

دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر من وجهة
نظر العاملين بشركة المياه الوطنية

إعداد الطالب/

محمد حسن عطيف

241001599

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

د. سماح محمد مصطفى كمال عبدالفتاح

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات:

ii	فهرس المحتويات:
v	قائمة الجداول:
vi	فهرس الأشكال:
vii	المستخلص:
1	الفصل الأول
2	المقدمة:
2	مشكلة الدراسة:
3	أهمية الدراسة:
3	الأهمية النظرية:
3	الأهمية التطبيقية:
4	أهداف الدراسة:
4	تساؤلات الدراسة:
4	فروض الدراسة:
5	ثانياً - النظريات المفسرة لثقافة السلامة المهنية وإدارة المخاطر:
8	الفصل الثاني الدراسات السابقة:
9	مقدمة
9	الدراسات السابقة:
17	الإطار النظري:
17	القيادة الإدارية:
18	أهمية القيادة في المنظمات:
19	خصائص القيادة الإدارية:
19	تأثير القيادة القوية على أداء الموظف:
20	أبعاد القيادة الإدارية:
21	تقنيات القيادة الفعالة:
21	تحديات القيادة الإدارية:
22	ثقافة السلامة المهنية:
22	مفهوم السلامة المهنية:
22	مفهوم ثقافة السلامة المهنية:
22	أهمية ثقافة السلامة المهنية:

23	أهداف ثقافة السلامة المهنية
24	خصائص ثقافة السلامة الفعالة:
24	مؤشرات السلامة المهنية:
26	إدارة المخاطر
26	مفهوم إدارة المخاطر:
27	أهمية إدارة المخاطر:
28	أنواع المخاطر التنظيمية:
29	أبعاد ثقافة إدارة الخطر:
31	الفصل الثالث منهجية الدراسة
32	مقدمة:
32	المنهجية وطرق البحث:
32	مجتمع البحث:
32	أدوات الدراسة:
33	صدق أداة الدراسة:
33	المحور الأول: القيادة الادارية
34	المحور الثاني: ثقافة السلامة المهنية
34	المحور الثالث: إدارة المخاطر
35	ثبات أداة الدراسة:
36	الأساليب الإحصائية:
36	مصادر جمع البيانات والمعلومات:
36	حدود البحث
37	الفصل الرابع النتائج والتوصيات
38	مقدمة
38	أولاً: خصائص عينة الدراسة
39	ثانياً: تحليل محاور الدراسة
42	ثالثاً: الإجابة عن أسئلة الدراسة
48	نتائج الدراسة:
49	التوصيات:
49	المقترحات
50	المراجع
51	المراجع العربية

55	المراجع الأجنبية
56	الملاحق
57	الاستبانة
62	Abstract الملخص

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
20	أبعاد القيادة الأبوية	1-2
29	أبعاد إدارة الخطر	2-2
32	طريقة تصحيح مقياس ليكرت	1-3
33	معاملات الارتباط لعبارات محور القيادة الإدارية	2-3
34	معاملات الارتباط لعبارات محور ثقافة السلامة المهنية	3-3
34	معاملات الارتباط لعبارات محور إدارة المخاطر	4-3
35	معامل الثبات لمحاول استمارة الاستبيان	5-3
38	توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها	1-4
39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات القيادة الإدارية	2-4
40	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات ثقافة السلامة المهنية	3-4
41	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات إدارة المخاطر	4-4
43	تأثير القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية	5-4
43	تأثير القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر	6-4
44	نتائج اختبار t للفروق التي تعزي لمتغير النوع	7-4
44	نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي لمتغيرات (العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)	8-4
46	نتائج اختبار t للفروق التي تعزي لمتغير النوع	9-4
46	نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي لمتغيرات (العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)	10-4

فهرس الأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
40	المتوسطات الحسابية لعبارات القيادة الإدارية	1-4
41	المتوسطات الحسابية لعبارات ثقافة السلامة المهنية	2-4
42	المتوسطات الحسابية لعبارات ثقافة السلامة المهنية	3-4

المستخلص:

هدفت الدراسة التعرف على دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (80) عامل من العاملين بشركة المياه الوطنية. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى $\square$ ارتفاع مستوى تطبيق القيادة الادارية في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.113 بانحراف معياري 0.909 وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.286 بانحراف معياري 0.810 وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.233 بانحراف معياري 0.790 وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه عند مستوى 0.05 وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوي معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح فئة نائب المدير وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي -- عدد سنوات الخبرة) وهو ما يجيب عن السؤال الثالث للدراسة ويبين صحة الفرضية الثالثة للدراسة جزئيا والتي تنص على إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة) ..

الكلمات المفتاحية: القيادات الإدارية - ثقافة السلامة - إدارة المخاطر.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يعتبر موضوع القيادة الإدارية من المواضيع المهمة التي شغلت اهتمام الباحثين والعلماء، فهي تتعلق بتوجيه الأفراد والعاملين نحو إنجاز الأعمال و تحقيق أهداف المنظمة بفعالية ونجاعة وذلك من خلال اهتمامها بالموارد البشري الذي يعد من الركائز الأساسية في المؤسسة باعتباره المحدد لدرجة تطورها، وعليه فإن القائد الفعال وما يتميز به من مهارات وقدرات تعمل على توفير الجو المناسب للعمل بحرية وروح معنوية عالية تتميز بالتفاعل بين جماعات العمل ومدى قدرته على تحقيق الرضا المهني للعامل، ونشر جو يسوده التقاهم والثقة المتبادلة ورضا الأفراد وارتياحهم بمكان العمل نتيجة إحساسهم بالانتماء والمشاركة (طافر وبومجيرك، 2019، ص1).

ومع هذه التطورات والتغيرات تزايد مهام القيادات الإدارية فقد أصبح منوط بتوفير السلامة المهنية للعاملين بالمنظمة والأخذ بجميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية المتعلقة بعناصر الانتاج مجتمعة وهي المواد الخام والمنتجة وأدوات الانتاج والبيئة المحيطة والعنصر البشري وهو أهمها من كافة المخاطر التي تهدد حياة وصحة العاملين فهم العامل الرئيسي في استمرار عجلة الإنتاج، وبالتالي أي ضرر يصيبهم قد يؤثر سلباً على الأرباح ويهدد بقاء المنشأة، وعلى صعيد آخر فإن حفاظ المؤسسة على معايير الأمن والسلامة المهنية تحسن سمعتها وعلاقتها العامة. مما يمكنها من استقطاب أفضل الكفاءات في العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع المعنويات وحب العمل (توفيق ويسن، 2022، ص. 685).

وتبعاً لذلك فإن توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع كفاءة ووسائل الوقاية تعد من أهم المسؤوليات القادة، فلا بد ان يكون لدى القائد القدرة على إدارة المخاطر المرتبطة بالمنظمة، وذلك لما لإدارة المخاطر الفعالة أمراً حيوياً لضمان نجاح المنظمة ومشاريعها وتقليل الخسائر وتعزيز الأداء العام، حيث تساعد إدارة المخاطر الفعالة في تحديد المخاطر وتقييمها وتخفيفها ومراقبتها طوال دورة حياة المشروع، مما يؤدي إلى تحسين نتائج المشروع، تتميز المشاريع وخاصة المشاريع المرتبطة بأعمال البنية التحتية مثل مشاريع المياه بالخطر، مما يحتاج إلى قيادة واعية باستراتيجيات إدارة المخاطر المرتبطة بالمنظمة والمشاريع (القهودي، 2024، ص. 213). لذا جاءت هذه الدراسة دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية.

مشكلة الدراسة:

لقد زاد الاهتمام بالسلامة المهنية إدارة المخاطر في الوقت الحالي نظراً لأنها المحور الحقيقي للنجاح والتطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة، وشرعت القوانين واللوائح من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحفوفة به، ومن أجل تحقيق المؤسسات أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر العمل وتنمية ثقافة السلامة المهنية لدى العاملين وتحقيق

أكبر قدر من الوقاية التي ستؤدي إلى الحد من الإصابات وحماية العاملين والممتلكات من الخطر (حافظ وآخرون، 2024، ص. 358) .

وبالرغم من ذلك مازال هناك ارتفاع في عدد إصابات العمل فوفقاً لتقرير المؤسسة العامة للتأمينات السعودية لعام (2023، ص. 79) فقد وصلت أعداد إصابات العمل بنهاية العام إلى 24.530 حالة إصابة لغير السعوديين و 2.603 حالة إصابة للسعوديين. مما يستدعي تفعيل دور القيادة الإدارية في المنظمات المختلفة . حيث تعتبر القيادة الإدارية قمة الهرم التنظيمي، وكذلك باعتبارها محدد رئيسياً لفعالية المنظمة، فنجد أن القيادة الناجحة التي تتبع طرق عقلانية ورشيدة في التسيير تساهم بشكل أو آخر في تحقيق السير الحسن للعمليات التنظيمية ولو نسبياً فالقيادة الادرية عبارة عن نشاط إيجابي يقوم به شخص بقرار رسمي يصبح من خلاله قائداً إدارياً تتوافر به سمات وخصائص قيادية ليشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بوسيلة التأثير والاستمالة واستخدام السلطة بالقدر المناسب عند الضرورة (لحمر، 2024، ص.1). وهذا ما أكدته العديد من الدراسات، منها دراسة الشمري (2024) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الادرية، وإدارة الأزمات، وأوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين وتوفير وسائل المعرفة وخلق فرص الإبداع والابتكار وتحسين الوضع النفسي والمادي لهم. ودراسة سليمان وحمدنا الله. (2021). هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين القيادة الإدارية وتدريب العاملين هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب واتخاذ القرارات حيث أنه كلما كان هناك تدريب للعاملين أدى ذلك إلى اتخاذهم القرارات الصحيحة، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين كل من بيئة العمل ومشاركة العاملين.

ونظراً لطبيعة عمل الباحث في شركة المياه الوطنية فقد لاحظت أن العاملين بها قد يتعرضون إلى كثير من المخاطر، مما يستدعي تفعيل دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية وإدارة المخاطر. وبالتالي تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. ندرة الدراسات والادبيات التي تناولت دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر.
2. إثراء المكتبة العربية بمرجع حديث في مجال القيادات الادرية وثقافة السلامة وإدارة المخاطر.
3. فتح المجال أمام باحثين آخرين لتناول متغيرات الدراسة مع مجتمعات بحثية أخرى.

الأهمية التطبيقية:

1. تقديم استبانة للباحثين لقياس دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر.
2. تبصير المسؤولين بشركة المياه الوطنية عن واقع إدارة المخاطر وثقافة السلامة بالشركة.
3. توجيه انتباه أصحاب القرار نحو أهمية تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر بشركة المياه الوطنية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الكشف عن دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية .

ويتفرع منه الأهداف التالية:

- التعرف على دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية.
- الكشف عن دور القيادات الإدارية في إدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية.

تساؤلات الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية؟

ويتفرع منها الأسئلة التالية:

1. ما دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية؟
2. ما دور القيادات الإدارية في إدارة المخاطر من وجهة نظر العاملين بشركة المياه الوطنية؟

فروض الدراسة:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة

السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا للمتغيرات الشخصية (النوع - العمر - المؤهل

العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة).

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة

المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا للمتغيرات الشخصية (النوع - العمر - المؤهل العلمي -

المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة).

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

أولا النظريات التي فسرت دور القيادة الإدارية

تعددت النظريات المفسرة للقيادة الإدارية والتي نتناولها من خلال التالي:

نظرية التنظيم والإدارة العلمية الخاصة بشؤون العمل: وتختص تلك النظرية القيادة الإدارية من خلال مجموعة الأزمات التي تمر بها المنظمات والاستخدام لمختلف من التجارب العلمية السابقة في التخطيط لتلك الأزمة بكون القائد لا بد أن يكون على دراية علمية بتلك المجموعات المتخطاة بالتجارب المعرفية والتنظيمية، وذلك من خلال تقديم مجموعة من التصورات المقترحة والتي يكون القائد على خبرة تطبيقية لتلك التصورات مع إمكانية تحويل المعرفة العلمية لحيز التنفيذ وتدريب العاملين على مجموعة التصورات المقترحة والعمل على إدارة الأزمة بالسبل العلمية التي تحتمل النظرية التفسيرية والحاملة لمجموع النتائج العلمية. (عبد العزيز، 2024، ص 23)

نظرية التقسيم الإداري: واعتمدت تلك النظرية على كون القيادة الإدارية لا بد أن تقسم من خلال مجموعة من الإدارات فيكون لكل قائد دور إداري محدد له وذلك من خلال السلطة الموجهة لكل قائد، وتهدف القيادة هنا إلى التوظيف الإداري لمجموعات تنفيذية تهتم بالمنظمة من مختلف من الجوانب ولابد من القائد أن يتصف بمجموعة من الصفات الخاصة به كالحزم والقدرة على التوجيه والتنظيم مع إدارة الوقت، وذلك مع توفير الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوسين. (أبو غبن والديراوي، 2021، ص 78)

نظرية العلاقات الإنسانية: وتعتمد تلك النظرية على العلاقة المتبادلة بين القيادة والعمال حيث تسود تلك العلاقة الروح التعاونية مع التقبل للعديد من التوجيهات القيادية وذلك عن اقتناع كون تلك التوجيهات قد تعود بالفائدة على العامل والمؤسسة، وتكون تلك العلاقة مبنية على التكاتف نحو تحقيق أهداف المؤسسة والتنظيم المتبادل (درويش، 2017، ص 43).

ثانياً- النظريات المفسرة لثقافة السلامة المهنية وإدارة المخاطر:

النظرية الإمبريالية الثقافية: تعتمد تلك النظرية على كون إدارة المخاطر هي ثقافات أجنبية قد حلت على الثقافات العربية نتاجاً للتطورات الثقافية والمواكبات التكنولوجية العالمية لكونها دخيلة في كل مؤسسة وفي كل مؤسسة متاح الاتصال بها، وتعتمد على تعزيز الثقافة للسلامة ، فالإمبريالية كمفهوم هي كما أشار إليها توملينسون (2019) للإمبريالية الثقافية إلى أن إدارة مخاطر العمل قد تعمل على تجانس الثقافة لتعزيز السلامة مما يؤثر على الثقافة المحلية. وبدلاً من ذلك، تحل الثقافات الأوروبية المجال الأوسع على النطاق العالمي، فتنظر تلك النظرية إلى إدارة المخاطر من منظور سياسي تعمل على لعب الأدوار الأوروبية وتوغلها داخل مختلف المجتمعات مما يؤدي إلى طمس القيادة العربية مع جعل الثقافة الأمريكية هي الرائد في مختلف الثقافات. (تروش، 2021، ص 100)

كما تهتم نظرية الغرس الثقافي بمعرفة مدى إسهام ثقافة السلامة في إدراك القيادة للواقع الخطر داخل المنظمات، وعلى الرغم من التطورات الكبيرة المتلاحقة حول العالم في المجال إدارة المخاطر إلا أن محتوى الثقافة السلامية، لا يزال واحدا معتمدا عليها الفرد كحل أساسي لإدارة المخاطر، كما أدى التطور التقني إلى تغيير عمل المؤسسات، حيث أصبح بإمكان العمال اختيار المحتوى الانتاجي الذي يفضل، إضافة إلى تحديد وقت للعمل الذي يتناسب معه، بدلا من اعتماده على الروتين الذي يتسم بالجمود.

كما يذكر Gerbner George واضع هذه النظرية أن تحليل الغرس الثقافي يهتم بثلاثة عمليات أساسية، **الأولى:** تحليل العمليات الخاصة التي تقوم بها المؤسسات التي تتضمن الاستراتيجيات والرسائل والأجندة التي يتم بثها في الأجندة العملية (عثمانلي، 2022، ص 77)

الثانية: تحليل نظم الرسائل، ويقصد به فهم مضامين الرسالة المقدمة من خلال المحتوى الإنتاجي.

الثالثة: دراسة العلاقة بين العمليات المؤسسية وبين ما يقدمه المؤسسة الحالية، ويقصد به معرفة مدى مساهمة المؤسسات في إدراك العالم الفعلي. (مختارية، 2028، ص 34)

نظرية التهجين الثقافي: تفترض نظرية التهجين الثقافي لكريدي (2018) خلق ثقافات مختلطة من التفاعلات العالمية والمحلية. تستكشف هذه الدراسة هذه المفاهيم، وتقيم دور المؤسسات في التغيير الثقافي. وينصب التركيز الآخر على التحولات السلوكية بين العمل بسبب التعرض لوسائل ثقافية متنوعة، وهنا ينظر التهجين إلى العالم العربي كونه مشكل وليس مخير مع تجاهل أن الثقافات العربية هي ثقافات مرتبطة ارتباطا وثيقا مع الدين والثقافة هنا تكون السائد فيها الحكم الإلهي وليس الحكم البشري، فالدين جزء لا يتجزأ مع الثقافات العربية وخاصة الثقافات المسلمة، فالتطبيع يرى بعض رجال الأعمال المتدينين أنها مؤسسات الكفر والإلحاد، حيث كونها تدق ناقوس الخطر بسلوكياتها لاوعاداته التي تقتحم العامل وتخلق منهم منصاعين تجاهها وهذا يرفضه الشرع والدين بتعاليمه. (البنا، 2021، ص 189)

نظرية الاستخدامات والاشباكات: تهتم تلك النظرية بالبحث في الوسائل والمويل الكامنة تعزيز ثقافة السلامة والقضاء لأوقات طويلة على مثل تلك البحث في مختلف الثقافات كونها ترجع الاستخدامات إلى عوامل مختلفة نلجأ منها إلى النظرة الاجتماعية وهي الحاجة إلى التعرف على العديد من الثقافات المختلفة فيكون هنا الغرض منه ثقافي أو للهروب من مختلف العادات القيادية ذات الطابع الإلزامي فيتجه العامل إلى الاستخدام والتطبيع لمختلف من وسائل السلامة كنوع من التحرر من القيود سواء السلوكية أو القيود الخاصة بالوقت الذي تفرضه العديد من الوسائل القيادية المختلفة، كما يبحث القائد في الاعتماد على مجموعة الثقافات عن الاشباكات لمختلف من الحاجات سواء كانت تلك الحاجات هي ثقافية أو التعرف على مختلف من الأحداث القيادية المختلفة لإدارة الخطر (شريف، 2020، ص 410)

نظرية التعلم الاجتماعي: تعود نظرية التعلم الاجتماعي إلى ألبرت باندورا، وهنا في موضوع بحثنا عن ثقافة السلامة وإدارة المخاطر تفسر النظرية للتعلم الاجتماعي أن قضاء فترات طويلة على البحث عن

مجموعة الثقافات السلامة واستخدامها هو نوعا من أنواع التعلم التي يسعى إليها القيادة للإطلاع على العديد من الثقافات والتعرف على الإدارات المختلفة، كما تعد تلك الثقافات أداة من أدوات اختراق النظم الاجتماعية المؤسسية بوسائل أكثر سهولة وطابع مميز. (كريدي، 2018، ص 23).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة (القيادات الإدارية - ثقافة السلامة - إدارة المخاطر) وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم. كما تناول الإطار النظري لتلك المتغيرات الثالثة.

الدراسات السابقة:

أولاً- الدراسات السابقة المرتبطة بالقيادات الإدارية:

بلمو وبن عبدلي (2024) دور القيادة الإدارية في تحسين الرضا الوظيفي: دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد - عين تموشنت.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من العاملين بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية عين تموشنت البالغ عددهم 65 إطاراً، حيث تم توزيع 50 استبانة على أفراد الإدارة، وبعد معالجتها تم الاحتفاظ بـ 44 استبانة. ولقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج تم التأكد من توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين القيادة الإدارية والرضا الوظيفي للعاملين. تم التأكد توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% للقيادة الإدارية لدراسة عينة وفقاً لمتغيرات الجنس، العمر، الخبرة). وبذلك فإن القيادة الإدارية لها دور في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة .

الشمري(2024) دور القيادات الإدارية في إدارة الازمات بالمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية أثناء جائحة كورونا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية على إدارة الأزمات بالمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية أثناء جائحة كورونا. استخدم المنهج الوصفي. وصممت استبانة لجمع البيانات تم توزيع عدد 150 استبانة، حيث بلغت نسبة الاسترداد 146 استبانة بنسبة 97%، تم بناء نموذج الدراسة وفرضياتها اعتماداً على أدبيات الدراسات السابقة، وكذلك تم الاعتماد على نمذجة المعادلة البنائية (SEM) وفيها استخدم برنامج (Amos) وتم استخدام اختبار ألفا كرنباخ للاعتمادية وأسلوب تحليل المسار الاختبار فرضيات الدراسة توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاوتوقراطية، وإدارة الأزمات بعد تفتت الأزمة في المستشفيات محل الدراسة، حيث بلغت قيمة بيتا (398) بمستوى دلالة (011)، ووجود علاقة إيجابية بين القيادة الاوتوقراطية، وإدارة الأزمات بعد احتواء الأزمة في المستشفيات محل الدراسة، حيث بلغت قيمة بيتا (398) بمستوى دلالة (011)، أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين وتوفير وسائل المعرفة وخلق فرص الإبداع والابتكار وتحسين الوضع النفسي والمادي لهم.

سنان (2023). درجة ممارسة القيادات الإدارية في جامعة تعز لمهارات القيادة التشاركية.

هدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة القيادات الإدارية في جامعة تعز لمهارات القيادة التشاركية. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدم المنهج الوصفي المسحي. كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تم تطبيقها على عينة بلغت (188) قائدًا إداريًا تم اختيارها بطريقة عشوائية بنسبة (50%) من كل طبقة. توصلت النتائج إلى إن درجة ممارسة القيادات الإدارية في جامعة تعز لمهارات القيادة التشاركية جاءت بدرجة متوسطة بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (2.84)، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة القيادات الإدارية في جامعة تعز لمهارات القيادة التشاركية تعزى لمتغيرات البحث وهي: الجنس، المركز الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

البدوي و حسن. (2022). دور القيادات الإدارية في تعزيز ممارسات المواطنة الرقمية لدى الإداريين في ضوء مدخل القيادة الأخلاقية: دراسة ميدانية بكلية التربية - جامعة الإسكندرية.

هدفت الدراسة التعرف على درجة تعزيز القيادات الإدارية لممارسات المواطنة الرقمية لدى الإداريين، والدور الذي يلعبه مدخل القيادة الأخلاقية في تعزيز القيادات الإدارية لممارسات المواطنة الرقمية لدى الإداريين بكلية التربية جامعة الإسكندرية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ال. وقد تمثلت أدوات الدراسة في الاستبانة. وتكونت عينة الدراسة من (١٤٤) من العاملين بكلية التربية جامعة الإسكندرية. وأشارت أهم النتائج إلى: أن واقع توافر ممارسة أبعاد المواطنة الرقمية من وجهة نظر السادة الإداريين بكلية التربية جامعة الإسكندرية جاء بتقدير متوسط، وحصل على نسبة مئوية بلغت (57.00%). عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث على ممارسات مجالات المواطنة الرقمية، تبعاً لاختلاف متغير النوع. ٣ يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فقط في بعدى القانون الرقمي، الصحة والسلامة الرقمية لصالح السادة الإداريين الحاصلين على مؤهل عال. ٤ عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث على مجالات المواطنة الرقمية، تبعاً لاختلاف متغير عدد سنوات الخبرة. يوجد فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على ممارسات مجالات المواطنة الرقمية تبعاً لاختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في المجال التكنولوجي والحاسب الآلي، وأن هذه الفروق لصالح حاصل على ٣ دورات تدريبية.

إسماعيل، والمسماري (2021) القيادة الإدارية التربوية لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة البيضاء.

هدفت الدراسة التعرف الى مستوى القيادة الإدارية التربوية عند مديري مدارس التعليم الثانوي العام في مدينة البيضاء من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة. وانتهجت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم أسلوب العينة العشوائية النسبية البسيطة لسحب عينة الدراسة والبالغ عددها (285) معلم ومعلمة، خلال العام الدراسي (2020 - 2021)، كما اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات،

حيث استخدم اختبار القيادة الإدارية التربوية الذي قامت بإعداده كأداة للتعرف على المستوى القيادي لمديري المدارس الثانوية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: كان مستوى القيادة الإدارية التربوية ككل مرتفعاً لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة البيضاء. وقع مجال العلاقات الإنسانية ومجال حسن التنظيم، ومجال أساليب الاتصال في المستوى المرتفع، في حين وقع مجال اتخاذ القرارات واستخدام السلطة في المستوى المتوسط. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى القيادة الإدارية التربوية وفقاً لمتغير خبرة المعلم. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى القيادة الإدارية التربوية للمقياس ككل ومجالات أساليب الاتصال واستخدام السلطة، وحسن التنظيم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي المعلم. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى القيادة الإدارية التربوية للمقياس ككل ومجالات اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

سليمان و حمدنا الله. (2021). دور القيادة الإدارية في أداء العاملين بالتطبيق على مجموعة جياذ الصناعية

هدفت الدراسة الكشف عن دور القيادة الإدارية في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على مجموعة جياذ الصناعية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتم استخدام استبيان لجمع المعلومات. حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين القيادة الإدارية وتدريب العاملين هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب واتخاذ القرارات حيث أنه كلما كان هناك تدريب للعاملين أدى ذلك إلى اتخاذهم القرارات الصحيحة، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين كل من بيئة العمل ومشاركة العاملين. أوصت الدراسة بزيادة عملية التدريب لرفع كفاءة العاملين ليكونوا قادرين على أداء العمل والمشاركة في اتخاذ القرار، توفير معدات السلامة والصحة المهنية، لزيادة كفاءة العاملين على أداء عملهم، إجراء بحوث مستقبلية عن دور القيادة الإدارية في رفع كفاءة أداء العاملين لتحقيق جودة الأداء.

ثانياً - الدراسات السابقة المتعلقة بثقافة السلامة:

أبو هنية و الشوابكة. (2021). أثر الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط بين إدارة الجودة الشاملة والتميز المنظمي في قطاع التعدين الصناعي الأردني.

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط بين إدارة الجودة الشاملة والتميز المنظمي في قطاع التعدين الصناعي الأردني. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (371) من العاملين بقطاع التعدين الصناعي الأردني. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة الجودة الشاملة بأبعادها (دعم الإدارة العليا، والتحسين المستمر، والتركيز على الزبون، وتمكين العاملين، والتخطيط الاستراتيجي للجودة) في التميز المنظمي بأبعادها المجتمعة في قطاع التعدين الصناعي الأردني، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للصحة والسلامة المهنية في تفسير أثر إدارة الجودة الشاملة بأبعادها (دعم الإدارة العليا، والتحسين المستمر، والتركيز على الزبون، وتمكين العاملين، والتخطيط الاستراتيجي للجودة) في التميز المنظمي في قطاع التعدين الصناعي الأردني. وأفضت الدراسة إلى جملة من التوصيات ومن أبرزها: ضرورة أن توفر الإدارة العليا للشركات في قطاع التعدين الصناعي الأردني الدعم المالي لتطبيق برامج إدارة الجودة الشاملة، وضرورة إيجاد برامج واضحة تعمل على جمع التغذية الراجعة من الزبائن بشكل دوري بخصوص منتجاتها، وخضوع هذه التغذية للتحليل كمدخل لخطط عمل، وتعزيز درجة استيعاب الهيكل التنظيمي للتغيرات التي تحتاجها شركات قطاع التعدين الصناعي الأردني نتيجة تغير البيئة المستمر، والتأكيد على متابعة هذه الشركات لتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية من خلال تبني نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية يتوافق مع المواصفة الدولية ISO 45001: 2018.

بوحرو و قورين. (2020). ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO45001: دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبدالنور بسطيف.

هدفت الدراسة التعرف على واقع ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفى الجامعي بولاية سطيف من منظور المواصفة ISO45001، من خلال تحديد مستوى تبني هذه الثقافة والتعرف على أهم العوامل التي تعيق تطبيقها. حيث شملت عينة الدراسة 70 مستجوب من العاملين بالمستشفى على اختلاف وظائفهم. وتوصلت النتائج أنه يوجد توجه ضعيف لدى المستشفى محل الدراسة نحو تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية ووجود اختلاف من حيث التزامه ببنود المواصفة ISO45001، إلى جانب تأثير مجموعة من المعوقات على تبني ممارسات ثقافة الصحة والسلامة المهنية، أبرزها: المعوقات الثقافية، معوقات بيئة العمل، والمعوقات الإدارية.

يونس و أحمد. (2020). دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين: دراسة حالة - شركة بشائر لخطوط أنابيب البترول 2020 .

هدفت الدراسة التعرف على دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين بشركة بشائر لخطوط البترول. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومنهج التحليل الإحصائي . وتمثلت أدوات الدراسة في استمارة استبانة. وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة في الفترة الأخيرة نسبة للتطور الصناعي الكبير. ظروف العمل السيئة تعتبر من أهم أسباب وقوع الحوادث بالعمل. معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتقادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل. العمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية. ثم أوصى الباحث بعدة توصيات منها: العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية وإشراك كافة العمال في هذه المهمة. تطبيق برامج لتعديل السلوك يشارك العمال في صياغتها وتصميمها برعاية الإدارة مباشرة. دمج مسألة السلامة المهنية في مكان العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة واستغلال ذلك في إعادة تصميم الأعمال ووضع برامج السلامة وتدريب العاملين.

توفيق و يسن. (2022). نجاعة إدارة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الأيزو 18001: دراسة حالة OHSAS.

هدفت الدراسة الكشف عن تحليل نجاعة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الأيزو 18001 "OHSAS"، ومن خلال منهج دراسة الحالات وبالاتماد على عينة شملت ٣٣٠ مدير ومسئول عن السلامة والصحة المهنية بالشركة محل الدراسة والتحليل على مستوى القطر المصري للوقوف على إدارة نظم السلامة والصحة المهنية المطبق في هذه الشركة، وكذلك مدى نجاعة إدارة هذه النظم المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية في ضوء معايير الأيزو 18001 "OHSAS" وكذلك دراسة مدى الاختلاف بين إجابات المستقيين (أفراد العينة) من حيث الجنس والسن والمستوى التعليمي والخبرة، عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في إجابات المستقيين (أفراد العينة) حول نجاعة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الأيزو 18001 "OHSAS" من حيث الجنس والسن والمستوى التعليمي والخبرة عند مستوى معنوية أقل من ٥%، وكذلك توصل الباحث إلى وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٥% لتطبيق 18001 "OHSAS" على نجاعة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر، وأوصت الدراسة إدارة الشركة محل الدراسة والبحث بضرورة تسهيل إجراءات تطبيق معايير 18001 "OHSAS" لتحسين بيئة العمل الداخلية وتقليل المخاطر، وكذلك ضرورة التشديد على إرساء ثقافة تشدد على السلامة والصحة المهنية وإشراك كافة العاملين في الشركات التابعة من خلال دمج سياسة السلامة والصحة المهنية ضمن السياسة العامة للشركة من أجل تحسين نجاعة أداء نظم السلامة والصحة المهنية ورفع كفاءة عمليات تشغيل المحطات.

ثالثاً - الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المخاطر:

القهودي (2024) تقييم ممارسة استراتيجيات إدارة المخاطر في شركات التشييد المحلية: دراسة تحليلية على شركات التشييد المنفذة لمشاريع البنية التحتية بمدينة زليتن.

هدفت الدراسة إلى تقييم ممارسات استراتيجيات إدارة المخاطر في شركات التشييد المحلية بالتطبيق على شركات التشييد المنفذة لمشاريع البنية التحتية بمدينة زليتن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليل وتصميم استبيان تكون من ثلاثة مجالات (معرفة واستخدام الشركة المنفذة لتقنية تحليل المخاطر، تصنيف المخاطر الإدارية في مشروعات التشييد، تأثير المخاطر على "الميزانية - الجدولة - الجودة - السلامة المهنية"). تم استطلاع 166 من العاملين بشركات التشييد المحلية. وخلصت الدراسة إلى أن هناك قصور في معرفة واستخدام الشركة المنفذة لتقنية تحليل المخاطر في مشروعات التشييد، والاعتماد على الخبرة والمهارات الشخصية في الحكم المباشر على أحداث والمشاكل المتعلقة بالمشروع، وأشارت النتائج أن تأثير المخاطر على (الميزانية) بلغ (0.75) بمؤشر حرج عالي بلغ (75%)، وأن تأثير المخاطر على (الجدولة) بلغ (0.71) بمؤشر حرج عالي بلغ (71%)، وأن تأثير المخاطر على (الجودة) بلغ (0.63) بمؤشر حرج عالي بلغ (63%)، وأن تأثير المخاطر على (السلامة المهنية) بلغ (0.43) بمؤشر حرج عالي بلغ (43%)، وبينت النتائج أن أغلب إجراءات الاستجابة للمخاطر تتم عن طريق إضافة شروط عقدية لاحتواء الخطر أو توقعه.

الحسني، و الخشالي. (2022). أثر التفكير الاستراتيجي في إدارة المخاطر: الدور المعدل للدعم المنظمي في شركات المقاولات العمانية.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر التفكير الاستراتيجي بأبعاده (القصد الاستراتيجي، والتصور النظمي، وصياغة الافتراضات، والتفكير في الوقت، واقتناص الفرص) في إدارة المخاطر بأبعادها (تحديد المخاطر، وتقييم المخاطر، والاستجابة للمخاطر، ومراقبة المخاطر) في شركات المقاولات العمانية. تكون عينة الدراسة من (149) شركة تمثل شركات المقاولات العمانية. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتفكير الاستراتيجي في إدارة المخاطر في شركات المقاولات العمانية، كما أكدت الدراسة وجود دور للدعم المنظمي في تحسين أثر التفكير الاستراتيجي في إدارة المخاطر في شركات المقاولات العمانية، وأوضحت أيضاً وجود مستويات مرتفعة لأبعاد التفكير الاستراتيجي باستثناء صياغة الفرضيات، ومستويات مرتفعة لأبعاد إدارة المخاطر، كما جاءت مستويات الأهمية للدعم المنظمي متوسطة. في ضوء النتائج اقترح الباحث مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد إدارات شركات المقاولات العمانية في رفع مستويات أبعاد التفكير الاستراتيجي، وإدارة المخاطر، ومستوى الدعم المنظمي، وتحقيق التوازن بينها، حيث أوصت الشركات العمانية العمل على تطوير قدرات المديرين على استشراف المستقبل، وتشجيع مديريها على إعداد السيناريوهات والافتراضات، كما أوصت لها الاستعانة بأنظمة متطورة لمراقبة المخاطر، والاهتمام بشكل

أكبر باستراتيجيات بديلة للاستجابة للمخاطر وعدم الاعتماد على خطة محددة، وأهمية وضع نظام مكافآت يتوافق مع الإسهامات التي يقدمها العاملون، ومعاملة العاملين بإنصاف من حيث توزيع إجراءات العمل، وعدالة توزيع المكافآت مما يساهم في خلق الرضا والالتزام لدى العاملين وتحسين الأداء.

المري، حمد سالم، القعيد، مرزوق عايد، و الصوالحة، أيوب أحمد محمد. (2020). أثر إدارة المخاطر على الأداء الاستراتيجي: ذكاء الأعمال كمتغير وسيط في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت.

هدفت الدراسة التعرف على أثر إدارة المخاطر على الأداء الاستراتيجي بوجود ذكاء الأعمال كمتغير وسيط في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تصميم استبانة الدراسة لتوزيعها على أفراد العينة التي تم سحبها من مجتمع الدراسة الذي تألف من الموظفين العاملين في الإدارة العليا والوسطى في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت والبالغ عددهم 270 إداري، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات. وقد تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المخاطر بأبعادها (مخاطر الوثائق، مخاطر السمعة التنظيمية، مخاطر الموارد البشرية، ومخاطر الثقافة التنظيمية) في الأداء الاستراتيجي في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت، كما يوجد أثر لإدارة المخاطر بأبعادها (مخاطر الوثائق، مخاطر السمعة التنظيمية، مخاطر الموارد البشرية، ومخاطر الثقافة التنظيمية) في ذكاء الأعمال في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت. ويوجد أثر لذكاء الأعمال في الأداء الاستراتيجي في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت. ويوجد أثر لإدارة المخاطر في الأداء الاستراتيجي في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت من خلال تفعيل دور ذكاء الأعمال كمتغير وسيط.

المصرى و الخفاجي. (2019). إدارة مخاطر الأعمال وأثرها في الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في بنك صفوة الإسلامي.

هدفت الدراسة إلى اختبار دور عمليات إدارة مخاطر الأعمال المالية والمصرفية (كتعبير عن مخاطر الأعمال) في بنك صفوة الإسلامي على تأثيرها في الميزة التنافسية. ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبانة وقد بلغ حجم عينة الدراسة 143 من المدراء بمختلف المستويات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعمليات إدارة المخاطر على جودة الخدمة بمعنوية ($\alpha = 0.05$) وقيمة تباين أنموذج الانحدار الخطي المتعدد $F=40.620$ ومعنوية وقبول فكرة أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بدلالة قيمة تحليل تباين التثبيت من صلاحية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بينما بلغت القوة التفسيرية للتغير بجودة الخدمات المصرفية $R^2=0.541$. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعمليات إدارة المخاطر على التمايز في التعامل مع المتعاملين بمعنوية ($\alpha < 0.05$) وقيمة تباين أنموذج الانحدار الخطي المتعدد $F=25.671$ ومعنوية وقبول فكرة أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بدلالة قيمة تحليل تباين التثبيت من صلاحية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بينما بلغت القوة التفسيرية للتغير بجودة الخدمات المصرفية $R^2=0.427$ وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعمليات إدارة المخاطر على الابتكار في برامج تقديم الخدمة للمتعاملين

بمعنوية ($\alpha = 0.05$) وقيمة تباين أنموذج الانحدار الخطي المتعدد $F=29.225$ معنوية وقبول فكرة أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بدلالة قيمة تحليل تباين التثبيت من صلاحية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بينما بلغت القوة التفسيرية للتغير بجودة الخدمات المصرفية $R^2=0.459$ وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعمليات إدارة المخاطر على توقيت تقديم الخدمة بمعنوية ($\alpha = 0.05$) وقيمة تباين أنموذج الانحدار الخطي المتعدد $F=32.025$ معنوية وقبول فكرة أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بدلالة قيمة تحليل تباين التثبيت من صلاحية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد بينما بلغ القوة التفسيرية للتغير بجودة الخدمات المصرفية $R^2=0.481$ واقترحت الدراسة ضرورة تعميق الوعي المعرفي بعمليات إدارة المخاطر من خلال إعطاء أولوية لعمليات تقييم الخطر، ومن ثم خيارات التعامل مع الخطر. كما اقترحت الدراسة أيضا لتعزيز الميزة التنافسية فيما يتعلق في المحافظة على توقيت تنفيذ الخدمة، والعناية في أنواع الابتكار في تقديم الخدمات للمتعاملين (المالي، والمصرفي، والإلكتروني، والخدمات) بقصد مد الجسور مع المتعاملين بأساليب ذكية فطنه.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة. وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات والادبيات السابق في إنها تناولت المتغيرات الثلاثة مع القيادة الإدارية وثقافة السلامة وإدارة المخاطر، وكذلك تميزت عن الدراسات السابقة في أنها اتخذت من العاملين بشركة المياه الوطنية عينة لها. واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اعداد أدوات الدراسة والإطار العام والنظري للدراسة، وصياغة مشكلة الدراسة واسئلتها.

الإطار النظري:

القيادة الإدارية:

مفهوم القيادة الإدارية: القيادة عامة تحمل مفهوم التنظيم والتوجيه ولكن القيادة الإدارية هي مفهوم حامل لمعاني مختلفة ذات صلة متبادلة بين كلا من الإدارة والقيادة تجاه العاملين والمنتجات الخاصة بها المؤسسة. (المشهداني، 2019، ص 54)

كما أن القيادة الإدارية هي مفهوم يرتبط بالعديد من الحضارات كالحضارة المصرية التي اعتبرت الفرعون قائدا إداريا لشؤون البلاد، وذلك بإنشاء العديد من الإدارات والمنشآت يرأسها وزيراً يخضع لحكم الفرعون، والحضارة الصينية التي أعدت القيادة الإدارية في مفهوم مستمد من الفيلسوف (كونفوشيوس)، وذلك من خلال التطبيق الديمقراطي للقيادة الإدارية، كما ظهرت في الحضارة اليونانية من خلال آراء كلا من سقراط وأفلاطون التي أعدت أن للعمل جانبيين يجب أن يتوازى في خطواتهم متمثلة في القائد والمرؤوسين. (درويش، 2017، ص 50)

فالقيادة الإدارية كمفهوم هي نظرية توسعية لأنواع القيادة باعتبارها مسؤولة عن الإدارة للشؤون المختلفة للمؤسسات من خلال التوسع في مفهوم التعاون الإداري مع المرؤوسين والتوجيه لمختلف الحكم والنظريات التوجيهية في إدارة العديد من الأزمات والتخطي بها لتحقيق أهداف المؤسسة المنشودة. (بوراس، 2022، ص 13)

أنواع القيادة الإدارية: تعتمد خصائص القيادة الإدارية على مجموعة الأساليب والأنماط التي تتسم بها القيادة الإدارية وهي كالتالي:

القيادة الغير رسمية: وهي التي تحمل العلاقة الممتدة بين القائد والعمال داخل المؤسسات بحيث لا يشعر فيها العمل بصرامة خصائص القيادة ولكن الهدف الأوحدهنا تحقيق أهداف المؤسسة والعمل بسواعد واحدة لتطوير تلك المؤسسة، وهنا يعمل القائد جنبا إلى جنب مع العمال. (أبو غبن & والديراوي، 2021، ص 60)

القيادة الرسمية: وهنا يكون للقائد دور التوجيه وفرض العقوبات حال عدم التنفيذ والإلتزام بلوائح العمل، ويكون للقائد موضع خاص له يكون فيه هو القائم على المراقبة مع اعطاء مجموعة الأوامر اللازمة لسير العمل، كما تعتمد مجموعة القرارات الصادرة على مجموعة من العوامل المتمثلة في حجم المؤسسة وحجم العمال مع نشاطات المؤسسة. (عبد العزيز، 2024، ص 23)

القيادة الديمقراطية: تتسم القيادة الديمقراطية بمشاركة العمال في اتخاذ القرارات بهدف توليد شعور لدى العاملين كونهم أعضاء مهمين في السير العملي للمؤسسة وكونهم نتاج فعال لها، فيولد لدى العامل إحساس بالمسؤولية لمضاعفة الانتاج وتحقيق الكفاءة الانتاجية التي تحملها المؤسسة. (المشهداني، 2019، ص 102)

القيادة الديكتاتورية: وهنا تكون القيادة هي المسؤولية عن اصدار القرارات بناء على مجموعة من اللوائح القانونية ومختلف من القرارات الصادرة بعقوبات تنفيذية لكل من يخالف لتلك اللوائح دون السماح للعامل بحرية ابداء الرأي ولكن فقط الإعتماد على التنفيذ للقرارات الصادرة من القيادة لنفاذي العقوبة. (بوراس، 2022، ص 234)

أهمية القيادة في المنظمات:

تلعب القيادة الإدارية دور هام في المنظمات، كالتالي (بن أحمد وكاري، 2020، ص 20):

- **مواءمة الموظفين مع استراتيجيات الشركة:** القائد التنظيمي مسؤول عن توجيه الفريق نحو أهداف الشركة، فهو مسؤول عن تحديد تنفيذ المهام، ولكنه مسؤول أيضًا عن مواءمة أهداف الشركة مع ما يجب على الموظفين القيام به.
- **الحفاظ على مناخ تنظيمي جيد:** المناخ التنظيمي السيئ هو أحد الأسباب الرئيسية لتثبيط الحافز في العمل، وبهذا المعنى، يلعب القائد التنظيمي دورًا مهمًا في ضمان بقاء الموظفين منخرطين مع الشركة وزملائهم في العمل، مما يخلق مناخًا جيدًا في الشركة.
- **ضمان مشاركة الفريق:** أن القائد مسؤول إلى حد كبير عن ضمان مشاركة الفريق، وهذه المشاركة هي انعكاس للتواصل الفعال بين القائد والموظف، والاعتراف بالعمل المنجز والتغذية الراجعة المستمرة.
- **تحفيز الفريق:** يحتاج القائد لتحفيز الفريق إلى الاندماج الكامل في فريقه، وإضافة القيم، ومعرفة فريقه، والتحلي بالأخلاق والاحترام، وترك الأبواب مفتوحة للاستماع للجميع، عندها يشعر الموظف بأنه جزء مهم من الفريق، أي أنه يدرك أن رأيه له قيمة وأنه يمكن أن ينمو مع قائده، فإنه يشعر بمزيد من التحفيز والسعادة.
- **المساعدة في تحقيق الأهداف والغايات:** القائد التنظيمي هو الذي لا يقوم فقط بتفويض المهام بشكل استراتيجي، مستفيدًا مما يقدمه كل موظف، ولكنه أيضًا الشخص الذي يساهم في تحقيق الأهداف والغايات، تهدف هذه المساعدة بشكل أساسي إلى فهم نقاط القوة والضعف لدى كل موظف لديك وأحلامهم ومحاولة مواءمة أهداف الشركة مع وجهات نظر كل محترف.

خصائص القيادة الإدارية:

خصائص قيادة الأعمال الفعالة أمر ضروري لإجراء التصحيحات اللازمة ضمن نموذج الإدارة الخاص بالمنظمة، ومن أهم الخصائص (ديب، وعلي، 2016، ص 231):

- **الرؤية والوضوح:** يتمتع القائد الفعال برؤية واضحة للأهداف المراد الوصول لها من قبل فريقه والمنظمة، يمكنك تحديد أهداف واضحة وتوصيلها بطريقة تلهم وتحفز فريقه على العمل لتحقيقها.
- **التواصل الفعال:** تمتلك القيادة الإدارية القدرة على توصيل الأفكار والتوقعات والمخاوف بشكل واضح ومقنع أمرًا ضروريًا، يتضمن ذلك الاستماع بنشاط إلى أعضاء الفريق وتعزيز بيئة يشعرون فيها بالتقدير والفهم.
- **التعاطف والتفاهم:** تساعد القيادة الإدارية على فهم وتقدير وجهات نظر واحتياجات أعضاء الفريق على تقوية العلاقات وتعزيز الولاء وتحسين معنويات الفريق.
- **القرار والإجراء:** يجب أن يكون القائد قادرًا على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب والتصرف بشكل حاسم، خاصة تحت الضغط أو في المواقف غير المؤكدة.
- **القدرة على التكيف والمرونة:** القدرة على التكيف مع التغييرات والتعامل مع المواقف غير المتوقعة بهدوء وحسم أمر بالغ الأهمية في بيئة الأعمال الديناميكية اليوم.

تأثير القيادة القوية على أداء الموظف

هناك العديد من الطرق التي يمكن أن يكون للقيادة التنظيمية الإدارية من خلالها تأثير مباشر على أداء الموظفين، بدءًا من التأثير على التحفيز والاحتفاظ بهم وحتى الرضا والابتكار وغير ذلك الكثير، كالتالي (الغامدي، 2021، ص 248):

- **الدافع والالتزام:** مع القيادة المناسبة، سيكون لدى الموظفين شخص يلجأون إليه للحصول على الإلهام والتحفيز، سيقوم القائد الإداري القوي بتحفيز الموظفين وإشراكهم بشكل منتظم، مما يمنحهم سببًا للالتزام بالعمل، والقيام بالمهام المسندة إليهم بإخلاص وأمانة.
- **الاحتفاظ المواهب:** يعد الاحتفاظ بالموظفين ودورانهم من الاهتمامات الشائعة للشركات في كل صناعة تقريبًا، وتواجه الشركات ذات القيادة الضعيفة صعوبة في الاحتفاظ بالموظفين الجيدين لأن هؤلاء العمال لا يتلقون التوجيه والتقدير الذي يحتاجون إليه للبقاء، من خلال القيادة الإدارية الفعالة، من الممكن تحسين الاحتفاظ بالمواهب والحفاظ على العاملين ذوي الجودة الذين يسعون نحو نفس الهدف.

- **تطوير الموظفين:** بشكل عام، يحب العمال أن يشعروا بأن أصحاب العمل يهتمون بتطورهم ونموهم في هذا المجال، يريد هؤلاء الموظفون أن يحصلوا على فرص لاكتساب الخبرة والتعلم بشكل احترافي، سوف يتعرف القائد الجيد على الفرص ذات الصلة ويقدمها للموظفين حتى يتمكنوا من اكتساب معارف ومهارات جديدة، فهو وضع مربح للجانبين، حيث يمكن نقل هذه المهارات الجديدة إلى العمل بالشركة وبالتالي تعود بالنفع على الشركة.
- **رضا الموظفين:** يمكن أن تؤثر القيادة بشكل خطير على رضا الموظفين، فالافتقار إلى القيادة القوية يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم الرضا عن وظائفهم، وهذا يؤدي إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين وصعوبات في الاحتفاظ بالموظفين ذوي الجودة، من خلال القيادة القوية، يجعل الموظفين يشعرون بالرضا والسعادة في وظائفهم، وإبقائهم في العمل مع زيادة أدائهم وإنتاجيتهم.
- **الابتكار والإبداع:** يشجع القائد الفعال إلى الابتكار والتفكير الإبداعي في مكان العمل، وأن يأخذ الأفكار على محمل الجد بغض النظر عما إذا كانت تأتي من الإدارة العليا أو من موظف مبتدئ.

أبعاد القيادة الإدارية:

تعددت وجهات نظر الباحثين فيما يخص أبعاد القيادة الإدارية ولقد استنبط الباحث أبعاد القيادة الإدارية من خلال رؤى واتجاهات بعض الباحثين وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (1-2) أبعاد القيادة الأبوية

المسلسل	الأبعاد	الدراسة
1	القيادة السلطوية Leadership	Ethical Lingyun,2023 مرودة، 2023 حفصة، 2024
2	القيادة الأخلاقية leadership	Lefty, 2024 الزبد، 2023 حلمي، 2024
3	القيادة الخيرة	تريكي (2023) مهدي، 2023 سلولى، 2024

المصدر: اعداد الباحث في ضوء الاعتماد على الدراسات السابقة

في ضوء العرض السابق تتضمن القيادة الإدارية ثلاثة ابعاد فرعية هي:

أ. القيادة السلطوية **Authoritarian leadership**: هي أسلوب إدارة يمتلك فيه قائد واحد سلطة اتخاذ القرارات دون مداخلات من الآخرين ويطلب من رؤوسيه تلبية جميع طلباته دون أي نقاش مع وجوب الطاعة والاحترام وقليل ما يتبادل القادة السلطويون المعلومات مع الرؤوسين ويتبنون أسلوب الاتصال من الأعلى إلى الأسفل .

ب. القيادة الأخلاقية **Ethical leadership**: اظهر المعايير الأخلاقية العالية والسلوك الأخلاقي في تصرفاته وأجراءاته وقراراته وسلوكياته مما يسهم في بناء علاقات صادقة مع الرؤوسين وتقديم الفائدة للآخرين والامتناع عن أي سلوكيات تؤدي إلى الضرر للآخرين.

ج. القيادة الخيرة **Benevolent leadership** : شكل إيجابي من أشكال القيادة حيث يظهر القائد الخير اهتماما بشؤون الرؤوسين على الصعيد المهني والعائلي ومساعدتهم للتعامل مع المشاكل والصعوبات التي تواجههم داخل وخارج العمل وتقديم المساعدة عند الحاجة وتجنب إحراج الرؤوسين امام الجمهور. (مروة عودة عبد & حسين حريجة الحسناوي 2022: ص114)

تقنيات القيادة الفعالة:

تتطلب قيادة الفرق بنجاح في المجال الإداري مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تسمح بإدارة العمليات بكفاءة وتحفيز الأشخاص، وتعتبر هذه الأدوات والتقنيات أساسية لتطوير القيادة الفعالة، مثل (بن أحمد وكاري، 2020، ص22):

- إدارة الوقت: إحدى الأدوات الحيوية لأي قائد هي القدرة على إدارة الوقت بفعالية، وضمان تلبية أولويات الفريق والأولويات التنظيمية.
- التخطيط الاستراتيجي: يتضمن وضع أهداف طويلة المدى وتحديد أفضل الاستراتيجيات لتحقيقها، وهذا يتطلب رؤية واضحة والقدرة على توقع الاحتياجات أو المشاكل المستقبلية.
- التفويض الفعال: يجب على القائد أن يعرف كيفية إسناد المسؤوليات إلى أعضاء الفريق بطريقة تستفيد من نقاط قوتهم وقدراتهم، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الكفاءة والرضا الوظيفي.
- التحفيز والتقدير: يعد الاعتراف بالإنجازات وتحفيز الموظفين أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على معنويات عالية وتعزيز بيئة عمل منتجة.
- التواصل الحازم: تعد القدرة على توصيل الأفكار والقرارات والملاحظات بشكل واضح وحازم أمراً ضرورياً للقيادة الفعالة.

تحديات القيادة الإدارية

تشمل التحديات الشائعة في القيادة الإدارية ما يلي (آل سعد، 2023، ص 17):

- إدارة التغيير: من أكبر التحديات في القيادة الإدارية هو تعلم كيفية القيادة من خلال التغييرات التنظيمية، وضمان الانتقال السلس والحفاظ على تركيز الفريق وتحفيزه.

- **التنوع والشمول:** فهم وتقدير التنوع داخل الفرق، وتعزيز بيئة شاملة تستفيد من نقاط القوة الفردية.
- **الضغط والتوتر:** إدارة مواقف الضغط العالي والتوتر، ووضع استراتيجيات للحفاظ على الهدوء ووضوح الفكر، وهو أمر ضروري لاتخاذ القرارات الفعالة بالمنظمة.
- **التواصل في الأزمات:** تعزيز القدرة على التواصل بشكل فعال أثناء الأزمات، والتأكد من أن الرسالة واضحة ومتسقة لتجنب سوء الفهم والحفاظ على الروح المعنوية.
- **الابتكار والإبداع:** تشجيع الابتكار والإبداع داخل الفرق، ودفع التحسينات المستمرة والحلول لمشاكل العمل.

ثقافة السلامة المهنية:

مفهوم السلامة المهنية:

تشير السلامة المهنية إلى مجموعة الممارسات والسياسات والإجراءات المصممة لمنع الحوادث والإصابات والأمراض في مكان العمل، وتشمل هذه التدابير تحديد المخاطر، وتنفيذ الضوابط الأمنية، وتعليم وتدريب الموظفين (نبيل، 2020).

مفهوم ثقافة السلامة المهنية:

تشير ثقافة السلامة المهنية في مكان العمل إلى مجموعة القيم والمواقف والسلوكيات والممارسات التي تعزز الوقاية من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وتعني هذه الثقافة أن كلاً من أصحاب العمل والموظفين ملتزمون بنشاط بتحديد المخاطر والقضاء عليها، فضلاً عن تعزيز الرفاهية الجسدية والعاطفية لجميع أعضاء الفريق العمل (بن أحمد، 2024).

تشمل المكونات الرئيسية لثقافة السلامة ما يلي (عاشوري، 2019):

- **التزام الإدارة العليا:** يجب على قادة المنظمة إظهار التزام قوي بالأمن.
- **مشاركة الموظفين:** يجب أن يشارك العمال بنشاط في صياغة وتنفيذ سياسات السلامة.
- **التواصل الفعال:** يجب أن تتدفق المعلومات حول المخاطر والإجراءات الأمنية دون عوائق في جميع أنحاء المنظمة.
- **التدريب والتعليم المستمر:** يحتاج الموظفون إلى تدريب منتظم للبقاء على اطلاع دائم بأفضل الممارسات الأمنية.

أهمية ثقافة السلامة المهنية:

يوفر تطبيق ثقافة السلامة المهنية في مكان العمل عددًا من الفوائد المهمة للشركة وموظفيها:

- **الحد من الحوادث والإصابات:** من خلال تعزيز ثقافة حيث السلامة هي الأولوية، يتم تقليل مخاطر الحوادث والإصابات في مكان العمل، مما يؤدي بدوره إلى تقليل التكاليف المرتبطة بتعويضات العمال وفقدان الإنتاجية.
- **تحسين المشاركة والروح المعنوية:** يشعر الموظفون بمزيد من القيمة والمشاركة عندما يعلمون أن شركتهم تهتم بسلامتهم ورفاهيتهم. وهذا يؤدي إلى زيادة الروح المعنوية والرضا الوظيفي والولاء للمنظمة.
- **زيادة الإنتاجية:** تعمل بيئة العمل الآمنة والصحية على تعزيز الإنتاجية عن طريق تقليل الانقطاعات الناجمة عن حوادث العمل أو الإصابات أو الأمراض، يشعر الموظفون بمزيد من التحفيز والتركيز على مهامهم عندما لا داعي للقلق بشأن سلامتهم.
- **تحسين سمعة الشركة:** غالبًا ما تتمتع الشركات التي تعطي الأولوية لسلامة ورفاهية موظفيها بسمعة أفضل بين العملاء والموردين والمجتمع ككل، وهذا يمكن أن يؤدي إلى ميزة تنافسية والقدرة على جذب المواهب والاحتفاظ بها.

أهداف ثقافة السلامة المهنية

تهدف السلامة المهنية إلى التالي (عاشوري، 2019):

1. **حماية الفريق:** يجب أن تكون الأولوية الأولى لأي شركة هي سلامة ورفاهية موظفيها، وبهذا المعنى، فإن تعزيز ثقافة السلامة ينطوي على غرس عقلية استباقية على جميع مستويات المنظمة تجاه الوقاية من الحوادث وتخفيف المخاطر، وهذا لا يحمي صحة العمال وسلامتهم البدنية فحسب، بل يساهم أيضًا في خلق بيئات من الثقة والالتزام المتبادل بين الشركة والمتعاونين معها.
2. **خفض التكاليف الناجمة عن حوادث مكان العمل:** إن تعزيز ثقافة السلامة من خلال تنفيذ التدابير الوقائية وحملات التوعية المستمرة يمكن أن يساعد في تقليل حدوث الحوادث بشكل كبير، وبالتالي التكاليف المرتبطة بها، ويجب أن نتذكر أن حوادث مكان العمل لا تمثل خطرًا على صحة الموظفين فحسب، بل يمكن أن يكون لها أيضًا تأثير كبير على مالية الشركة.
3. **تحسين بيئة العمل:** يميل العمال الذين يشعرون بالأمان في مكان عملهم إلى أن يكونوا أكثر تحفيزًا والتزامًا ورضا عن عملهم، إن بيئة العمل الآمنة والخالية من المخاطر لا تفيد الصحة البدنية للموظفين فحسب، بل إنها أيضًا إيجابية يؤثر على صحتك العاطفية والعقلية، وهذا بدوره يُترجم إلى إنتاجية أعلى، وانخفاض معدل دوران الموظفين، وسمعة أفضل للشركة كصاحب عمل.
4. **الامتثال للوائح والمعايير:** يتعين على الشركات الالتزام بلوائح ومعايير محددة فيما يتعلق بالسلامة في مكان العمل، ويعتبر تنفيذ ثقافة السلامة الفعالة أمرًا أساسيًا في هذه العملية، بالإضافة إلى ذلك، يمكن لثقافة السلامة القوية أن تساعد في منع العقوبات والغرامات لعدم الامتثال للوائح

الحالية، إن تعزيز ثقافة السلامة ليس مسؤولية أخلاقية ومعنوية فحسب، بل هو أيضًا مطلب قانوني في العديد من البلدان.

5. **تحفيز الابتكار:** من خلال تعزيز المشاركة النشطة للموظفين في تحديد وحل المشكلات المتعلقة بالسلامة والابتكار والإبداع وتطوير ممارسات وعمليات جديدة تساهم في تعزيز الثقافة في المنظمة.

خصائص ثقافة السلامة الفعالة:

فيما يلي بعض الاستراتيجيات الرئيسية لتعزيز ثقافة السلامة والرفاهية في مكان العمل (بن أحمد، 2024):

- **التواصل المفتوح والشفاف:** تعزيز بيئة يشعر فيها الموظفون بالراحة في التعبير عن المخاوف المتعلقة بالسلامة والرفاهية، ولابد من تشجيع التعليقات والتأكد من فهم الجميع لبروتوكولات السلامة.
- **التدريب والتعليم:** يوفر تدريبًا منتظمًا على السلامة في مكان العمل، بما في ذلك إجراءات الطوارئ، والتعامل مع المعدات، والوقاية من الإصابات، تأكد من أن جميع الموظفين على دراية بأفضل الممارسات والسياسات الأمنية (إمام، 2016).
- **المبادرة:** تعتبر المبادرة سمة أساسية أخرى لثقافة السلامة القوية، فهو ينطوي على توقع المخاطر المحتملة والتخفيف منها باستمرار، بدلاً من مجرد الاستجابة للمشاكل الأمنية بمجرد ظهورها، وفي ثقافة السلامة الاستباقية، يأخذ كل من الموظفين والإدارة زمام المبادرة لتحديد ومعالجة مشكلات السلامة قبل تفاقمها، مما يدل على التقاضي الجماعي لمنع الحوادث والتحسين المستمر.
- **العدالة:** علاوة على ذلك، تتميز ثقافة السلامة القوية بالتطبيق العادل والمتسق لسياسات ومعايير السلامة.
- **القيادة المثالية:** تساهم ثقافة السلامة المهنية في أنه يجب أن يكون قادة الشركة قدوة للسلامة والصحة المهنية، يُظهر التزامًا نشطًا بالسلامة من خلال المشاركة في برامج السلامة والالتزام بالبروتوكولات المعمول بها وتشجيع الآخرين على فعل الشيء نفسه.
- **التقدير والمكافأة:** لابد من الاحتفال بإنجازات السلامة والرفاهية من خلال تكريم الموظفين الذين يظهرون التزامًا استثنائيًا بالسلامة في مكان العمل، وإنشاء برامج تحفيزية تشجع على الالتزام بالسياسات الأمنية.

مؤشرات السلامة المهنية:

تعتمد السلامة المهنية على مجموعة من المؤشرات لإدارة المخاطر وتعتمد على التالي:

قيمة الحياة المهنية: قيمة الحياة المهنية هي المأمّن الأهم في إدارة الخطر باعتبار ذلك نوعاً من المعايير التي يضعها كلا من العامل والقيادة في كونهما المجهود المبذول نحو تحقيق أهداف المؤسسة حتى يجد فيها العامل المأمّن من مخاطر حياتية كالحاجة والفقر أو الحاجة إلى العمل أو الخوف من الفقر،

فيقدر بها القيمة المهنية من خلال توافر احنياجاته اللازمة للمأمن السليم لسد الاحتياجات. (Simon, 2024, p 122)

التبصير الذاتي: وهو المقصد منه قدرة العاملين والقيادة على تحديد مواطن السلامة وكيفية إدارة المخاطر باعتبارهم أداة من أدوات سير العمل فهم أهم من يدرك أكثر المخاطر وتقاديها، كما أن يتطلب ذلك التوجيه المهني للعامل لذاته وهو من يعمل موازيا للقيادة بتوظيف خط سير العمل تجاه المأمن المطلوب (Changhua, 2024, p 34)

الشعور بالانتماء: حالة شعور العامل بالانتماء فذلك في حد ذاته مأمن قوي تجاه مخاطر المؤسسة حيث يعمل العامل جاهدا نحو تفادي الفشل في تحقيق أهداف المؤسسة، كما أن للانتماء دور هام في توجيه السلوكيات لحمل مختلف من الثقافات التطويرية التي تعمل على تطور الأهداف المؤسسية مما يخلق لها قدرات تنافسية عالية تعد بمثابة الحامي من المخاطر. (Akanksha, 2019, p 18)

ولعلاج المخاطر يمكننا اتباع التالي:

علاج المخاطر: هو "عملية وضع الضوابط واختيارها وتنفيذها". وكما يرد في تعريف أيزو، يوجد عدد من الأنشطة التي ينطوي عليها تنفيذ علاج المخاطر، منها:

- تجنب المخاطر باختيار عدم البدء في أو مواصلة النشاط الذي يفضي إلى المخاطر.
- البحث عن الفرص باختيار البدء في أو مواصلة النشاط الذي يُحتمل أن يخلق المخاطر أو يعززها.
- إزالة مصدر الخطر.
- تغيير طبيعة وحجم الاحتمالية
- تغيير العواقب.
- مشاركة المخاطر مع طرف آخر أو أطراف أخرى؛
- الإبقاء على المخاطر باختيارك. (Lignin, 2023, p 99)

إدارة المخاطر

مفهوم إدارة المخاطر:

مفهوم إدارة المخاطر: المخاطر مفهوم أصبح متواجد في العديد من الإدارات ومختلف من المنظمات والمؤسسات فهو يعد مفهوم ممتد مباشرةً من تعريف المخاطر، ويعرف بأنه "الأنشطة المنسقة لإدارة المنظمة والتحكم بها فيما يتعلق بالمخاطر". وبشكل أساسي، تعد إدارة المخاطر ردة الفعل الرسمية للمنظمة تجاه المخاطر، ويشمل ذلك الإرشادات التوجيهية والأدوات والإجراءات كما تساهم ممارسات إدارة المخاطر الجيدة في تطوير عملية تحديد الفرص والأخطار على حد سواء، وسبل التخصيص الفعال للمصادر من أجل الاستجابة لهما، فإدارة المخاطر عملية مقصودة تتخطى مجرد الاستجابة للمخاطر عندما تحدث على أرض الواقع. (مغمولي، 2023، ص 56)

إدارة المخاطر: هي عملية تحديد وتقييم وتقليل تأثير المخاطر. بمعنى آخر، إنها وسيلة للمؤسسات لتحديد المخاطر والتهديدات المحتملة واتخاذ الخطوات اللازمة للقضاء عليها أو تقليل فرص حدوثها (القحطاني وحسن، 2022).

أهداف إدارة المخاطر: الهدف الرئيسي لإدارة المخاطر هو حماية الشركة من الأحداث غير المرغوب فيها التي يمكن أن تؤثر على أهدافها الاستراتيجية وسمعتها وقيمتها في السوق، ومن بين الأهداف الرئيسية لهذه الممارسة، يمكننا تسليط الضوء على ما يلي (توفيق وآخرون، 2024):

1. **الحفاظ على القيمة التنظيمية:** تساعد إدارة المخاطر على منع الخسائر المالية والإضرار بصورة الشركة وغيرها من التأثيرات السلبية التي قد تؤثر على قيمتها السوقية، وبالمثل، تصبح الشركة أكثر جاذبية للمستثمرين والشركاء، مما يزيد من إمكانات نموها، مع إمكانية زيادة جاذبيتها للاستثمارات من خلال إظهار الإدارة الفعالة لمخاطر الأعمال.
2. **دعم الاستدامة والنمو:** تسمح إدارة المخاطر بتحديد ومنع الأحداث التي يمكن أن تولد تأثيرات مالية سلبية، وحماية موارد الشركة، فضلاً عن ضمان استدامتها على المدى الطويل، ومن ناحية أخرى، يمكن للشركة اتخاذ قرارات أكثر وعياً والاستفادة من فرص النمو التي قد تنشأ في خضم مواقف المخاطر من خلال تحديد وتقييم التأثيرات المحتملة.
3. **التوقع والمرونة للتغيير:** تسمح إدارة المخاطر للشركة بالبقاء في حالة تأهب لاتجاهات وتحديات السوق الجديدة، وتوقع التأثيرات السلبية المحتملة والتكيف بسرعة وفعالية أكبر، ونتيجة لذلك، تصبح الشركة أكثر استعداداً للتعامل مع الأزمات والأحداث غير المتوقعة، مما يضمن استمرارية عملياتها من خلال تطوير ثقافة المرونة.
4. **تحسين عملية صنع القرار:** إن إدارة المخاطر توفر للمديرين بيانات ملموسة حول الإمكانيات الكامنة في كل مشروع أو مبادرة، مما يسمح لهم باتخاذ قرارات أكثر استنارة واستراتيجية، ويمكن

للشركة أيضًا اتخاذ قرارات أكثر حزمًا وتقليل تأثير العوامل الخارجية، ويتم ذلك عن طريق قياس المخاطر وتقييم احتمالاتها.

5. **الالتزام بالمتطلبات التنظيمية:** تساعد إدارة المخاطر الشركة على تحديد المتطلبات التنظيمية المحددة لقطاعها والامتثال لها، وتجنب الغرامات والعقوبات، وهي العوامل التي يمكن أن تزيد من التزامات الشركة، وتعزز سمعتها في السوق، مما يزيد من ثقة أصحاب المصلحة، من خلال إظهار الالتزام بالأخلاقيات والشفافية.

أهمية إدارة المخاطر:

- إن معرفة المخاطر والتعامل معها أمر ضروري للإدارة الفعالة للشركة، ومن خلال اعتماد إدارة المخاطر، بطريقة منظمة وموحدة، تحصل الشركة على فوائد عديدة، منها (توفيق وآخرون، 2024):
- **تجنب وتقليل الخسائر:** الهدف الرئيسي لإدارة المخاطر هو السماح للشركة بإجراء تحليل تنبؤي لجميع العمليات والمواقف التي تحدث أو قد تحدث في النهاية، وبهذا يتمكن من تجنب معظم العواقب السلبية والتقليل من آثار ما لا يمكن تجنبه.
- **يضمن الامتثال الداخلي والخارجي:** تعد إدارة المخاطر أحد الحلفاء الرئيسيين لإدارة الأزمات والامتثال للشركة، وبهذا المعنى، تسمح تحليلاتها بمراجعة العمليات بمزيد من الحذر والاهتمام، وذلك لضمان أن جميع الإجراءات تتبع معايير محددة مسبقًا، وبهذه الطريقة، يتم تجنب الاختلال في العمليات الداخلية، وخرق القواعد المهمة للأعمال، وبالتالي ظهور المشكلات، علاوة على ذلك، تساهم مراقبة المخاطر في الالتزام بالمعايير والتشريعات الخارجية، مما يحول دون تغريم الشركة أو التعرض لأنواع أخرى من العقوبات.
- **يزيد من إنتاجية الفريق:** هناك فائدة أخرى مثيرة للاهتمام لإدارة المخاطر وهي أنها تزيد من إنتاجية الفريق من خلال إزالة الحواجز والاختناقات المحتملة في العمليات أو حتى عندما تسلط الضوء على نقطة للتحسين تولد المزيد من الفرص لتحقيق المكاسب. ونتيجة لذلك، تعمل القطاعات بسرعة أكبر وفعالية أكبر.
- **يضمن سلامة الموظفين:** لإدارة المخاطر دور فعال في مجال السلامة المهنية، والتي تتعامل مع الوقاية من الحوادث بشكل روتيني، من بين مسؤوليات أخرى، وهنا تعمل إدارة المخاطر بشكل مباشر على الحفاظ على صحة وسلامة الموظفين، من خلال تحديد نقاط الاهتمام وتوفير التدابير اللازمة لحماية الأشخاص وأصول الشركة.

أنواع المخاطر التنظيمية:

هناك عدد من أنواع المخاطر بالنسبة للشركة (القحطاني وحسن، 2022):

1. المخاطر المالية والاقتصادية

ومن المخاطر ذات الطبيعة الاقتصادية يمكننا أن نذكر ما يلي:

- **عدم استقرار السوق:** يمكن أن تؤثر تقلبات أسعار الصرف والأزمات المالية والتغيرات في أسعار الفائدة والتضخم بشكل مباشر على الأداء المالي للشركة.
- **الاستثمار في المشاريع عالية المخاطر:** يمكن أن تؤدي القرارات المالية سيئة التخطيط إلى خسائر كبيرة وتضر بالصحة المالية للشركة.
- **تقصير العميل:** هذا هو المكان الذي يفشل فيه العملاء في الدفع، مما قد يسبب خسائر مالية ويضر بالتدفق النقدي للشركة.

2. المخاطر التشغيلية:

- **فشل العمليات:** المتعلقة بالخطأ البشري أو الأخطاء الفنية أو المشاكل في سلسلة التوريد التي يمكن أن تؤدي إلى مقاطعة عمليات الشركة وتولد خسائر مالية.
- **الكوارث الطبيعية:** يمكن لأحداث مثل الفيضانات أو الزلازل أو الحرائق أن تسبب أضرارًا مادية وتعطل عمليات الشركة.
- **الهجمات السيبرانية:** هنا تأتي هجمات القرصنة التي يمكن أن تعرض أمن معلومات الشركة للخطر وتتسبب في خسائر مالية وتضر بالسمعة.

3. مخاطر السمعة:

- **الفضائح وسوء السلوك:** المرتبطة بممارسات أو تصرفات غير أخلاقية تضر بالبيئة يمكن أن تضر بسمعة الشركة وتؤدي إلى خسارة العملاء والشركاء.
- **المنتجات أو الخدمات المعيبة:** المنتجات أو الخدمات التي لا تلبي توقعات العملاء يمكن أن تؤدي إلى عدم الرضا وتضر بسمعة الشركة.
- **سوء إدارة الاتصالات:** يمكن أن يؤدي التواصل غير الفعال أو السلبي مع أصحاب المصلحة إلى توليد عدم الثقة والإضرار بصورة الشركة.

4. المخاطر الاستراتيجية:

- **تغيرات السوق:** إن إشراك التقنيات الجديدة أو الداخلين الجدد إلى السوق أو التغيرات في تفضيلات المستهلك يمكن أن يجعل استراتيجية الشركة قديمة.
- **الافتقار إلى الابتكار:** قد تتخلف الشركة عن منافسيها إذا لم تستثمر في ثقافة الابتكار وتطوير منتجات وخدمات جديدة.

- التوسع في أسواق جديدة: التوسع في أسواق جديدة دون تخطيط مناسب يمكن أن يؤدي إلى خسائر مالية والإضرار بسمعة الشركة.

5. مخاطر الامتثال:

- عدم الالتزام بالقوانين واللوائح: قد يؤدي عدم الالتزام بهذه اللوائح إلى فرض غرامات وعقوبات وحتى تعليق أنشطة الشركة.
- الافتقار إلى الأخلاق والشفافية: ربطها بالممارسات غير الأخلاقية أو انعدام الشفافية في ممارسة الأعمال يمكن أن يضر بسمعة الشركة ويؤدي إلى خسارة العملاء والشركاء.
- المخاطر التنظيمية: يمكن أن تؤثر التغييرات في التشريعات بشكل مباشر على عمليات الشركة وتولد تكاليف إضافية.

أبعاد ثقافة إدارة الخطر:

ولقد استنبط الباحث أبعاد إدارة الخطر من خلال رؤى واتجاهات بعض الباحثين كالتالي

جدول رقم (2-2) أبعاد إدارة الخطر

التسلسل	المعيار	الدراسة
1	البعد المعياري	بخدا&بن السي، 2022
2	البعد الاستمراري	Shenghua,2024
3	البعد العاطفي	محمد عبد الجواد، 2024

وفي ضوء العرض السابق يتضح أن أبعاد إدارة المخاطر هي كالتالي:

1- البعد المعياري: يعكس هذا البعد الشعور أو الالتزام بالعمل المستمر فضلا عن ذلك الشعور بالالتزام اتجاه العاملين ويحتم عليه الوفاء للمنظمة وهو الاحساس الذي يشعر به الموظف بالالتزام والبقاء فهي المؤسسة و يعزز هذا الجانب الدعم الجيد من المؤسسة لمنتسبيها وسماحها لهم بالمشاركة الايجابية والفعالة وليس في كيفية الاجراءات وتنفيذ العمل فقط، بل بمساهمتهم في وضع الاهداف والتخطيط ورسم السياسة العامة للمنظمة. ويعتبر العاملين أن هذا السموك مقبول اجتماعيا وهذا النوع من الالتزام يرتبط بتوجيه قيمهم نحو العمل والانسجام بين بعضهم البعض أو هو الذي يعكس شعور العاملين حتى تصل لدرجة أن يكون العامل مرتبطا بمنظمتة من خلال تمثيل أهدافها و مهامها و قيمها.

2- البعد الاستمراري: يعني هذا البعد أن يستمر العامل مع المنظمة، لأنه لا يملك غير ذلك، كما يعتبر الالتزام المستمر تصور الفرد بالتكاليف و المخاطر المرتبطة بترك المنظمة الحالية، إذ انه يرتبط ارتباطا اساسيا فيها ، حيث يستند ارتباط الفرد بالمنظمة إلى تقييم المنافع الاقتصادية

المكتسبة، و يرجع أعضاء المنظمة أن الالتزام بها يكون بسبب المكافاة الخارجية والايجابية التي يتم الحصول عليها من خلال تقديم الجهد دون تحديد أهداف المنظمة و قيمها.

3- **البعد العاطفي:** ويرجع الالتزام العاطفي إلي الشعور بالانتماء و الالتصاق النفسي بالمنظمة، كما يعبر هذا النوع من الالتزام عن رضا العاملين وعلاقاتهم التنظيمية والشعور العالي اتجاه المنظمة وابلاغها ما هو مطلوب منهم من العمل والاداء و يعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب اتجاه المنظمة و العاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة و القيم الشخصية التي يؤمن بها. (المنظمة الألمانية، 2020، ص 70)

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل منهجية وإجراءات الدراسة وذلك من خلال التعرف على منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة ومصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة.

المنهجية وطرق البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحديد المعالم الرئيسية لمجتمع البحث وخصائصه والقيام بالحصول على البيانات من خلال أداة الدراسة وتحليلها عن طريق استخدام الأساليب والطرق الإحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع البحث:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في الهيئة الوطنية للمياه وقامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات من أجل جمع البيانات المتعلقة بالدراسة من خلال اختيار عينة عشوائية بسيطة وذلك عن طريق أداة الدراسة المتمثلة في استمارة الاستبيان الالكتروني والتي سوف يتم استخدامها في جمع بيانات الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 80 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

أدوات الدراسة:

قام البحث باستخدام استمارة استبيان كأداة للدراسة الميدانية وتم إعدادها عن طريق الاستعانة بالإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتكونت استمارة الاستبيان من قسمين يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة الوظيفية) ويشتمل القسم الثاني على العبارات المتعلقة بمحاور الدراسة وتضمنت محور القيادة الإدارية ويشتمل على 10 عبارات ثقافة السلامة المهنية ويشتمل على 10 عبارات ومحور إدارة المخاطر ويشتمل على 10 عبارات وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على عبارات الدراسة

جدول (3-1) طريقة تصحيح مقياس ليكرت

التدريج	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	50-4.20	- 3.400 4.199	- 2.600 3.399	- 1.800 2.599	1.799-1 1.799
مستوى درجة التأثير	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

صدق أداة الدراسة:

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: القيادة الادارية

جدول (2-3) معاملات الارتباط لعبارات محور القيادة الادارية

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
1	تسمح القيادة الادارية للموظفين بتقديم مقترحاتهم وآرائهم الخاصة المتعلقة بنظام العمل	0.482**	0.000
2	تهتم القيادة الادارية باستشارة الموظفين في كافة الاعمال التي تخصهم	0.773**	0.000
3	تمتلك القيادة الادارية المهارات والقدرة الكافية للتعامل مع كافة المشكلات التي يمكن أن تحدث	0.778**	0.000
4	تعمل القيادة الادارية على التعامل السليم المتزن مع كافة المشكلات التي تحدث في العمل	0.865**	0.000
5	تمتلك القيادة الادارية نظرة واضحة وعميقة لكافة احتياجات ومتطلبات الموظفين	0.889**	0.000
6	تهتم القيادة الادارية بالتعامل بعقلانية مع كافة المشكلات	0.866**	0.000
7	تتعامل القيادة الادارية مع جميع الموظفين بوضوح وشفافية	0.865**	0.000
8	تتعامل القيادة الادارية مع جميع الموظفين بنفس الأسلوب ولا تفرق في التعامل معهم	0.851**	0.000
9	تعمل القيادة الادارية على الاصغاء والاستماع لكافة آراء الموظفين	0.877**	0.000
10	تهتم القيادة الادارية بإشعار الموظفين بارتفاع مستوى الثقة في أدائهم	0.875**	0.000

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور القيادة الادارية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور القيادة الادارية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

المحور الثاني: ثقافة السلامة المهنية

جدول (3-3) معاملات الارتباط لعبارات محور ثقافة السلامة المهنية

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
1	يتم الالتزام بتنفيذ اللوائح والنظم المتعلقة بالسلامة المهنية	0.727**	0.000
2	يوجد قناعة تامة بأهمية تطبيق السلامة المهنية	0.802**	0.000
3	يتم اجراء التقييم المستمر لمبادئ السلامة المهنية التي يتم تطبيقها	0.827**	0.000
4	يتم توفير المناخ والبيئة المناسبة لتطبيق السلامة المهنية	0.879**	0.000
5	يتم توفير كافة التفاصيل المتعلقة بتجهيزات السلامة المهنية	0.897**	0.000
6	يحصل الموظفين على دورات وبرامج تدريبية في السلامة المهنية بصفة دورية ومستمرة	0.829**	0.000
7	يتم تطبيق أحدث الأساليب العالمية في مجال السلامة المهنية	0.898**	0.000
8	يتم تطبيق عقوبات مشددة لمن يخالف نظم وقواعد السلامة المهنية	0.843**	0.000
9	يتم عقد الندوات وورش العمل المتعلقة بنشر ثقافة السلامة المهنية	0.838**	0.000
10	يتم توفير الأدوات التكنولوجية الحديثة في مجال السلامة المهنية	0.875**	0.000

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور ثقافة السلامة المهنية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور ثقافة السلامة المهنية تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

المحور الثالث: إدارة المخاطر

جدول (4-3) معاملات الارتباط لعبارات محور إدارة المخاطر

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
1	يتوفر في الشركة فريق عمل متخصص لدراسة المخاطر وفهمها وتحديد طرق الاستجابة المناسبة لها	0.845**	0.000
2	يتم توزيع الأدوار والمسؤوليات بشكل واضح بين أعضاء فريق عمل إدارة المخاطر لمراقبة المخاطر.	0.837**	0.000
3	تقوم إدارة المخاطر بتقديم ورش تعريفية للمخاطر المحتملة التي يمكن أن تتعرض لها الشركة	0.919**	0.000
4	تعمل إدارة المخاطر على توفير كافة المعلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للشركة	0.918**	0.000

5	تقوم إدارة المخاطر بمراجعات مستمرة لعملية إدارة المخاطر وتقييم أدائها بشكل دوري	0.908**	0.000
6	تمتلك إدارة المخاطر كافة الصلاحيات للاطلاع على كافة المهام في الشركة	0.893**	0.000
7	تعمل إدارة المخاطر على اتخاذ القرار المناسب حول الإجراءات الواجب اتخاذها اتجاه هذه المخاطر	0.919**	0.000
8	تمتلك إدارة المخاطر القدرة على التنبؤ بالمخاطر المحتمل حدوثها من خلال الوسائل المناسبة	0.874**	0.000
9	تسعى إدارة المخاطر الى تحليل المخاطر التي تواجه الشركة	0.913**	0.000
10	نظام العمل في إدارة المخاطر يتوافق مع الخطة الاستراتيجية للشركة	0.872**	0.000

**** ذات دلالة احصائية عند 0.01**

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور إدارة المخاطر كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور إدارة المخاطر تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (3-5) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
القيادة الإدارية	0.942	10
ثقافة السلامة المهنية	0.954	10
إدارة المخاطر	0.970	10
إجمالي استمارة الاستبيان	0.879	30

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha وهي أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

الأساليب الإحصائية:

تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة ضمن الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبالتحديد الأساليب الإحصائية التالية:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية لتحديد خصائص عينة الدراسة.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب متوسط استجابات عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة.
- اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من درجة ثبات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة
- تحليل الانحدار لتحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- اختبار t واختبار ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي الي المتغيرات الشخصية

مصادر جمع البيانات والمعلومات:

تعتمد الدراسة على مصدرين اساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

- المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة والدوريات والمجلات العلمية والمقالات
- المصادر الأولية: حيث تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع الدراسة.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية على دور القيادات الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر.

الحدود البشرية: العاملين بشركة المياه الوطنية.

الحدود الزمنية: العام الدراسي 2024م.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل الإطار التطبيقي عن طريق تحليل بيانات الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان والتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل محاور الدراسة والاجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

أولاً: خصائص عينة الدراسة

جدول (1-4) توزيع عينة الدراسة وفقاً لخصائصها

الخاصية	الفئات	العدد	%
النوع	ذكر	68	85
	أنثى	12	15
العمر	أقل من 30 سنة	7	8.8
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	53	66.2
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	15	18.8
	50 سنة فأكثر	5	6.2
المؤهل العلمي	متوسط	12	15
	بكالوريوس	53	66.2
	ماجستير	15	18.8
المسمى الوظيفي	مدير	14	17.5
	نائب مدير	5	6.3
	رئيس قسم	13	16.2
	موظف	48	60
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	12	15
	من 5 سنوات الى 10 سنوات	23	28.7
	من 11 سنة إلى 15 سنة	25	31.3
	16 سنة فأكثر	20	25

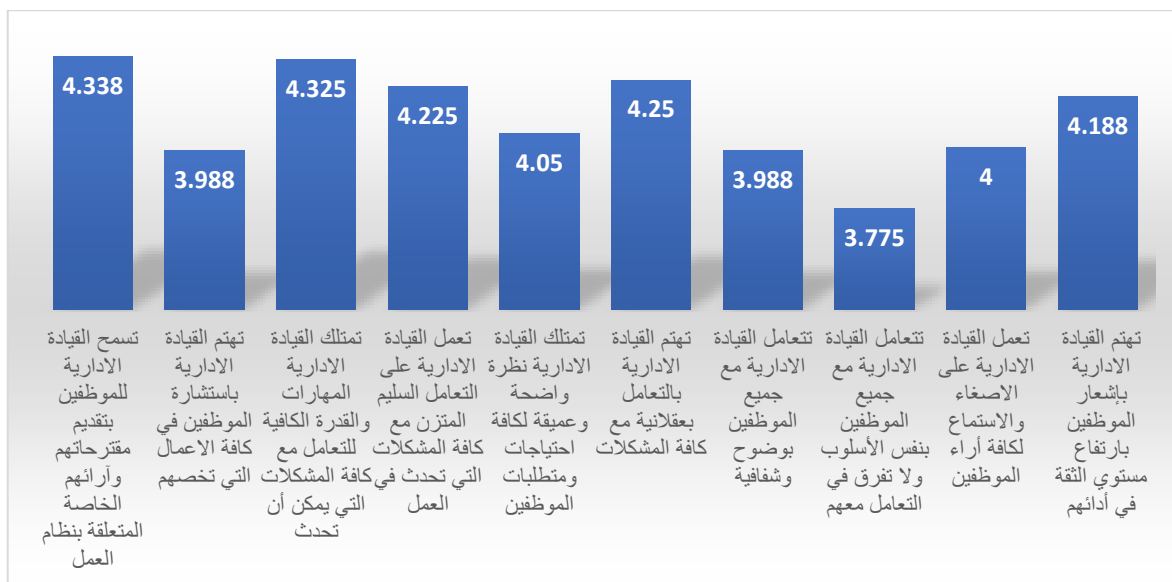
ثانيا: تحليل محاور الدراسة

محور القيادة الادارية

جدول (4-2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات القيادة الادارية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تسمح القيادة الادارية للموظفين بتقديم مقترحاتهم وآرائهم الخاصة المتعلقة بنظام العمل	4.338	0.728	1	مرتفع جدا
تهتم القيادة الادارية باستشارة الموظفين في كافة الاعمال التي تخصهم	3.988	1.037	9	مرتفع
تمتلك القيادة الادارية المهارات والقدرة الكافية للتعامل مع كافة المشكلات التي يمكن أن تحدث	4.325	0.759	2	مرتفع جدا
تعمل القيادة الادارية على التعامل السليم المتزن مع كافة المشكلات التي تحدث في العمل	4.225	0.779	4	مرتفع جدا
تمتلك القيادة الادارية نظرة واضحة وعميقة لكافة احتياجات ومتطلبات الموظفين	4.050	0.913	6	مرتفع
تهتم القيادة الادارية بالتعامل بعقلانية مع كافة المشكلات	4.250	0.803	3	مرتفع جدا
تتعامل القيادة الادارية مع جميع الموظفين بوضوح وشفافية	3.988	1.000	8	مرتفع
تتعامل القيادة الادارية مع جميع الموظفين بنفس الأسلوب ولا تفرق في التعامل معهم	3.775	1.147	10	مرتفع
تعمل القيادة الادارية على الاصغاء والاستماع لكافة آراء الموظفين	4.000	1.079	7	مرتفع
تهتم القيادة الادارية بإشعار الموظفين بارتفاع مستوى الثقة في أدائهم	4.188	0.843	5	مرتفع

عند ترتيب عبارات القيادة الادارية من حيث قيمة المتوسط الحسابي تبين أن عبارة (تسمح القيادة الادارية للموظفين بتقديم مقترحاتهم وآرائهم الخاصة المتعلقة بنظام العمل) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.338 وانحراف معياري 0.728 بدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تتعامل القيادة الادارية مع جميع الموظفين بنفس الأسلوب ولا تفرق في التعامل معهم) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.775 وانحراف معياري 1.147 بدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات القيادة الادارية تبين أن أربع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وست عبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى تطبيق القيادة الادارية في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.113 وانحراف معياري 0.909



شكل (4-1) المتوسطات الحسابية لعبارات القيادة الإدارية

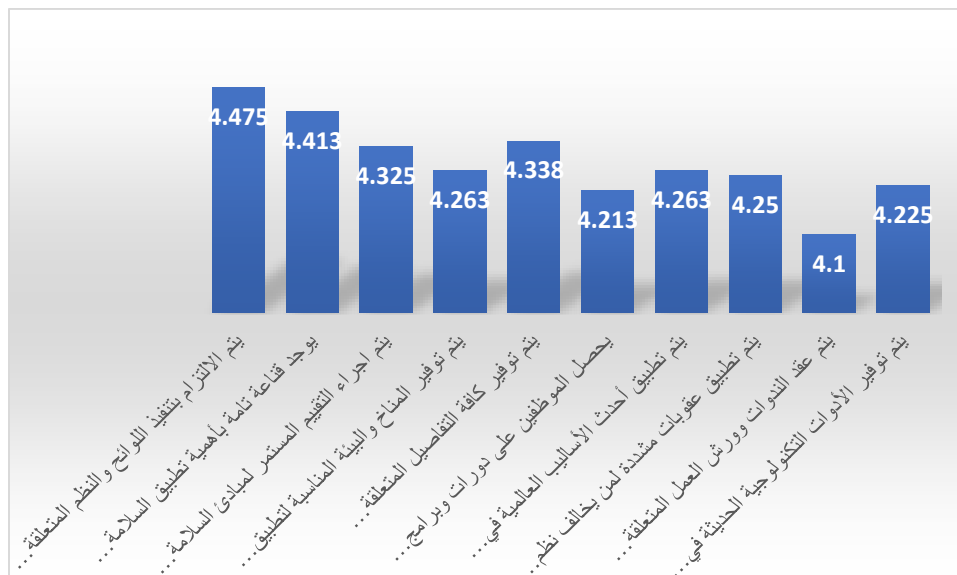
محور ثقافة السلامة المهنية

جدول (4-3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات ثقافة السلامة المهنية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يتم الالتزام بتنفيذ اللوائح والنظم المتعلقة بالسلامة المهنية	4.475	0.779	1	مرتفع جدا
يوجد قناعة تامة بأهمية تطبيق السلامة المهنية	4.413	0.791	2	مرتفع جدا
يتم اجراء التقييم المستمر لمبادئ السلامة المهنية التي يتم تطبيقها	4.325	0.792	4	مرتفع جدا
يتم توفير المناخ والبيئة المناسبة لتطبيق السلامة المهنية	4.263	0.838	5	مرتفع جدا
يتم توفير كافة التفاصيل المتعلقة بتجهيزات السلامة المهنية	4.338	0.856	3	مرتفع جدا
يحصل الموظفين على دورات وبرامج تدريبية في السلامة المهنية بصفة دورية ومستمرة	4.213	0.882	9	مرتفع جدا
يتم تطبيق أحدث الأساليب العالمية في مجال السلامة المهنية	4.263	0.791	6	مرتفع جدا
يتم تطبيق عقوبات مشددة لمن يخالف نظم وقواعد السلامة المهنية	4.250	0.788	7	مرتفع جدا
يتم عقد الندوات وورش العمل المتعلقة بنشر ثقافة السلامة المهنية	4.100	0.851	10	مرتفع
يتم توفير الأدوات التكنولوجية الحديثة في مجال السلامة المهنية	4.225	0.729	8	مرتفع جدا

عند ترتيب عبارات ثقافة السلامة المهنية من حيث قيمة المتوسط الحسابي تبين أن عبارة (يتم الالتزام بتنفيذ اللوائح والنظم المتعلقة بالسلامة المهنية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.475 وانحراف معياري 0.7779 بدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (يتم عقد الندوات وورش العمل المتعلقة بنشر

ثقافة السلامة المهنية) هي أقل العبارات اهمية بقيمة 4.100 وانحراف معياري 0.851 بدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات ثقافة السلامة المهنية تبين أن تسع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وعبرة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.286 بانحراف معياري 0.810



شكل (4-2) المتوسطات الحسابية لعبارات ثقافة السلامة المهنية

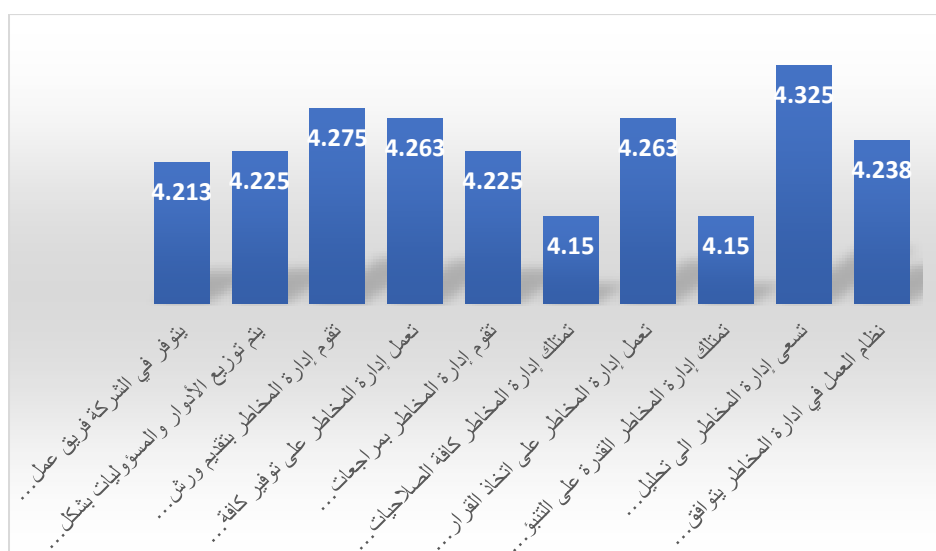
محور إدارة المخاطر:

جدول (4-4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات إدارة المخاطر

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يتوفر في الشركة فريق عمل متخصص لدراسة المخاطر وفهمها وتحديد طرق الاستجابة المناسبة لها	4.213	0.774	8	مرتفع جدا
يتم توزيع الأدوار والمسؤوليات بشكل واضح بين أعضاء فريق عمل إدارة المخاطر لمراقبة المخاطر.	4.225	0.826	6	مرتفع جدا
تقوم إدارة المخاطر بتقديم ورش تعريفية للمخاطر المحتملة التي يمكن أن تتعرض لها الشركة	4.275	0.795	2	مرتفع جدا
تعمل إدارة المخاطر على توفير كافة المعلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للشركة	4.263	0.775	4	مرتفع جدا
تقوم إدارة المخاطر بمراجعات مستمرة لعملية إدارة المخاطر وتقييم أدائها بشكل دوري	4.225	0.871	7	مرتفع جدا
تمتلك إدارة المخاطر كافة الصلاحيات للاطلاع على كافة المهام في الشركة	4.150	0.765	9	مرتفع

مرتفع جدا	3	0.759	4.263	تعمل إدارة المخاطر على اتخاذ القرار المناسب حول الإجراءات الواجب اتخاذها اتجاه هذه المخاطر
مرتفع	10	0.797	4.150	تمتلك إدارة المخاطر القدرة على التنبؤ بالمخاطر المحتمل حدوثها من خلال الوسائل المناسبة
مرتفع	1	0.725	4.325	تسعى إدارة المخاطر الى تحليل المخاطر التي تواجه الشركة
مرتفع جدا	5	0.815	4.238	نظام العمل في ادارة المخاطر يتوافق مع الخطة الاستراتيجية للشركة

عند ترتيب عبارات إدارة المخاطر من حيث قيمة المتوسط الحسابي تبين أن عبارة (تسعى إدارة المخاطر الى تحليل المخاطر التي تواجه الشركة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.325 وانحراف معياري 0.725 بدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تمتلك إدارة المخاطر القدرة على التنبؤ بالمخاطر المحتمل حدوثها من خلال الوسائل المناسبة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.150 وانحراف معياري 0.797 بدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات إدارة المخاطر تبين أن ثمانية عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وعبارتين في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.233 بانحراف معياري 0.790



شكل (3-4) المتوسطات الحسابية لعبارات ثقافة السلامة المهنية

ثالثا: الإجابة عن أسئلة الدراسة

نتائج الإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على " ما دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل الانحدار البسيط ومعامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين القيادة الإدارية وتعزيز ثقافة السلامة المهنية وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-5) تأثير القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية

P-VALUE	r	R ²	F	t	b
0.000	0.750	0.562	**100.156	**10.008	0.686

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS 23

يتبين من الجدول (10) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة العامة للمياه عند مستوى 0.05 وتبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة الإدارية وتعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (القيادة الادارية) يفسر 56.2 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (ثقافة السلامة المهنية) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى دور القيادة الإدارية في الهيئة العامة للمياه بمقدار 1 % ازداد مستوى تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه بمقدار 0.686% وهو ما يجيب عن السؤال الاول للدراسة ويبين صحة الفرضية الأولى للدراسة والتي تنص على إنه يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على " ما دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل الانحدار البسيط ومعامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين القيادة الإدارية وتعزيز إدارة المخاطر وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-6) تأثير القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر

P-VALUE	r	R ²	F	t	b
0.000	0.848	0.719	**199.861	**14.137	0.800

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS 23

يتبين من الجدول (11) وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة العامة للمياه عند مستوى 0.05 وتبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة الإدارية وتعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (القيادة الادارية) يفسر 71.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إدارة المخاطر) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى دور القيادة الإدارية في الهيئة الوطنية للمياه بمقدار 1 % ازداد مستوى تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه بمقدار 0.800% وهو ما يجيب عن السؤال الثاني للدراسة ويبين صحة الفرضية الثانية

للدراسة والتي تنص على إنه يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه

الإجابة على فروض الدراسة:

الفرض الأول والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا للمتغيرات الشخصية (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار t للتعرف على الفروق التي تعزي لمتغير (النوع) واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي الي متغيرات (العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-7) نتائج اختبار t للفروق التي تعزي لمتغير النوع

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	t قيمة	Sig
ذكر	68	84.927	1.510	1350.
أنثي	12	78.667		

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير النوع عند مستوي معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين الذكور والاناث في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه

جدول (4-8) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي لمتغيرات (العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)

المتغيرات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	F قيمة	Sig
العمر	أقل من 30 سنة	7	87.429	0.827	0.483
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	53	84.811		
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	15	79.333		
	50 سنة فأكثر	5	84.400		
المؤهل العلمي	متوسط	12	85.667	2.799	0.067
	بكالوريوس	53	85.642		
	ماجستير	15	76.800		
	مدير	14	84.643	3.049	0.034

		99.600	5	نائب مدير	المسمى الوظيفي
		85.693	13	رئيس قسم	
		81.708	48	موظف	
0.452	0.886	80.667	12	5 سنوات فأقل	عدد سنوات الخبرة
		86.783	23	من 5 سنوات الى 10 سنوات	
		85.080	25	من 11 سنة إلى 15 سنة	
		81.400	20	16 سنة فأكثر	

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير العمر عند مستوى معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين فئات العمر لأفراد عينة الدراسة في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين فئات المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح فئة نائب المدير مما يوضح انها الفئة الأكثر وعيا لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة عند مستوى معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين فئات عدد سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه

يتبين مما سبق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح فئة نائب المدير وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي -- عدد سنوات الخبرة) وهو ما يجيب عن السؤال الثالث للدراسة ويبين صحة الفرضية الثالثة للدراسة جزئيا والتي تنص على إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة

حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)

الفرض الثاني والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغيرات الشخصية (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار t للتعرف على الفروق التي تعزي لمتغير (النوع) واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي الي متغيرات (العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-9) نتائج اختبار t للفروق التي تعزي لمتغير النوع

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	t قيمة	Sig
ذكر	68	84.927	1.251	2150.
أنثي	12	78.667		

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير النوع عند مستوي معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين الذكور والاناث في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه

جدول (4-10) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي لمتغيرات (العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)

المتغيرات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	F قيمة	Sig
العمر	أقل من 30 سنه	7	85.000	1.628	0.190
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	53	85.189		
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	15	76.400		
	50 سنه فأكثر	5	84.000		
المؤهل العلمي	متوسط	12	85.500	1.221	0.301
	بكالوريوس	53	84.396		
	ماجستير	15	78.467		
المسمى الوظيفي	مدير	14	85.714	3.377	0.023
	نائب مدير	5	99.600		

		85.231	13	رئيس قسم	
		80.625	48	موظف	
عدد سنوات الخبرة	1.585	79.667	12	5 سنوات فأقل	
		86.174	23	من 5 سنوات الى 10 سنوات	
		86.200	25	من 11 سنة إلى 15 سنة	
		79.150	20	16 سنة فأكثر	
0.200					

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير العمر عند مستوى معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين فئات العمر لأفراد عينة الدراسة في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين فئات المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح فئة نائب المدير مما يوضح انها الفئة الأكثر وعيا لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه

إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة عند مستوى معنوية 0.05 وتبين عدم وجود فروق بين فئات عدد سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة في الاستجابة لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه

يتبين مما سبق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح فئة نائب المدير وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي -- عدد سنوات الخبرة) وهو ما يجيب عن السؤال الرابع للدراسة ويبين صحة الفرضية الرابعة للدراسة جزئيا والتي تنص على إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة).

نتائج الدراسة:

- ✓ ارتفاع مستوى تطبيق القيادة الادارية في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.113 بانحراف معياري 0.909
- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.286 بانحراف معياري 0.810
- ✓ وجود مستوى مرتفع جدا من تطبيق إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.233 بانحراف معياري 0.790
- ✓ وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه عند مستوى 0.05 وتبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة الإدارية وتعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه عند مستوى معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى دور القيادة الإدارية في الهيئة الوطنية للمياه بمقدار 1 % ازداد مستوى تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه بمقدار 0.686% وهو ما يجيب عن السؤال الاول للدراسة ويبين صحة الفرضية الأولى للدراسة والتي تنص على إنه يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه
- ✓ وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه عند مستوى 0.05 وتبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة الإدارية وتعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه عند مستوى معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى دور القيادة الإدارية في الهيئة العامة للمياه بمقدار 1 % ازداد مستوى تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه بمقدار 0.800% وهو ما يجيب عن السؤال الثاني للدراسة ويبين صحة الفرضية الثانية للدراسة والتي تنص على إنه يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لدور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه
- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 وكانت الفروق لصالح فئة نائب المدير وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي -- عدد سنوات الخبرة) وهو ما يجيب عن السؤال الثالث للدراسة ويبين صحة الفرضية الثالثة للدراسة جزئيا والتي تنص على إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)
- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى معنوية 0.05 وكانت

الفروق لصالح فئة نائب المدير وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي -- عدد سنوات الخبرة) وهو ما يجيب عن السؤال الرابع للدراسة ويبين صحة الفرضية الرابعة للدراسة جزئيا والتي تنص على إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول دور القيادة الإدارية في تعزيز إدارة المخاطر في الهيئة الوطنية للمياه وفقا لمتغيرات (النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة)

التوصيات:

- ✓ الاهتمام بالعمل على الحفاظ على المستوى المتميز من تطبيق القيادة الإدارية بالهيئة الوطنية للمياه من خلال توفير كافة الامكانيات والاحتياجات التي تحقق ذلك.
- ✓ العمل على تعزيز ونشر ثقافة السلامة المهنية بين العاملين بالهيئة الوطنية للمياه من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية
- ✓ العمل على الحفاظ على المستوى المتميز من القدرة على إدارة المخاطر بالهيئة الوطنية للمياه من خلال توفير بيئة العمل المناسبة
- ✓ العمل على زيادة وعي إدارات الهيئات والمؤسسات الحكومية بضرورة الاهتمام بتطبيق الأساليب الحديثة في القيادة الإدارية

المقترحات

- ✓ التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بالقيادة الإدارية وتأثيرها على مستويات الأداء والإنتاجية
- ✓ التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بتعزيز ونشر ثقافة السلامة المهنية والتعرف على العوامل المؤثرة عليها
- ✓ التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بإدارة المخاطر والتعرف على العوامل المؤثرة عليها وكذلك تأثيراتها على مستويات الأداء والإنتاجية

المراجع

المراجع العربية

إبراهيم، إبراهيم صديق الشريف (2019) الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وسلوك المواطن التنظيمية: دراسة حالة شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

أبو غبن، أحمد والديراوي، أيمن. (2021). القيادة الإدارية، المركز الديمقراطي العربي.

أبو هنية، عمار سعد محمد، و الشوابكة، خالد محمود سليمان. (2021). أثر الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط بين إدارة الجودة الشاملة والتميز المنظمي في قطاع التعدين الصناعي الأردني (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1264790>

إسماعيل، أسماء عطية، المسماري، عاشور عمر (2021) القيادة الإدارية التربوية لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة البيضاء. رسالة ماجستير. جامعة عمر المختار.

آل سعد، عائشة خالد عبدالرحمن. (2023). تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الخطوط الجوية القطرية. رسالة ماجستير. جامعة قطر.

إمام، بيومي محمد. (2016). تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 7(ملحق العدد الأول). 229-255.

البدوي، محمد جابر أحمد محمد، و حسن، فتحية أحمد عبدالقادر. (2022). دور القيادات الإدارية في تعزيز ممارسات المواطنة الرقمية لدى الإداريين في ضوء مدخل القيادة الأخلاقية: دراسة ميدانية بكلية التربية - جامعة الإسكندرية. مجلة كلية التربية، 32(2)، 125 - 186. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1333484>

بلخامسة، رانية، بوربونة، مريم (2024) أثر القيادة الإدارية على عمالية اتخاذ القرار داخل المؤسسة: دراسة ميدانية في الإقامة الجامعية للبنات عمر بلحساب. رسالة ماجستير. جامعة 8 ماي 1945 قالمة.

بلمو، نور الهدى ملاك، بن عبدلي، نريمان (2024) دور القيادة الإدارية في تحسين الرضا الوظيفي: دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد - عين تموشنت. رسالة ماجستير. جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب.

بن أحمد، دليلة و كاري، نادية. (2020). القيادة الفعالة ودورها في إدارة التغيير التنظيمي. مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية. 1(2). 191-205.

بن أحمد، نوال. (2024). ثقافة السلامة المهنية كآلية للحد من إعاقة تطبيقها. مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفونيا. 4(1)، 12-40.

بوحرد، فتيحة، و قورين، سعاد. (2020). ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO45001: دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبدالنور بسطيف. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مج6، ع3، 308 - 327. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1035477>

بوراس، نور الدين (2022). دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين (دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العتق بئر العاتق تبسة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر.

توفيق، إبراهيم حسن، وصديق، محمد فتحي، وبهلول، أحمد سالم. (2024). دور إدارة المخاطر والازمات في تحقيق التنمية بالقطاع السياحي. مجلة إدارة المخاطر والازمات، 5(2)، 34-56.

توفيق، مبروك عطية مبروك، يسن، مصطفى محمد عبد النبي (2022) نجاعة إدارة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر في ضوء معايير الأيزو 18001 "OHSAS" دراسة حالة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. 13(3). 684 - 755.

حافظ، حمدي حافظ محمد، الباز، مروة محمد محمد، البساطي، أحمد بكر، & عواد، حلمي السيد. (2024). فاعلية برنامج متعدد المداخل التدريبية في تنمية مفاهيم ومهارات الصحة والسلامة المهنية للعاملين في محطات الطاقة الكهروضوئية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 30(4)، 355-379. doi: 10.21608/jsu.2024.362600

الحسني، عبدالله بن حمود بن محمد، و الخشالي، شاكر جار الله محمود. (2022). أثر التفكير الاستراتيجي في إدارة المخاطر: الدور المعدل للدعم المنظمي في شركات المقاولات العمانية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1264921>

درويش، توفيق (2017). فعالية القيادة الإدارية وعلاقتها بتحسين الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر.

ديب، كندة، والبهلول، علي. (2016). دور القيادة الفعالة لفرق العمل في تعزيز التعلم التنظيمي دراسة ميدانية في جامعة تشرين. مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية. 38(1). 227-245.

سليمان، قمر الدولة بريكة النور، وحمدنا الله، مرتضى طلحة. (2021). دور القيادة الإدارية في أداء العاملين بالتطبيق على مجموعة جياذ الصناعية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1205493>

سنان، أنور فارس شاجع (2023) درجة ممارسات القيادات الإدارية في جامعة تعز لمهارات القيادة التشاركية. مجلة القلم. 10(39). 326 – 363.

الشمري، هذلول صالح(2024) دور القيادات الإدارية في إدارة الالتزام بالمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية أثناء جائحة كورونا. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. 5 (3) 53- 70.

عاشوري، جمال الدين. (2019). ثقافة السلامة المهنية: مقاربات سوسيو-تنظيمية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية. 16(4)، 49-64.

عبد العزيز، الزواتيني (2024). استراتيجية القيادة الإدارية في توظيف ورفع كفاءة وفعالية المورد البشري، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر.

العزاوي، ضياء شكر محمود، و الجبوري، علاء أحمد حسن عبيد. (2022). قياس مستوى معايير نجاح إدارة المشاريع: دراسة استطلاعية في مصنع المحاليل الوريدية في محافظة نينوى. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج18، ع57، 100 - 116. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1282723>

الغامدي، عائض بن سعيد. (2021). مستوى ممارسة القيادة الجامعية بالمملكة العربية السعودية للقيادة الرشيدة وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. 138(138)، 241-276.

القحطاني، أثير منصور، وحسن، فاطمة محمد مهدي. (2022). أبعاد إدارة المخاطر الاستراتيجية (مخاطر الوثائق والمعلومات، مخاطر السمعة التنظيمية، مخاطر الثقافة التنظيمية، مخاطر الموارد البشرية) ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. 6(26). 1-35.

القهودي، فواز سالم خليفة (2024) تقييم ممارسة استراتيجيات إدارة المخاطر في شركات التشييد المحلية: دراسة تحليلية على شركات التشييد المنفذة لمشاريع البنية التحتية بمدينة زليتن. المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي. 2(1). 211- 229.

لحمر، خولة (2024) أثر أبعاد القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية بمنجم الحديد - بالونزة رسالة ماجستير جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة

المري، حمد سالم، القعيد، مرزوق عايد، و الصوالحة، أيوب أحمد محمد. (2020). أثر إدارة المخاطر على الأداء الاستراتيجي: نداء الأعمال كمتغير وسيط في البنوك التجارية العاملة في دولة الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1229055>

المشهداني، علي بدر (2019). دور القيادة في الحد من المخاطر التنظيمية دراسة استطلاعية لعينة من القادة الاستراتيجيين في مركز وزارة التخطيط العراقية، رسالة لنيل شهادة الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

المصري، اسحاق إبراهيم عبدالرحمن، و الخفاجي، نعمة عباس خضير. (2019). إدارة مخاطر الأعمال وأثرها في الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في بنك صفوة الإسلامي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1057393>

مغمولي، نصيرة (2023). تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المرد البشوي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية، الجزائر، 4 (2)،

نبيل، عادل. (2020). السلامة والصحة المهنية للعاملين في المكتبات الرقمية بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للمكتبات و الوثائق و المعلومات، 2(4)، 185-226.

يونس، الحاج إبراهيم عبدالله، و أحمد، أحمد عبدالله إبراهيم. (2020). دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين: دراسة حالة - شركة بشائر لخطوط أنابيب البترول 2020 (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1204151>

المراجع الأجنبية

Akanksha Beda(2019) Meta-Analytic Review of Paternalistic Leadership, Applied Psychology Volume 69, Issue 3.

Lignin Mi et.al.2023: Benevolent and authoritarian: How paternalistic leadership promotes employee green behavior, Business Strategy and the Environment Volume 33, Issue 4 .

Lofty Source, et, al. 2024: Paternal leadership and employee creativity: the mediating role of psychological safety, Cybernetic, Vol. 53 No. 5.

Sabiu, M. S., Ringim, K. J., Mei, T. S., & Joarder, M. H. R. (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance, the missing link: An empirical analysis. PSU Research Review, 3 (1), 50-69.

Samyia Sadder et.al.(2023): Leadership dynamics in nursing: a comparative study of paternalistic approaches in China and Pakistan, , Leadership in Health Services, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Shenghua Huang a & Hongbiao Yin(2024): The relationships between paternalistic leadership, teachers' emotional labor, engagement, and turnover intention: A multilevel SEM analysis, Teaching and Teacher Education is an international journal. 143.

Simon C.H. Chan2024: Paternalistic leadership, efficacy beliefs and followers' performance: testing a multilevel model, Leadership & Organization Development Journal,

Usrof, H. & Elmorsey, R. M. (2016). Relationship between HRM and TQM and its Influence on Organizational Sustainability International Journal of Academic Research in Accounting. Finance and Management Sciences, 6 (2), 21-33.

الملاحق

الاستبانة

دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية وإدارة المخاطر

الأستاذ/ة

تحية طيبة وبعد

يقوم البحث بدراسة حول (دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة السلامة وإدارة المخاطر) ونظراً لأهمية رأيكم في هذه الدراسة، آمل منكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان بكل دقة وشفافية وموضوعية. علماً بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكر لكم جهدكم المقدر وحسن تعاونكم ...

أولاً: الخصائص الشخصية:

■ النوع

- ذكر
- أنثي

■ العمر

أقل من 30 سنة

من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة

من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة

50 سنة فأكثر

■ المؤهل العلمي:

- متوسط
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

■ المسمى الوظيفي

- مدير
- نائب مدير
- رئيس قسم
- موظف

■ عدد سنوات الخبرة الوظيفية

- أقل من 5 سنوات
- من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
- 15 سنة فأكثر

ثانيًا: محاور الدراسة

المحور الأول: القيادة الادارية

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تسمح القيادة الادارية للموظفين بتقديم مقترحاتهم وآرائهم الخاصة المتعلقة بنظام العمل					
2	تهتم القيادة الادارية باستشارة الموظفين في كافة الاعمال التي تخصهم					
3	تمتلك القيادة الادارية المهارات والقدرة الكافية للتعامل مع كافة المشكلات التي يمكن أن تحدث					
4	تعمل القيادة الادارية على التعامل السليم المتزن مع كافة المشكلات التي تحدث في العمل					
5	تمتلك القيادة الادارية نظرة واضحة وعميقة لكافة احتياجات ومتطلبات الموظفين					
6	تهتم القيادة الادارية بالتعامل بعقلانية مع كافة المشكلات					
7	تتعامل القيادة الادارية مع جميع الموظفين بوضوح وشفافية					
8	تتعامل القيادة الادارية مع جميع الموظفين بنفس الأسلوب ولا تفرق في التعامل معهم					
9	تعمل القيادة الادارية على الاصغاء والاستماع لكافة آراء الموظفين					
10	تهتم القيادة الادارية بإشعار الموظفين بارتفاع مستوي الثقة في أدائهم					

المحور الثاني: ثقافة السلامة المهنية

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتم الالتزام بتنفيذ اللوائح والنظم المتعلقة بالسلامة المهنية					
2	يوجد قناعة تامة بأهمية تطبيق السلامة المهنية					
3	يتم اجراء التقييم المستمر لمبادئ السلامة المهنية التي يتم تطبيقها					
4	يتم توفير المناخ والبيئة المناسبة لتطبيق السلامة المهنية					
5	يتم توفير كافة التفاصيل المتعلقة بتجهيزات السلامة المهنية					
6	يحصل الموظفين على دورات وبرامج تدريبية في السلامة المهنية بصفة دورية ومستمرة					
7	يتم تطبيق أحدث الأساليب العالمية في مجال السلامة المهنية					
8	يتم تطبيق عقوبات مشددة لمن يخالف نظم وقواعد السلامة المهنية					
9	يتم عقد الندوات وورش العمل المتعلقة بنشر ثقافة السلامة المهنية					
10	يتم توفير الأدوات التكنولوجية الحديثة في مجال السلامة المهنية					

المحور الثالث: إدارة المخاطر

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	يتوفر في الشركة فريق عمل متخصص لدراسة المخاطر وفهمها وتحديد طرق الاستجابة المناسبة لها					
12	يتم توزيع الأدوار والمسؤوليات بشكل واضح بين أعضاء فريق عمل إدارة المخاطر لمراقبة المخاطر.					
13	تقوم إدارة المخاطر بتقديم ورش تعريفية للمخاطر المحتملة التي يمكن أن تتعرض لها الشركة					
14	تعمل إدارة المخاطر على توفير كافة المعلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للشركة					
15	تقوم إدارة المخاطر بمراجعات مستمرة لعملية إدارة المخاطر وتقييم أدائها بشكل دوري					
16	تمتلك إدارة المخاطر كافة الصلاحيات للاطلاع على كافة المهام في الشركة					
17	تعمل إدارة المخاطر على اتخاذ القرار المناسب حول الإجراءات الواجب اتخاذها اتجاه هذه المخاطر					
18	تمتلك إدارة المخاطر القدرة على التنبؤ بالمخاطر المحتمل حدوثها من خلال الوسائل المناسبة					
19	تسعى إدارة المخاطر الى تحليل المخاطر التي تواجه الشركة					
20	نظام العمل في ادارة المخاطر يتوافق مع الخطة الاستراتيجية للشركة					

Abstract

The study aimed to identify the role of management leaders in promoting a culture of safety and risk management from the point of view of the National Water Company's employees. To achieve the study's objective, the analytical descriptive curriculum was used. The sample of the study consisted of 80 employees of the National Water Company. The study tool was a questionnaire to collect data and information from the study's sample. The study's findings found □ High level of management leadership application in the National Water Authority (NWA). The calculation average was 4.113 with standard deviation of 0.909. Very high level of application of risk management in NWA. The calculation average was 4.286 with standard deviation of 0.810 According to the job title variable at a morale level of 0.05 differences were in favour of the Deputy Director category and no statistically significant differences according to variables. (Type - Age - Scientific qualification - Number of years of experience) This answers the third question of the study and shows the validity of the third hypothesis of the study in part, which states that there are statistically significant differences between the sample's responses to the role of administrative leadership in promoting a culture of occupational safety in the National Water Authority according to variables. (Type - age - scientific qualification - job title - number of years of experience).

Keywords: managerial leadership - safety culture - risk management.

Midocean University
College of Management
Department of Risk Management



**The role of management leaders in promoting a culture of
safety and risk management from the point of view of
National Water Company employees**

Prepared by:
Mohammed Hassan Otaif
241001599

Supervised by:
Dr. Asma Abu Anza
Dr. Samah Mohammed Mustafi Kamal

Year:2024