

تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة
السعودية للكهرباء

إعداد الطالب/

ظاهر أحمد العمري
251003310

إشراف/

د. فايز جراد

د. الفيصّل عبد الحميد

العام الدراسي:
2025

قائمة المحتويات

ii.....	قائمة المحتويات
vi.....	المستخلص:
7.....	الفصل الأول
7.....	الإطار العام للدراسة
8.....	المقدمة:
9.....	مشكلة الدراسة
10.....	أهمية الدراسة
10.....	أهداف الدراسة
11.....	تساؤلات الدراسة
11.....	فرضيات الدراسة
12.....	أنماط القيادة
12.....	مفهوم أنماط القيادة
12.....	أهداف القيادة الإدارية
12.....	أهمية القيادة الإدارية
13.....	أنماط القيادة الإدارية
14.....	محددات أنماط القيادة
14.....	المهارات القيادية
15.....	صفات القائد الإداري
15.....	عناصر القيادة الإدارية
16.....	أبعاد القيادة الإدارية
16.....	العوامل المؤثرة في القيادة الإدارية

17	تحديات القيادة الإدارية
18	السلامة المهنية:
18	مفاهيم السلامة المهنية
18	أهمية السلامة المهنية
18	أهداف السلامة المهنية
19	مسؤوليات السلامة المهنية
20	أنواع برامج السلامة المهنية
20	محددات السلامة المهنية
21	الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية
21	تحديات السلامة المهنية
22	خطوات اتباع برنامج السلامة المهنية في بيئة العمل
23	وسائل تحسين السلامة المهنية
25	الفصل الثاني
25	الدراسات السابقة والإطار النظري
26	الدراسات السابقة الخاصة بأنماط القيادة
29	الدراسات السابقة الخاصة بالسلامة المهنية
32	التعليق على الدراسات السابقة:
34	الفصل الثالث
34	منهجية الدراسة
35	مقدمة:
35	منهج الدراسة:
35	مجتمع البحث وعينته:
38	أداة الدراسة:
38	مفتاح التصحيح:
41	أساليب تحليل البيانات:
43	الفصل الرابع
43	النتائج والتوصيات
44	مقدمة:
44	الإجابة عن أسئلة الدراسة:

50.....	التحقق من صدق فروض الدراسة
52.....	ملخص نتائج الدراسة:
52.....	توصيات الدراسة:
54.....	المراجع
55.....	المراجع العربية:
58.....	المراجع الأجنبية:
60.....	الملاحق
61.....	الاستبانة
64.....	Abstract

الإهداء

إلى من ساهموا في صناعة هذا الإنجاز

بدءًا من منبع العطاء والإلهام التي كانت نورًا يضيء طريقي وكانت مدرسة الحياة الأولى فمنها تعلمت القيم والأخلاق، ومنها أستمّدت العزيمة والإصرار، أهديتها هذا العمل تقديرًا وإجلالاً لدورها العظيم فشكرًا أُمّي العظيمة.

والقائد الملهم قدوتي وسندي، الذي دائمًا ما يكون الصخرة الذي أرتكز عليها، ومن علمني القوة والثبات والمثابرة. فشكرًا والدي العزيز

وشكرًا لزوجتي و أولادي لصبرهم معي خلال لرحلتي العلمية، وكانوا سندًا لي، فوجودكم معي هو مصدر سعادتي دائمًا.

المستخلص:

استهدفت الدراسة الكشف عن تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (160) فرد من العاملين في شركة السعودية للكهرباء. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع المعلومات والبيانات من عينة الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساويا (4.13)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.72)، وأن مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاءت بدرجة كبيرة جدا، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.37)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وانحراف معياري بلغ (0.79)، وهذا يشير الى ارتفاع مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به، ووجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد أنماط القيادة على السلامة المهنية من وجهة العاملين في الشركة السعودية للكهرباء.

الكلمات المفتاحية: أنماط القيادة – السلامة المهنية- الشركة السعودية للكهرباء.

الفصل الأول

الإطار العام للدارسة

المقدمة:

تُعد الصحة والسلامة المهنية من الأسس الجوهرية في الحفاظ على حياة الإنسان وسلامته داخل بيئة العمل، إذ تمثل الوقاية من الأمراض والإصابات المهنية خط الدفاع الأول لحماية العاملين وضمان استمرارية الإنتاج. وتبرز أهميتها في ظل ما يشهده العالم من تعقد في بيئات العمل الصناعية وتعدد المخاطر المهنية الناتجة عن استخدام المعدات والآلات والمواد الكيميائية والضغوط الكهربائية، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الحوادث والإصابات التي لا تقتصر أثارها على الفرد فقط، بل تمتد لتشمل أسرته والمجتمع بأكمله (الطراونة، 2017).

وفي هذا الإطار، يمثل نظام الصحة والسلامة المهنية (OSHS) أحد المرتكزات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في بناء بيئة عمل منتجة وآمنة للعاملين، إذ يوفر هذا النظام الإطار التنظيمي والإداري الذي يضمن تكامل الأداء بين متطلبات العمل ومعايير السلامة، ولا يمكن تحقيق فاعلية هذا النظام إلا بوجود قيادة استراتيجية واعية تُسهم بفاعلية في رسم التوجهات، وتنمية رأس المال البشري، وتطوير ثقافة تنظيمية قائمة على الالتزام والمسؤولية، إلى جانب وضع أنظمة رقابية فعالة لمتابعة التنفيذ (معتوق وغومة، 2022).

فالقيادة الإدارية تُعد حلقة الوصل بين العاملين وخطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية، إذ تمثل العنصر البشري المحوري الذي تعتمد عليه المنظمة لتحقيق أهدافها وتطوير أدائها. ويرجع ذلك إلى ما يمتلكه القائد من سمات شخصية ومهارات مهنية تمكنه من التأثير في سلوك العاملين وتوجيههم نحو الأداء الفعّال، واختيار الكفاءات المناسبة، وتقديم الحوافز التي تعزز الدافعية، وتشجيع العمل بروح الفريق (بوشريط وعقون، 2023). لذلك، تُعد القيادة عنصراً أساسياً في نجاح أي مؤسسة في تطبيق خططها وتحقيق ثقافة تنظيمية تدعم السلامة المهنية.

وفي ظل بيئة العمل السعودية، تبرز الشركة السعودية للكهرباء كإحدى أكبر المؤسسات الوطنية التي تولي اهتماماً بالغاً بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية نظراً لطبيعة أنشطتها المرتبطة بالطاقة الكهربائية وما تتضمنه من مخاطر تشغيلية عالية. وتؤكد الشركة في سياستها الرسمية التزامها الكامل بتوفير بيئة عمل آمنة لجميع موظفيها ومقاوليها وزوارها، معتبرة أن السلامة مسؤولية مشتركة بين جميع العاملين، وأن إدارة المخاطر يجب أن تكون جزءاً أساسياً من ثقافة العمل اليومية. كما تلتزم الشركة بتقييم المخاطر ومراقبتها وتقليلها، وتوفير الموارد اللازمة لضمان بيئة عمل آمنة، إضافةً إلى التحقيق في الحوادث واتخاذ الإجراءات الوقائية لمنع تكرارها، وتعزيز ثقافة السلامة الإيجابية التي تشجع على الإبلاغ

عن المخاطر دون تبعات سلبية، في إطار الامتثال للأنظمة الوطنية ومعاييرها الخاصة في هذا المجال (الشركة السعودية للكهرباء، 2025).

ومن هنا تتبع أهمية دراسة تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء، إذ أن الدور القيادي الفعال يُعدّ أحد العوامل الجوهرية في تحقيق ثقافة السلامة وتعزيز الالتزام بإجراءاتها، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ويقلل من معدلات الحوادث والمخاطر. ويسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين النمط القيادي السائد ومستوى السلامة المهنية، وتحديد الأنماط القيادية الأكثر فاعلية في دعم ثقافة السلامة داخل بيئة العمل الكهربائية.

مشكلة الدراسة

تُعد السلامة والصحة المهنية من الركائز الأساسية لاستدامة المؤسسات وتحقيق كفاءتها التشغيلية، لا سيما في القطاعات التي تتعامل مع المخاطر العالية مثل قطاع الكهرباء. إذ تمثل بيئة العمل في هذا القطاع تحديًا كبيرًا لما تتضمنه من احتمالية التعرض للحوادث والإصابات نتيجة التعامل المباشر مع مصادر الطاقة الكهربائية والمعدات الصناعية الثقيلة. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن القيادة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في ترسيخ ثقافة السلامة داخل بيئة العمل، حيث تؤثر أنماط القيادة المختلفة في وعي العاملين، والتزامهم بالإجراءات الوقائية، ومستوى الأداء المهني العام (Basahel, 2021).

وفي المملكة العربية السعودية، تُعد الشركة السعودية للكهرباء من المؤسسات الرائدة التي تولي اهتمامًا كبيرًا بالسلامة المهنية من خلال تطبيق أعلى معايير إدارة المخاطر وتشجيع ثقافة الإبلاغ عن الحوادث دون تبعات سلبية (الشركة السعودية للكهرباء، 2025). ومع ذلك، فإن التحدي المستمر يتمثل في مدى فعالية القيادة داخل هذه المؤسسات

في دعم ممارسات السلامة وتعزيز الالتزام الجماعي بها. ومن هنا تنبثق مشكلة الدراسة على النحو التالي:

ما تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء؟

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية :

- (1) تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تسعى إلى إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمجالي القيادة التنظيمية والسلامة المهنية في بيئات العمل الصناعية عالية الخطورة مثل قطاع الكهرباء .
- (2) كما تُسهم في سد فجوة بحثية في الدراسات العربية والسعودية التي تناولت العلاقة بين سلوك القادة الإداريين وسلوك العاملين الوقائي في بيئات العمل التقنية، حيث ما تزال الأبحاث في هذا المجال محدودة مقارنة بالدراسات الأجنبية.
- (3) تُعد هذه الدراسة إضافة نوعية للإطار النظري للقيادة الإدارية، إذ تقدم تفسيرًا لكيفية تأثير أساليب القائد في توجيه العاملين نحو ثقافة السلامة والوقاية من المخاطر، مما يثري الجانب النظري في ميدان الإدارة والموارد البشرية والسلوك التنظيمي.

الأهمية التطبيقية:

- (1) لفت أنظار القادة في الشركة السعودية للكهرباء إلى أهمية تبني أنماط القيادة التي تعزز ثقافة السلامة المهنية وتقلل من معدلات الحوادث والإصابات في مواقع العمل.
 - (2) قد تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين بالشركة في إعداد برامج تدريبية وورش عمل للقادة والمشرفين تُعنى بتطوير مهارات القيادة الوقائية وتعزيز الوعي بسلوكيات السلامة المهنية.
- إعداد استبانة تساعد المسؤولين والباحثين في المؤسسات الصناعية الأخرى على قياس أثر أنماط القيادة على مستوى السلامة المهنية لدى العاملين في بيئات عمل مختلفة.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في الكشف عن تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء .

ويتفرع منه الأهداف التالية:

1. الكشف عن أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به.

2. التعرف على مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به.
3. تحديد تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء.

تساؤلات الدراسة

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به ؟
2. ما مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به ؟
3. ما تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية من وجهة العاملين في الشركة السعودية للكهرباء؟

فرضيات الدراسة

تتمثل الفرضية الرئيسة في: توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير (النوع- المؤهل- الوظيفة).

ويتفرع منه الفرضيات التالية:

- 1) توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير النوع
- 2) توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير المؤهل.
- 3) توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير الوظيفة.

المنطلقات النظرية

أنماط القيادة

مفهوم أنماط القيادة

عرفه (البيض، 2025، 22) بأنها: "هي أنظمة مختلفة أو مستويات تفكير يتبناها القادة لتنمية منظماتهم ويمكن لهم الانتقال من نمط إلى آخر، حسب نضج وتطور المنظمة التي يسهرون على تسييرها، وتختلف الأنماط حسب الأهداف العامة للمنظمة والصفات الشخصية والمهنية للقائد".

عرف (الرشدي والبهباني، 2024، 370) الأنماط القيادية بأنها: "سلوك القائد الذي يحاول من خلاله التأثير في الآخرين، ويشتمل على السلوكيات التوجيهية المتعلقة بالعمل، والسلوكيات المساندة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية".

أهداف القيادة الإدارية

ذكر (Sartania, 2021, 163) عدد من الأهداف للقيادة الإدارية

1. **مواءمة الموظفين مع استراتيجيات الشركة:** قائد المنظمة مسؤول عن توجيه الفريق نحو أهداف الشركة. وهو مسؤول أيضًا عن تحديد كيفية تنفيذ المهام، ومواءمة أهداف الشركة مع ما ينبغي على الموظفين فعله.
2. **زيادة الإنتاجية:** يميل القادة الذين يحفزون فرقهم ويتفاعلون معها إلى تحقيق مستويات إنتاجية أعلى.
3. **الاحتفاظ بالمواهب:** تُهيئ القيادة الجيدة بيئة عمل إيجابية يشعر فيها الموظفون بالتقدير والتحفيز للبقاء في الشركة.
4. **تحسين المناخ التنظيمي:** تُعزز القيادة الفعالة بيئة عمل صحية وتعاونية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.
5. **زيادة القدرة التنافسية:** تتمتع الشركات ذات القيادة الكفؤة بمكانة أفضل في السوق، إذ تُمكنها من تحسين عملياتها والابتكار المستمر.

أهمية القيادة الإدارية

ذكر (بوشريط وعقون، 2023، 43) أهمية القيادة الإدارية كالتالي:

1. تهدف القيادة إلى تحفيز أعضاء الفريق وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة.
2. تؤدي القيادة دورًا محوريًا في تنمية قدرات العاملين، من خلال توفير فرص التدريب والدعم والمساندة اللازمة لتطوير مهاراتهم وتحقيق نموهم المهني.
3. تسعى القيادة الفعالة إلى خلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة، من خلال تحديد العوائق التي تعيق أداء الفريق والعمل على معالجتها.

كما أوضح (الجمال وعباس، 2024، 3) عدد من المهام الأخر للقيادة الإدارية، كالتالي:

4. من مهام القيادة الأساسية توضيح رؤية المنظمة وأهدافها لجميع العاملين، بما يسهم في إلهامهم وتحفيزهم نحو العمل الجماعي لتحقيق تلك الرؤية المشتركة.
5. تمتلك القيادة الفاعلة القدرة على تقييم أداء الأفراد والفرق، وتقديم التغذية الراجعة البناءة التي تساعد على تحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه الجهود نحو التحسين المستمر.
6. كما تسهم القيادة في الحد من النزاعات والصراعات التي قد تنشأ بين الأفراد داخل البيئة التنظيمية، بما يعزز التماسك والتعاون بين أعضاء الفريق

أنماط القيادة الإدارية

هناك أنواع مختلفة من القيادة الإدارية كالتالي:

1. **النمط القيادي الأخلاقي:**
وهو ذلك النمط الذي يشير إلى مظاهر السلوك المناسب، التي يتم التعامل بها خلال الإجراءات والعلاقات الشخصية، والعمل على تحفيز هذا السلوك من خلال التواصل في اتجاهين هما التعزيز وصنع القرار، ومن أهم السلوكيات التي يتخذها القائد الأخلاقي هو الصدق والعدالة والشفافية، ونبذ الفساد الإداري
2. **نمط القيادة التحويلي:**
هو النمط الذي يهتم بالتغيير الواجب القيام به والتطلع إلى المستقبل، ويتميز القائد التحويلي يتميز بشخصيته الجذابة والمؤثرة، فهو قادر على التأثير في سلوكيات الموظفين وتوسيع مشاركتهم، وتشجع الموظفين على الابتكار والابداع (العبيدلي، 2023، 16).
3. **نمط القيادة الأوتوقراطية:**
وهي نمط القيادة التسلطية أو الاستبدادية، والتي يدور النمط من القيادة حول محور واحد هو إخضاع الأمور كافة لسلطة القائد الذي يقود المنظمة دون غيره، ولا يمكن للموظفين أن يشاركوا الرأي، فهي قيادة مبنية على الأنانية في اتخاذ القرارات، وترتكز على التهديد والخوف والإجبار.
4. **نمط القيادة البيروقراطية:**
تم بناء القيادة البيروقراطية على الالتزام والتقييد بحرفية القانون واتباع القواعد والنظم بدقة، والتوقع من الفريق بالسير على نفس المنهج دون أي ابتكار، وهذا النمط لا يحقق المبادرة أو يشجع عليها، كما أنه يهتم بالتعليمات والإجراءات.
5. **القيادة الإنسانية:** وهي تلك القيادة التي تعتمد على الاهتمام بالحاجات الإنسانية المختلفة بين الأفراد، واعتمدت على الثقة المتبادلة واحترام العاملين، والاهتمام باحتياجاتهم ورغباتهم (غسيري وفرحاتي، 2023، 37).
6. **القيادة الديمقراطية**
وهي تلك القيادة التي تعمل على اتخاذ القرارات بناء على مدخلات أعضاء الفريق المختلفين، فهي تعمل على تعزيز التواصل الداخلي والحوار المفتوح بين المديرين والموظفين، كما أنها من أنواع القيادة التي تحفز العمل الجماعي والثقة بين القائد والعاملين، ومن الخصائص المهمة الأخرى لهذا النوع من الإدارة أن القائد يعترف بنجاح أداء زملائه (الحضيري، 2025، 184).
7. **القيادة التبادلية**

- تعد القيادة التبادلية من أهم أنماط القيادة الحديثة، ومن أبعادها ما يلي:
- المكافأة المشروطة: والتي يتبادل القائد والعاملين المنفعة، حي يقوم القائد بمكافأة العاملين ذوي الأداء الحيد ولكن لابد أن يكون المقابل هو تحسين الأداء
 - التعزيز الإيجابي كزيادة الأجور و الترقية أو منح امتيازات خاصة.
 - الإدارة بالاستثناء: يقوم القائد بالإجراءات التصحيحية، وتنقسم إلى ما يلي:
 - 1- النشطة: يراقب القائد سير العمل ويتنبأ بالمشكلات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية أثناء حدوثها.
 - 2- الساكنة: لا يتدخل القائد إلا بعد ظهور النتائج غير المطابقة للمعايير، ثم يطبق الإجراءات المناسبة كالتنبيه أو النقل أو الفصل (عيسات، 2023، 232).

محددات أنماط القيادة

وضح (ارفيس، 2023، 48) عدد من المحددات للقيادة الإدارية كالتالي:

- **خصال القائد:** تشمل مجموعة من السمات والعوامل المؤثرة في أسلوبه القيادي، مثل السمات الشخصية، ونظام القيم الذي يؤمن به، والخبرة الفنية، والدافعية نحو الإنجاز، ومفهومه لذاته، وتصوراته عن مرؤوسيه.
- **خصال المرؤوسين:** فتتعلق بتوقعاتهم ومستوى نضجهم، وسلوكهم في التعامل مع القائد، واستعدادهم لتحمل المسؤولية، واهتمامهم بالمهمة وقدرتهم على استيعابها.
- **خصائص المهمة:** تتحدد بمدى وضوحها أو غموضها، وقابليتها للتقسيم، ومستوى استقلالية المرؤوسين في أدائها، فكلما زادت الاستقلالية قلّت الحاجة إلى توجيهه المباشر. كما تؤثر خصائص النسق التنظيمي والبيئة المحيطة بالمنظمة في طبيعة القيادة وأسلوبها.

المهارات القيادية

حدد (حسن وتيجاني، 2021، 52) ثلاثة مهارات قيادية لابد أن يمتلكها القائد الناجح، وهي كالتالي:

1. **المهارات الفنية:**
وهي تلك المهارات التي تحتاج إلى معرفة من قائد متخصص في إحدى فروع العلم، وبالتالي لابد أن يكون القائد الجيد على فهم جيد للأمور الفنية، كمهارة استخدام الحاسب الآلي، واستخدام أدوات وأجهزة محددة في التخصص الخاص به.
2. **المهارات الإنسانية:**
وهي المهارات التي توضح مدى قدرة القائد على التعامل مع الأفراد والجماعات، وتنسيق الجهود الخاصة بهم وتحفيز العمل الجماعي، وهي على العكس من المهارات الفنية التي تفترض قدرة على التعامل مع الأشياء والأجهزة، وهذه المهارة تعمل على وجود فهم متبادل بين القائد والمرؤوسين، والتعرف على اتجاهاتهم وميولهم وبالتالي إن التعامل مع الأشخاص أمر أصعب بكثير من التعامل مع الأشياء، لأن مجال العلاقات الإنسانية أكثر تعقيداً، من أبرز السمات المرتبطة بالمهارة الإنسانية استقامة القائد وتكامل شخصيته وأمانته وإخلاصه، وهي صفات تنعكس إيجاباً على سلوكه وتعامله مع الأفراد.

3. المهارات الذهنية:

وهي المهارة الذهنية القادرة على رؤية التنظيم الذي يقوده بكل شفافية، والعمل على الترابط بين أفكاره ونشاطاته وما مدى أثر أي تغيير قد يحدث على الجوانب الأخرى، كما أن قادر على ربط الأحداث وفهم العلاقات والروابط وغيرها، وتتأثر القيادة هنا بتأثر القوى السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

كما ذكر (قعلول وخيتاتي، 2025، 15) مهارات أخرى للقيادة الإدارية كالتالي:

1. المهارات الفكرية: وهي المهارات التي تتعلق بمدى قدرة القائد على التحليل والدراسة والمقارنة والاستنتاج والربط والتغيير الإيجابي.
2. المهارات التنظيمية: وهب المهارات التي تتعلق بمدى قدرة القائد على فهم نظريات لتنظيم والتطوير والنظرة إلى المنظمة على أنها نظام متكامل، وفهم البيئة المحيطة وتنسيق جهود العاملين للوصول إلى الأهداف.

صفات القائد الإداري

تتجلى صفات القائد الفعّال في مجموعة من السمات المميزة، منها (بكاي وتواتي، 2023، 8):

- النشاط العالي: إذ يبتعد عن التوافه ويركز على القضايا الجوهرية والمهمة.
- الالتزام بالأخلاقيات العليا: حيث تتطابق أخلاقياته الشخصية مع المهنية دون ازدواجية.
- القدرة على الإنجاز: من خلال التركيز على الأولويات وتحقيقها بكفاءة.
- الشجاعة: باتخاذ القرارات المناسبة في الوقت الملائم.
- روح الإبداع: يمتلك دافعاً ذاتياً نحو الابتكار والتجديد في العمل.
- الجدية والتفاني: ينجز مهامه بإتقان ويظهر التزاماً قوياً تجاه مسؤولياته.
- تحديد الأهداف: يبدأ بوضع أهداف واضحة تُوجّه عملية اتخاذ القرار.
- الحماس المستمر: ينقل حماسه إلى فريقه، مما يعزز دافعيتهم نحو التطوير والتميز.
- الحنكة: يتميز بقدرة عالية على إدارة المواقف الصعبة وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

عناصر القيادة الإدارية

حدد (قعلول وخيتاتي، 2025، 11) عناصر القيادة وهي كالتالي:

1. القائد:

وهو من أهم العناصر للقيادة، فهو من يقود الجماعة، ويتم تحديد مدى نجاح القائد أو فشله في مدى تأثيره على قيادة الجماعة، ومدى تغيير سلوكها تجاه الأهداف المراد تحقيقها، ويعد هو المسؤول عن القرار الأول والأخير في المنظمة.

2. المرؤوسين:

لا يمكن أن تتواجد القيادة دون وجود المرؤوسين، فالقيادة تعد ظاهرة اجتماعية لا يمكن أن تحدث إلا من خلال وجود تجمع بشري، وبالتالي فإن تلبية احتياجات الجماعة أمر هام بعمل القائد على القيام بهذه الاحتياجات.

3. **الأهداف المشتركة:** عادة ما تستهدف عملية التأثير في الجماعة من قبل القيادة تحقيق عدد من الأهداف المشتركة، ويوجه القائد جهود الجماعة في إطار موقف ما.
4. **ظروف الموقف أو بيئة القرار:** الموقف هو ما يُظهر شخصية القائد أمام الأفراد، فقد يكون هناك أفراد قادة في مواقف معينة وغير ذلك في مواقف مختلفة.
5. **التأثير:** يعد التأثير هو حجر الأساس للقيادة، حيث أنه هو السلوك الذي يجعل القائد قادر على تغيير سلوك الآخرين وبالاتجاه الذي يريه.

أبعاد القيادة الإدارية

ذكر (قعلول وخيتاتي، 2025، 13) عدد من الأبعاد الإدارية كالتالي:

1. **التنظيم:** وهو اختيار الموظفين والتأكد من كفاءتهم والمشاركة في تدريبهم على أفضل وجه والإشراف على تنفيذ القوانين والأنظمة المرتبطة بالموظفين.
2. **الاتصال:** العمل على إنتاج وتجميع وتحليل المعلومات الهامة لاستمرار العملية الإدارية، ويتم من خلال هذه الخطوة التعامل مع الموظفين بشكل مباشر وتعديل سلوكياتهم إلى الوجهة المطلوبة.
3. **تحفيز العاملين:** وهو إثارة القوة الحركية في الموظفين ودفعهم إلى الأمام والتغيير في سلوكياتهم.
4. **صناعة القرار:** اختيار البديل الأفضل من أجل تحقيق أفضل قدر من الأهداف المنشودة، وأقل عدد من النتائج الغير مرغوب فيها.
5. **الإشراف والتوجيه:** يشير الإشراف أو التوجيه إلى الدور الذي يقوم به القائد أو المشرف المسؤول عن إنجاز العمل من خلال الآخرين، ولا يقتصر هذا الدور على إصدار الأوامر والتعليمات أو مراقبة أداء المرؤوسين فحسب، بل يمتد إلى تحفيز الأفراد وخلق الدافع الداخلي لديهم لتحقيق إنتاجية وأداء أفضل.
6. **بناء فرق العمل:** فيتمثل في تكوين وحدة أو كيان اجتماعي يضم مجموعة من العاملين ضمن إدارة واحدة أو عدة إدارات، تجمعهم أهداف مشتركة وتنظمهم علاقات وقواعد سلوكية محددة تعزز التعاون وتحقيق النتائج المنشودة.

العوامل المؤثرة في القيادة الإدارية

ذكر (Yingting et al., 2025, 227) عدد من العوامل التي تؤثر على القيادة الإدارية كالتالي:

- **مستوى خبرة الموظفين:** لا يحتاج الموظفون ذوو الخبرة العالية إلى قدر كبير من الإشراف أو التوجيه لأداء مهامهم بفعالية، من ناحية أخرى، يحتاج الموظفون ذوو الخبرة المحدودة عمومًا إلى مزيد من التوجيه ويستفيدون من نطاق قيادة أصيق لتحقيق أفضل أداء.
- **تعقيد المهام:** لكن الفرق التي تُنجز مهامًا بسيطة وغير مُعقدة عادةً ما تحتاج إلى توجيه أقل وتعمل بكفاءة ضمن نطاق قيادي واسع. من ناحية أخرى، يحتاج الموظفون الذين يُديرون أنشطة مُعقدة ومتنوعة تشمل جهات مُختلفة إلى حضور إداري أوثق لتنسيق العمل وتوجيهه بفعالية.
- **مستويات تحفيز الموظفين:** بغض النظر عن مستوى الخبرة أو نوع الدور، يميل الموظف المُحفَّز إلى أن يكون أكثر استباقية وقدرة على أداء مهامه دون الحاجة إلى إشراف مستمر. في الفرق ذات المشاركة أو

التحفيز المنخفض، قد يكون من الضروري اعتماد نطاق قيادة أكثر تحديدًا، مع حضور قيادي أكبر، لضمان استمرارية العمل.

- **قدرات القادة:** لا تقتصر العوامل المتعلقة بالموظفين على التأثير على نطاق القيادة، بل تُعدّ سمات القادة أيضًا بالغة الأهمية، فعلى سبيل المثال، قد يكون بعض القادة مُلهمين ومتعاطفين، لكنهم يجدون صعوبة في التعامل مع متطلبات فريق كبير الحجم. وقد يتمتع آخرون بشخصية استراتيجية أكثر، ويؤدون أداءً أفضل عند مسؤوليتهم عن عدد كبير من المرؤوسين المباشرين.
- **مستوى استقلالية الموظف:** في الوقت الحاضر، أصبح الهيكل التنظيمي التقليدي، القائم على تسلسلات هرمية صارمة وخطوط إبلاغ واضحة، أقل شيوعًا مما كان عليه في الماضي. في العديد من القطاعات، من الشائع أن يعمل الموظفون باستقلالية تامة، وغالبًا ما يشكلون فرقًا ذاتية الإدارة في الغالب، في مثل هذه البيئات، قد لا يرغب المهنيون (أو لا يحتاجون) إلى توجيه مباشر ومستمر من القيادة.

تحديات القيادة الإدارية

ذكر (Toleikienė et al., 2024) عدد من التحديات للقيادة الإدارية كالتالي:

- تواجه القيادة في الإدارة تحديات عديدة قد تؤثر على أداء الفريق وتحفيزه. ومن أبرز هذه التحديات مقاومة التغيير. فعندما يحاول القائد تطبيق استراتيجيات أو عمليات جديدة، قد يتردد بعض أعضاء الفريق في قبول هذه التغييرات، مما يُولّد التوتر والصراع.
- من التحديات المهمة الأخرى التواصل الفعال. ففي بيئات العمل المؤسسية، قد يصبح التواصل مُربكًا، خاصة في الفرق الكبيرة أو الموزعة. لذا، يجب على القائد إيجاد طرق لإيصال رسائله بوضوح، وضمان توافق الجميع مع أهداف المؤسسة وتوقعاتها.
- قد تُشكّل اختلافات الشخصية وأساليب العمل بين أعضاء الفريق تحديًا أيضًا. على القائد إدارة التنوع بطريقة تُعزز التعاون والانسجام. وهذا يتطلب حساسيةً وقدرةً على التوسط في النزاعات، بالإضافة إلى تعزيز بيئة شاملة يشعر فيها الجميع بالاحترام والتقدير.
- أخيرًا، يُشكّل الضغط والتوتر لتحقيق النتائج تحديًا كبيرًا لأي قائد. فضغط العمل والحاجة إلى اتخاذ قرارات سريعة قد يؤديان إلى الإرهاق العاطفي، مما يؤثر سلبًا على فعالية القيادة. لذا، يُعدّ إيجاد توازن سليم بين الضغط لتحقيق النتائج ورفاهية الفريق أمرًا بالغ الأهمية لمواجهة هذه التحديات بفعالية.

كما وضع (Hossain, 2023) عدد من التحديات التي تواجه القيادة الإدارية الحديثة، كالتالي:

1. الوقت، وهذا يعني أنهم بحاجة إلى قيادة محترفين يحملون معهم وجهات نظر ومهارات وقيم مختلفة تمامًا.
2. دعم تطوير الفريق: يرغب الموظفون بشكل متزايد في العمل لدى المنظمات التي تدعم تطورهم المهني، وسيطلب هذا العمل من القادة أن يكون لديهم القدرة على تحديد المواهب، وتقييم أداء الفريق، وتقديم فرص التدريب، وتقديم ردود الفعل البناءة، وأكثر من ذلك بكثير.
3. التكيف بسرعة مع تغيرات السوق: مع تزايد المتطلبات الجديدة باستمرار، أصبحت القدرة على التكيف السريع أمرًا بالغ الأهمية، ونتيجةً لذلك، يُتوقع من القادة اليوم أن يكونوا أكثر استباقية ومرونة وابتكارًا.

السلامة المهنية:

مفاهيم السلامة المهنية

عرفه (تماسيني، 2024، 9) بأنه: "هي جميع الإجراءات التي تضعها وتتخذها السلطة العليا من أنشطة وبرامج واحتياطات استباقية واستشرافية، تتعلق بالعنصر البشري وسلامته المهنية، والتي تهدف إلى حمايته من المخاطر والتهديدات مثل الأمراض والإصابات المهنية. ويتم ذلك من خلال توفير ظروف نفسية وصحية ومادية آمنة، خالية من كل ما يمكن أن يعرض الأفراد للخطر".

عرفه (السيد، 2024، 1880) بأنه: "جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية، والفنية، والطبية، التي تشمل حماية عناصر الإنتاج الصناعية والزراعية والتجارية، وتأمين الوقاية من الأخطار كافة قبل وقوعها، لكما أمكن ذلك، وإيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة وصحة العاملين في الأعمال كافة".

أهمية السلامة المهنية

ذكر (بن سبع وبلعور، 2020، 8) الفوائد التي تقدمها السلامة المهنية للمنظمة وهي كالتالي:

1. تقليل تكاليف العمل:

حيث أن الإدارة السليمة لبيئة العمل تعمل على تجنب الكثير من الحوادث والمخاطر والأمراض المهنية، وبالتالي تقلل من التكاليف التي تقدمها المنظمة سواء كانت مادية أو معنوية كتعويضات مدفوعة للعاملين وعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطيل العمل.

2. توفير بيئة تعمل صحية وقليلة المخاطر:

إن الإدارة مسئولة عن السلامة المهنية خلال بيئة العمل مثل توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، كما أنها مسئولة عن تقليل الآثار النفسية السلبية التي قد تُصيب العاملين بعد التعرض للحوادث والمخاطر، حيث أن آثارها الموجودة في مشاعر العاملين قد تمتد للزبائن الذي يتعاملون معهم.

3. توفير نظام العمل المناسب:

تعمل إدارة السلامة المهنية على توفير الأجهزة والمعدات المناسبة والضرورية وكذلك السجلات النظامية حول الحوادث والأمراض والمخاطر والإصابات، والتعلم منها بالمستقبل.

4. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين:

تعمل السلامة المهنية على خلق سمعة جيدة تجاه المنافسين، وبالتالي من الممكن استقطاب الأفراد ذوي الكفاءة والمواهب والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

أهداف السلامة المهنية

ذكر (عطية، 2025، 635) عدد من الأهداف الهامة للسلامة المهنية بالمنظمة كالتالي:

1. تعمل السلامة المهنية على حماية العنصر البشري، وذلك من خلال الحفاظ عليه من التعرض للمخاطر أو الحوادث أو الإصابات خلال العمل.
2. توفير بيئة عمل آمنة يشعر من خلالها العنصر البشري بالطمأنينة والأمان والراحة، وتزيد من ثقته بنفسه وترفع من معنوياته، وبالتالي تزيد من إنتاجيته.
3. تعزيز الثقافة التنظيمية التي تعمل على إعلاء مفهوم الصحة والسلامة المهنية بالمنظمات.
4. زيادة الوعي الفردي والجماعي لدى الموظفين في المنظمات من خلال التعامل مع أساليب العمل الآمنة، وطرق العمل الملائمة لأداء المهمات بطريقة تراعي قواعد السلامة.
5. تجنب المساءلة القانونية بسبب انتهاكات السلامة والصحة المهنية.

كما حدد (عايس وعرابه، 2022، 16) الأهداف التي تسعى لها السلامة المهنية كالتالي:

- تخفيض معدل دوران العمل.
- تخفيض معدلات الغياب للعاملين.
- تعزيز سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة.
- مراعاة عدم الإهمال في العمل.
- تحديد المخاطر التي يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه من المخاطر المهنية.

مسؤوليات السلامة المهنية

ذكر (إسماعيل ورزق، 2024، 209) المسؤوليات المتعلقة بالإجراءات السلامة كالتالي:

1. **تدريب العاملين:**
لابد أن يتم تدريب العاملين بصورة كاملة لممارسة الأعمال داخل المنظمة مع الحرص أن يقوم العامل حريص أن يكون أقل عرضة للحوادث وغيرها من الإصابات ببيئة العمل، والعمل على تدريبهم قبل البدء بالعمل، وإقامة اختبارات تؤكد جاهزيتهم.
2. **التنظيم الجيد:**
لابد من تنظيم مكان العمل والأدوات وبالتالي تساهم في تقليل نسبة الأخطاء والحوادث، فالعمال الذي يرتب أدواته يقوم بعمله بسهولة ودقة وبدون مخاطر.
3. **العوامل البيئية:**
لابد من توفير بيئة عمل مريحة، كالتهووية الجيدة وإضاءة جيدتين، والعمل على تجنب الأعمال الشاقة أو درجات الحرارة المرتفعة التي قد تكون سبب في القيام بالحوادث.
4. **التدريب على معدات السلامة:**
لابد من تدريب العمال بشكل مستمر على استخدام معدات وأجهزة السلامة بالطريقة الصحيحة، لأنها ستكون الدرع الواقي الذي يحميهم عند التعرض للمخاطر في بيئة العمل.
5. **الصيانة المخططة:**

الالتزام بالصيانة المستمرة والدورية لآلات والمعدات وهو ما يقلل من الأعطال والحوادث، كما أنه يحافظ على جودة الإنتاج.

أنواع برامج السلامة المهنية

حدد (سعد الله وسعودي، 2024، 24) ثلاثة أنواع من السلامة المهنية وهي كالتالي:

أولاً: برامج الصحة الجسمية

لابد من القيام بفحوصات دورية للعاملين للتأكد من سلامتهم من الأمراض المختلفة، مع تقديم الفحوصات الطبية للعاملين الجدد، حيث تلجأ العديد من المنظمات للتعاقد مع المستشفيات المجانية لمعالجة موظفيها وفق شروط محددة لتغطية جزء من التكاليف الخاصة بالعلاج.

ثانياً: برامج الصحة النفسية والعقلية

تعدّ الصحة النفسية والجسدية مترابطتين ارتباطاً وثيقاً، إذ يجب الاهتمام بهما على حدّ سواء، لأن كثيراً من الأمراض الجسدية تنشأ من أسباب نفسية، والعكس صحيح. ويظهر التوازن النفسي في قدرة الفرد على التوافق مع ذاته وبيئة عمله، بينما يؤدي ضعف التوافق إلى أزمات نفسية قد تستدعي العلاج، ولذلك تسعى المنظمات إلى تهيئة بيئة عمل صحية تراعي الجوانب النفسية والمهنية للعاملين، عبر تقليل الضغوط وتوفير الدعم المناسب، وقد أكدت منظمة الصحة العالمية (WHO) أن الصحة المهنية تشمل الجوانب الجسمية والعقلية والاجتماعية، وليس فقط غياب المرض، بل الشعور بالراحة والإشباع النفسي والاجتماعي، ولتحقيق ذلك، ينبغي أن تعتمد المؤسسات سياسة واضحة للرعاية الصحية، وتوفر مختصين في الصحة النفسية والجسدية، إضافة إلى التعاقد مع مستشفيات لتقديم الرعاية عند الحاجة، وتوفير معدات إسعافية في أماكن العمل للحالات الطارئة.

محددات السلامة المهنية

يتوقف نجاح وفعالية وضع الإجراءات السليمة للسلامة المهنية في أي منظمة إلى عدد من العوامل، من أهمها ما يلي (أمزيان ومهدي، 2025، 51):

1. الأهداف: كلما كانت الأهداف العامة والفرعية واضحة ومحددة ودقيقة كلما كانت فرصة وضع إجراءات السلامة المهنية سليمة وناجحة.
2. السياسات: كلما كانت السياسات العامة والفرعية واضحة ودقيقة، كلما كانت الإجراءات التي تسعى لها المنظمة في السلامة المهنية أكثر كفاءة وفعالية.
3. الاختصاصات: كلما كانت المنظمة أكثر دقة في تحديد الاختصاصات والأنشطة والوظائف اللازمة لتنفيذ السياسات كلما كانت الإجراءات للسلامة المهنية أكثر فاعلية.
4. طبيعة الأعمال: كلما كانت الأعمال في المنظمة معقدة وخطرة، كلما كانت السلامة المهنية أكثر حرصاً، وتستلزم إجراءات مطولة.

5. متطلبات بيئية: إن القوانين والتشريعات الحكومية ومتطلبات العمل والموردين من أهم العوامل التي من الواجب أخذها في الحسبان عند تصميم وتنفيذ الإجراءات المتعلقة بالسلامة المهنية.

الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية

ذكر (فاضل وبلال، 2024، 84) عدد من الإجراءات الإدارية الهامة المتبعة بالمنظمة للحفاظ على مستوى السلامة المهنية ومن أهمها ما يلي:

1. العمل على مراقبة تنفيذ التعليمات المتعلقة بالسلامة المهنية للعاملين بالمؤسسة، ومكافأة العاملين والرؤساء الملتزمين بإجراءات السلامة وتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
2. العمل على تقديم ورش عمل ودورات مستمرة ودورية عن مواضيع السلامة العامة للعاملين.
3. العمل على وضع لوحات إرشادية وتحذيرية في مختلف مواقع العمل.
4. القيام بعدد من الجولات الدورية للتأكد من مدى التزام العاملين بإجراءات السلامة المهنية.
5. متابعة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل وإعداد التقارير الدورية.
6. التحقق من إصابات العمل وأسبابها والعمل على معالجة الأسباب وتوفير مستمر لمستلزمات السلامة العامة.

تحديات السلامة المهنية

وضح (Lindholm et al., 2020, 113) عدد من التحديات المتعلقة بالسلامة المهنية بالمنظمات كالتالي:

- الامتثال للمعايير واللوائح: قد يكون من الصعب مواكبة أحدث معايير ولوائح السلامة المهنية العديدة والالتزام بها، فالتشريعات تتغير باستمرار، وتحتاج الشركات إلى التكيف بسرعة لتجنب الغرامات والعقوبات، وهو ما قد يُشكل تحديًا نظرًا لضيق الوقت ونقص الكوادر المتخصصة داخل الشركة.
- تدريب وتطوير الموظفين: تعتمد سلامة مكان العمل على سلوك الموظف. يُعدّ ضمان تدريب الجميع جيدًا ووعيهم بإجراءات السلامة أمرًا أساسيًا، ومع ذلك، فإنّ دوران الموظفين ونقص برامج التدريب المستمرة قد يُضعف فعالية هذه التدريبات.
- تحديد المخاطر والتخفيف منها: يُعدّ تحديد جميع المخاطر المحتملة في بيئة العمل تحديًا مستمرًا. علاوة على ذلك، يتطلب وضع وتنفيذ تدابير للتخفيف من هذه المخاطر معرفة فنية متخصصة وموارد كافية.
- إدارة معدات السلامة: يُعدّ الحفاظ على معدات السلامة في حالة عمل مثالية أمرًا بالغ الأهمية. ويشمل ذلك الصيانة الدورية، بالإضافة إلى استبدال المعدات البالية أو القديمة، وقد يُعرّض سوء إدارة هذه المعدات سلامة العمال للخطر.
- ثقافة السلامة: يُعدّ تعزيز ثقافة السلامة التي يلتزم بها جميع الموظفين، بغض النظر عن أدوارهم، بالسلامة المهنية تحديًا كبيرًا، ويجب ترسيخ ثقافة السلامة على جميع مستويات المؤسسة لتحقيق فعاليتها وأهدافها.

خطوات اتباع برنامج السلامة المهنية في بيئة العمل

يتطلب تطبيق نظام إدارة السلامة المهنية نهجًا دقيقًا ومنظمًا لضمان الفعالية والامتثال للمعايير، واللوائح. وتلعب الخطوات الأولية دورًا حاسمًا في هذه العملية، وترسي أسس بيئة عمل آمنة وصحية (Ahmad, 2022):

1. **تحليل الوضع الحالي:** قبل تطبيق نظام إدارة السلامة المهنية، من الضروري إجراء تحليل شامل للوضع الراهن للشركة. يتضمن ذلك تقييم المخاطر الحالية، وتحديد مجالات التحسين، ومراجعة ممارسات السلامة الحالية.
2. **التزام من الإدارة العليا:** يُعدّ دعم الإدارة العليا والتزامها أمرًا أساسيًا لنجاح تطبيق نظام إدارة السلامة المهنية. ويجب على القيادة إظهار التزام قوي بالسلامة والصحة المهنية من خلال وضع أهداف واضحة وتخصيص الموارد المناسبة.
3. **مشاركة الموظفين:** يُعدّ إشراك الموظفين منذ البداية أمرًا أساسيًا لضمان قبول نظام إدارة السلامة المهنية وفعاليتها. ويُعدّ توضيح الأهداف، وإشراك الموظفين في القرارات، وتوفير فرص للتعليقات والتغذية الراجعة، جوانب أساسية في هذه الخطوة.
4. **تحديد المتطلبات القانونية والتنظيمية:** من الضروري تحديد وفهم المتطلبات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالسلامة المهنية. ويشمل ذلك القوانين واللوائح ومعايير الصناعة التي يجب على المؤسسة الالتزام بها لضمان الامتثال وحماية العمال.
5. **تقييم الموارد اللازمة:** إن التقييم الشامل للموارد اللازمة، مثل الموظفين المؤهلين ومعدات السلامة والتدريب وأدوات المراقبة، أمر ضروري لضمان التنفيذ الفعال لنظام إدارة السلامة المهنية.
6. **تطوير خطة عمل فعالة للسلامة والصحة المهنية:** تُعدّ السلامة والصحة في مكان العمل من الجوانب الأساسية لرعاية الموظفين وسير العمل بسلاسة في الشركة. لذا، يُعدّ وضع خطة عمل فعالة للسلامة والصحة في مكان العمل أمرًا بالغ الأهمية لضمان بيئة عمل آمنة وصحية.
7. **تقييم المخاطر والضعف:** قبل وضع أي خطة عمل، من الضروري إجراء تقييم شامل للمخاطر ونقاط الضعف الموجودة في بيئة العمل. يشمل ذلك تحديد المخاطر المحتملة، وتحليل الحوادث السابقة، وتقييم ظروف العمل الحالية.
8. **تحديد الأهداف والغايات:** بناءً على تقييم المخاطر، من المهم وضع أهداف وغايات واضحة للسلامة والصحة المهنية. ينبغي أن تكون هذه الأهداف محددة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وذات صلة، ومحددة زمنيًا، مما يوفر توجيهًا واضحًا لخطة العمل.
9. **تنفيذ التدابير الوقائية:** بعد تحديد الأهداف، من الضروري تطبيق تدابير وقائية للحد من المخاطر المحددة. قد يشمل ذلك توفير معدات الوقاية، وإعادة تنظيم إجراءات العمل، وتطبيق ممارسات أكثر أمانًا.
10. **المراقبة والمراجعة المستمرة:** ينبغي أن تتضمن خطة العمل نظامًا للمراقبة والمراجعة المستمرة لضمان فعالية التدابير الوقائية وإجراء التعديلات اللازمة عند الضرورة. وقد تشمل المراقبة عمليات تفتيش دورية، وتحليل البيانات، وتلقي ملاحظات الموظفين.

وسائل تحسين السلامة المهنية

من أهم التدابير لتحسين السلامة المهنية ما يلي:

1. إجراء حملات تدريبية وتوعوية مستمرة:

يعد التدريب المستمر للموظفين أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على مستوى عالٍ من الوعي فيما يتعلق بممارسات السلامة في مكان العمل، ويتيح التدريب للعمال البقاء على اطلاع دائم بإجراءات السلامة والتغييرات في اللوائح، وبهذه الطريقة، يستطيع الموظفون التعرف على المخاطر في أنشطتهم اليومية والتخفيف منها، مما يقلل من وقوع الحوادث والوقائع.

2. تشجيع استخدام معدات الحماية الشخصية ومعدات الحماية الجماعية:

يعد تشجيع استخدام معدات الحماية الشخصية ومعدات الحماية الجماعية أمراً ضرورياً لضمان سلامة العمال، إن توفر معدات الحماية الشخصية مثل الخوذات والنظارات والقفازات للحماية للعمال بشكل فردي، في حين أن معدات الحماية الجماعية، مثل طفايات الحريق وعلامات السلامة، تقيد المجموعة، ويجب أن يكون الاستخدام السليم لهذه المعدات جزءاً لا يتجزأ من تدابير السلامة في مكان العمل، بدءاً من الإشراف والتعزيز المستمر لأهميتها، فالموظفين يستخدمون معدات الحماية الشخصية كأحد إجراءات السلامة في مكان العمل.

3. تحديد المتخصصين المؤهلين لهذا الدور:

يعد اختيار الموظفين ذوي المهارات والشهادات اللازمة لكل دور أمراً أساسياً للسلامة في مكان العمل، إن المحترفين المؤهلين لديهم القدرة بشكل أفضل على التعامل مع المعدات المعقدة والمواقف الخطرة، مما يقلل من احتمال وقوع الحوادث الناتجة عن الخطأ البشري، لذلك، يجب أن يكون التأهيل مصحوباً بتقييم مستمر للأداء والمهارات الفنية (سعد الله وسعودي، 2024، 28).

4. مراقبة البيانات وتنظيم المعدات:

يعد المراقبة المنتظمة لبيئات العمل أمراً بالغ الأهمية لتحديد الظروف الخطرة المحتملة والتأكد من أن المعدات تعمل وفقاً للمعايير واللوائح، وتعد عمليات التفتيش المنتظمة والصيانة الوقائية ممارسات تساعد على تجنب أعطال الآلات والمخاطر الأخرى المرتبطة ببيئة العمل، وبالتالي منع الحوادث (Adamopoulos et al., 2023, 3).

5. تنظيم بيئة العمل بشكل أفضل:

يؤثر تنظيم بيئة العمل بشكل مباشر على السلامة. فأماكن العمل النظيفة والمنظمة جيداً تمنع الحوادث، كالتعثر والسقوط، تُعدّ لافتات المخاطر الواضحة والحفاظ على الممرات الخالية من العوائق من الجوانب الأساسية لحركة العمال الآمنة. كما يُحسّن التنظيم من كفاءة العمليات، ويُقلّل من التوتر واحتمالية حدوث الأخطاء (Abdrakhmanov et al., 2020).

6. إنشاء أنظمة اتصال فعالة:

أنظمة التواصل الفعالة ضرورية لخلق بيئات عمل آمنة. يضمن التواصل الجيد إطلاع جميع الأطراف على العمليات الجارية، والظروف البيئية، وأي مخاطر محتملة، وقد تشمل هذه الأنظمة لافتات واضحة، أو أنظمة مكبرات صوت، أو أجهزة اتصال إلكترونية، مما يسهل تبادل المعلومات الهامة بسرعة.

7. تطوير برامج الصحة والعافية:

تُعدّ برامج الصحة والعافية تدابير قيّمة للسلامة في مكان العمل، فهي لا تهدف فقط إلى علاج الأمراض المهنية، بل أيضًا إلى الوقاية منها، وتعزيز نمط حياة صحي بين العمال، يمكن أن يشمل ذلك أنشطة تُعزز الصحة البدنية والعقلية.

8. التقييمات الصحية الدورية والدعم النفسي:

وبهذه الطريقة، نساهم في تحسين الصحة العامة وتقليل الوقت الضائع بسبب المشاكل الصحية.

9. التحقيق في الحوادث:

إن إجراء تحقيق شامل في حوادث مكان العمل أمر مهم لفهم أسبابها ومنع وقوع حوادث مماثلة في المستقبل، من هذا المنظور، يُساعد تحليل ملابسات كل حادث على تحديد العيوب في العمليات أو المعدات أو تدريب العمال. وهذا يُتيح تطبيق إجراءات السلامة التصحيحية في مكان العمل والتحسين المستمر لممارسات السلامة (Neto et al., 2023, 17).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة الخاصة بأنماط القيادة

دراسة (Ahmed, 2025) بعنوان " أنماط القيادة الأكثر فعالية في الجامعات العربية، من وجهة نظر الأكاديميين، مع

تطبيقها في جامعات المملكة العربية السعودية والسودان ومصر والعراق والمغرب."

هدفت الدراسة إلى تحديد أنماط القيادة (التحويلية- الروحية - الخدمية- المعاملاتية- السلبية) التي يُعتبرها أعضاء هيئة التدريس الأكثر فعالية في الجامعات العربية عبر عدد من الدول (السعودية، السودان، مصر، العراق، المغرب)، من وجهة نظرهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة في استبيان. وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية عبر الدول المشار إليها. وتوصلت النتائج إلى أن أنماط القيادة موجودة بمستوى مرتفع عمومًا، بأن القيادة التحويلية احتلت المرتبة الأعلى في تقييم الفعالية، تليها القيادة الروحية، ثم الخدمية، ثم المعاملاتية، بينما القيادة السلبية كانت أقل. تُظهر الدراسة أن الأكاديميين يعطون قيمة عالية للقيادة التي تجمع بين التحويلية والقيم الأخلاقية / الروحية والخدمية.

دراسة الصباغ وآخرون. (2025). بعنوان "دور أنماط القيادة في دعم التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المصرية".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور أنماط القيادة السائدة (التحويلية- التبادلية - الاخلاقية- التشاركية- الخادمة) في تحقيق التميز التنظيمي في الشركتين محل الدراسة، وقد بلغ إجمالي عدد العينات (٤٤٣) مفردة وموزعة (عدد ٣٢٩ مفردة في شركة المقاولات العامة المصرية- شركة مختار إبراهيم سابقا)، (عدد ١١٤ مفردة في شركة الشمس للإسكان والتعمير العقارية) ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أنه توجد علاقة ارتباط طردي قوى ومعنوي بين كل من أنماط القيادة السائدة بشركتي المقاولات المصرية محل الدراسة وبين التميز التنظيمي بصورة إجمالية وبين أنماط القيادة السائدة بشركتي المقاولات المصرية محل الدراسة وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمي (تميز الهيكل التنظيمي، تميز استراتيجي، تميز قيادي، تميز المرؤوسين، تميز تقديم الخدمة، تميز الثقافة التنظيمية) على حدى، كما أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوي مباشر طردي للقيادة التحويلية على التميز التنظيمي بمعامل تأثير طردي مباشر، كذلك توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي مباشر للقيادة التبادلية على التميز التنظيمي، أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوي طردي مباشر للقيادة الأخلاقية على التميز التنظيمي بمعامل تأثير طردي مباشر، كما أكدت الدراسة على وجود تأثير معنوي طردي مباشر للقيادة التشاركية على التميز التنظيمي،

كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط معنوي طردي مباشر للقيادة الخادمة على التميز التنظيمي بمعامل تأثير طردي مباشر وغير مباشر.

دراسة (العبدلي، 2023) بعنوان " أثر أنماط القيادة الإدارية على مستوى الإبداع التنظيمي في وزارة البلدية بدولة قطر".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أنماط القيادة الإدارية (القيادة الأخلاقية – القيادة التحويلية – القيادة الاستراتيجية – القيادة التبادلية) ومدى الاهتمام بالإبداع التنظيمي، وكذلك مدى أثر أنماط القيادة الإدارية على مستوى الإبداع التنظيمي بوزارة البلدية بدولة قطر. ولتحقيق هذا الهدف، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين بوزارة البلدية بدولة قطر، وبلغت استجابات العينة 410 مفردة. أداة الدراسة كانت استبانة. توصلت الدراسة إلى أن هناك اهتمامًا بنسبة مرتفعة بأنماط القيادة الإدارية، وأن مستوى الإبداع التنظيمي بالوزارة كان بدرجة مرتفعة أيضًا، كما تبين أن هناك ارتباطًا بين أنماط القيادة الإدارية وأبعاد الإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية لأنماط القيادة الإدارية على الإبداع التنظيمي بوزارة البلدية بدولة قطر.

دراسة (الرقيب، 2021) الموسومة بـ " أثر الأنماط الادارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجًا)".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الأنماط القيادية والإدارية (الديكتاتوري – الديمقراطي – المتساهل) في إدارة الأزمات، باستخدام جائحة كورونا (COVID-19) كنموذج، من خلال وزارة الداخلية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبيان كأداة لجمع البيانات حول تأثير الأنماط القيادية والإدارية على إدارة الأزمة. عينة الدراسة تتكون من (62) المسؤولين والعاملين في وزارة الداخلية. أداة الدراسة كانت استبيانًا تم إعداده لتحديد العلاقة بين الأنماط القيادية والإدارية وفعالية إدارة الأزمة. توصلت الدراسة إلى أن النمط الديمقراطي في إدارة أزمة كورونا كان متوفرًا بنسبة عالية، في حين كان النمط الديكتاتوري موجودًا بنسبة متوسطة، مما أثر في اتجاهات المسؤولين تجاه إدارة الأزمة ورغبتهم في الاشتراك فيها وتطبيقها بشكل مثالي. حيث أظهرت الدراسة أن تطبيق إدارة الأزمات يتطلب عملاً جماعيًا، وهذا يتوفر في ظل القيادة الديمقراطية التي تتجنب اتخاذ القرارات المنفردة، مما يسهم في إدارة الأزمة بشكل جيد ويحافظ على المصلحة العامة للبلاد. أوصت الدراسة باختيار القيادات التي تتمتع بأسلوب ديمقراطي مع مرؤوسيه، بالإضافة إلى توفير التجهيزات والاستعدادات اللازمة للقيادات والمديرين والمرؤوسين لضمان إدارة فعالة للأزمات.

دراسة (Kotur & Anloazhagan, 2021) بعنوان "تأثير أنماط القيادة على الأداء الذاتي".

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الاختلافات بين ممارسة الأنماط القيادية للعاملين في مصنع شيتور للسكر بجنوب الهند، وذلك بدراسة ثلاثة أنماط أساسية للقيادة وهي القيادة الديمقراطية، الأوتوقراطية، الحرة)، كما هدفت إلى قياس تأثير العمل والنوع علي الأنماط القيادية في المستويات الإدارية الثلاث (عليا) ، وسطي، إشرافية) ، ولقد أجريت الدراسة علي 127 عاملا باستخدام العينة العشوائية البسيطة. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن أنماط القيادة الثلاثة ليس لها تأثير متساوي علي جميع العاملين، حيث وجد أن نمط القيادة الديمقراطية هو المسيطر بين الموظفين يليه نمط القيادة الحرة ، أما نمط القيادة الأوتوقراطية فيأتي في المرتبة الأخيرة ، كما أظهرت الدراسة أن العمر والنوع لهما تأثيرهما الخاص علي الأنماط القيادية للعاملين دراسة (Tsai, 2020) بعنوان: الأنماط القيادية والرضا الوظيفي للعاملين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأنماط القيادية (الديمقراطية الحرة التحويلية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، توصلت الدراسة إلى أن العاملين يكونوا أكثر رضا مع النمط القيادي الذي يحترم القائد من خلاله رؤوسيه، وأن النمط القيادي الذي يركز على تنمية العلاقة مع العاملين يساهم في زيادة رضا العاملين في المنظمات، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن اختيار النمط القيادي الملائم للقيادات في المنظمات يساهم في الوصول إلى مستوى مناسب من الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، وبنيت الدراسة وجود دور إيجابي لتوفير متطلبات النمط القيادي الحر تفهم مشاعر العاملين، تشجيع المبادرة بتنظيم العمل على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات.

دراسة (Al Khajeh, 2018) بعنوان "تأثير أساليب القيادة على الأداء التنظيمي".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير أنماط القيادة المختلفة (التحويلية، المعاملاتية، الكاريزماتية، الديمقراطية، الاستبدادية، والبيروقراطية) على الأداء التنظيمي في مجموعة من المؤسسات بدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك لتحديد أي من الأساليب القيادية يساهم بصورة أكبر في تحسين العمل التنظيمي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة في استبيان. وتكونت عينة الدراسة من عدد من العاملين والمديرين في مؤسسات مختلفة بقطاعات خدمية وصناعية في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتوصلت النتائج إلى أن أنماط القيادة التحويلية والديمقراطية والاستبدادية والبيروقراطية كان لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي، بينما أظهرت الدراسة أن القيادة الكاريزماتية والمعاملاتية لم يكن لهما تأثير

معنوي إيجابي على الأداء. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز القيادة التحويلية والديمقراطية داخل المؤسسات لرفع مستوى الرضا والكفاءة والإنتاجية.

دراسة (Alsabbagh, Al Khalil, 2016) بعنوان "تأثير أساليب القيادة على التعلم التنظيمي : دراسة تجريبية عن قطاع التعليم في مدينة دمشق"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أساليب القيادة على التعلم التنظيمي في الجامعات الحكومية والخاصة بدمشق. تكونت العينة من 154 عاملاً في النظام الإداري والأكاديمي بالجامعات وتم استخدام مقياسين في هذه الدراسة؛ مقياس (باس وأفوليو، 2004) لمقياس أساليب القيادة ومقياس (جيري جوميز وآخرون، 2005) لمقياس التعلم التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير كبير للمكافأة المشروطة باعتبارها بعداً قيادياً معاملاً على التعلم التنظيمي، وتأثير كبير للاعتبارات الفردية باعتبارها بعداً قيادياً تحويلياً على التعلم التنظيمي. كما لم تجد الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب القيادة والتعلم التنظيمي بين الجامعتين.

الدراسات السابقة الخاصة بالسلامة المهنية

دراسة (عطيه، 2025) الموسومة بـ " أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمة دراسة تطبيقية على ترسانة بورسعيد البحرية".

هدفت الدراسة في التعرف على معرفة أقر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمة من خلال التطبيق على ترسانة بورسعيد البحرية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة هي استبانة تم توزيعها على (384) عينة من الموظفين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه يمكن القول أن ترسانة بورسعيد البحرية تعمل على زيادة إجراءات السلامة والصحة المهنية الخضراء وذلك من خلال الاهتمام بالتدريب وتبني وسائل وأساليب متطورة في مجال الصحة والسلامة المهنية الخضراء وذلك من خلال المفاضلة بين مصالح البيئة ومصالح العمال والمنظمة في آن واحد.

دراسة (يعقوب، 2024) الموسومة بـ " استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز السلامة المهنية-دراسة تطبيقية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية".

تهدف الدراسة في تحديد أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتوزعت

على عينة قصدية من العاملين بالهيئة وعددهم (390)، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة المهنية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية.

دراسة (إسماعيل ورزق، 2024) الموسومة بـ "دور الموارد المالية والإدارية في السلامة المهنية للعاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمصنع الحديد والصلب مصراتة".

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهم طرق مراقبة السلامة المهنية لتقليل المخاطر والإصابات والحوادث في بيئة العمل، من خلال دراسة مؤشرات السلامة المهنية (الموارد المالية، الإدارية، والبشرية) في مصنع الحديد والصلب بمصراتة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من (93) عاملاً في قسم الدرفلة بالمصنع. وتوصلت النتائج إلى أن التزام الإدارة بوضع برامج للسلامة المهنية ومتابعتها، رغم وجود تباين في مدى رضا العاملين عن هذه الإجراءات، كما بينت وجود علاقة طردية بين المؤشرات المالية والبشرية والإدارية في دعم تطبيق معايير السلامة وتقليل المخاطر داخل بيئة العمل.

دراسة (Shah and Mishra, 2024) الموسومة بـ "مراجعة التطورات الحديثة في مجال الصحة والسلامة المهنية".

هدفت هذه الدراسة إلى مراجعة التطورات الحديثة في مجال الصحة والسلامة المهنية، مع التركيز على دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل للحد من الأمراض المهنية وتعزيز حلول السلامة. انطلقت الدراسة من فرضية أن رفاهية العاملين وسلامتهم تمثلان أساساً للاستدامة والكفاءة التشغيلية في ظل التحولات الصناعية والتكنولوجية الحديثة. استخدم الباحثون المنهج التحليلي الوصفي من خلال مراجعة الأدبيات المنشورة في قواعد البيانات العلمية Embase و PubMed و Google Scholar، وذلك منذ عام 1974 بهدف تتبع التطورات الزمنية في كشف الأمراض المهنية وتطبيق الحلول التقنية في البيئات الصناعية. أظهرت النتائج أن التقنيات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي أحدثت تحولاً جذرياً في أساليب التعامل مع السلامة والصحة المهنية، حيث أسهمت في التنبؤ بالمخاطر والمراقبة الفورية ووضع استراتيجيات استباقية للحد من الحوادث والمخاطر، مما أدى إلى تعزيز النهج الوقائي ورفع مستوى الاستجابة الفعالة لحماية القوى العاملة وضمان بيئة عمل أكثر أماناً واستدامة.

دراسة (Ateeq et al., 2024) الموسومة بـ "العلاقة التكاملية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية وتأثيرهما على نتائج الاستدامة التنظيمية في بيئة المؤسسات الصناعية".

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة التكاملية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية وتأثيرهما على نتائج الاستدامة التنظيمية في بيئة المؤسسات الصناعية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع البيانات من عينة مكونة من 256 موظفاً من إحدى الشركات الصناعية (Balexco) في البحرين، وذلك باستخدام أسلوب العينة الميسرة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية ونتائج الاستدامة التنظيمية، كما تبين أن السلامة المهنية تلعب دوراً وسيطاً بين إدارة الموارد البشرية

والسلامة والصحة المهنية. خلصت الدراسة إلى أن تبني نهج متكامل يربط بين تحسين الأداء المؤسسي ورفاهية العاملين يُسهم في تعزيز استدامة المنظمات ورفع كفاءتها التشغيلية.

دراسة (Palathoti et al., 2023) الموسومة بـ "أثر ساعات العمل الطويلة على صحة وسلامة العاملين"

تهدف الدراسة إلى تحديد المشكلات المتعلقة بالسلامة المهنية الناتجة عن ساعات العمل الطويلة في إحدى شركات النفط والغاز في سلطنة عُمان، وتحليل آثارها على صحة وسلامة العاملين وأدائهم وإنتاجيتهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي لتحليل آراء العاملين حول تأثير ساعات العمل الممتدة على السلامة والصحة المهنية، تم استخدام استبيان وتم توزيعه على العينة المكونة من 128 موظفًا ومديرًا تم اختيارهم عشوائيًا، وأظهرت النتائج أن 73% من المشاركين كانوا من الذكور و27% من الإناث، وأن ساعات العمل الطويلة تؤثر سلبًا على الحياة الأسرية (بنسبة 54%)، وعلى الأداء والإنتاجية والصحة العامة للعاملين (بنسبة 68%). كما بينت النتائج أن الإرهاق، التوتر، الاكتئاب، وفقدان التركيز من أبرز الآثار الناتجة عن العمل لساعات طويلة، مما يشكل خطرًا واضحًا على السلامة المهنية للعاملين في قطاع النفط والغاز.

دراسة (Magalhães et al., 2022) الموسومة بـ "مؤشرات الصحة المهنية في المجال الطبي".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم ووصف مؤشرات الصحة المهنية مع التركيز على الخبرة الطبية والفحوصات الطبية الدورية للعاملين. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي استكشافي كمي، ذا طابع وثائقي مقطعي بأثر رجعي، وشملت سلسلة زمنية تغطي الفترة من عام 2011 إلى عام 2015. تكونت عينة الدراسة من 5186 عاملاً خضعوا للفحص الطبي الدوري، واستخدمت البيانات المسجلة في السجلات الطبية الرسمية كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج أن عدد أيام العمل المفقودة لكل عامل وتكرار الإجازات المرضية قد ازداد رغم انخفاض مؤشر مدة الغياب واستقرار معدل التردد على العيادات الطبية. كما تبين أن نسبة التزام العاملين بالفحوصات الطبية الدورية كانت في انخفاض، حيث بلغت أعلى نسبة في عام 2012 بنسبة 35.3%. وأوضحت النتائج أيضاً أن غالبية العاملين (60.6%) يعانون من زيادة في الوزن، و41.1% منهم يعيشون نمطاً حياتياً خمولاً، و33.2% مصابون بارتفاع الدهون، و29% يستهلكون الكحول، و3.2% من المدخنين، و5.9% مصابون بالسكري. كما أفاد 16.4% من العاملين بتعرضهم لضوضاء مرتفعة في بيئة العمل، و27.8% بضعف الإضاءة، و35.9% بعدم ملائمة الأثاث المستخدم في مكان العمل.

دراسة (Badriyah et al., 2022) الموسومة بـ "أثر إدارة السلامة والصحة المهنية على سلوك السلامة لدى العاملين في مواقع البناء في إحدى شركات خدمات البناء بمدينة سورابايا"

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر إدارة السلامة والصحة المهنية على سلوك السلامة لدى العاملين في مواقع البناء في إحدى شركات خدمات البناء بمدينة سورابايا، نظراً لخصوصية قطاع البناء وما يتسم به من مخاطر عالية مقارنة بقطاع الصناعة التحويلية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ذي التصميم المقطعي (Cross-sectional study)، وتم استخدام استبيان كأداة للدراسة وتم توزيعه على عينة من (53) عاملاً من العاملين في مواقع البناء التابعة للشركة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التزام الإدارة العليا وسلوك السلامة المهنية، وكذلك بين لوائح وإجراءات السلامة وسلوك السلامة المهنية، وخلصت الدراسة إلى أن تعزيز التزام الإدارة العليا وتطبيق اللوائح بصرامة يسهمان في تحسين سلوكيات السلامة لدى العاملين، وأوصت بضرورة تفعيل التواصل الفعال بين الإدارة والعاملين، وتطبيق نظام الحوافز والعقوبات لتعزيز الالتزام بمعايير السلامة المهنية.

دراسة (رجم وآخرون، 2020) الموسومة بـ " أثر نظام الصحة و السلامة المهنية على مستوى حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب-الجزائر".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل بالمؤسسة الوطنية للتنقيب بحاسي مسعود. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على المقابلة مع رئيس قسم الصحة والسلامة (HSE) لوصف واقع النظام المعتمد ومناقشة أدائه، بالإضافة إلى استبيان وُزِعَ على عينة عشوائية مكونة من (120) عاملاً، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS 20. أظهرت النتائج التزام الإدارة بتطبيق برامج السلامة ومتابعتها، مع ملاحظة تذبذب في عدد الحوادث وارتفاع معدل الخطورة خلال عام 2016، ويُعزى ذلك إلى ضعف الدورات التدريبية في مجال الصحة والسلامة وإهمال بعض العمال وعدم التزامهم بتعليمات السلامة المهنية.

دراسة (بدوي وآخرون، 2019) الموسومة بـ " أثر تطبيق برنامج تدريبي مقترح لإجراءات السلامة والصحة المهنية على العاملين بإحدى شركات البترول بدولة الامارات العربية المتحدة".

هدفت هذه الدراسة إلى تنمية الوعي بإجراءات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل من خلال تصميم برنامج تدريبي يهدف إلى تعزيز مهارات السلامة المهنية لدى العاملين في شركة البترول. استخدم الباحث المنهج التجريبي بتصميم قبلي-بعدي لمجموعة واحدة، حيث خضعت المجموعة التجريبية لاختبار قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي، وتم تحليل النتائج إحصائياً لقياس الفروق بين الاختبارين. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي في أبعاد الاختبار والدرجة الكلية، مما يؤكد فعالية البرنامج التدريبي في تحسين مهارات السلامة المهنية. كما بينت النتائج أن العاملين المتزوجين وذوي الخبرة أظهروا وعياً واهتماماً أكبر بالبرنامج مقارنة بغيرهم، مما يشير إلى تأثير العوامل الاجتماعية والخبرة العملية في مستوى الاستفادة من برامج التدريب على السلامة المهنية.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه الاتفاق مع الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة (Ahmed, 2025؛ الصباغ وآخرون، 2025؛ العبيدلي، 2023؛ Kotur & Anloazhagan, 2021؛ Tsai, 2020) في اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كإطار منهجي مناسب لدراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية، وفي استخدام الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة. كما تتفق الدراسة الحالية مع نتائج دراسات مثل (Al Khajeh, 2018) و(الرقيب، 2021) في التأكيد على أن أنماط القيادة التحويلية والديمقراطية تُسهم بفعالية في تحسين الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي، بما ينعكس إيجاباً على سلوك العاملين وسلامتهم المهنية.

أما في جانب السلامة المهنية، فتتوافق هذه الدراسة مع نتائج أبحاث (إسماعيل ورزق، 2024) و (Ateeq et al., 2024) التي أكدت أن تطبيق استراتيجيات واضحة للسلامة والصحة المهنية يساهم في الحد من المخاطر المهنية وتحقيق الاستدامة التشغيلية.

أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مجال التطبيق، إذ ركزت على الشركة السعودية للكهرباء كإحدى أكبر المؤسسات الوطنية التي تعتمد على أنشطة عالية الخطورة، وهو ما يمنح الدراسة خصوصية في الربط بين القيادة الفعالة والسلامة المهنية في قطاع الطاقة. كما تختلف الدراسة عن معظم الدراسات السابقة التي تناولت قطاعات التعليم أو الصناعة أو البلديات، من حيث التركيز على بيئة العمل الكهربائية بما فيها من تحديات تتعلق بالسلامة الميدانية والفنية.

إسهام الدراسة الحالية وتميزها:

تسعى الدراسة الحالية إلى سد فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة التكاملية بين أنماط القيادة والسلامة المهنية في قطاع الكهرباء تحديداً. كما تضيف بعداً تطبيقياً من خلال تحليل مدى تأثير أنماط القيادة الإدارية السائدة على تحسين معايير السلامة لدى العاملين، بما يساهم في إثراء الأدبيات الإدارية المتعلقة بالقيادة والسلامة في بيئات العمل عالية المخاطر داخل المملكة العربية السعودية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

هدف البحث الحالي إلى دراسة تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء ويتناول هذا الفصل وصف لإجراءات البحث الميدانية التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف البحث، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في البحث، ومجتمع البحث، وعينة البحث، وأداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحث وصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة وفهمها بشكل دقيق. ثم يعمل على حل المشكلات والتساؤلات التي تتدرج تحت مجال البحث العلمي.

حيث يقوم الباحث في هذا المنهج بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من مصادر مختلفة ويقوم بتحليلها وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية. ثم يقوم بتطبيق أدوات التحليل المناسبة للبيانات المجمعة بهدف إعطاء تفسير ونتائج مناسبة حول تلك الظاهرة.

مجتمع البحث وعينه:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع العاملين في شركة السعودية للكهرباء وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، مكونة من (160) فرد من العاملين في شركة السعودية للكهرباء.

خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات:

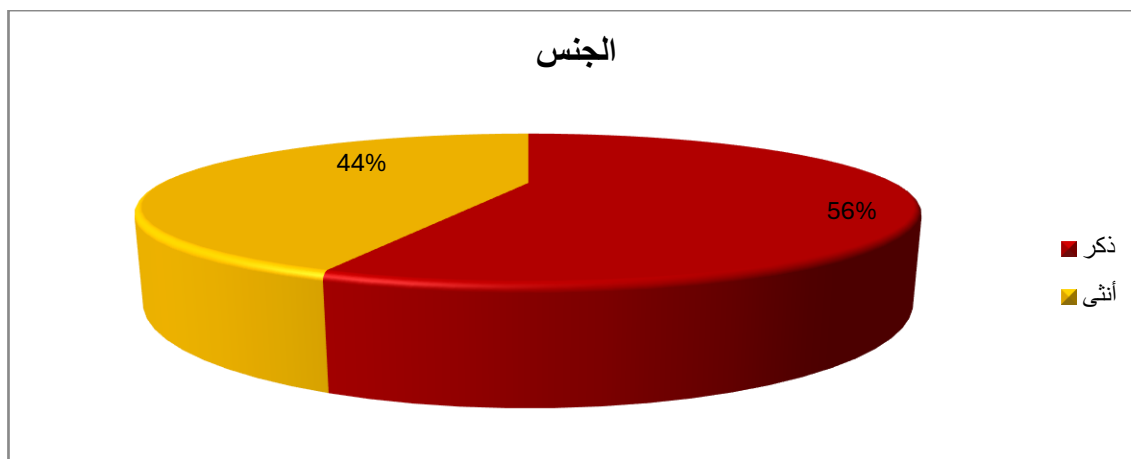
1-الجنس

جدول رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفق الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	90	56.2
أنثى	70	43.8
المجموع	160	100%

يُتضح من الجدول أنّ نسبة (56.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الذكور ونسبة (43.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الإناث.

شكل رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفق الجنس



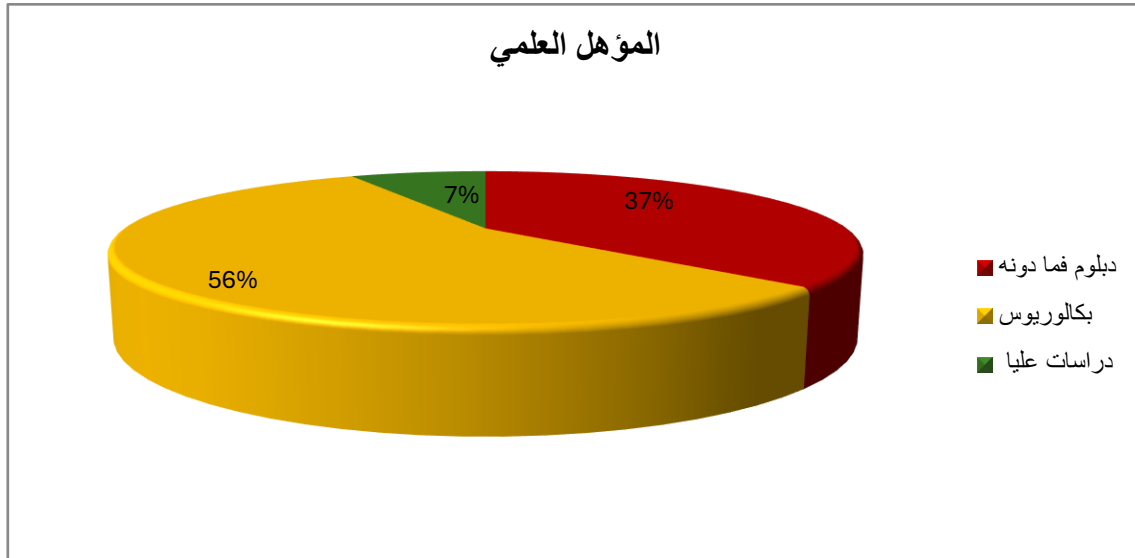
2- المؤهل العلمي:

جدول رقم (2) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
36.9	59	دبلوم فما دونه
55.6	89	بكالوريوس
7.5	12	دراسات عليا
100%	160	المجموع

يُتَّضح من الجدول أنّ نسبة (55.6 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة البكالوريوس، ونسبة (36.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة الدبلوم فما دونه، ونسبة (7.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة الدراسات العليا

شكل رقم (2) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المؤهل العلمي



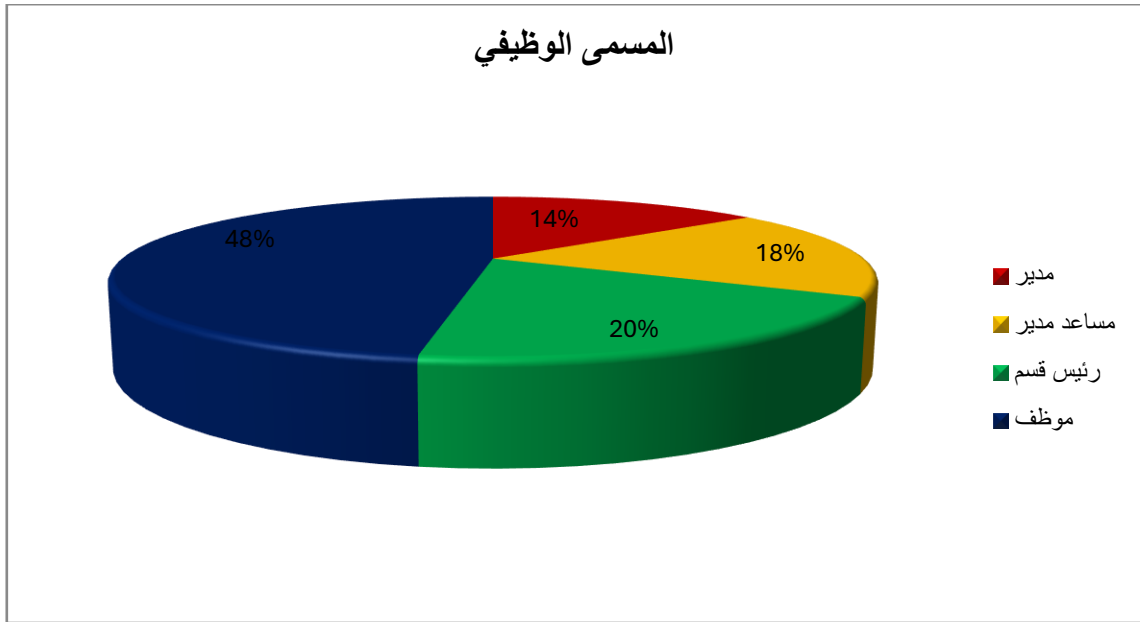
3- المسمى الوظيفي

جدول رقم (3) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
14.4	23	مدير
18.1	29	مساعد مدير
20.0	32	رئيس قسم
47.5	76	موظف
100%	160	المجموع

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (47.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة موظفين، ونسبة (20%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة رؤساء أقسام، ونسبة (18.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مساعدي مديرين، ونسبة (14.4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مديرين.

شكل رقم (3) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير المسمى الوظيفي



أداة الدراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالإطار النظري للبحث، قامت الباحثة ببناء وتطوير الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها

بناء أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة بهدف دراسة تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء، وقد قام الباحث بإعداد أداة الدراسة بصورتها المبدئية، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تكونت أداة الدراسة من جزأين رئيسيين، على النحو التالي:

الجزء الأول: ويحتوي على البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: محاور الدراسة ويشتمل على محورين رئيسيين، وهما كما يلي:

- **المحور الأول:** أنماط القيادة في الشركة السعودية للكهرباء ويتكون من 15 فقرة مقسمة على ثلاث أبعاد.
- **المحور الثاني:** مستوى السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء ويتكون من 10 فقرات.

مفتاح التصحيح:

كانت الإجابة عن فقرات الاستبانة في ضوء مقياس خماسي على النحو التالي:

جدول رقم (4) مفتاح التصحيح

الاجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

صدق أداة الدراسة:

إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق "شمول الأداة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، ١٤٣٣هـ، ص310) وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال القيام بما يلي:

الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تم عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين؛ وذلك للاسترشاد بآرائهم، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة.

صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج على النحو التالي:

المحور الأول: أنماط القيادة في الشركة السعودية للكهرباء.

جدول (5) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	.734**	9	.782**
2	.794**	10	.841**
3	.738**	11	.849**
4	.852**	12	.788**
5	.836**	13	.742**
6	.818**	14	.689**
7	.770**	15	.592**
8	.826**		

** دال عند مستوى دلالة 0.01

يُتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور التابعة له الفقرة جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) مما يشير الى تمتع فقرات المحور بدرجة عالية من الصدق.

المحور الثاني: مستوى السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء

جدول (6) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	.680**	6	.827**
2	.774**	7	.798**
3	.731**	8	.839**
4	.564**	9	.718**
5	.557**	10	.842**

** دال عند مستوى دلالة 0.01

يُتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور التابعة له الفقرة جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) مما يشير الى تمتع فقرات المحور بدرجة عالية من الصدق.

ثبات أداة الدراسة:

ثبات أداة الدراسة يعنى أن الأداة ستعطي نفس النتائج تقريباً عند تطبيقها مرات عديدة على العينة نفسها ويقصد به إلى أي درجة تعطي أداة الدراسة قراءات متقاربة عند كل مرة تستخدم فيها، او يعني التأكد من ان الاستجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على أشخاص مختلفين في اوقات مختلفة، ولقياس مدي ثبات الاداة تم استخدام معاملات ثبات ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة:

جدول (7) معاملات الفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
أنماط القيادة في الشركة السعودية للكهرباء	15	.864

مستوى السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء	10	.854
الدرجة الكلية للاستبيان	25	.879

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي لكافة محاور الاستبانة؛ إذ كانت جميعها مقبولة علمياً ونفى بمتطلبات التطبيق، كما تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.879) ومما سبق يتبين ان الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الثبات لذا يمكن الاعتماد عليه كأداة للدراسة والوثوق بنتائجها

أساليب تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي، كما يلي :

اعطيت الاجابة لمقياس ليكارت الخماسي كما يلي : (موافق بشدة = 5 درجات)، (موافق = 4 درجات)، (محايد = 3 درجات)، (غير موافق = 2 درجتين)، (غير موافق بشدة = 1 درجة واحدة) ومن ثم قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (8) درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.

درجة الترميز (الوزن النسبي)	فئة المتوسط		درجة الموافقة	مقيار الحكم علي النتائج
	من	إلى		
1	1	1.80	غير موافق بشدة	ضعيفة جداً
2	1.81	2.60	غير موافق	ضعيفة
3	2.61	3.40	محايد	متوسطة
4	3.41	4.20	موافق	كبيرة
5	4.21	5.00	موافق بشدة	كبيرة جداً

ولخدمة اغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اداة الدراسة في الجانب الميداني، استُخدمت عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وذلك باستخدام أساليب المعالجة

الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم تم استخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies): للتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

2- المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).

3- الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وقد استخدمت الدراسة هذا الأسلوب نظراً لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

4- معامل ارتباط بيرسون (Pearson): لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور تنتمي إليه.

5- معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach's Alpha- α): لحساب معامل ثبات أداة الدراسة

6- اختبار تحليل الانحدار (Regression Test) للتحقق من فروض الدراسة

7- اختبار ت (Independent Sample T-test)

8- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الأداة، ومعالجتها إحصائياً، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها، في ضوء الأطر النظرية، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ويقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتفسيرها، من خلال الإجابة عن أسئلتها والتحقق من فروضها

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول ما أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به؟

للتعرف على أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول كما يلي

البعد الأول القيادة التحويلية

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد القيادة التحويلية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يلهمنا قائدي لاتخاذ السلامة كأولوية قصوى وليس مجرد إجراء روتيني.	4.23	.722	2	موافق بشدة
2	يعمل القائد كنموذج إيجابي يلتزم شخصياً بجميع إجراءات السلامة في الموقع.	4.18	.458	3	موافق
3	يشجع القائد على تطوير قدراتنا ومهاراتنا للتعامل مع أخطار العمل الجديدة.	4.13	.467	4	موافق
4	يدفعنا القائد للتفكير في طرق مبتكرة لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر أماناً.	4.30	.852	1	موافق بشدة
5	يوفر القائد رؤية واضحة ومُلهمّة لمستقبل بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث.	4.05	.552	5	موافق
المتوسط العام		4.18	0.61	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد القيادة التحويلية جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (4.18)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.61)، وهي قيمة منخفضة تدلّ على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد القيادة التحويلية

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (4): (يدفعنا القائد للتفكير في طرق مبتكرة لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر أماناً)، بمتوسط حسابي بلغ (4.3)، وانحراف معياري بلغ (0.852)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (5): (يوفر القائد رؤية واضحة ومُلهمة لمستقبل بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث). بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وانحراف معياري بلغ (0.552) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق نستنتج أن بعد القيادة التحويلية جاء بدرجة كبيرة، وهذا يشير الى ارتفاع نمط القيادة التحويلية في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به

البعد الثاني القيادة التبادلية

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد القيادة التبادلية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
6	يحدد القائد بوضوح معايير السلامة التي يجب تحقيقها لتجنب العقوبات.	4.21	.591	3	موافق بشدة
7	يقوم القائد بمكافأة الموظفين عند تحقيقهم لأهداف السلامة المحددة مسبقاً.	4.46	.515	1	موافق بشدة
8	يتدخل القائد لتصحيح الأوضاع فقط عندما تحدث أخطاء جسيمة أو حوادث سلامة.	4.24	.470	2	موافق بشدة
9	يركز القائد على تطبيق القوانين واللوائح الحالية للسلامة دون مرونة.	4.10	.874	4	موافق
10	يتم الإشراف على التزامنا بإجراءات السلامة عبر نظام مراقبة دقيق ومباشر.	3.98	.889	5	موافق
المتوسط العام		4.20	0.67	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد القيادة التبادلية جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (4.20)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.67)، وهي قيمة منخفضة تدلُّ على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد القيادة التبادلية.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (7): (يقوم القائد بمكافأة الموظفين عند تحقيقهم لأهداف السلامة المحددة مسبقاً)، بمتوسط حسابي بلغ (4.46)، وانحراف معياري بلغ (0.515)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (10): (يتم الإشراف على التزامنا بإجراءات السلامة عبر نظام مراقبة دقيق ومباشر). بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، وانحراف معياري بلغ (0.889) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق نستنتج أن بعد القيادة التبادلية جاء بدرجة كبيرة، وهذا يشير الى ارتفاع نمط القيادة التبادلية في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به

البعد الثالث القيادة الداعمة

جدول (11) المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لعبارات بعد القيادة الداعمة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
11	يستمع القائد جيداً إلى مقترحات الموظفين لتحسين إجراءات السلامة.	4.27	.853	1	موافق بشدة
12	يقدم القائد الدعم والمساعدة عند مواجهتنا لتحديات في تطبيق قواعد السلامة.	3.82	.802	4	موافق
13	يشجع القائد على ثقافة الحوار المفتوح حول أسباب وقوع الحوادث والمخاطر.	4.06	.851	3	موافق
14	يحرص القائد على توفير المعدات والأدوات الآمنة التي تسهل إنجاز العمل.	4.18	.967	2	موافق
15	يخلق القائد بيئة عمل يسودها الثقة بحيث لا نتردد في الإبلاغ عن المخاطر.	3.76	.879	5	موافق
المتوسط العام		4.02	0.87	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد القيادة الداعمة جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (4.02)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.87)، وهي قيمة منخفضة تدلّ على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات بعد القيادة الداعمة.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (11): (يستمع القائد جيداً إلى مقترحات الموظفين لتحسين إجراءات السلامة)، بمتوسط حسابي بلغ (4.27)، وانحراف معياري بلغ (0.853)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (15): (يخلق القائد بيئة عمل يسودها الثقة بحيث لا نتردد في الإبلاغ عن المخاطر). بمتوسط حسابي بلغ (3.76)، وانحراف معياري بلغ (0.879) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق نستنتج أن بعد القيادة الداعمة جاء بدرجة كبيرة، وهذا يشير الى ارتفاع نمط القيادة الداعمة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به

ومما سبق يتبين أن أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاء كما يلي

جدول (12) المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لابعاد المحور الأول

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	القيادة التحويلية	4.18	0.61	2	موافق
2	القيادة التبادلية	4.20	0.67	1	موافق
3	القيادة الداعمة	4.02	0.87	3	موافق
المتوسط العام		4.13	0.72	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساوياً (4.13)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.72)، وهذا يشير إلى ارتفاع تطبيق أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به

السؤال الثاني ما مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به؟

للتعرف على مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني كما يلي

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثاني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	ألتزم دائماً باستخدام معدات الوقاية الشخصية (PPE) المخصصة لمهام عملي.	4.39	.650	5	موافق بشدة
2	أشارك بفاعلية في التدريبات وورش العمل التي تُعقد لرفع الوعي بالسلامة.	4.30	.948	8	موافق بشدة
3	أقوم بالإبلاغ الفوري عن أي أخطار أو ظروف غير آمنة في بيئة العمل.	4.47	.771	2	موافق بشدة
4	تتوفر لي بشكل دوري المعلومات والتعليمات المحدثة حول إجراءات السلامة الخاصة بمعداتنا.	4.40	.791	4	موافق بشدة
5	أمتلك المعرفة الكافية حول خطة الإخلاء والتعامل مع حالات الطوارئ في الموقع.	4.30	.847	9	موافق بشدة
6	لا أتردد في إيقاف العمل إذا شعرت بأن هناك خطراً وشيكاً على سلامتي أو سلامة زملائي.	4.36	.871	6	موافق بشدة

7	أقوم بفحص الأدوات والمعدات التي أستخدمها للتأكد من سلامتها قبل بدء العمل.	4.46	.642	3	موافق بشدة
8	أرى أن المؤسسة توفر بيئة عمل آمنة عموماً مقارنة بالمعايير العالمية في القطاع.	4.50	.595	1	موافق بشدة
9	يساعدني نظام السلامة في المؤسسة على تجنب وقوع الأخطاء البشرية أثناء العمل.	4.35	.833	7	موافق بشدة
10	يتم تطبيق إجراءات السلامة بشكل متساوٍ وعادل على جميع العاملين والمقاولين في الموقع.	4.20	.932	10	موافق
المتوسط العام		4.37	0.79	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاءت بدرجة كبيرة جداً، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (4.37)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وانحراف معياري بلغ (0.79)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (8): (أرى أن المؤسسة توفر بيئة عمل آمنة عموماً مقارنة بالمعايير العالمية في القطاع)، بمتوسط حسابي بلغ (4.5)، وانحراف معياري بلغ (0.595)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (3): (أقوم بالإبلاغ الفوري عن أي أخطار أو ظروف غير آمنة في بيئة العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (4.47)، وانحراف معياري بلغ (0.771)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (10): (يتم تطبيق إجراءات السلامة بشكل متساوٍ وعادل على جميع العاملين والمقاولين في الموقع). بمتوسط حسابي بلغ (4.2)، وانحراف معياري بلغ (0.932) ودرجة موافقة (موافق)

ومما سبق نستنتج أن مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاءت بدرجة كبيرة جداً، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به

السؤال الثالث ما تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية من وجهة العاملين في الشركة السعودية للكهرباء؟

للتعرف على تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية من وجهة العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Regression test)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (14) أثر أنماط القيادة على السلامة المهنية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	2.333	7.766	.000
القيادة التحويلية	.248	3.660	.000

القيادة التبادلية	.249	3.624	.003
القيادة الداعمة	.214	5.163	.000
معامل الارتباط=0.835	معامل التحديد = 0.729		
قيمة الاختبار F = 126.675	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.835) مما يدل على انه بزيادة تطبيق ابعاد أنماط القيادة تزداد السلامة المهنية وجاء معامل التحديد مساويا (0.729) ومنها نستنتج ان أبعاد أنماط القيادة تفسر ما يقارب من (72.9 % من التباين في السلامة المهنية وجاءت قيمة F مساوية (126.675) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتطبيق أبعاد أنماط القيادة على السلامة المهنية من وجهة العاملين في الشركة السعودية للكهرباء

التحقق من صدق فروض الدراسة

الفرض الفرعي الأول توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير النوع

للتحقق من وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير النوع تم استخدام اختبار ت (Independent Sample T-test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول رقم (15) الفروق حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	90	4.161	.6123	1.1423	.078
أنثى	70	4.096	.7081		

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.078) أكبر (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والاناث حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء

الفروض الثاني توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير المؤهل

للتحقق من وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير المؤهل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova-test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول رقم (16) الفروق حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
دبلوم فما دونه	59	3.987	.6781	1.421	.211
بكالوريوس	89	4.098	.6544		
دراسات عليا	12	4.162	.6121		

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.211) أكبر (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الفرض الثالث توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير الوظيفة

للتحقق من وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير الوظيفة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova-test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول رقم (17) الفروق حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير الوظيفة

الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
مدير	23	3.981	.7732	2.098	.092
مساعد مدير	29	4.021	.7112		
رئيس قسم	32	4.135	.6771		
موظف	76	4.045	.7012		

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير الوظيفة حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.092) أكبر (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير الوظيفة.

ملخص نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة عن تساؤلاته وتحقيق أهدافه، على النحو التالي:

- أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساوياً (4.13)، ودرجة موافقة (موافق)، وانحراف معياري بلغ (0.72)، وهذا يشير إلى ارتفاع تطبيق أنماط القيادة السائدة في شركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به
- مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به جاءت بدرجة كبيرة جداً، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (4.37)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وانحراف معياري بلغ (0.79)، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى السلامة المهنية بشركة السعودية للكهرباء من وجهة نظر العاملين به
- وجود تأثير إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد أنماط القيادة على السلامة المهنية من وجهة العاملين في الشركة السعودية للكهرباء
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والاناث حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء تعزى لمتغير الوظيفة

توصيات الدراسة:

من خلال ما ورد من نتائج يمكن للباحث تقديم التوصيات التالية

- تدريب القادة على هذا النمط لتعزيز الوعي الذاتي بالسلامة، وتحفيز العاملين ليصبحوا سفراء للسلامة بدلاً من مجرد متبعين للقواعد
- ربط جزء من الحوافز والمكافآت السنوية للمديرين والقادة (خاصة في المواقع الميدانية) بسجلات السلامة الخالية من الحوادث ضمن فرقهم
- إلزام القادة الميدانيين بالقيام بجولات يومية منتظمة لملاحظة سلوكيات العمل وتقديم الدعم الفوري والتعزيز الإيجابي للسلوكيات الآمنة، بدلاً من التركيز فقط على العقاب بعد وقوع الحادث.
- تشجيع جميع العاملين على الإبلاغ الفوري عن المخاطر الوشيكة أو السلوكيات غير الآمنة دون خوف من العقاب، لتمكين الإدارة من اتخاذ إجراءات وقائية سريعة

- تطوير برامج تدريبية تركز على كيفية استخدام القادة لأنماطهم القيادية المختلفة (مثل الحزم مقابل الدعم) في المواقف الحرجة لضمان الالتزام بقواعد السلامة في بيئات العمل عالية المخاطر

المراجع

المراجع العربية:

- أرفيس، مريم. (2021). الأنماط القيادية في الإدارة. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 12(1)، 38-60.
- إسماعيل، رمضان علي، ورزق، أحمد محمد. (2024). دور الموارد المالية والإدارية في السلامة المهنية للعاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمصنع الحديد والصلب مصراتة. المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، (09)، 203-217.
- إسماعيل، رمضان علي، ورزق، أحمد محمد. (2024). دور الموارد المالية والإدارية في السلامة المهنية للعاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمصنع الحديد والصلب مصراتة. المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، (09)، 203-217.
- أمزيان، يحياتن، ومهدي، يحياتن. (2025). أثر إجراءات السلامة المهنية في ظهور الاضطرابات العظمية عضلية لدى العمال. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة مولود معمري تيزي وزو. 1-220.
- بدوي، أحمد ربيع عبد الخالق، وفضالي، عزت، وجمال، عصام. (2019). أثر تطبيق برنامج تدريبي مقترح لإجراءات السلامة والصحة المهنية على العاملين بإحدى شركات البترول بدولة الامارات العربية المتحدة. Journal of Environmental Studies and Researches. 9(4). 437-426.
- بكاي، حنان، وتواتي سارة. (2023). دور القيادة الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة حالة مؤسسة كوندور إلكترونيك- برج بوعريريج. مذكرة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.
- بن سبع، إيمان، وبلعور، حياة. (2020). دور نظام الأمن و السلامة المهنية في تقليص حوادث و اصابات العمل دراسة ميدانية الشركة الوطنية الجزائرية لصناعة الانابيب. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية. 1-83.
- بوشريط، أسماء، عقون، نادية (2023) تأثير القيادة على الأداء الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز التوزيع سونلغاز - قالمة. رسالة ماجستير. جامعة 8ماي 1945 قالمة.
- تماسيني، أحمد فاتح. (2024). دور الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب تقرت. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. 1-68.

الجمال، ناجي، وعباس، أحمد. (2024). أثر القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك اللبنانية. المجلة العربية للإدارة، 16-1.

حسن، محمد بخاري، وتجاني، الطيب حسن. (2021). تأثير القيادة الإدارية في زيادة أو نقض الرضا الوظيفي في الجامعات التشادية: دراسة تطبيقية على جامعتي الملك فيصل بن تشاد وجامعة هيك تشاد، 2020م. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية، 5(11)، 48-65.

الحضيري، محمد أبوبكر عثمان (2025). أثر إدارة المعرفة على أنماط القيادات الإدارية" دراسة تطبيقية على نمط القيادات الإدارية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز". مجلة جامعة فزان الإنسانية، 4(1)، 175-199.

رجم، خالد، ومنصوري، هوارى، ومتساحة، نسيم. (2020). أثر نظام الصحة و السلامة المهنية على مستوى حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب-الجزائر. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 23(1)، 83-104.

الرشيدى، نوف علي فخري، وبهبهاني، مروة محمد حجي. (2024). درجة ممارسة أنماط القيادة الموقفية فى ضوء نظرية. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 39(1)، 363-396.

الرقيب، طارق جابر راشد فالج. (2021). أثر الأنماط الادارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية 52-25، 1(10)، .

سعد الله، نهى، وسعودي، خولة. (2024). دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين. دراسة حالة مؤسسة نغفال - تبسة. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة العربي التبسي - تبسة. 1-193.

السيد، هبة، وعيس، محمد، والطويل، رانيا. (2024). أثر معايير السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة ايزو (45001) على تعزيز الميزة التنافسية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 15(2)، 1870-1904.

الشركة السعودية للكهرباء. (2025). سياسة السلامة والصحة المهنية. تم الاسترجاع في 4 نوفمبر 2025، من <https://www.se.com.sa/ar-SA/Whoweare/Our-Strategy-and-Commitment/Our-commitment-to-Health-Safety-Security-and-Environment-standards>

الصباغ، شوقي محمد، رضوان، علاء فرج حسن، و عبدالشافى، أشرف صلاح الدين محمود. (2025). دور أنماط القيادة في دعم التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المصرية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، س12، ع1، 479 - 540.

الطراونة، قتيبة أحمد (2017) أهمية والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية. مجلة بحوث التربية النوعية. (48). 431-412.

عائس، سيد أحمد، وعرابية، زهير. (2022). أثر تطبيق إجراءات السلامة المبنية على الاستقرار الوظيفي دراسة حالة مديرية الحماية المدنية بولاية غرداية - فرع العطف-. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية. 1-108.

العبيدلي، موزة يوسف حسن عبد الله. (2023). أثر أنماط القيادة الإدارية على مستوى الإبداع التنظيمي في وزارة البلدية بدولة قطر. المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، 53(4)، 42-13.

عطية، محمد السيد محمد. (2025). أثر إدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء على أداء المنظمة دراسة تطبيقية على ترسانة بورسعيد البحرية. مجلة البحوث التجارية، 47(2)، 668-626.

عيسات، فطيمة الزهرة. (2025). مدى تطبيق أنماط القيادة الحديثة في المؤسسة الجزائرية-دراسة ميدانية. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 11(1)، 240-229.

غسييري، حمزة، وفرحاتي، أمينة. (2023). أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بالاتصال التنظيمي - دراسة ميدانية على عينة من رؤساء أقسام جامعة محمد خضير -بسكرة. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد خضير - بسكرة.

فاضل، فايزة، وبلال، لبنة. (2024). دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية للعمال-دراسة استكشافية على عمال الحماية المدنية بولاية معسكر. مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفونيا، 4(2)، 91-78.

قعلول، الهام، وخيتاتي، ايناس. (2025). دور انماط القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة المؤسسة الاقتصادية العمومية للتوضيب و فنون الطباعة برج بوعريرج EMBAG. دراسة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج.

لببض، ليندة. (2025). دور أنماط القيادة في إنجاح التغيير التنظيمي. آفاق علمية، 17(1)، 33-15.

معتوق، طارق أبو، شعفة وغومة، أسامة عمرو رمضان. (2022) أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد -طرابلس. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال. 9(1) . 223-258

...

يعقوب، ميساء عبد المعبود رشاد. (2025). استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز السلامة المهنية-دراسة تطبيقية في هيئة المسح الجيولوجي العراقية. مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم. 57(1). 100-89.

المراجع الأجنبية:

- Abdrakhmanov, N., Fedosov, A., Kilinbaeva, I., Ismagilov, M., & Savicheva, Y. (2022, February). Analysis of the relationship between the sustainable environmental health and occupational safety: problems, prospects and opportunities. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 981, No. 3, p. 032046). IOP Publishing.
- Adamopoulos, I. P., Bardavouras, A. N., & Syrou, N. F. (2023). Occupational safety, policy, and management in public health organizations and services. *Eur J Environ Public Health*, 7(1). 1-8.
- Ahmad, F. (2022). Implementation of occupational safety and health (K3) for increasing employee productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(2).
- Ahmed, Abdelnassir Talab Hassan. (2025). The most effective leadership styles in Arab universities, as perceived by academics, with application to universities in Saudi Arabia, Sudan, Egypt, Iraq, and Morocco. *Journal of Ecohumanism*, 4(1). 5036- 5060. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.6443>.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, Article ID 687849. <https://doi.org/10.5171/2018.68784>
- Alsabbagh, M., & Al Khalil, A. H. (2016). The impact of leadership styles on organizational learning (An empirical study on the education sector in Damascus City). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(5), 197–216.* <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i5/2141>.
- Ateeq, A., Al-Refaei, A. A. A., Alzoraiki, M., Milhem, M., Al-Tahitah, A. N., & Ibrahim, A. (2024). Sustaining organizational outcomes in manufacturing firms: the role of HRM and occupational health and safety. *Sustainability*, 16(3), 1035.
- Badriyah, L., Widajati, N., Haqi, D. N., & Ernawati, M. (2022). The effect of occupational health and safety (ohs) management on safety behavior of workers at construction service company in surabaya. *Journal of Vocational Health Studies*, 6(2), 134-141.
- Basahel, A. M. (2021). Safety leadership, safety attitudes, safety knowledge and motivation toward safety-related behaviors in electrical substation construction projects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4196. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084196>
- Hossain, K. A. (2023). Practices and challenges of modern leadership in the era of technological advancement. *Scientific Research Journal*, 11(11).
- Kotur, B., & Anbazhagan, S. (2014). Influence of leadership styles on self performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 111–119.* <https://doi.org/10.9790/487X-1653111119>

Lindholm, M., Reiman, A., & Väyrynen, S. (2020). On future occupational safety and health challenges: a systematic literature review. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 4(1), 108-127.

Magalhães, L. M. C. A., Silva Costa, K. T. D., Capistrano, G. N., Leal, M. D., & de Andrade, F. B. (2022). A study on occupational health and safety. *BMC public health*, 22(1), 2186. 1-9.

Neto, J. L., Lu, H. Y., da Silva, D. A., Moro, A. R. P., & Ensslin, S. R. (2023). Occupational health and safety management systems: opportunities and challenges: Sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho: oportunidades e desafios. *Studies in engineering and exact sciences*, 4(1), 13-34.

Palathoti, S., Al Aghbari, A. H. M., & Otitolaiye, V. O. (2023). Effect of long extended working hours on the occupational health and safety of oil and gas workers in the Sultanate of Oman. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 13(4), 419-428.

Sartania, T. (2021). Modern practice of leadership: Its role and importance in the successful operation of the organization. *Globalization and Business*, 6(12), 162-165.

Shah, I. A., & Mishra, S. (2024). Artificial intelligence in advancing occupational health and safety: an encapsulation of developments. *Journal of Occupational Health*, 66(1), uiad017.

Toleikienė, R., Juknevičienė, V., Rybnikova, I., Menzel, V., Abolina, I., & Reinholde, I. (2024). Main challenges of e-leadership in municipal administrations in the post-pandemic context. *Administrative Sciences*, 14(5), 88.

Tsai Chien-Wen, "Leadership Style and Employee's job Satisfaction", *International Journal of Synergy and Research*, Vol. 2, No.1, 2020, pp. 293-332.

Yingting, Z., Muangman, P., & Tipanark, P. (2025). Innovative leadership factors affecting administration effectiveness of higher art colleges in heilongjiang province. 8(1), 221-238.

الملاحق

الاستبانة

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرني أن أضع بين يديك هذه الاستبانة وهي متطلب لعمل بحث تكميلي

بعنوان: (تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء).

تسعى الدراسة الراهنة الى تحقيق الهدف الرئيسي وهو التعرف على تأثير أنماط القيادة على السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء.

آمل منك قراءة المحور وفقراته بعناية والإجابة عن جميع الفقرات وذلك بوضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب للفقرة.

علماً أنَّ هذه الاستبانة ستستخدم بغرض البحث العلمي فقط، وهي سرية وسترتب نتائج البحث بناءً على إجابات المجيبين.

لذا آمل منك قراءة الفقرات بعناية والإجابة بكل صدق حتى يُمكن الاستفادة من نتائج البحث.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم وتقبلكم، راجيًا الله لكم دوام التوفيق والنجاح

اولا المتغيرات الديموغرافية:

1) الجنس

○ ذكر

○ أنثى

(2) العمر

- أقل من 30 سنة
- من 30 الى 45 سنة
- أكبر من 45 سنة

(3) المؤهل العلمي:

- دبلوم فما دونه
- بكالوريوس
- دراسات عليا.

(4) الإدارة التي تعمل بها:

- الإنتاج/التوليد
- النقل/الشبكات
- التوزيع/الخدمات
- الإدارة والدعم الفني
- أخرى

(5) عدد سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات.
- من 5 الى 10 سنوات.
- أكثر من 10 سنوات

ثانياً: محاور الاستبانة

المحور الأول: أنماط القيادة في الشركة السعودية للكهرباء

م	العبارة	درجة الموافقة
---	---------	---------------

	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
القيادة التحويلية					
1					يلهمنا قائدي لاتخاذ السلامة كأولوية قصوى وليست مجرد إجراء روتيني.
2					يعمل القائد كنموذج إيجابي يلتزم شخصياً بجميع إجراءات السلامة في الموقع.
3					يشجع القائد على تطوير قدراتنا ومهاراتنا للتعامل مع أخطار العمل الجديدة.
4					يدفعنا القائد للتفكير في طرق مبتكرة لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر أماناً.
5					يوفر القائد رؤية واضحة ومُلهممة لمستقبل بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث.
القيادة التبادلية					
6					يحدد القائد بوضوح معايير السلامة التي يجب تحقيقها لتجنب العقوبات.
7					يقوم القائد بمكافأة الموظفين عند تحقيقهم لأهداف السلامة المحددة مسبقاً.
8					يتدخل القائد لتصحيح الأوضاع فقط عندما تحدث أخطاء جسيمة أو حوادث سلامة.
9					يركز القائد على تطبيق القوانين واللوائح الحالية للسلامة دون مرونة.
10					يتم الإشراف على التزامنا بإجراءات السلامة عبر نظام مراقبة دقيق ومباشر.
القيادة الداعمة					
11					يستمع القائد جيداً إلى مقترحات الموظفين لتحسين إجراءات السلامة.
12					يقدم القائد الدعم والمساعدة عند مواجهتنا لتحديات في تطبيق قواعد السلامة.
13					يشجع القائد على ثقافة الحوار المفتوح حول أسباب وقوع الحوادث والمخاطر.
14					يحرص القائد على توفير المعدات والأدوات الآمنة التي تسهل إنجاز العمل.
15					يخلق القائد بيئة عمل يسودها الثقة بحيث لا نتردد في الإبلاغ عن المخاطر.

الخور الثاني: مستوى السلامة المهنية لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء

م	العبارة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	ألتزم دائماً باستخدام معدات الوقاية الشخصية (PPE) المخصصة لمهام عملي.					
2	أشارك بفاعلية في التدريبات وورش العمل التي تُعقد لرفع الوعي بالسلامة.					
3	أقوم بالإبلاغ الفوري عن أي أخطار أو ظروف غير آمنة في بيئة العمل.					
4	تتوفر لي بشكل دوري المعلومات والتعليمات المحدثة حول إجراءات السلامة الخاصة بمعداتنا.					
5	أمتلك المعرفة الكافية حول خطة الإخلاء والتعامل مع حالات الطوارئ في الموقع.					
6	لا أتردد في إيقاف العمل إذا شعرت بأن هناك خطراً وشيكاً على سلامتي أو سلامة زملائي.					
7	أقوم بفحص الأدوات والمعدات التي أستخدمها للتأكد من سلامتها قبل بدء العمل.					
8	أرى أن المؤسسة توفر بيئة عمل آمنة عموماً مقارنة بالمعايير العالمية في القطاع.					
9	يساعدني نظام السلامة في المؤسسة على تجنب وقوع الأخطاء البشرية أثناء العمل.					
10	يتم تطبيق إجراءات السلامة بشكل متساوٍ وعادل على جميع العاملين والمقاولين في الموقع.					

Abstract

The study aimed to examine the impact of leadership styles on occupational safety among employees of the Saudi Electricity Company. The research adopted a descriptive-analytical approach, and the study sample consisted of 160 employees working in the Saudi Electricity Company. A questionnaire was used as the primary tool for collecting data and information from the study sample. The findings revealed that the prevailing leadership styles within the Saudi Electricity Company, from the employees' perspective, were rated at a high level, with a mean score of 4.13, a response level of "Agree," and a standard deviation of 0.72. Furthermore, the level of occupational safety in the company, as perceived by its employees, was found to be very high, with a mean score of 4.37, a response level of "Strongly Agree," and a standard deviation of 0.79. These results indicate that the level of

occupational safety at the Saudi Electricity Company is high from the employees' perspective and that there is a strong positive and statistically significant effect ($\alpha \leq 0.05$) of leadership style dimensions on occupational safety among the company's employees.

Keywords: Leadership styles – Occupational safety – Saudi Electricity Company.: ..

**Midocean University
College of Management
Department of MBA**



Prepared by:

Taher Ahmed Alamri

251003310

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed

Dr. Fayez Jrad

Year:2025