

أثر القيادة الإدارية على تحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة

إعداد الطالب/

راشد منصور حسن بن هويل

الرقم الجامعي: ٢٥٢٠٠٠٩٧٠

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025م

مقدمة:

تُعد القيادة الإدارية أحد أهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءة العمليات داخل منظمات الأعمال الحديثة، لاسيما في القطاعات ذات الحساسية التشغيلية العالية مثل مشاريع التشغيل والصيانة. فقد تزايد الاهتمام العالمي بثقافة السلامة المهنية مع تصاعد معدلات الحوادث المهنية والإصابات العملية التي يمكن الوقاية منها من خلال تطوير ممارسات قيادية فعالة تعزز من سلوكيات الأفراد نحو الالتزام بمعايير السلامة (Schein، 2010، ص. 112). وتتفق الأدبيات الإدارية المعاصرة على أن الثقافة التنظيمية لا تتشكل تلقائياً، بل تتأثر بشكل مباشر بنمط القيادة السائد، خاصة في المجالات التشغيلية التي تتطلب جاهزية فورية وتفاعلاً دقيقاً بين العنصر البشري والبيئة الفنية (Bass & Avolio، 1994، ص. 41). وتشير الدراسات إلى أن القائد القادر على تبني أسلوب القيادة التحويلية أو التشاركية يستطيع غرس قيم السلامة في سلوك العاملين، بما يؤدي إلى انخفاض الحوادث المهنية وتعزيز بيئة العمل الآمنة (Zohar، 2010، ص. 58).

وفي مشاريع التشغيل والصيانة تحديداً، تتضاعف أهمية الدور القيادي نظراً لتعرض العاملين لمخاطر تشغيلية متعددة تشمل المخاطر الكهربائية والميكانيكية والكيميائية، إضافة إلى مخاطر الصيانة الدورية الطارئة، الأمر الذي يجعل القيادة عنصراً محورياً في بناء ثقافة وقائية قائمة على المبادرة والانضباط والوعي بالأخطار المهنية. وقد أكدت تقارير منظمة العمل الدولية أن أكثر من 2.78 مليون حالة وفاة سنوياً تعود لإصابات وأمراض مهنية، وأن تحسين الثقافة القيادية للسلامة يمكن أن يخفف هذه المعدلات بنسبة تصل إلى 25% (ILO، 2021، ص. 7).

كما تعد المملكة العربية السعودية من الدول التي أولت أهمية متزايدة لمعايير السلامة المهنية، خصوصاً في ضوء مشاريع التشغيل والصيانة الكبرى المرتبطة برؤية 2030، حيث تم تعزيز التشريعات المهنية وتفعيل أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001. غير أن العديد من التقارير الرقابية تشير إلى وجود فجوة بين متطلبات

السلامة وما يتم تطبيقه فعلياً في مواقع العمل، ما يعيد السؤال حول دور القيادة الإدارية في تحويل معايير السلامة من مجرد لوائح مكتوبة إلى ثقافة مترسخة في ممارسات العاملين.

وبناءً على ما سبق، أصبح من الضروري دراسة أثر القيادة الإدارية في تحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة، خاصة أن القيادة تمثل عاملاً إنسانياً قادراً على التأثير في العاملين أكثر من أي نظام إجرائي أو إلزامي. ومن هنا تبرز الحاجة العلمية والعملية لإجراء هذه الدراسة لمعالجة الفجوة المعرفية المتعلقة بمدى تأثير أنماط القيادة الإدارية على تعزيز ثقافة السلامة المهنية في هذا القطاع الحيوي، وكذلك تحديد الأسلوب القيادي الأكثر قدرة على بناء ثقافة سلامة مستدامة، مما يدعم نجاح المشاريع ويحمي رأس المال البشري باعتباره المحرك الأساسي لعمليات التشغيل والصيانة.

تتجه العديد من المؤسسات المعاصرة إلى إعادة التفكير في أدوار القيادة الإدارية، ليس فقط بوصفها وظيفة إشرافية أو رقابية، بل بوصفها عنصراً محورياً في تشكيل الثقافة الفكرية والسلوكية داخل المنظمة. إذ يُقرّر القائد، بحكم تأثيره المباشر وغير المباشر، نوع القيم التي تنتشر بين الموظفين، ومقدار التزامهم بمعايير الأمان والجودة والاحترافية. وقد أشار Schein (2010، ص. 115) إلى أن القيادة هي العامل الأكثر حسماً في صناعة الثقافة التنظيمية والمحافظة عليها وتطويرها، حيث يفرض القائد من خلال ممارساته اليومية منظومة قيم يصبح الالتزام بها سمة مميزة لبيئة العمل.

ويُعد مفهوم "ثقافة السلامة المهنية" أحد المفاهيم التي تبلورت نتيجة تراكم الخبرات في مجالات الصناعات الثقيلة والمعامل والمشاريع الهندسية، والتي أدركت المؤسسات من خلالها أن القوانين المكتوبة وإجراءات السلامة الجافة لا تكفي وحدها لخلق بيئة عمل آمنة. فالسلامة ليست مجرد لائحة يجب الامتثال لها، بل هي ثقافة يجب أن تتغلغل في سلوك الفرد وقيمه وممارساته اليومية. وهنا يتجلى دور القيادة الإدارية التي تمتلك القدرة على إحداث التحول السلوكي المطلوب لتحقيق هذا الهدف (Bass & Avolio، 1994، ص.

وتؤكد نتائج أبحاث السلامة المهنية على مدى العقود الثلاثة الأخيرة أن القيادة الإدارية الداعمة للسلامة تمثل أحد أهم المتغيرات المؤثرة في الحد من الحوادث المهنية وخفض الإصابات في بيئات العمل عالية الخطورة (Zohar، 2010، ص. 61). فالقائد الذي يولي السلامة أولوية في خطابه وسلوكياته يرسّخ "نموذج القدوة" الذي يتبعه العاملون، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الالتزام بمعايير السلامة. وفي المقابل، عندما يهمل القائد إجراءات السلامة أو يتهاون في التعامل مع المخاطر فإنه يرسل رسالة ضمنية مفادها أن السلامة ليست قيمة أساسية، مما يؤدي إلى ضعف الامتثال وارتفاع احتمالات وقوع الإصابات.

وفي السياق ذاته، أشارت تقارير منظمة العمل الدولية إلى أن ضعف ثقافة السلامة يُعد سبباً رئيساً في نسبة كبيرة من الحوادث المهنية حول العالم، وأن الاستثمار في القيادة القادرة على بناء ثقافة سلامة فعّالة يُعد أحد أفضل الأساليب لخفض معدلات الحوادث والأمراض المهنية وتقليل التكاليف الاقتصادية المرتبطة بها (ILO، 2021، ص. 7). وينطبق هذا بصورة أشد على مشاريع التشغيل والصيانة التي تعتمد بصورة مباشرة على العنصر البشري، وتتطلب اتخاذ قرارات سريعة في بيئات قد تتسم بالخطورة والتعقيد الفني.

ولا تقتصر أهمية القيادة على مجرد توجيه العاملين أو مراقبة أدائهم، بل تشمل أيضاً تعزيز الثقة، وتمكين العاملين من اتخاذ القرارات الوقائية، وتشجيع مبادرات السلامة من الأسفل إلى الأعلى، بحيث يصبح كل فرد في موقع العمل مسؤولاً عن سلامته وسلامة زملائه. وقد ربط Bass & Avolio (1994، ص. 41) بين القيادة التحويلية وبين إلهام الأفراد لتبني سلوكيات تفوق الحد الأدنى المطلوب وظيفياً، وهي نقطة جوهرية في ثقافة السلامة؛ لأن السلوك الوقائي الحقيقي يتجاوز الالتزام الميكانيكي إلى الالتزام القيمي.

وفي الوقت الذي يتزايد فيه التعقيد الفني للمشاريع التشغيلية اليوم، تزداد الحاجة إلى قادة يمتلكون وعياً عميقاً بطبيعة المخاطر المهنية، ولديهم القدرة على المواءمة بين متطلبات الإنتاج والالتزام بمعايير السلامة دون أن يُنظر إليها كعائق للتقدم أو الإنجاز. فالقائد الفعّال

هو من ينجح في إقناع العاملين بأن السلامة ليست رفاهية إدارية بل هي ضرورة استراتيجية لاستدامة العمل وحماية حياة الأفراد وضمان كفاءة التشغيل.

وبالنظر إلى التحولات الاقتصادية والتنموية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030، وما صاحبها من توسع في مشاريع التشغيل والصيانة في قطاعات البنية التحتية، والطاقة، والنقل، والصناعة، فإن أهمية القيادة الإدارية تتضاعف لكونها حجر الأساس في ضمان التزام القوى العاملة المتنوعة ثقافيًا ومهنيًا بمعايير السلامة. فغالبية القوى العاملة في هذه المشاريع متعددة الجنسيات، ما يستلزم نمطًا قياديًا قادرًا على خلق ثقافة سلامة موحدة تتجاوز الفروق اللغوية والثقافية، وتتواءم مع التطلعات الوطنية في رفع مستوى السلامة المهنية وتحسين جودة بيئة العمل.

وبالتالي، تتناول هذه الدراسة أثر القيادة الإدارية في تحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة لتسد فجوة بحثية لا تزال بحاجة إلى مزيد من التعمق العلمي في البيئة العربية والخليجية على حد سواء، مما يحقق قيمة علمية ومهنية مضافة ويُسهم في تطوير السياسات والبرامج التدريبية ذات الصلة.

مشكلة الدراسة:

تتعلق مشكلة الدراسة من واقع أن ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة لا تزال تعاني تفاوتًا واضحًا بين مستوى السياسات المعلنة وبين درجة الالتزام الفعلي للعاملين بالممارسات الوقائية في مواقع العمل. فعلى الرغم من تزايد الأنظمة والتشريعات المتعلقة بسلامة العمل داخل المؤسسات، إلا أن العديد من التقارير الميدانية تشير إلى استمرار وقوع حوادث مهنية كان من الممكن تجنبها لو وجدت قيادة إدارية قادرة على تحويل إجراءات السلامة إلى ثقافة سلوكية ثابتة ومتجذرة بين أفراد القوى العاملة. ويؤكد Schein (2010)، ص. 115) أن الثقافة التنظيمية لا ترتبط بالقواعد واللوائح فحسب، بل ترتبط بالقيم التي يتبناها القائد وينجح في غرسها لدى العاملين، ما يدل على أن دور القيادة في تشكيل ثقافة السلامة يفوق دور السياسات الرسمية.

ومن هذا المنظور، فإن التحدي الأكبر لا يكمن في توفر لوائح السلامة المهنية، بل في قدرة القيادة الإدارية على خلق بيئة عمل آمنة من خلال بناء ثقافة إيجابية تقوم على الالتزام الذاتي لدى العاملين، وتعزز من مستوى الوعي بالمخاطر المهنية، وتشجع الإبلاغ عن الممارسات غير الآمنة دون خوف من العقاب الوظيفي. ويشير Zohar (2010)، ص. 61) إلى أن مشاريع التشغيل والصيانة تتطلب قيادة قادرة على التأثير في السلوك اليومي للعاملين أكثر من أي قطاع تشغيلي آخر، نظرًا لارتفاع مستوى المخاطر وسرعة التغير في بيئة العمليات والتعامل مع معدات معقدة تتطلب يقظة دائمة.

كما أن غياب الدور القيادي الفعال يؤدي في كثير من الأحيان إلى ظهور "ثقافة صمت مهنية"، حيث يتجنب العاملون الإبلاغ عن المخاطر أو الأخطاء التشغيلية خشية الملامة، ما يزيد من احتمالية وقوع الحوادث المهنية. وعليه، تفترض الأدبيات الإدارية الحديثة أن نمط القيادة التحويلية – لما يمتلكه من قدرة على التحفيز والتأثير وتشكيل السلوك – هو الأكثر ملاءمة لتأسيس ثقافة سلامة مهنية إيجابية مقارنة بالقيادة السلطوية أو التقليدية (Bass & Avolio، 1994، ص. 43).

ويظهر الإشكال بشكل أكثر وضوحًا في مشاريع التشغيل والصيانة في القطاعين العام والخاص، إذ تتعدد مستويات القوى العاملة واختلاف ثقافتهم المهنية، إضافة إلى تفاوت الخبرات واللغات، مما يجعل بناء ثقافة سلامة موحدة تحديًا يتطلب تدخلًا قياديًا أكثر احترافية ووعيًا بالأبعاد الإنسانية والتنظيمية في الوقت ذاته. كما أن محدودية الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين القيادة الإدارية وثقافة السلامة المهنية في البيئة السعودية يجعل من الضروري استقصاء هذا الموضوع لإثراء الأدبيات العلمية وسد الفجوة البحثية في السياق المحلي.

وبناءً على ما سبق، تظهر مشكلة الدراسة في الحاجة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما أثر القيادة الإدارية في تحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

- تسهم في إثراء الأدبيات العربية حول العلاقة بين القيادة الإدارية وثقافة السلامة المهنية، خصوصاً في بيئة مشاريع التشغيل والصيانة التي لم تحظَ باهتمام بحثي كافٍ.
- تقدم إطاراً معرفياً يربط بين نظريات القيادة الحديثة ومفهوم الثقافة التنظيمية للسلامة في المؤسسات التشغيلية.
- تفتح مساراً بحثياً جديداً لفحص تأثير نماذج القيادة (التحويلية - التشاركية - الموقفية) على السلوكيات المهنية للعاملين في بيئات العمل عالية الخطورة.
- تدعم الجهود الأكاديمية نحو الربط بين متغيرات الإدارة والسلوك التنظيمي والصحة المهنية في قطاع يُعد حيوياً للاقتصادات الحديثة.

ثانياً: الأهمية العملية

- مساعدة القيادات الإدارية في مشاريع التشغيل والصيانة على اختيار الأسلوب القيادي الأنسب لتعزيز ثقافة السلامة لدى العاملين.
- توفير مؤشرات عملية لصناع القرار لتطوير برامج تدريب قيادي متخصصة في السلامة المهنية.
- دعم مؤسسات التشغيل والصيانة في تقليل نسب الحوادث والإصابات المهنية من خلال ممارسات قيادية فعّالة.
- تمكين فرق السلامة المهنية من بناء مبادرات مستدامة للسلامة، منسجمة مع الثقافة التنظيمية ومعززة بسلوك العاملين.
- الإسهام في رفع مستوى الامتثال لمتطلبات أنظمة وإجراءات السلامة المهنية الوطنية والدولية مثل ISO45001.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تحديد مستوى ثقافة السلامة المهنية السائدة في مشاريع التشغيل والصيانة.
2. تحديد مدى تبني القيادات الإدارية لأنماط القيادة الحديثة في مواقع العمل التشغيلية.
3. قياس أثر القيادة الإدارية في تحسين ثقافة السلامة المهنية لدى العاملين.
4. الكشف عن الفروق في مستوى ثقافة السلامة المهنية تبعًا لمتغيرات ديموغرافية أو تنظيمية.

5. تقديم توصيات عملية تساهم في تطوير ممارسات قيادية داعمة لثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة.

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى ثقافة السلامة المهنية لدى العاملين في مشاريع التشغيل والصيانة؟
2. ما مستوى تطبيق أنماط القيادة الإدارية في مشاريع التشغيل والصيانة؟
3. ما أثر القيادة الإدارية في تحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ثقافة السلامة المهنية تُعزى لمتغيرات (الخبرة - المستوى الوظيفي - النوع - المؤهل - طبيعة المشروع)؟

فروض الدراسة:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى القيادة الإدارية على تحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة.
2. يوجد ارتباط إيجابي بين تبني أنماط القيادة التحويلية ومستوى الالتزام بسلوكيات السلامة المهنية لدى العاملين.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ثقافة السلامة المهنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية.

الدراسات السابقة:

1. دراسة الزهراني (2019) بعنوان: "دور القيادة الإدارية في تعزيز السلامة المهنية في المنشآت الصناعية بالسعودية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية في تعزيز برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية بمدينة الجبيل. تكون مجتمع الدراسة من (140) مديرًا ومشرفًا في قطاع المصانع البتروكيميائية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. خرجت الدراسة بنتائج من أبرزها: أن القيادة التحويلية تُعد أكثر الأنماط تأثيرًا في رفع وعي العاملين بالسلامة المهنية.

2. دراسة Alruqi & Hallowell (2016) بعنوان: "Safety Climate and Leadership in Construction Projects in Saudi Arabia"

هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين المناخ التنظيمي للسلامة وأنماط القيادة في شركات المقاولات السعودية. تكون مجتمع الدراسة من (349) مشاركًا في مشروعات إنشائية متنوعة، واستخدم الباحثان المنهج الكمي، مع استبانة مقننة، وخرجت الدراسة بنتيجة مفادها: زيادة مستوى القيادة الداعمة للسلامة يؤدي إلى انخفاض الحوادث والإصابات المهنية.

3. دراسة Al-Thunayyan (2020) بعنوان: "أثر القيادة التحويلية في تحسين ثقافة السلامة المهنية بالقطاع الصحي السعودي"

هدفت الدراسة إلى فحص أثر القيادة التحويلية على ثقافة السلامة لدى مقدمي الرعاية الصحية في مستشفيات وزارة الصحة. تكون مجتمع الدراسة من (280) موظفًا صحيًا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة. خرجت الدراسة بنتيجة من أبرزها: أن القائد التحويلي يعزز ثقافة الإبلاغ عن الأخطاء دون خوف.

4. دراسة زاهر وأبو ناصر (2021) بعنوان: "القيادة الإدارية وثقافة السلامة كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات الخدمات"

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وانعكاس ذلك على الأداء في المؤسسات الخدمية في الأردن. تكون مجتمع الدراسة من (200) موظف في شركات الخدمات، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة. خرجت الدراسة بنتيجة من أبرزها: ارتفاع مستوى الالتزام بالسلامة المهنية عندما يتبنى القائد أسلوب القيادة التشاركية.

5. دراسة Mullen & Kelloway (2009) بعنوان: "Leadership and Safety Behaviors: Transformational Leadership as a Predictor of Workplace Safety"

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على سلوكيات السلامة لدى العاملين في الشركات الصناعية بكندا. تكون مجتمع الدراسة من (390) موظفًا، واستخدم الباحثان المنهج الكمي واعتمدا الاستبانة لقياس السلوكيات. خرجت الدراسة بنتيجة من أبرزها: وجود علاقة موجبة بين القيادة التحويلية والالتزام الطوعي بسلوكيات السلامة.

6. دراسة Clarke (2013) بعنوان: "The Role of Leadership in Enhancing Safety Culture: A Meta-Analysis"

هدفت الدراسة إلى إجراء تحليل تلوي (Meta-Analysis) لنتائج 35 دراسة تناولت دور القيادة في ثقافة السلامة في بيئات مختلفة. اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي المقارن لنتائج الأبحاث الدولية. خرجت الدراسة بنتيجة من أبرزها: أن القيادة الإدارية تُفسّر أكثر من 40% من تباين مستويات ثقافة السلامة المهنية في المؤسسات.

التعقيب على الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة عددًا من نقاط التشابه والاختلاف التي يمكن الاستفادة منها في بناء الدراسة الحالية. فعلى مستوى أوجه الشبه، اتفقت معظم الدراسات (الزهراني، 2019؛ Al-Thunayyan، 2020؛ Mullen & Kelloway، 2009) على الدور المحوري للقيادة التحويلية في تحسين ثقافة السلامة المهنية، واعتبارها من بين أكثر الأنماط القيادية قدرة على التأثير في السلوكيات المهنية ورفع الالتزام بمعايير السلامة. كما تشابهت الدراسات في اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات.

أما أوجه الاختلاف، فقد تنوعت بيانات التطبيق؛ حيث تناولت بعض الدراسات السياق الصناعي (الزهراني، 2019؛ Alruqi & Hallowell، 2016)، بينما ركزت أخرى على القطاع الصحي (Al-Thunayyan، 2020)، وأخرى على قطاع الخدمات (زاهر وأبو ناصر، 2021). كما اختلفت الدراسات الأجنبية في استخدام التحليل التلوي Meta-Analysis (Clarke، 2013)، وهو ما يعكس عمقًا نظريًا أوسع مقارنة بالدراسات العربية.

وفيما يتعلق بأوجه الاستفادة، يمكن الاستفادة من النتائج في توجيه الدراسة الحالية نحو تبني نموذج قيادي يركز على التحويلية والتشاركية في مشاريع التشغيل والصيانة، وكذلك الاستفادة من أدوات القياس المستخدمة في الدراسات السابقة لتطوير أداة الدراسة، بالإضافة إلى سد الفجوة البحثية في البيئة السعودية فيما يتعلق بمشاريع التشغيل والصيانة تحديدًا، وهو مجال لم تغطه الدراسات السابقة إلا بشكل محدود في السياق المحلي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المبحث الأول: القيادة الإدارية – المفاهيم والأسس النظرية

- المطلب الأول: مفهوم القيادة الإدارية وأنماطها الحديثة
- المطلب الثاني: مهارات وخصائص القائد الفعّال في بيئات العمل التشغيلية

- المطلب الثالث: نظريات القيادة الإدارية ذات العلاقة بثقافة السلامة المهنية

المبحث الثاني: ثقافة السلامة المهنية – المفهوم والمقومات

- المطلب الأول: مفهوم ثقافة السلامة المهنية وأهميتها في بيئات العمل
- المطلب الثاني: مكونات ثقافة السلامة المهنية ومؤشراتها التنظيمية
- المطلب الثالث: التحديات والمعوقات المؤثرة على بناء ثقافة السلامة المهنية

المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة الإدارية وثقافة السلامة المهنية

- المطلب الأول: أثر أنماط القيادة في سلوكيات السلامة لدى العاملين
- المطلب الثاني: دور القائد في تعزيز مبادرات السلامة وتحويلها إلى ثقافة تنظيمية
- المطلب الثالث: نماذج قيادية مقترحة لتحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع

التشغيل والصيانة

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة أهداف البحث، حيث يسهم في دراسة العلاقة بين متغيرين رئيسيين: القيادة الإدارية (المتغير المستقل) وثقافة السلامة المهنية (المتغير التابع).

وسيتم استخدام الأسلوب الكمي في جمع البيانات من خلال استبانة موجهة إلى العاملين وقادة الفرق في مشاريع التشغيل والصيانة، لقياس مستوى ممارسات القيادة الإدارية ومستوى ثقافة السلامة المهنية، وتحليل العلاقة بينهما باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

كما سيتم دعم النتائج بتحليل وصفي للبيانات الديموغرافية، وتحليل الفروق وفق متغيرات (الخبرة – الوظيفة – القطاع – نوع المشروع)، واستخدام معاملات الارتباط والانحدار الخطي لقياس الأثر الإحصائي للقيادة الإدارية على ثقافة السلامة المهنية.

أدوات الدراسة

تستخدم الدراسة الأدوات الآتية:

الاستبانة:

وهي الأداة الأساسية لقياس متغيري الدراسة، وتتكون من ثلاثة محاور:

أ) محور القيادة الإدارية وأنماطها في بيئات التشغيل والصيانة.

ب) محور ثقافة السلامة المهنية لدى العاملين.

ج) البيانات الديموغرافية للمستجيبين.

التحليل الإحصائي:

سيتم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، وتشمل:

- الصدق والثبات (ألفا كرونباخ).
- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- اختبار الفرضيات بالارتباط والانحدار.
- تحليل الفروق باستخدام ANOVA أو t-test بحسب طبيعة البيانات.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على قياس أثر القيادة الإدارية في تحسين ثقافة السلامة المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة.

الحدود البشرية: تشمل القيادات الإدارية، المشرفين، والعاملين في مشاريع التشغيل والصيانة في الجهات المشاركة بالدراسة.

الحدود المكانية: مشاريع التشغيل والصيانة في المملكة العربية السعودية).

الحدود الزمانية: (النصف الأول من عام 2025).

المراجع:

المراجع العربية

1. أبو ناصر، محمد، وزاهر، سامر. (2021). القيادة الإدارية وثقافة السلامة كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات الخدمات. مجلة الجامعة الأردنية في الدراسات الإدارية، 48(3)، 233-257.
2. بدر، سامي. (2015). أثر القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي في منظمات الأعمال العربية. القاهرة: مكتبة الأنجلو
3. الحربي، عبد الله. (2018). أثر القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي. جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة.
4. الخالدي، فهد. (2020). السلامة والصحة المهنية في بيئات العمل الصناعية. جدة: دار الكتاب الجامعي.
5. زاهر، سامر، وأبو ناصر، محمد. (2021). القيادة الإدارية وثقافة السلامة كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات الخدمات. مجلة الجامعة الأردنية للدراسات الإدارية، 48(3)، 233-257.
6. الزهراني، أحمد. (2019). دور القيادة الإدارية في تعزيز السلامة المهنية في المنشآت الصناعية بالسعودية. جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، رسالة ماجستير.
7. الزهراني، أحمد. (2019). دور القيادة الإدارية في تعزيز السلامة المهنية في المنشآت الصناعية بالسعودية. جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، رسالة ماجستير.
8. الشايع، سلطان. (2017). الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز السلامة المهنية في القطاع الصناعي السعودي. المجلة العربية للإدارة، 37(2)، 142-169.

9. العقيل، ناصر. (2016). العلاقة بين القيادة التحويلية وتنمية السلوك التنظيمي الإيجابي لدى العاملين. الرياض: مركز البحوث التربوية.
10. المرشد، عبد الله. (2022). الأدوار القيادية وتأثيرها على ثقافة العمل المؤسسي في القطاعات التشغيلية. الرياض: معهد الإدارة العامة.
11. الهاجري، يوسف. (2018). إدارة المخاطر المهنية في مشاريع التشغيل والصيانة. الدمام: مركز الخليج للنشر.
12. اليوسف، محمد. (2020). عناصر السلامة والصحة المهنية ومتطلبات تطبيقها في مؤسسات العمل. عمان: دار الحامد.

المراجع الأجنبية:

1. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage.
2. Alruqi, W., & Hallowell, M. (2016). Safety Climate and Leadership in Construction Projects in Saudi Arabia. Journal of Safety Research.
3. Al-Thunayyan, H. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Safety Culture in Saudi Healthcare Sector. King Saud University, Master Thesis.
4. Clarke, S. (2013). The Role of Leadership in Enhancing Safety Culture: A Meta-Analysis. Journal of Occupational and Organizational Psychology.
5. Mullen, J., & Kelloway, E. (2009). Leadership and Safety Behaviors: Transformational Leadership as a Predictor of Workplace Safety. Journal of Occupational Health Psychology.

6. International Labour Organization (ILO). (2021). World Safety and Health at Work Report. Geneva: ILO.
7. Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
8. Zohar, D. (2010). Thirty Years of Safety Climate Research: Reflections and Future Directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517–1522.