتاجات مضللة. (Creswell & Creswell, 2018)

ثالثاً، منع الانتحال والتزوير: يُمثّل الانتحال وتزوير البيانات من أبرز الإشكاليات الأخلاقية في البحث العلمي. وقد طوّرت الجامعات والمجلات العلمية أنظمة للكشف عن الانتحال، وباتت العقوبات على التزوير صارمة على المستوى الأكاديمي والمهني.

رابعاً، الحفاظ على ثقة المجتمع في البحث العلمي: حين يُلتزم بالأخلاقيات البحثية، يكسب البحث ثقة المجتمع ويستحق اعتماد نتائجه في رسم السياسات. وعلى العكس، فإن فضائح التزوير أو الانتحال تُلقي شكوكاً على نتائج الدراسات حتى النزاهة منها.

خامساً، دعم قرارات مبنية على أسس سليمة: في سياق بحث الطالب، سُنّبي على نتائجه توصيات لمديري السلامة والمؤسسات الصناعية السعودية. وهذا يعني أن أي خلل في جمع البيانات أو تحليلها قد يؤدي إلى توصيات غير دقيقة تؤثر على بيئة العمل وسلامة الموظفين..

وفيما يخص بحث الطالب تحديداً، فإن الدراسة تستهدف موظفين في منشآت صناعية قد تكون لديهم تحفظات على الإجابة الصريحة بسبب طبيعة العلاقة مع الإدارة. لذا تُعدّ ضمانات السرية والحياد والموافقة المستنيرة متطلبات أساسية لضمان صحة البيانات وموضوعية النتائج.

ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

3.1 الأمانة العلمية

تعني الأمانة العلمية نسب الأفكار والنصوص والبيانات إلى أصحابها الحقيقيين، وتوثيق المصادر بصورة دقيقة تتيح للقارئ العودة إليها. وتشمل عدم الادعاء بأصالة أفكار مستعارة، وعدم حذف جزء من اقتباس يُغيّر معناه، وعدم الاستناد إلى مصادر غير موثقة. (APA, 2020)

التطبيق: تلتزم الدراسة بتوثيق جميع المصادر المستخدمة في الإطار النظري وفق نظام APA ، بما يشمل الدراسات المتعلقة بالقيادة التحويلية في السلامة كدراسة (Barling et al. 2002) ، ودراسات ثقافة السلامة كدراسة Zohar (2002)، وغيرها من المراجع التي تستند إليها فرضيات البحث .

3.2 النزاهة العلمية

تعني النزاهة العلمية عرض البيانات والنتائج كما هي دون تعديل أو حذف، حتى حين تكون النتائج مخالفة للتوقعات. فالباحث الذي يتجاهل نتائج لا تدعم فرضياته، أو يُعدل أرقام الاستبانة لتناسب استنتاجاته، يرتكب خطأ يُخلّ بقيمة البحث. (Resnik, 2015).

التطبيق : يلتزم الباحث بعرض نتائج الاستبانة كما تظهرها مخرجات برنامج SPSS ، بما في ذلك النتائج التي قد لا تؤكد وجود علاقة قوية بين بعض متغيرات الدراسة. ولا تُعدل البيانات أو تُحذف أي استجابة بحجة أنها شاذة أو غير منسجمة مع التوقع النظري .

3.3 السرية والخصوصية

يُلزم مبدأ السرية الباحث بحماية هوية المشاركين وعدم الكشف عن معلوماتهم لأي طرف آخر. وهذا المبدأ مرتبط بمسألة الثقة؛ إذ لن يُفصح الموظف عن رأيه الحقيقي إذا خشي أن تصل إجاباته إلى مديره المباشر (Creswell & Creswell, 2018).

التطبيق: لا تجمع الدراسة أي بيانات تعريفية كأسماء الموظفين أو أرقام هواتفهم، كما لن تُذكر أسماء الشركات أو المنشآت التي شارك موظفوها في الاستبانة. وستُعرض النتائج في صورة إجمالية مُجمّعة لا في صورة فردية .

3.4 الموافقة المستنيرة

تشترط الموافقة المستنيرة أن يكون المشارك على علم بهدف الدراسة وطبيعة الأسئلة وطريقة استخدام إجاباته، وأن يعرف أن له حق الانسحاب في أي وقت دون عواقب. وهذا الحق مكفول في معظم الأطر الأخلاقية الدولية لحماية المشاركين في البحث. (APA, 2020).

التطبيق : ستتضمن الاستبانة مقدمة واضحة في أولها تُوضّح هدف الدراسة، وتُبيّن أن المشاركة تطوعية، وأن الإجابات ستُستخدم لأغراض أكاديمية فقط، وأن المشارك يستطيع التوقف عن الإجابة في أي لحظة دون أن يؤثر ذلك على وضعه الوظيفي.

الموضوعية وعدم التحيز 3.5

يُوجب هذا المبدأ على الباحث اختيار عينته وأدواته وأسلوب تحليله بعيداً عن التأثيرات الشخصية والتوقعات المسبقة. فالباحث الذي يختار مشاركين يعرف مسبقاً أنهم راضون عن قيادتهم ليثبت فرضية إيجابية يرتكب خطأ منهجياً وأخلاقياً (Bryman, 2016).

التطبيق: يحرص الباحث على توزيع الاستبانة على موظفين من مستويات وظيفية متعددة وأقسام متنوعة وقطاعات صناعية مختلفة، لضمان تمثيل عادل للمجتمع المستهدف

تجنب الضرر 3.6

لا يقتصر الضرر في البحث على الأذى الجسدي، بل يشمل الضرر النفسي كالقلق والإحراج، والضرر المهني كتعرض المشارك للمساءلة بسبب إجاباته. وتوجب الأخلاقيات البحثية على الباحث تقييم هذه المخاطر مسبقاً والعمل على تقليلها (Bryman, 2016).

التطبيق: صُممت الاستبانة بحيث تتجنب الأسئلة التي تُخرج المشاركين أو تضعهم في موقف صعب تجاه إدارتهم، وتقتصر على آراء عامة حول ممارسات القيادة في السلامة دون أن تطلب تقييم شخص بعينه أو الإفصاح عن مخالفات محددة

رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

إلى جانب المبادئ العامة، توجد قضايا أخلاقية بعينها قد تعترض مسار البحث إذا لم ينتبه إليها الباحث. وفيما يلي أبرز هذه القضايا مع أمثلة مستمدة من موضوع بحث الطالب:

4.1 الانتحال العلمي

يُعرّف الانتحال باستخدام أفكار أو نصوص أو بيانات لباحثين آخرين دون الإشارة إليهم. في بحث الطالب، قد يقع الانتحال حين يُنقل تعريف القيادة في السلامة أو مقاييسها من مراجع مثل Barling et al. (2002) أو Clarke (2013) دون توثيق واضح. والوقاية من ذلك تكون بالاعتباس الصحيح مع وضع المصدر بعد كل فكرة مستعارة.

4.2 تزوير البيانات

يقصد بتزوير البيانات إدخال استجابات وهمية أو تعديل إجابات حقيقية بما يُغيّر النتائج. فإذا واجه الباحث صعوبة في الحصول على العدد الكافي من المستجيبين ثم أضاف إجابات مختلفة لرفع حجم العينة، فإن ذلك يُفقد الدراسة صدقها كلياً. والإجراء الأماني هو الإفصاح عن الحجم الفعلي للعينة حتى لو لم يبلغ الهدف المحدد.

4.3 تحريف النتائج

يختلف تحريف النتائج عن تزوير البيانات في أن البيانات حقيقية لكن الباحث يُقدّمها بصورة غير كاملة. مثال على ذلك: إذا أظهرت النتائج أن أحد أبعاد القيادة في السلامة لا يرتبط بشكل دال بأداء الموظفين، وقرر الباحث تجاهل هذه النتيجة وعدم ذكرها، فإنه يُقدّم صورة منقوصة ويصل إلى استنتاجات غير دقيقة.

4.4 انتهاك الخصوصية

ينتهك الباحث خصوصية المشاركين حين يُفصح في تقريره عن معلومات تُمكن من التعرف عليهم. فذكر اسم شركة بعينها مقروناً ببيانات عن مستوى الالتزام بالسلامة أو تقييم موظفيها لقيادتهم قد يُعرّض المشاركين لتبعات مهنية، وهو ما يتعارض مع الالتزامات التي أُبلغوا بها عند البداية.

4.5 تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح حين يكون للباحث مصلحة شخصية أو علاقة مؤسسية بالبيئة التي يدرسها. ونظراً لأن الباحث يعمل في القطاع الصناعي، فمن الضروري الإفصاح لمشرفي البحث عن أي ارتباط مباشر بالمنشآت التي قد تُوزّع فيها الاستبانة. كما ينبغي التأكيد للمشاركين بأن إجاباتهم ستُستخدم لأغراض أكاديمية فقط وأنها لن تصل للإدارة بأي صورة.

4.6 التحيز في اختيار العينة أو التحليل

من أكثر أشكال التحيز شيوعاً في الدراسات الميدانية الاقتصار على عينة لا تُمثّل المجتمع المستهدف بشكل كافٍ. فلو اقتصر الباحث على توزيع الاستبانة في قسم بعينه داخل منشأة واحدة، ثم استخدم النتائج للتعميم على جميع المنشآت الصناعية في المملكة، فإن ذلك تعميم غير مشروع. وتُعالج هذه الإشكالية باتّباع أسلوب العينة العشوائية وتنويع مصادر جمع البيانات.

خامساً: القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

APA التوثيق وفق نظام 5.1

يُوفّر الدليل السابع من (APA, 2020) American Psychological Association نظاماً معيارياً للتوثيق يضمن إمكانية تتبع المصادر والتحقق منها، ويُسهّم في الحد من الانتحال. ويُميّز النظام بين الاقتباس المباشر الذي يستلزم ذكر رقم الصفحة، والاقتباس غير المباشر الذي يكفي بذكر المؤلف والسنة. كما يُلزم بإدراج قائمة مراجع كاملة في نهاية البحث تضم جميع المصادر المستشهد بها، مرتبة هجائياً وفق اسم المؤلف الأول.

(IRB) لجان أخلاقيات البحث 5.2

تضطلع لجان مراجعة أخلاقيات البحث (IRB) بمراجعة بروتوكولات البحث قبل بدء جمع البيانات، للتأكد من استيفاء معايير حماية المشاركين. وتشمل مهامها مراجعة أداة جمع البيانات، والتحقق من وجود إجراءات موافقة مستنيرة واضحة، وضمان أن البيانات ستُحفظ بطريقة آمنة.

وعلى الرغم من أن دراسات الاستبانة في مجال العلوم الإدارية تُصنّف عادةً ضمن الدراسات ذات المخاطر المنخفضة، فإن التشاور مع الجهة الأكاديمية المشرفة حول البروتوكول البحثي يظل إجراءً مستحسنًا.

القواعد الجامعية العامة 5.3

تُحدد الجامعة في لوائحها الأكاديمية جملة من المعايير الإلزامية تشمل: ضرورة توثيق جميع المصادر وعدم قبول أي عمل خالٍ من المراجع، واشتراط أن تكون المراجع من مصادر أكاديمية محكمة، والالتزام بأسلوب علمي واضح يُميّز بين الحقائق والاستنتاجات والتوصيات، وإدراج أدوات الدراسة كالاستبانة في الملاحق بصورتها الكاملة.

سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث

يُنَاقَشُ هذا القسم كيفية تطبيق مبادئ أخلاقيات البحث على دراسة "أثر القيادة في السلامة على أداء الموظفين في المنشآت الصناعية في المملكة العربية السعودية"، وذلك عبر استعراض الإجراءات العملية المخطط اتباعها في كل مرحلة من مراحل البحث.

6.1 طبيعة الدراسة

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي، وتستخدم الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من موظفين في منشآت صناعية. ويُفِيد اعتماد الاستبانة الإلكترونية أو الورقية في تقليل التأثير المباشر للباحث على إجابات المشاركين، مما يُعَزِّز الموضوعية ويُقَلِّل من احتمالية التحيز.

6.2 المشاركون في الدراسة

يُمَثِّل المشاركون موظفين في المنشآت الصناعية السعودية من مستويات وظيفية متنوعة تشمل العمال والمشرفين والمديرين، في قطاعات من بينها البتروكيماويات والصناعات التحويلية والإنشاء. وتُشكِّل هذه التركيبة حساسية أخلاقية ينبغي مراعاتها، إذ إن بعض الموظفين قد يتحاشون الإجابة بصدق إذا لم يكونوا متأكدين من سرية البيانات.

6.3 طريقة جمع البيانات

يُخَطِّط لجمع البيانات عبر استبانة مؤلفة من ثلاثة أقسام: الأول للبيانات الديموغرافية العامة كالجنس والخبرة والمستوى الوظيفي، والثاني لقياس مستوى تطبيق القيادة في السلامة وفق أبعادها الرئيسية كالنمذجة السلوكية والتواصل والدعم الإداري والمشاركة في القرار، والثالث لقياس مستوى أداء الموظفين من حيث الإنتاجية والامتثال للإجراءات الأمنية والسلوك الاستباقي. ولا تتضمن الاستبانة في أي من أقسامها أسئلة تطلب اسم الموظف أو رقم هويته أو اسم المنشأة التي يعمل بها.

6.4 الموافقة المستنيرة

ستتضمن الاستبانة في صدرها مقدمة توضيحية تُبَلِّغ للمشاركة قبل الشروع في الإجابة، وتشمل العناصر التالية:
- هدف الدراسة: دراسة العلاقة بين القيادة في السلامة وأداء الموظفين لأغراض أكاديمية ضمن متطلبات الماجستير في إدارة الأعمال.

- طبيعة المشاركة: الإجابة على استبانة تستغرق ما بين عشر وخمس عشرة دقيقة تقريباً.

- حق الانسحاب: للمشاركة حق التوقف عن الإجابة في أي وقت دون أن يترتب على ذلك أي عاقبة مهنية أو شخصية.

- طريقة استخدام البيانات: تُستخدم الإجابات لأغراض أكاديمية بحتة ولا تُشارك مع الإدارة أو أي جهة أخرى.

6.5 السرية وحماية الهوية

تلتزم الدراسة بإخفاء الهوية بشكل كامل، فلن يُطلب من المشارك ذكر اسمه أو رقم موظفه أو اسم مديره المباشر أو اسم الشركة التي يعمل فيها. وستُعرض النتائج في صورة إحصاءات مجمعة (متوسطات وانحرافات معيارية ونسب مئوية) تعبر عن المجموعة الكلية لا عن أفراد بعينهم.

وقد أثبتت الدراسات أن ضمان السرية التامة يُحسن صدق الإجابات ويزيد من استعداد المشاركين للإفصاح عن آرائهم الحقيقية. (Bryman, 2016)

6.6 حماية البيانات وتخزينها

سُحفظت البيانات الخام في ملف إلكتروني محمي بكلمة مرور لا يطلع عليه إلا الباحث والمشرّفان الأكاديميان. ولن تُستخدم هذه البيانات إلا لأغراض التحليل الإحصائي ضمن متطلبات البحث. وبعد إقرار البحث من الجامعة، سُمح حذف البيانات الخام وفق الإجراءات الأكاديمية المعتمدة، ولن تُشارك مع أي جهة تجارية أو إدارية.

6.7 تجنب الإكراه

يُعدّ توزيع الاستبانة داخل بيئة العمل من الجوانب الأكثر حساسية أخلاقياً، لأن العلاقة الهرمية بين المشرّف والموظف قد تخلق ضغطاً ضمنياً يجعل الموظف يشعر بأن الامتناع عن المشاركة سيؤثر على علاقته بالإدارة. لذا تعمل الدراسة على تقادي ذلك من خلال توزيع الاستبانة عبر قنوات مستقلة عن الإدارة كمجموعات التواصل المهني أو بمساعدة وسيط محايد، مع التصريح الواضح بأن المشاركة تطوعية تماماً.

6.8 تجنب التحيز في اختيار العينة

حدد البحث عينة تتراوح بين 120 و200 موظف تُختار بأسلوب العينة العشوائية البسيطة من قطاعات صناعية متعددة. ولتجنب التحيز، يحرص الباحث على عدم الاختصار على معارفه الشخصية، وعدم استهداف منشأة بعينها، وعدم الاختصار على فئة وظيفية واحدة. إذ إن موضوعية اختيار العينة تُعزز قابلية تعميم النتائج.

6.9 التعامل مع تضارب المصالح

نظراً لأن الباحث يعمل في القطاع الصناعي، فمن الضروري الإفصاح لمشرّفَي البحث عن أي ارتباط مباشر بالمنشآت التي قد يُورّع فيها الاستبيان. كما ينبغي توضيح للمشاركين أن الباحث يعمل في هذه الدراسة بصفة أكاديمية مستقلة، وأن إجاباتهم لن تصله بأي صفة رقابية أو إدارية. وفي حال تعدّد ضمان ذلك، يُستحسن استبعاد تلك المنشأة من العينة.

6.10 تقييم المخاطر الأخلاقية

تُصنّف دراسات الاستبانة في مجال العلوم الإدارية عموماً ضمن الدراسات ذات المخاطر المنخفضة، نظراً لعدم تضمنها إجراءات طبية أو تجريبية. غير أن الدراسة الحالية لا تخلو من مخاطر محتملة خطر الخصوصية: قد يشعر بعض المشاركين بالقلق رغم إخفاء الهوية. وتُعالج هذه المخاوف بالتوضيح التام في مقدمة الاستبانة.

-الضغط المؤسسي: قد يتحاشى بعض الموظفين إبداء آرائهم النقدية. ويُقلّل هذا الخطر بعدم توزيع الاستبانة عبر قنوات الإدارة وتوضيح الاستقلالية الأكاديمية للبحث.

-الاستجابة الاجتماعية: قد يميل بعض المشاركين إلى تقديم إجابات تبدو مقبولة اجتماعياً بدلاً من إجاباتهم الحقيقية، وهذا يستدعي صياغة أسئلة محايدة للجهة قدر الإمكان.

6.11 أثر الالتزام الأخلاقي على جودة البحث

حين يثق المشاركون بأن إجاباتهم لن تُستخدم ضدهم وأنها سَتُعالج بسرية، فإنه يُجيب بصدق أكبر، مما يُنتج بيانات أكثر موثوقية. وعلى العكس، فإن غياب هذه الثقة يؤدي إلى استجابات متحفظة تُضعف من جودة البيانات ودقة النتائج.

وتجدر الإشارة إلى أن المجالات العلمية المحكّمة باتت تشترط الإفصاح عن بروتوكول الموافقة الأخلاقية كشرط للنشر. وهذا يعني أن الالتزام الأخلاقي لم يعد خياراً إضافياً بل متطلباً أكاديمياً لازماً.

سابعاً: الخاتمة

يتضح من خلال هذا التقرير أن أخلاقيات البحث العلمي ليست إطاراً نظرياً بعيداً عن الممارسة، بل هي إجراءات فعلية تؤثر في كل مرحلة من مراحل البحث. ويغدو الالتزام بهذه الإجراءات أكثر أهمية حين يتعلق البحث بأفراد حقيقيين، كموظفي المنشآت الصناعية الذين يُشاركون جزءاً من مواقفهم وآرائهم في الدراسة.

وفي سياق دراسة القيادة في السلامة وأداء الموظفين في المنشآت الصناعية السعودية، يقوم الالتزام الأخلاقي على ثلاثة محاور: الأول هو حماية المشاركين من خلال السرية والموافقة المستنيرة وتجنب الإكراه. والثاني هو نزاهة البيانات من خلال توثيق المصادر وعرض النتائج كاملةً دون انتقائية. والثالث هو موضوعية التحليل من خلال اختيار عينة متنوعة وتفسير النتائج بعيداً عن التوقعات المسبقة.

والتزام الدراسة بهذه المحاور يُعزز مصداقية نتائجها ويؤهلها للاستفادة منها في تطوير بيانات العمل الصناعية السعودية وتحسين منظومة السلامة المهنية. وفي المحصلة، يُعدّ الالتزام الأخلاقي جزءاً لا ينفصل عن منهجية البحث الجيد، وشرطاً أساسياً لنجاح المشروع النهائي في المرحلة القادمة.

American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>

Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.

Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Resnik, D. B. (2015). *What is ethics in research and why is it important?* National Institute of Environmental Health Sciences.
<https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/whatis>

Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 75–92.
<https://doi.org/10.1002/job.130>