

أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية
السعودية 2030

إعداد الطالب/

حسام عبد العزيز التويجري

الرقم الجامعي/

252000472

إشراف/

أ.د. الفيصّل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جرّاد

العام الدراسي

2026

وقل صدق زكريا عليم

إهداء

إلى من غرس فيَّ القيم، وسقاني من معين الحكمة،

إلى من كان دعاؤهم سرَّ توفيقِي، وسندًا لي في كل مراحل حياتي،

إلى والديَّ الكريمين، أهدِي ثمرة جهدي وعملي، عرفانًا وتقديرًا.

وإلى من ساندني وشجَّعني في مسيرتي العلمية،

إلى إخوتي وأصدقائي وزملائي،

لكم جميعًا أهدِي هذا العمل المتواضع، امتنانًا لكل دعمٍ صادق.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبِعونه وتوفيقه أنجزت هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لمُشرفي الكريم الأستاذ الدكتور د. الفيصل عبد الحميد، د. فايز جراد، الذي كان لدعمها العلمي، وتوجيهاتهم السديدة، وملاحظاتهم القيمة، الأثر الأكبر في إنجاز هذه الرسالة. لقد كان مثلاً يُحتذى به في العلم والأخلاق والتفاني.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على وقتهم وجهدهم وملاحظاتهم البناءة التي أثرت هذا العمل.

ولا يفوتني أن أعبر عن تقديري العميق لكل من ساندني ووقف إلى جانبي خلال فترة إعداد

الرسالة، من أسرتي وأصدقائي وزملائي، وخاصة والديّ العزيزين، الذين كان لدعائهما

ودعمهما المعنوي والمادي بالغ الأثر في وصولي إلى هذه المرحلة.

لكم جميعاً، كل الشكر والتقدير والامتنان.

فهرس المحتويات

إهداء.....	3
شكر وتقدير.....	4
قائمة الجداول.....	7
فهرس الأشكال.....	9
المستخلص.....	10
الفصل الأول.....	11
المقدمة.....	12
مشكلة الدراسة.....	13
أهمية الدراسة.....	13
أهداف الدراسة.....	13
تساؤلات الدراسة.....	16
فرضيات الدراسة.....	16
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.....	17
الفصل الثاني.....	19
الدراسات السابقة.....	19
المقدمة.....	20
المتغير التابع والمستقل.....	21
الدراسات السابقة.....	23
الإطار النظري للدراسة.....	30
الفصل الثالث.....	33
منهجية الدراسة.....	33
المقدمة.....	34
مجتمع البحث.....	36
المنهجية وطرق البحث.....	37
أدوات الدراسة.....	39

40	خطوات جمع البيانات
42	حدود البحث
43	الفصل الرابع
43	نتائج الدراسة
44	المقدمة
46	تحليل البيانات
85	المناقشة
87	الخاتمة
88	التوصيات
89	المراجع
93	الملاحق
98	Abstract

قائمة الجداول

48	جدول 1 : التحليلات الإحصائية
49	جدول 2 : التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة
50	جدول 3 : التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة
51	جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية
53	جدول 5 : التحليل الإحصائي لتطبيق المنشأة منهجية واضحة لإدارة المخاطر في جميع أنشطتها
54	جدول 6 : التحليل الإحصائي لتحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية
56	جدول 7 : التحليل الإحصائي لاعتماد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر
57	جدول 8 : التحليل الإحصائي لمساهمة إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال
59	جدول 9 : التحليل الإحصائي لانتشار ثقافة تشجع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة
60	جدول 10 : التحليل الإحصائي لتوفير برامج توعوية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية
62	جدول 11 : التحليل الإحصائي لالتزام العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل
63	جدول 12 : التحليل الإحصائي للإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف
65	جدول 13 : التحليل الإحصائي لالتزام المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
66	جدول 14 : التحليل الإحصائي لإجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة
68	جدول 15 : التحليل الإحصائي لوجود سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة
69	جدول 16 : التحليل الإحصائي لمساهمة الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية
71	جدول 17 : التحليل الإحصائي لمساهمة تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي
72	جدول 18 : التحليل الإحصائي لمساعدة ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل
74	جدول 19 : التحليل الإحصائي لدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة
75	جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساهمة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة
77	جدول 21 : التحليل الإحصائي لرؤية أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 .
78	جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية
78	جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية
79	جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتطبيق إدارة المخاطر
81	جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وثقافة السلامة والصحة المهنية
82	جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية

84	جدول 27 : اختبار التباين الأحادي
84	جدول 28 : ملخص نموذج معامل بايز

فهرس الأشكال

30	شكل توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة
49	شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة
50	شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة
52	شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية
53	شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لتطبيق المنشأة منهجية واضحة لإدارة المخاطر في جميع أنشطتها
55	شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لتحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية
56	شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لاعتماد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر
58	شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساهمة إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال
59	شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لانتشار ثقافة تشجع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة
61	شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لتوفير برامج توعوية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية
62	شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لالتزام العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل
64	شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني للإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف
65	شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لالتزام المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
67	شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لإجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة
68	شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لوجود سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة
70	شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لمساهمة الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية
71	شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لمساهمة تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي
73	شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لمساعدة ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل
74	شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة
76	شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساهمة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة
2030	شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لرؤية أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030
77	
	شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية
80	السعودية 2030 وتطبيق إدارة المخاطر
	شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية
81	السعودية 2030 وثقافة السلامة والصحة المهنية
	شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية
83	السعودية 2030 والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية على دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين الممارسات المؤسسية للسلامة والالتزام بالأنظمة المهنية وأداء المؤسسات في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية. اتبعت الدراسة المنهجية الكمية، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات مغلقة تم توزيعها على عينة مكونة من 250 مشاركاً من مختلف المؤسسات والقطاعات داخل المملكة. أظهرت النتائج أن تطبيق إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية له أثر إيجابي ومباشر على دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، إذ ساهمت هذه الممارسات في تحسين بيئة العمل، زيادة وعي الموظفين بالمخاطر، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج إدارة المخاطر المؤسسية، غرس ثقافة السلامة بين جميع العاملين، الالتزام الصارم بالأنظمة المهنية، توفير التدريب المستمر، وإنشاء نظم متابعة لتقييم الأداء وفعالية الممارسات، مع إشراك القيادة العليا في دعم هذه المبادرات لتحقيق التكامل بين الأهداف المؤسسية والوطنية.

الكلمات المفتاحية: إدارة المخاطر، السلامة المهنية، الصحة المهنية، الالتزام بالأنظمة، الأداء المؤسسي، رؤية 2030،

المملكة العربية السعودية.

المفصل الأول

المقدمة

تشكل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 إحدى أكثر مبادرات الإصلاح الوطنية طموحًا على مستوى العالم، إذ تسعى إلى تنويع الاقتصاد، وتعزيز فعالية المؤسسات، وتحسين جودة الحياة بشكل عام. تُولي رؤية 2030 أولويةً أساسيةً لتنمية رأس المال البشري كعاملٍ مُحفِّزٍ للتقدم المُستدام. ومن الركائز الأساسية التي تدعم هذا التحول تهيئة بيئات عمل آمنة وصحية ومُنتجة. ويُعدّ تطبيق أساليب فعّالة لإدارة المخاطر، وترسيخ ثقافةٍ راسخة للسلامة والصحة المهنية، أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق أهداف الرؤية. فهذه السياسات لا تحمي رفاهية العمال فحسب، بل تُحسِّن أيضًا كفاءة المؤسسات، وتُقلِّل من انقطاعات التشغيل، وتُعزز مناخًا اقتصاديًا مُستدامًا (Carter، 2025).

مع تقدّم المملكة العربية السعودية في قطاعات الصناعة والبناء والخدمات، ازدادت أهمية التحكم في مخاطر مكان العمل وضوحًا. وقد أدى التقدم التكنولوجي المُتسارع، ومبادرات البنية التحتية الشاملة، وتطبيق منهجيات صناعية مُبتكرة إلى ظهور بيئات عمل أكثر تعقيدًا تتطلب أطرًا استباقية للسلامة وإدارة المخاطر. على الرغم من التغييرات التشريعية الهامة وتدابير السلامة الوطنية، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه صعوبات في دمج السلامة في ثقافتها المؤسسية. تُبرز هذه الفجوة الحاجة إلى دراسة فعالية إدارة المخاطر وثقافة السلامة في تحقيق الأهداف التنموية الأوسع لرؤية 2030 (Omotayo، 2024).

في هذه البيئة، تتجاوز إدارة المخاطر مجرد الالتزام بالالتزامات القانونية، بل تشمل استراتيجية منظمة لاكتشاف المخاطر التي قد تُهدد عمليات المؤسسة أو سلامة موظفيها، وتقييمها، والحد منها. عند تطبيقها بشكل صحيح، تُساعد أطر إدارة المخاطر في اتخاذ القرارات، وتعزز المرونة، وتبني ثقافة التحسين المستمر. وبالمثل، يُركز تطوير ثقافة السلامة والصحة المهنية على بناء قيم ومواقف وسلوكيات مشتركة تُشدد على السلامة في جميع مستويات العمل. تتجسد ثقافة السلامة السليمة في التزام القيادة، ومشاركة الموظفين، والتواصل المفتوح - وهي عوامل حيوية لتحقيق التميز التشغيلي على المدى الطويل (Almgrashi، 2024).

لذلك، يُعدّ تحليل أثر تبني إدارة المخاطر وترسيخ ثقافة السلامة والصحة المهنية أمرًا بالغ الأهمية لفهم دورهما في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030. تسعى هذه الدراسة إلى دراسة كيفية تأثير هذه السلوكيات على أداء الشركات، وسعادة الموظفين، والإنتاجية العامة للدولة. من خلال تحليل المشكلات وعوامل النجاح في هذا القطاع، يهدف البحث إلى تقديم نصائح عملية للحكومات وقادة الصناعة. وفي نهاية المطاف، فإن إنشاء نهج شامل لإدارة المخاطر وثقافة السلامة لن يحمي الأرواح البشرية فحسب، بل سيعزز أيضًا الأساس الذي يمكن من خلاله تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بشكل فعال.

مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود المتواصلة التي تبذلها المملكة العربية السعودية لتعزيز السلامة في أماكن العمل ودمج إدارة المخاطر في برامج التنمية الوطنية، لا تزال العديد من الشركات تواجه عقبات في تبني هذه الممارسات بشكل صحيح. وقد أدى التوسع الصناعي والاقتصادي السريع للمملكة في ظل رؤية 2030 إلى ظروف عمل معقدة تتطلب أنظمة سلامة متطورة، إلا أن المستوى الحقيقي لنضج إدارة المخاطر وقبول ثقافة السلامة يختلف اختلافاً كبيراً بين القطاعات. ورغم أن الجهات الحكومية، مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية، أصدرت لوائح شاملة، إلا أن ترجمة هذه الأطر إلى سلوك تنظيمي متسق وممارسات يومية لا تزال غير مكتملة (Alarifi، 2025).

تكشف العديد من الدراسات أن حوادث العمل وصعوبات الصحة المهنية لا تزال تحدث بمعدلات مقلقة في القطاعات عالية المخاطر مثل البناء والتصنيع والطاقة. وعادةً ما لا تنجم هذه الحوادث عن الأعطال التكنولوجية فحسب، بل أيضاً عن أوجه القصور في ثقافة السلامة في الشركات، ونقص التزام القيادة، ونقص معارف الموظفين. ونتيجة لذلك، توجد فجوة بين المعرفة النظرية بإدارة السلامة وتطبيقها الفعلي داخل المؤسسات التي يُفترض أن تُسهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتمثلة في الاستدامة والكفاءة والقدرة التنافسية (Agyemang-Beniako، 2024).

يُبرز هذا التحدي البحثي الحاجة الماسة لتحليل كيفية استخدام تدابير السلامة وإدارة المخاطر في أماكن العمل السعودية، ومدى توافقها مع أهداف الرؤية في تنمية رأس المال البشري، والإنتاجية، والاستدامة. ومن خلال معالجة هذه الفجوة، يهدف البحث إلى تقديم رؤى واقتراحات عملية قد تُساعد الشركات على تحسين أدائها في مجال السلامة، مع الإسهام بشكل كبير في تحقيق هدف التحول الوطني (Alnajim، 2024).

أهمية الدراسة

يقدم هذا البحث قيمة علمية وعملية، إذ يتناول التقارب الحيوي بين السلامة المهنية وإدارة المخاطر والنمو الوطني في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ومن خلال دراسة كيفية مساهمة تطبيق إدارة المخاطر وترسيخ ثقافة قوية للسلامة والصحة المهنية في تحقيق أهداف الرؤية، يقدم هذا البحث رؤى قيّمة للباحثين والمشرعين والمسؤولين التنفيذيين في القطاع على حد سواء.

- الأهمية العلمية:

من الناحية الأكاديمية، يُثري هذا البحث المعرفة في تخصصات السلامة المهنية وإدارة المخاطر والتطوير الاستراتيجي. وبينما تناولت الأبحاث السابقة هذه القضايا بشكل مستقل، إلا أن دراسات قليلة بحثت في تأثيرها المشترك في دفع عجلة التنمية الوطنية في السياق السعودي. ويسد هذا البحث هذه الفجوة من خلال تقديم إطار تحليلي شامل يربط ثقافة السلامة وممارسات إدارة المخاطر بالركائز الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 - وتحديداً، "مجتمع نابض بالحياة"، و"اقتصاد مزدهر"، و"وطن طموح" (Fadhel، 2025).

علاوة على ذلك، تُثري الدراسة المعرفة النظرية حول كيفية تأثير السلوك التنظيمي، والتزام القيادة، ومشاركة الموظفين في ممارسات السلامة بشكل مُشترك على نتائج الأداء الوطني. ومن خلال الجمع بين مبادئ نظرية ثقافة السلامة وأطر إدارة مخاطر المؤسسات، يُشجع البحث على بناء نموذج مفاهيمي يربط سلوك السلامة التنظيمية على المستوى الجزئي بأهداف النمو على المستوى الكلي. وبالتالي، ستكون النتائج بمثابة مرجع للبحوث التجريبية المستقبلية التي تسعى إلى دراسة الروابط المماثلة في الاقتصادات الناشئة الأخرى (Faruque، 2024).

- الأهمية العملية:

من الناحية العملية، لهذا البحث آثارٌ بالغة الأهمية على السياسيين والهيئات التنظيمية وقادة الشركات في المملكة العربية السعودية. فمع تركيز رؤية 2030 على تنمية رأس المال البشري والتميز التشغيلي، يُصبح إدراك تأثير إدارة المخاطر وثقافة السلامة أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النمو المستدام. وستساعد نتائج هذه الدراسة الشركات على تحليل سياسات السلامة الحالية لديها، وتحديد أوجه القصور في التنفيذ، ووضع أساليب أكثر فعالية لإدارة المخاطر وتجنب الحوادث في مكان العمل (Morsi، 2025).

بالنسبة للجهات الحكومية، يُقدم البحث رؤىً قائمة على الأدلة قد تُساعد في وضع سياسات ومبادرات وطنية تُعزز السلامة والصحة المهنية. إن تعزيز التعاون بين القطاعين العام والتجاري في هذا المجال سيساعد على تقليل حوادث العمل، وزيادة الإنتاجية، وتطوير ثقافة الوقاية والمساءلة (Vitrano، 2024).

بالإضافة إلى ذلك، يُشدد التقرير على المزايا الاقتصادية لتطبيق أنظمة استباقية لإدارة المخاطر والسلامة المهنية. فمن خلال تقليل النفقات المرتبطة بالإصابات، وتوقف العمليات، ومطالبات التأمين، يُمكن للشركات تحقيق كفاءة وتنافسية أفضل، وهما

عنصران أساسيان في جهود التنويع الاقتصادي لرؤية 2030. كما يُشدد التقرير على أهمية التزام القيادة ومشاركة الموظفين، مُقدمًا حلولًا عملية لتعزيز الوعي بالسلامة والتدريب والمسؤولية في أماكن العمل السعودية (Mulyawati، 2024).

في نهاية المطاف، تكمن قيمة الدراسة في مساهمتها في ربط السلامة وإدارة المخاطر في مكان العمل بتطلعات الإصلاح الوطني في المملكة العربية السعودية. ومن خلال تطوير ثقافة تُقدّر حياة الإنسان، والمرونة التشغيلية، والأداء المُستدام، تدعم هذه الدراسة هدف المملكة طويل الأمد المتمثل في أن تكون نموذجًا يُحتذى به في السلامة والابتكار والتنمية المستدامة على المستويين الإقليمي والعالمي (Alrashedi، 2024).

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي:

يهدف هذا البحث بشكل رئيسي إلى تقييم تأثير تبني إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

- الأهداف الفرعية:

لتحقيق هذا الهدف الرئيسي، يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. دراسة العلاقة بين أساليب إدارة المخاطر الفعالة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 في الشركات السعودية.
2. تحليل أثر بناء ثقافة جيدة للسلامة والصحة المهنية على أداء الموظفين وإنتاجيتهم واستدامة المؤسسة.
3. تحديد المشكلات والعقبات الرئيسية التي تحول دون التطبيق الناجح لممارسات إدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية في مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية.
4. دراسة أهمية التزام القيادة ومشاركة الموظفين في بناء ثقافة سلامة استباقية تتوافق مع مبادئ المسؤولية والابتكار في رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
5. تقديم مجموعة من المقترحات العملية والمبادئ التوجيهية الاستراتيجية لتعزيز أنظمة إدارة المخاطر والسلامة المهنية في المنشآت السعودية، بما يتوافق مع أهداف التحول الوطني لرؤية 2030.

تساؤلات الدراسة

- سؤال البحث الرئيسي:

إلى أي مدى يُسهم تبني إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

- الأسئلة الفرعية:

1. كيف تُؤثر الإدارة الجيدة للمخاطر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 داخل المؤسسات السعودية؟
2. كيف يُمكن لثقافة السلامة والصحة المهنية الجيدة أن تُحسّن أداء الموظفين وإنتاجيتهم واستدامة المؤسسة بشكل عام؟
3. ما هي المعوقات والمشاكل الرئيسية التي تُعيق التطبيق الناجح لممارسات إدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية في أماكن العمل السعودية؟
4. كيف يُؤثر التزام القيادة ودعم الإدارة على تطوير ثقافة سلامة استباقية تتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟
5. إلى أي مدى يُساهم وعي الموظفين وتدريبهم ومشاركتهم في تحسين أداء السلامة في مكان العمل في المؤسسات السعودية؟
6. ما هي التقنيات العملية والإجراءات السياسية التي يُمكن التوصية بها لتحسين تكامل إدارة المخاطر وثقافة السلامة المهنية مع الأهداف الوطنية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية

إن تبني إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية لا يُسهمان بشكل كبير في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

- الفرضيات الفرعية

1. تُؤثر أساليب إدارة المخاطر الفعّالة إيجابًا على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030 داخل الشركات السعودية.

2. تُحسّن ثقافة السلامة والصحة المهنية المتينة في مكان العمل أداء الموظفين وإنتاجيتهم واستدامة المؤسسة بشكل عام.
3. يُعزز التزام القيادة ودعم الإدارة بشكل كبير إرساء ثقافة سلامة استباقية تتماشى مع رؤية 2030.
4. يُعزز وعي الموظفين وتدريبهم ومشاركتهم تبني وفعالية تدابير السلامة والصحة المهنية.
5. تؤثر العقبات والصعوبات التنظيمية سلباً على التبني الفعال لمبادئ إدارة المخاطر والسلامة المهنية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

- أهمية النظرية العلمية في البحث

تعتبر النظرية العلمية الركيزة الأساسية لأي بحث أكاديمي، حيث توفر الإطار الفكري والمنهجي الذي يوجه الباحث في جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج. في سياق هذا البحث، تُعد النظرية العلمية وسيلة لفهم العلاقة بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية وأثرها في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030. وتُستخدم النظرية العلمية هنا لتحديد الفرضيات التي تفترض وجود علاقة إيجابية بين تطبيق استراتيجيات إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة من جهة، ودعم تحقيق الأهداف التنموية والاقتصادية والاجتماعية لرؤية 2030 من جهة أخرى. كما تساعد النظرية العلمية الباحث على تجنب التعميمات غير المستندة إلى الأدلة وتضمن أن تكون الاستنتاجات مبنية على منهجية منهجية واضحة وقابلة للتحقق.

- الإطار النظري لإدارة المخاطر

إدارة المخاطر هي عملية منهجية تهدف إلى تحديد المخاطر المحتملة، تقييمها، ووضع خطط للتعامل معها أو الحد منها. النظرية العلمية التي تتعلق بإدارة المخاطر تعتمد على عدة نماذج، منها نموذج التحليل الكمي للخطورة (Quantitative Risk Analysis) ونموذج التحليل النوعي (Qualitative Risk Analysis)، والتي تساعد الباحث على تصنيف المخاطر حسب شدتها واحتمال حدوثها. في هذا البحث، سيتم التركيز على استخدام هذه النماذج لتحديد المخاطر في بيئات العمل المختلفة، سواء كانت مرتبطة بالعمليات الإنتاجية أو التشغيلية أو السلامة والصحة المهنية، وبالتالي تقييم أثر إدارة المخاطر على تقليل الحوادث والإصابات، وتحسين الأداء التنظيمي بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في تطوير بيئة عمل آمنة ومستدامة.

- الإطار النظري لثقافة السلامة والصحة المهنية

ثقافة السلامة والصحة المهنية تعتبر عنصراً أساسياً لضمان بيئة عمل صحية وآمنة. النظرية العلمية هنا تستند إلى مفاهيم السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، حيث يُنظر إلى السلامة ليس فقط كسياسات وإجراءات، بل كمجموعة من القيم

والممارسات التي يعتنقها العاملون في المنظمة. من خلال تعزيز ثقافة السلامة، يتم تحفيز الموظفين على الالتزام بالمعايير الوقائية وتقليل الأخطاء البشرية، مما يدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في رفع كفاءة الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية مع خفض المخاطر المرتبطة بالحوادث المهنية. يعتمد الباحث في هذا الجانب على نماذج علمية مثل نموذج "مستويات النضج في ثقافة السلامة (Safety Culture Maturity Levels)" لتقييم درجة تطبيق الثقافة التنظيمية للسلامة ومدى تأثيرها على الأداء المؤسسي.

- الربط بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة وتحقيق أهداف رؤية 2030

النظرية العلمية التي تربط بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة مع تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 تقوم على مبدأ التأثير التكاملي، حيث أن فعالية الإدارة تعتمد على مستوى وعي العاملين بثقافة السلامة والالتزام بالإجراءات الوقائية. من منظور علم الإدارة، يمكن القول إن بيئة العمل التي تجمع بين إدارة المخاطر المنهجية وثقافة السلامة المتجذرة تساهم في تقليل التكاليف الناتجة عن الحوادث، تحسين الإنتاجية، وضمان الامتثال للمعايير الوطنية والدولية، وهو ما يعزز تحقيق أهداف الرؤية مثل تحسين جودة الحياة، تعزيز بيئة عمل آمنة، ودعم الاستدامة الاقتصادية والصحية. هذا الإطار النظري يدعم صياغة الفرضيات البحثية ويحدد المتغيرات الرئيسية: متغير مستقل (إدارة المخاطر وثقافة السلامة) ومتغير تابع (تحقيق أهداف رؤية 2030).

- المنهجية العلمية للبحث

اعتماد النظرية العلمية في هذا البحث يستدعي استخدام منهجية علمية دقيقة تشمل:

1. تحديد المشكلة البحثية؛ تقييم مستوى تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة في المؤسسات السعودية.
2. صياغة الفرضيات؛ افتراض وجود علاقة إيجابية بين تطبيق إدارة المخاطر، وتعزيز ثقافة السلامة، وتحقيق أهداف رؤية 2030.
3. جمع البيانات؛ استخدام أدوات بحثية مثل الاستبيانات، المقابلات، ودراسة الحالات العملية في المؤسسات.
4. تحليل البيانات؛ تطبيق أساليب التحليل الإحصائي (Quantitative Analysis) لتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
5. تفسير النتائج وربطها بالنظرية العلمية؛ مقارنة النتائج مع النماذج العلمية السابقة للتأكد من صحة الفرضيات وتقديم توصيات عملية لتعزيز السلامة والصحة المهنية في سياق رؤية المملكة 2030.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يشكل هذا الفصل مرحلة حيوية وأساسية في البحث، حيث يمثل العمق النظري والتحليلي الذي يعتمد عليه الباحث لفهم الظاهرة محل الدراسة بشكل متكامل. يهدف الفصل إلى تقديم رؤية علمية متماسكة حول الموضوع الرئيسي للدراسة، من خلال تحليل مختلف الجوانب المرتبطة ببيئة العمل، وإجراءات إدارة المخاطر، والممارسات المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى تأثير ذلك على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنموية الوطنية في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يوفر للباحث إطاراً منهجياً وعلمياً يمكن من خلاله ربط المعلومات النظرية بالتطبيق العملي، مما يتيح فهماً معمقاً للموضوع من زاوية متعددة الأبعاد. كما يتيح هذا الفصل الفرصة لتوضيح كيف تتفاعل العوامل المختلفة داخل بيئة العمل لتشكيل منظومة متكاملة تؤثر على نتائج الأداء المؤسسي والمخرجات التشغيلية، وهو ما يعكس العلاقة بين الممارسات التنظيمية الحديثة واستراتيجية التنمية الوطنية.

من خلال محتويات هذا الفصل، يسعى الباحث إلى بناء أساس علمي متين يضمن توضيح العلاقة بين الممارسات المتبعة في بيئات العمل المختلفة وبين النتائج الملموسة على مستوى الأهداف المؤسسية والوطنية. كما يتيح هذا الفصل دراسة التجارب السابقة في هذا المجال، وتحليلها بأسلوب علمي نقدي، بما يساعد على استخلاص الدروس المستفادة والوقوف على أهم الممارسات الناجحة والتحديات التي قد تواجهها المؤسسات في تطبيق نظم إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية. يركز الفصل على تقديم رؤى منهجية وعلمية تساعد على تصنيف وتحليل المعلومات بشكل يساهم في بناء قاعدة معرفية قوية. هذه القاعدة تتيح للباحث إمكانية تفسير النتائج بشكل موضوعي وربطها بأهداف التنمية المستدامة، ورفع كفاءة بيئة العمل، وتحسين جودة الأداء المؤسسي. كما يبرز الفصل الدور الاستراتيجي للمعرفة العلمية في اتخاذ القرارات التنظيمية الصحيحة التي تدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في مجالات السلامة، الاستدامة، وتحسين جودة الحياة.

إن أهمية هذا الفصل تتجلى في كونه ليس مجرد عرض للمعلومات، بل هو أداة علمية تسمح للباحث بدمج النظرية مع الواقع العملي، ومقارنة النتائج السابقة مع الأطر العلمية الحديثة، مما يعزز مصداقية البحث ويؤكد عمقه الأكاديمي. كما يساهم في توضيح الفجوات البحثية القائمة وفتح آفاق جديدة للبحث العلمي المستقبلي في مجال إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية، بما يتماشى مع التوجهات الوطنية الطموحة لرؤية المملكة 2030.

المتغير التابع والمستقل

- المتغير التابع: دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030

يمثل هذا المتغير جوهر الدراسة، إذ يعكس مدى فاعلية الممارسات الإدارية والتنظيمية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على الأهداف الاستراتيجية الوطنية. ويشمل هذا المتغير جوانب متعددة، مثل تعزيز الاستدامة، رفع كفاءة بيئة العمل، تحسين جودة الحياة، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفق رؤية المملكة 2030.

يكتسب التركيز على هذا المتغير أهمية كبيرة لأنه يتيح للباحث قياس أثر تطبيق نظم إدارة المخاطر وثقافة السلامة على النتائج الفعلية للمؤسسات، كما يوفر إطارًا لتقييم مدى مساهمة هذه الممارسات في تحقيق الأهداف الوطنية. ومن خلال دراسة هذا المتغير، يمكن فهم كيف تتحول السياسات والإجراءات العملية داخل المؤسسات إلى نتائج ملموسة تدعم التنمية المستدامة وتحقق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية.

- المتغيرات المستقلة:

1. المتغير المستقل الأول: تطبيق إدارة المخاطر

يشير هذا المتغير إلى مدى تبني المؤسسات لعمليات التعرف على المخاطر، تقييمها، ووضع خطط للحد منها أو التعامل معها قبل أن تؤثر سلبًا على الموظفين أو سير العمل. ويشمل هذا تطبيق أساليب التحليل الكمي والنوعي للمخاطر، وضع خطط الطوارئ، مراقبة التنفيذ، وتقييم النتائج بشكل مستمر.

تكمن أهمية هذا المتغير في دوره في حماية الموارد البشرية وضمان استمرارية العمليات الإنتاجية بشكل آمن ومستدام. كما يعكس مستوى النضج المؤسسي في التعامل مع المخاطر، ويعزز القدرة على تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال توفير بيئة عمل آمنة، خفض الحوادث، وزيادة الكفاءة التشغيلية.

2. المتغير المستقل الثاني: ثقافة السلامة والصحة المهنية

يشمل هذا المتغير القيم والممارسات والسلوكيات التي يتبناها العاملون والمؤسسة لتعزيز السلامة والصحة المهنية. ويعكس مدى التزام الموظفين بالإجراءات الوقائية، ووعيهم بالمخاطر المحتملة، ومشاركتهم الفاعلة في برامج السلامة والصحة المهنية.

تعتبر ثقافة السلامة ركيزة أساسية لنجاح المؤسسة، حيث تساهم في تقليل الحوادث البشرية، تحسين الإنتاجية، ورفع مستوى التزام الموظفين بالمعايير المهنية. كما تعزز هذه الثقافة قدرة المؤسسة على تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال تطوير بيئة عمل آمنة ومستدامة، مما ينعكس على جودة الأداء المؤسسي وتحقيق الاستدامة المؤسسية.

3. المتغير المستقل الثالث: الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية

يمثل هذا المتغير مدى التزام المؤسسة بالقوانين واللوائح المحلية والدولية والمعايير المهنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. ويشمل ذلك الالتزام بتعليمات الجهات الرقابية، تحديث السياسات الداخلية وفق المتطلبات القانونية، وضمان التوافق مع المعايير الحديثة.

يعتبر الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية عاملاً محورياً لضمان بيئة عمل آمنة ومستدامة، وهو مؤشر على المسؤولية المؤسسية تجاه الموظفين والمجتمع. كما يساهم هذا الالتزام في رفع مصداقية المؤسسة ويضمن توافق ممارساتها مع أهداف رؤية المملكة 2030، بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة في بيئة عمل منظمة وآمنة.

- العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة

تشير العلاقة بين هذه المتغيرات إلى أن نجاح تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 يعتمد بشكل مباشر على مستوى تطبيق إدارة المخاطر، انتشار ثقافة السلامة والصحة المهنية، ودرجة الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية.

- تطبيق إدارة المخاطر يقلل من احتمالية وقوع الحوادث ويضمن استمرارية العمليات، مما يدعم الأهداف الوطنية المرتبطة بالاستدامة والكفاءة المؤسسية.
- ثقافة السلامة والصحة المهنية تعزز وعي الموظفين بالمخاطر، وتزيد من مشاركتهم الفاعلة في تحسين الأداء المؤسسي، مما يرفع جودة الحياة ويحسن الإنتاجية.
- الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية يضمن توافق المؤسسات مع السياسات واللوائح الوطنية ويعزز موثوقيتها، ويؤدي إلى دعم الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030.

تمثل رؤية 2030 الخطة الاجتماعية والاقتصادية الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية التي تهدف إلى تعزيز التنوع الاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة. تم إطلاق هذه الرؤية في أبريل 2016، وهي تصف خطة رعاية صحية مبتكرة لتحسين الخدمات والنتائج. يتم فحص مزايا وعيوب "نموذج الرعاية" للمستشفيات العامة في هذه الدراسة. يلخص هذا التقييم ثورة الرعاية الصحية لرؤية 2030. تستكشف هذه الدراسة "نموذج الرعاية" المبتكر وإمكاناته لتغيير الرعاية الصحية السعودية. قبل رؤية 2030، كان نظام الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية يتصارع مع التكاليف المتصاعدة والاعتماد الكبير على العمالة الأجنبية، مما يشير إلى الحاجة إلى تغيير تحويلي. يؤكد إطار عمل رؤية 2030 الذي يركز على المريض على العلاج الفردي، ويتم فحص دور المركز الوطني للإرشادات في توحيد عمليات الرعاية الصحية في هذه المراجعة. بالإضافة إلى ذلك، استكشفنا أيضاً المبادرة الجديدة للسجلات الصحية الإلكترونية وخدمات الطب عن بعد. بالإضافة إلى ذلك، تناولنا التحديات المرتبطة بها، مثل ضرورة معالجة الفجوة الرقمية وضمان أمن البيانات. أحدثت رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً في تقديم الرعاية الصحية. وعلى الرغم من وجود تحديات، مثل عدم كفاية البنية التحتية، ونقص الكوادر، ومقاومة التغيير، فإن هذه الرؤية توفر أساساً متيناً لمعالجة هذه المخاوف بفعالية. ومن المتوقع أن يعزز تطبيق هذه التحسينات من جودة خدمات الرعاية الصحية وسهولة الوصول إليها. ويضمن هذا التغيير الانتقالي أن تكون الرعاية الصحية مبتكرة وشاملة، لا سيما في المناطق المحرومة اجتماعياً واقتصادياً. ومن المتوقع أن يعزز هذا الإجراء الرفاه العام والنجاح الاقتصادي للسكان في المملكة العربية السعودية. ويعتمد مستقبل الرعاية الصحية في المملكة على التنفيذ الفعال للعلاج القائم على الأدلة، والتعاون التشاركي، والممارسات العادلة. يمتلك قطاع الرعاية الصحية إمكانات كبيرة للتحول الإيجابي الكبير، على الرغم من طبيعته المستمرة (Suleiman، 2025).

أعلنت المملكة العربية السعودية عن برنامجين مهمين لتنويع اقتصادها وتحسين الحوكمة: برنامج التحول الوطني (NTP) ورؤية 2030. يهدف برنامج التحول الوطني، الذي دخل حيز التنفيذ في عام 2016، إلى تقليل الاعتماد على دخل النفط مع تعزيز اقتصاد مستدام قائم على المعرفة. تهدف المشاريع إلى تحسين كفاءة الحكومة وزيادة المشاركة العامة وتعزيز الصناعات غير النفطية مع تعزيز المساءلة والانفتاح. تتضمن رؤية 2030 أهدافاً مثل إنشاء مناطق اقتصادية جديدة وخصخصة الشركات المملوكة للدولة والاستثمار في السياحة والتكنولوجيا والطاقة المتجددة. بحلول عام 2023، من المتوقع أن يكون حوالي 87٪ من البرامج مكملاً أو في طريقه إلى التنفيذ. ومع ذلك، لا تزال هناك عقبات، بما في ذلك عدم الاستقرار السياسي والتشكك الشعبي

في التغييرات والمخاوف بشأن مشاركة المواطنين، وخاصة بين الشباب. على الرغم من هذه التحديات، يشكل برنامج التحول الوطني ورؤية 2030 مسعى ثوريًا لتنويع الاقتصاد وتحسين جودة حياة السكان من خلال مواءمة ممارسات الحوكمة مع المعايير العالمية ومعالجة الوضع الاجتماعي والسياسي الفريد للمملكة (Fakhreddine, 2025).

تسعى رؤية السعودية 2030 إلى إصلاح نظام الرعاية الصحية من خلال زيادة الوصول والجودة والكفاءة من خلال التعاون بين التخصصات. تدرس هذه المراجعة المنهجية الأدلة على التعاون بين التخصصات في التمريض والإدارة الصحية وخدمات الطوارئ لتحقيق أهداف الرعاية الصحية لرؤية السعودية 2030. أُجري بحث شامل في الأدبيات في قواعد بيانات PubMed وCINAHL وScopus للأوراق البحثية المنشورة بين عامي 2016 و2024. وشملت معايير البحث "التعاون بين التخصصات"، و"التمريض"، و"الإدارة الصحية"، و"خدمات الطوارئ"، و"المملكة العربية السعودية"، و"رؤية 2030"، ومرادفاتهما. تم تقييم الجودة المنهجية للدراسات المشمولة باستخدام أداة تقييم الطرق المختلطة (MMAT). وقد استوفت 18 دراسة معايير الإدراج (عشر دراسات كمية، وست دراسات نوعية، ودرستان مختلطتا الطرق). تشير النتائج إلى أن التعاون بين المهن التمريضية، والإدارة الصحية، وخدمات الطوارئ في المملكة العربية السعودية متواضع، حيث تُعيق القيود التنظيمية والمهنية والبشرية فاعليته. وتُعدّ الأهداف المشتركة، والتواصل الجيد، والاحترام المتبادل، وتحديد الأدوار والمسؤوليات، ودعم القيادة والسياسات، عوامل أساسية تُيسّر التعاون بين المهن. ويُشدد التقييم على ضرورة بذل جهود مدروسة لتطوير الكفاءات بين المهن، وتعزيز الثقافات التنظيمية التعاونية، وربط الممارسة بين المهن بأهداف رؤية 2030. ويلزم إجراء المزيد من الدراسات لتقييم أثر التعاون بين المهن على نتائج المرضى، وأداء نظام الرعاية الصحية، ورضا الموظفين في سياق رؤية 2030 (ALdhafeeri, 2024).

يُعد تحسين السلامة في مواقع البناء مصدر قلق بالغ في قطاع البناء سريع النمو في المملكة العربية السعودية، حيث تتطلب معدلات الحوادث المرتفعة وتنوع القوى العاملة تدابير إدارية قائمة على الأدلة. تناول هذا البحث تأثير تصورات وممارسات السلامة لدى المديرين (MSP) على سلوكيات سلامة العمال (WSB) في قطاع البناء السعودي، مع التركيز على الأدوار الوسيطة المتمثلة في وعي العمال بسلامة العمال (WSA)، وكفاءة السلامة (WSC)، وإجراءات السلامة (SA). يجمع الإطار المفاهيمي بين هذه العوامل الوسيطة الثلاثة لشرح كيفية تأثير مواقف وسلوكيات الإدارة على نتائج السلامة في الخطوط الأمامية. وقد استُخدم نهج كمي مقطعي، مع استبيان موحد وُزّع على عمال البناء والمشرفين ومديري المشاريع. جُمعت 352 إجابة صحيحة، وحُللت البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى (PLS-SEM) في برنامج SmartPLS

4. أظهرت البيانات أن لـ MSP تأثيرات غير مباشرة كبيرة على WSB من خلال WSA وWSC وSA بدلاً من التأثير عليها بشكل مباشر. وظهر WSC كوسيط أكثر فعالية، يليه WSA وSA، مما يدل على أن الكفاءة هي المحرك الأهم لسلوك العمال الآمن. توفر هذه النتائج دعمًا تجريبيًا قويًا لنموذج وساطة متعدد الأبعاد، مؤكدةً على ضرورة قيام المديرين بتحسين سلوكيات السلامة ليس فقط من خلال الإشراف، ولكن أيضًا من خلال تعزيز الوعي والكفاءة، وتوفير التدريب الفني، وتطبيق تدابير السلامة الاستباقية. من الناحية النظرية، يضيف هذا البحث نموذجًا جديدًا ومتكاملًا إلى أدبيات السلامة المهنية، وخاصةً في حالات البناء غير المدروسة في الشرق الأوسط. من الناحية العملية، يوفر معلومات عملية لمديري السلامة، وممارسي الصناعة، والسياسيين الراغبين في تحسين أداء سلامة البناء بما يتماشى مع رؤية السعودية 2030 (Alshammari, 2025).

مع تزايد عدد الأخطاء الطبية، من الضروري بناء ثقافة سلامة قوية ونظام فعال للإبلاغ عن الأحداث. وكجزء من الرؤية الوطنية السعودية للتحويل الصحي 2030، تم إطلاق عدد من المبادرات لفحص مقاييس جودة الرعاية الصحية بشكل منتظم وضمان الالتزام بالتطوير المستمر. ويجري المركز السعودي لسلامة المرضى (SPSC) مسح المستشفيات حول المشروع الوطني لثقافة سلامة المرضى (HSPSC) على أساس شهري. ومع ذلك، فإن الأدوات الشاملة لتحليل ثقافة الإبلاغ قليلة. وقد يؤدي سد هذه الفجوة إلى تحسين الإبلاغ والكفاءة والسلامة الصحية. والغرض من هذه المقالة هو النظر في ممارسات الإبلاغ لدى أخصائيي الرعاية الصحية (HCPs) في المستشفيات السعودية، بالإضافة إلى العلاقة بين مجالات ثقافة الإبلاغ وعوامل أخرى بما في ذلك سعة أسرة المستشفيات والمناصب الوظيفية لأخصائيي الرعاية الصحية. الأساليب يركز البحث على تقييم العوامل المتعلقة بثقافة الإبلاغ ويستخدم تحليل البيانات الثانوية من مسح المستشفيات الذي أجراه المركز السعودي لسلامة المرضى حول ثقافة سلامة المرضى في عام 2022، والذي شمل مستشفيات من جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. تضمنت البيانات سبع متغيرات إجمالاً: أربعة منها مرتبطة بمجال الاستجابة للخطأ، واثنان بمجال الإبلاغ عن حوادث سلامة المرضى، ومتغير واحد يتعلق بعدد الحوادث المسجلة خلال الاثني عشر شهرًا الماضية. شملت البيانات المُحللة 145,657 أخصائي رعاية صحية من 392 مستشفى. وكشفت النتائج أن متوسط معدل الاستجابة الإيجابية للإبلاغ عن المشكلات المتعلقة بالثقافة تراوح بين 50% و70%. علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن معدلات الاستجابة الإيجابية كانت أعلى بين الإداريين والعاملين في إدارة الجودة/سلامة المرضى/المخاطر. في المقابل، لم يُبلغ أكثر من نصفهم عن أي حادثة خلال العام الماضي، بينما سجّل ربعهم حادثة أو حالتين فقط. يُظهر تحليل ارتباط بيرسون ارتباطاً سلبياً قوياً بين سعة الأسرة والإبلاغ عن أحداث السلامة، والاستجابة للأخطاء، وعدد الأحداث المُبلّغ عنها ($r = -0.935$ ، -0.920 ، و 0.911 ، على التوالي؛ $p < 0.05$)، وارتباطاً إيجابياً قوياً بين الإبلاغ عن

أحداث السلامة والاستجابة للأخطاء ($p < 0.01$; $r = 0.980$). أفاد ما يقرب من 75% من مقدمي الرعاية الصحية بانخفاض في حوادث السلامة خلال الاثني عشر شهرًا الماضية، مما يُظهر تباينًا منخفضًا ومفاجئًا في معدل حدوث الحوادث، يتراوح بين 0 و20 حادثة (Alkahf, 2024).

يُقيّم هذا التحليل السريع والشامل الأثر الثوري لرؤية 2030 على قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. تهدف رؤية 2030، بنطاقها الواسع، إلى إصلاح الرعاية الصحية بشكل كامل من خلال تحسين البنية التحتية، واعتماد الصحة الرقمية، وتمكين القوى العاملة، وبرامج الصحة العامة الجديدة، والتقدم في جودة العلاج وسلامة المرضى. باستخدام منهجية تحليلية شاملة، تُجمّع هذه الدراسة مجموعة واسعة من البيانات لتوضيح التقدم الكبير الذي أحرزته المملكة العربية السعودية في إنشاء نظام رعاية صحية أفضل وأكثر كفاءة وسهولة في الوصول إليه. كما تبحث في مواءمة المملكة مع اتجاهات الرعاية الصحية العالمية ومساهماتها الفريدة، لا سيما في مجال الصحة الرقمية والصحة العامة، مما يُظهر نهجًا استباقيًا لمخاوف الرعاية الصحية المستقبلية. يتعمق التقرير في الأهداف السامية لرؤية 2030 ونتائجها الملموسة، مُقدمًا رؤى قيّمة حول مشهد الرعاية الصحية المتغير في المملكة العربية السعودية. علاوةً على ذلك، يُقيّم التقرير الآثار العالمية لهذه المبادرات الإصلاحية، مُركّزًا على المحاور الرئيسية للابتكار والمساواة والتميز كأساس لإنجازات الرعاية الصحية المستقبلية. لا يسلط هذا التحليل الضوء على التأثير الواسع لرؤية 2030 على الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية فحسب، بل يقدم المملكة أيضًا كنموذج عالمي للابتكار والتغيير في مجال الرعاية الصحية، مما يوفر دروسًا حيوية لسياسة الرعاية الصحية وممارساتها في جميع أنحاء العالم (Mani, 2024).

هدفت دراسة (Zubair, 2024) إلى تسليط الضوء على أهمية استراتيجية الإدارة المرئية في إدارة المخاطر بالمؤسسات السعودية وفقًا لرؤية 2030 (بحث تطبيقي بجامعة الملك خالد من عام 2011 إلى عام 2022). صُممت ثلاث فرضيات باستخدام أسلوب الإدارة المرئية، وأُعدّ استبيان. بعد جمع البيانات من المستجيبين وتقييمها، أشار البحث إلى أن أسلوب الإدارة المرئية له تأثير ذو دلالة إحصائية في إدارة المخاطر بجامعة الملك خالد، بقيمة ارتباط بسيطة قدرها 0.701. يتوسط برنامج تعزيز حوكمة العمل الحكومي في رؤية 2030 العلاقة بين استراتيجية الإدارة المرئية وإدارة المخاطر بجامعة الملك خالد، بقيمة ارتباط متعددة قدرها 0.646. أوصت الدراسة بتثقيف موظفي الجامعة حول أهمية استخدام استراتيجية وبرنامج الإدارة المرئية لتحسين حوكمة العمل الحكومي وفقًا لرؤية 2030، والذي يجب أن ينعكس في مؤشرات إدارة المخاطر.

تُحلل دراسة (Qassim، 2024) الروابط بين الصحة والسلامة المهنية (OHS)، ومرونة الموظفين (SR)، ومشاركتهم (SE)، والمرونة التنظيمية (HOR) داخل المستشفيات السعودية. باستخدام نهج كمي مقطعي، تم الحصول على البيانات من 127 موظفًا إداريًا يعملون في كل من المستشفيات العامة والتجارية في المملكة العربية السعودية. باستخدام SmartPLS لاختبار العلاقات المفترضة وتأثيرات الوساطة، تكشف النتائج أن الصحة والسلامة المهنية تؤثر بشكل كبير على كل من SR وSE، وأن SR يؤثر بشكل كبير على HOR. بالإضافة إلى ذلك، يؤثر SE بشدة على HOR. يوضح هذا البحث أيضًا تأثيرًا وساطة جزئيًا لـ SE وSR في العلاقة بين OHS وHOR. يوفر النموذج قوة تفسيرية قوية لـ HOR وSE وSR. تؤكد هذه النتائج على الدور الحاسم للصحة والسلامة المهنية في تهيئة بيئة رعاية صحية مرنة من خلال تعزيز مشاركة العاملين وقدرتهم على الصمود. تُسلط آثار هذه الدراسة الضوء على أهمية التدخلات المستهدفة لتحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية، وتعزيز المرونة العامة للمستشفيات بما يتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

وقع حادث كبير في قطاع الشحن لأسباب متنوعة، بما في ذلك عدم اتباع بروتوكولات الصحة والسلامة، والإرهاق، وعدم الإبلاغ عن مخاطر مكان العمل، وعدم حضور تدريب الصحة والسلامة، وعدم كفاية الإشراف. ونتيجة لذلك، فإن تقييم جودة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة أمر بالغ الأهمية. الهدف الأساسي من هذا البحث هو تقييم إدارة السلامة والصحة المهنية في قطاع الشحن السعودي باستخدام نموذج التخطيط والتنفيذ والتحقق والتصرف المستقبلي وتحديد الأسباب الكامنة وراء الحوادث الكبيرة في شركات الخدمات اللوجستية في المملكة العربية السعودية. تم إنشاء استبيان لفحص البيانات وقياس نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في الشركة. تم تقسيم الاستبيان إلى أربعة أقسام باستخدام نهج التخطيط، والتنفيذ، والتحقق، والتصرف. شمل البحث الحالي مائة وعشرين مشاركًا من محطات SAL الرئيسية في الرياض وجدة والدمام والمدينة المنورة. تضمنت النتائج الرئيسية للدراسة ضعف تدريب الموظفين على الصحة والسلامة، وعدم الامتثال لإجراءات الصحة والسلامة، وضعف بيئة العمل والإدارة، وضعف التواصل، وعدم إلمام الموظفين بسياسة الصحة والسلامة والبيئة، وعدم تقدير الإدارة لسلامة الموظفين، وعدم فحص الأدوات والمعدات بانتظام. وتتضمن بعض مؤشرات الأداء الرئيسية المقترحة قيام فريق الصحة والسلامة والبيئة بتوعية جميع الموظفين بسياسة الصحة والسلامة والبيئة، واستماع الإدارة العليا إلى اقتراحاتهم، وتعريفهم بمخاطر مكان العمل، وتوضيح استخدام معدات الوقاية الشخصية عالية الجودة لهم، وتقييم الإجراءات التصحيحية قبل التنفيذ. وسيسهل تطبيق هذه المؤشرات ودمج الإدارة في مجال الصحة والسلامة في تحسين أداء الشركة وثقافتها في مجال الصحة والسلامة (Balubaid، 2023).

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه التشابه في الدراسات السابقة

تتفق الدراسات السابقة على أن رؤية المملكة 2030 تمثل خارطة طريق استراتيجية لتحويل مختلف القطاعات في المملكة، بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل. فقد أشارت جميع الدراسات إلى أن الرؤية تهدف إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، رفع جودة الخدمات، وتعزيز استدامة الموارد البشرية والمؤسسية.

كما أظهرت الدراسات تشابهًا في التأكيد على أهمية تطبيق نظم إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات، سواء في قطاع الرعاية الصحية أو قطاع البناء أو اللوجستيات. وقد أجمعت النتائج على أن تعزيز هذه الممارسات يؤدي إلى تقليل الحوادث والإصابات، تحسين الأداء المؤسسي، ورفع كفاءة المؤسسات في تحقيق أهداف استراتيجية وطنية واسعة، مثل تحسين جودة الحياة وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تتفق الدراسات على أن التكنولوجيا الحديثة والرقمنة، بما في ذلك السجلات الصحية الإلكترونية وخدمات الطب عن بعد، تلعب دورًا رئيسيًا في تعزيز كفاءة العمليات وتوفير بيانات دقيقة لدعم اتخاذ القرار، وهو ما يتوافق مع محاور رؤية 2030 المرتكزة على الابتكار والتحول الرقمي.

- أوجه الاختلاف في الدراسات السابقة

رغم التشابه في الأهداف العامة، إلا أن الدراسات اختلفت في القطاعات المستهدفة ومجالات التطبيق. بعض الدراسات ركزت على قطاع الرعاية الصحية، مع التركيز على تحسين جودة الرعاية، التعاون بين التخصصات، وثقافة السلامة المرضية، بينما ركزت دراسات أخرى على قطاع البناء والشحن، مع التركيز على سلوكيات العمال، إدارة المخاطر التشغيلية، والتدريب على السلامة.

كما اختلفت الدراسات في المنهجيات المستخدمة؛ فبعضها اعتمد على طرق كمية باستخدام الاستبيانات ونمذجة المعادلات الهيكلية، بينما استخدمت دراسات أخرى مقاربات نوعية أو مختلطة لتقييم الثقافة التنظيمية والسلوكيات المهنية. هذا الاختلاف يعكس تنوع السياقات البيئية والتنظيمية في المملكة، حيث تختلف احتياجات كل قطاع وطبيعة التحديات التي يواجهها.

تفاوتت النتائج في الدراسات السابقة فيما يخص مدى فعالية التعاون بين التخصصات وتأثيره على النتائج المؤسسية، إذ أظهرت بعض الدراسات محدودية التعاون بسبب القيود التنظيمية والموارد البشرية، بينما أبرزت دراسات أخرى الدور الفعال للتدريب والكفاءة والإشراف الإداري في تحسين سلوكيات السلامة وتحقيق نتائج ملموسة.

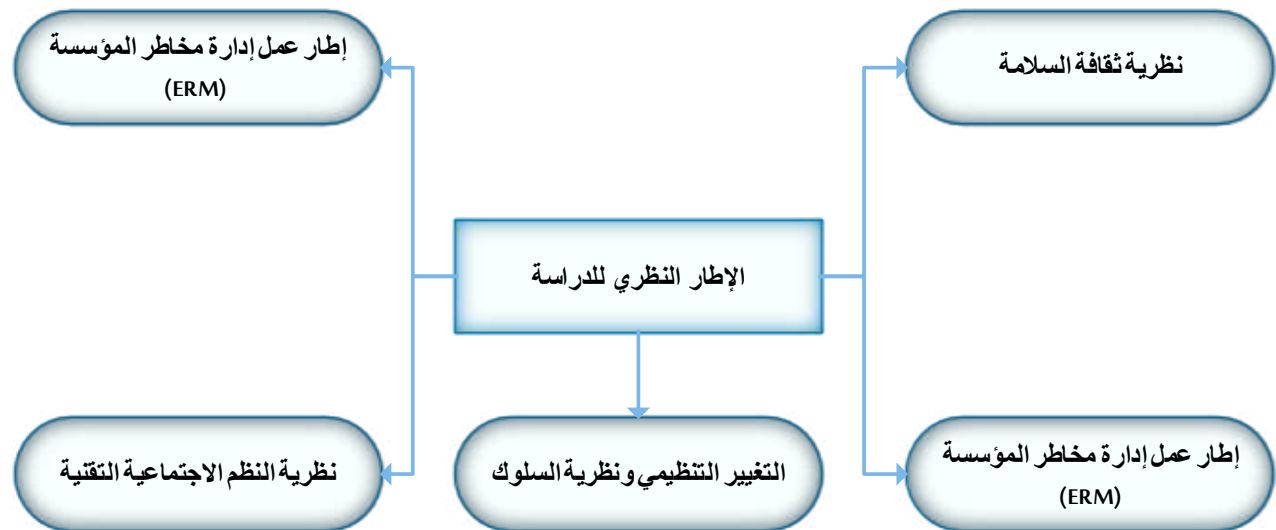
- الفجوات البحثية التي يميزها البحث الحالي

على الرغم من غنى الدراسات السابقة، إلا أنها كشفت عن عدة فجوات بحثية يمكن للبحث الحالي معالجتها:

1. دمج المتغيرات بشكل تكاملي؛ معظم الدراسات ركزت على متغير واحد أو قطاع واحد، مثل الصحة أو البناء، دون دراسة شاملة لتأثير تطبيق إدارة المخاطر، ثقافة السلامة، والالتزام بالأنظمة المهنية على تحقيق الأهداف الوطنية لرؤية 2030 كمجموعة مترابطة.
2. قلة الدراسات التطبيقية في المؤسسات السعودية؛ هناك نقص في الأبحاث التي تقيم الممارسات الفعلية للسلامة والصحة المهنية داخل المؤسسات الحكومية والخاصة مع ربطها بالأداء المؤسسي ودعم الرؤية الوطنية بشكل مباشر.
3. التأثير طويل المدى على الأداء الوطني؛ بينما ركزت الدراسات السابقة على نتائج قصيرة المدى أو نتائج قطاعية محددة، يهدف البحث الحالي إلى تقييم أثر هذه الممارسات على الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030 بشكل متكامل ومستدام.
4. دمج التكنولوجيا والإدارة الحديثة؛ رغم وجود إشارات للتقنيات الحديثة مثل الصحة الرقمية والسجلات الإلكترونية، إلا أن الدراسات السابقة لم تربط تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة بالتحول الرقمي وتأثيره على تحقيق الأهداف الوطنية بشكل منهجي.
5. ربط السلوكيات الفردية والتنظيمية بالسياسات الوطنية؛ أظهرت الدراسات السابقة دور الثقافة والسلوكيات الفردية للموظفين في تحسين السلامة، لكنها لم تربط هذه السلوكيات بشكل مباشر مع نجاح تحقيق أهداف رؤية 2030، وهو ما يسعى البحث الحالي لتوضيحه.

الإطار النظري للدراسة

تشكل دراسة أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 جهداً علمياً يهدف إلى استكشاف العلاقة بين الممارسات المؤسسية للسلامة والصحة المهنية والأداء الاستراتيجي الوطني، مع التركيز على كيفية مساهمة تطبيق إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة في المملكة. وتكتسب الدراسة أهميتها من كونها تدمج بين النظرية والتطبيق العملي في سياق رؤية 2030، حيث تسعى المملكة لتحقيق تحول شامل في بيئة العمل والصحة والسلامة، بما يضمن بيئة مؤسسية أكثر أماناً وكفاءة، ويعزز من استدامة الموارد البشرية وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى وطني (Mohammed، 2025).



شكل توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

- نظرية ثقافة السلامة

تُركز نظرية ثقافة السلامة على المعتقدات والمواقف والسلوكيات الشائعة في المؤسسة التي تُعطي الأولوية للسلامة على جميع العوامل الأخرى. وتزعم النظرية أنه عندما تُصبح السلامة قيمةً تنظيميةً أساسيةً، يُطبّق الموظفون إجراءات السلامة ويشاركون بفعالية في الحد من المخاطر. وتُسلّط هذه الفكرة الضوء على عناصر أساسية مثل التزام القيادة، والتواصل، ومشاركة الموظفين، والتعلم المستمر. في المملكة العربية السعودية، يُساعد تطبيق نظرية ثقافة السلامة المؤسسات على مواءمة سياسات السلامة المهنية مع أهداف رؤية ٢٠٣٠، مما يُبني بيئة عمل أكثر أماناً تُزيد الإنتاجية، وتُقلّل الحوادث، وتُعزّز النمو الوطني على المدى الطويل (Bautista-Bernal، 2024).

- إطار عمل إدارة مخاطر المؤسسة (ERM)

يُقدّم إطار عمل إدارة مخاطر المؤسسة (ERM) طريقةً منهجيةً لتحديد المخاطر التي تُهدّد أهداف المؤسسة، وتحليلها، والحدّ منها. ويُركّز على الإدارة الاستباقية للمخاطر بدلاً من ردود الفعل، مما يُتيح للمؤسسات توقع المخاطر المُحتملة وتطبيق تدابير رقابة فعّالة. ويُدمج إطار عمل إدارة مخاطر المؤسسة (ERM) مخاوف المخاطر في التخطيط الاستراتيجي، وصنع القرار، والإجراءات التشغيلية. بتطبيق إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) في المؤسسات السعودية، تُصبح إدارة المخاطر أداةً لتحقيق رؤية 2030، مُعززةً الكفاءة وسلامة العاملين والمرونة على المدى الطويل. تُمكن إدارة المخاطر المؤسسية المؤسسات من تقليل الخسائر التشغيلية، واتخاذ قرارات أفضل، وتعزيز ثقافة المسؤولية والوعي بالمخاطر (Hayes، 2025).

- نظرية رأس المال البشري والأداء المؤسسي

تؤكد نظرية رأس المال البشري على ضرورة الاستثمار في معارف العاملين ومهاراتهم ورفاهيتهم لتحسين نجاح المؤسسة. يُساهم الكادر المُثقف في مفاهيم إدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية في جعل العمليات أكثر أماناً وكفاءةً وإنتاجية. تُبنى نظرية الأداء المؤسسي على ذلك من خلال ربط الممارسات الداخلية، مثل برامج السلامة، بنتائج قابلة للقياس مثل الإنتاجية والجودة والاستدامة. يضمن دمج هذه الأفكار داخل المؤسسات السعودية أن بناء ثقافة السلامة لا يحمي العاملين فحسب، بل يزيد أيضاً من التزامهم بأهداف رؤية 2030، مما يُتيح مجتمعةً نابضاً بالحياة واقتصاداً مزدهراً مدعوماً برأس مال بشري كفؤ وآمن (Bai، 2024).

- نظرية النظم الاجتماعية التقنية

تبحث نظرية النظم الاجتماعية التقنية (STS) في العلاقة بين الأفراد والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية بهدف تحسين الأداء والسلامة. وتؤكد على أنه لا يمكن تحقيق السلامة من خلال الحلول التكنولوجية فحسب؛ بل يجب مراعاة جميع جوانب السلوك البشري والإجراءات التنظيمية والجوانب الثقافية. يتطلب تطبيق معايير إدارة المخاطر والصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل السعودية نهجاً اجتماعياً تقنياً يوازن بين الأنظمة الآلية ولوائح السلامة ومشاركة الموظفين. تقدم نظرية النظم الاجتماعية التقنية إطاراً لفهم كيفية تفاعل هذه الجوانب لمنع الحوادث، وزيادة الكفاءة التشغيلية، وتعزيز أهداف رؤية ٢٠٣٠، مع التركيز على مواءمة المتغيرات البشرية والتكنولوجية والتنظيمية لتحقيق التنمية المستدامة (Thomas، 2024).

- التغيير التنظيمي ونظرية السلوك

تبحث نظرية التغيير التنظيمي في كيفية تبني المؤسسات لممارسات جديدة مثل إدارة المخاطر وثقافة السلامة، بالإضافة إلى العوامل التي تحدد نجاحها. تركز نظرية السلوك التنظيمي على كيفية تأثير مواقف الموظفين ودوافعهم وسلوكهم القيادي على نتائج مكان العمل. إن تطبيق هذه الأفكار على السياق السعودي يوضح كيف تؤثر القضايا الثقافية والمؤسسية والإدارية على اعتماد تقنيات الصحة والسلامة المهنية. إن فهم السلوك التنظيمي وعمليات التغيير يضمن دمج جهود السلامة بشكل صحيح في العمليات اليومية، مما يؤدي إلى تحسين مستمر. ويعزز هذا التوافق أهداف رؤية 2030 من خلال تشجيع المؤسسات المسؤولة والمبدعة والواعية بالسلامة، والتي تساهم في التنمية الوطنية (Alotaibi، 2022).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يعد هذا الفصل مرحلة محورية في البحث، إذ يهدف إلى وضع الأسس العملية والعلمية التي تمكّن الباحث من الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة، من خلال تبني منهجية واضحة ومنظمة. يُشكل الفصل حلقة وصل بين الجانب النظري الذي تم تناوله في الفصل السابق وبين الجانب التطبيقي والواقعي، حيث يُتيح للباحث تنظيم المعلومات وتحليل الظاهرة محل الدراسة بأسلوب منهجي يُمكنه من التوصل إلى استنتاجات مدعومة بالأدلة العلمية.

أهمية هذا الفصل تتضح في كونه يشرح الكيفية التي تم بها التعامل مع المعلومات والبيانات المتعلقة بالبحث، ويوفر إطارًا واضحًا لتحديد طبيعة الدراسة وطريقة جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن أن النتائج التي سيتم التوصل إليها تعكس الواقع بصورة دقيقة. كما يوضح الفصل دور الإجراءات المنظمةة في الحد من أي تحيز أو خطأ محتمل أثناء عملية البحث، ويضمن الالتزام بالمعايير العلمية التي تعزز مصداقية الدراسة وموثوقية استنتاجاتها.

يتناول الفصل مجموعة من العمليات والخطوات الدقيقة التي تتيح للباحث فهم طبيعة المجتمع الذي يشمل الدراسة، ومدى تمثيل هذا المجتمع للظاهرة محل البحث، كما يوضح كيفية التعامل مع المعلومات بصورة منظمة ومنهجية. ويتيح ذلك معرفة مدى انتشار الممارسات المتعلقة بإدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية بين مختلف المؤسسات، وقياس تأثيرها بشكل دقيق على الأهداف التنموية لرؤية المملكة 2030.

كما يعكس هذا الفصل الاهتمام بالتفاصيل العملية التي تضمن تكامل البيانات ودقتها، بدءًا من اختيار مصادر المعلومات وصولًا إلى معالجة النتائج وتحليلها، مع الالتزام بالمعايير العلمية الدقيقة التي تجعل من البحث أداة موثوقة يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات. كما يساهم في إبراز العلاقة بين الإجراءات المنهجية التي اتبعها الباحث وبين النتائج المستخلصة، مما يعزز من مصداقية البحث ويؤكد أن التوصيات المستخلصة مبنية على تحليل علمي دقيق ومتكامل.

يبرز الفصل دور التنظيم والتخطيط المسبق في عملية البحث، إذ يتيح للباحث ربط البيانات النظرية بالتطبيق العملي بشكل متوازن، ويضمن تماسك الخطوات البحثية بحيث يمكن لأي جهة مهتمة أو باحث آخر إعادة تطبيق المنهجية والاستفادة من النتائج. ويعكس ذلك أيضًا مدى التزام البحث بالمعايير الأكاديمية العالمية، مما يجعل النتائج قابلة للمقارنة مع الدراسات السابقة وذات صلة بتطبيقات الواقع العملي في المؤسسات السعودية.

يمثل هذا الفصل حجر الأساس لإظهار مدى فاعلية الممارسات البحثية المستخدمة في قياس أثر إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية على تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، ويُعد دليلاً عملياً على أهمية المنهجية العلمية في الربط بين النظرية والتطبيق، كما يتيح للباحث تقديم توصيات عملية دقيقة تستند إلى بيانات موثوقة وقابلة للتحقق.

مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع المؤسسات والجهات العاملة في المملكة العربية السعودية والتي تنطبق عليها معايير تطبيق إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، مثل قطاعات الرعاية الصحية، البناء، النقل والخدمات اللوجستية، والصناعات الإنتاجية. ويُعد هذا المجتمع مرآة حقيقية للبيئة العملية داخل المملكة، إذ يمثل الإطار الواقعي الذي يمكن من خلاله دراسة العلاقة بين تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية وقدرتها على دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

تكمن أهمية التركيز على هذا المجتمع في توفير قاعدة بيانات دقيقة وموثوقة تعكس الممارسات الفعلية داخل المؤسسات، مما يمكن الباحث من تحليل أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والالتزام بالأنظمة المهنية بشكل علمي ومنهجي. ويتيح هذا الاختيار إمكانية تقييم الممارسات عبر مستويات مختلفة من الخبرة والمسؤولية، بدءًا من الإدارة العليا ووصولاً إلى الفرق التنفيذية والعاملين الميدانيين، مما يضمن شمولية الدراسة وقدرتها على تقديم نتائج واقعية قابلة للتطبيق على نطاق واسع.

يمتاز مجتمع البحث بتنوعه من حيث طبيعة المؤسسات والممارسات، إذ يضم كيانات تتراوح بين المستشفيات والمراكز الصحية إلى مواقع البناء ومحطات النقل والخدمات اللوجستية، مما يتيح دراسة الفروق بين القطاعات المختلفة في مستوى تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة. كما يمتد نطاق البحث ليشمل جميع المناطق الجغرافية للمملكة، بما في ذلك المناطق الحضرية والريفية، لضمان تمثيل البيئة العملية بكافة أبعادها، وتقديم نتائج شاملة يمكن تعميمها على مختلف المؤسسات داخل المملكة.

ويعكس مجتمع البحث أيضًا العلاقة الوثيقة بين الممارسات المؤسسية وأهداف رؤية المملكة 2030، إذ إن تطبيق نظم إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة والالتزام بالأنظمة المهنية لا يقتصر على حماية الموظفين وتحسين بيئة العمل، بل يمتد ليكون أحد الركائز الأساسية لدعم الأداء المؤسسي المستدام وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن خلال دراسة هذا المجتمع، يمكن للبحث تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتعزيز كفاءة المؤسسات، وتقليل المخاطر المهنية، ورفع جودة الخدمات، بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية الوطنية.

يمثل مجتمع البحث العمود الفقري لهذه الدراسة، حيث يوفر البيئة الواقعية التي يمكن من خلالها قياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، ويساهم في تقديم رؤية واضحة حول مدى قدرة المؤسسات السعودية على تبني ممارسات السلامة

والصحة المهنية بما يدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، ويعكس الالتزام المؤسسي والتطوير المستدام في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

المنهجية وطرق البحث

ستعتمد هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا كميًا، باستخدام أسلوب وصفي تحليلي، لتقييم أثر تبني إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية على تحقيق أهداف رؤية 2030. سيقدم الجزء الوصفي صورة واضحة للممارسات الحالية، بينما سيتناول الجزء التحليلي الارتباطات والعلاقة السببية بين المتغيرات. ومن خلال استخدام المسوحات والاستبيانات المعيارية، يُمكن البحث من جمع البيانات بشكل منهجي من العاملين والمدراء في جميع الشركات السعودية. تتيح هذه المنهجية الاختبار الإحصائي للفرضيات، واكتشاف الأنماط، والتوصل إلى نتائج موثوقة تدعم التوصيات القائمة على الأدلة.

- مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من العاملين والمشرفين والمدراء العاملين في قطاعات مهمة تُسهم في رؤية 2030، مثل قطاعات البناء والتصنيع والطاقة والرعاية الصحية. سيتم اختيار المشاركين من مؤسسات عامة وخاصة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. ويتم اختيار هذه الفئة الديموغرافية بناءً على مشاركتهم المباشرة في تقنيات السلامة وإدارة المخاطر في مكان العمل. من خلال تناول قطاعات ومستويات تنظيمية متعددة، يهدف البحث إلى جمع رؤى شاملة حول ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ونضج إدارة المخاطر، ومشاكل التنفيذ. ويضمن إشراك كل من موظفي الخطوط الأمامية والإدارة مراعاة آراء جميع المستويات الهرمية عند دراسة العلاقة بين تدابير السلامة وأهداف التنمية الوطنية.

- حجم العينة وطريقة أخذ العينات

سيتم تطبيق نهج العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف المستويات والقطاعات التنظيمية بشكل كافٍ. يتراوح حجم العينة المتوقع بين 100 إلى 150 فرد، مما يوفر قوة إحصائية كبيرة للتحليل والتعميم. وسيُقيّم التقسيم الطبقي جوانب مثل نوع الصناعة، وحجم المؤسسة، ومنصب الموظف. وتزيل هذه الاستراتيجية أي تحيز في أخذ العينات وتضمن تمثيلًا متوازنًا بين مختلف الفئات. وسيستهدف اختيار العينة المشاركين الذين لديهم خبرة لا تقل عن عام واحد في أماكن عملهم لضمان إلمامهم بعمليات الصحة والسلامة المهنية وإدارة المخاطر الحالية. وتوفر هذه التقنية مقارنات موثوقة واستنتاجات إحصائية قوية.

- أدوات جمع البيانات

ستُجمع البيانات باستخدام استبيانات موحدة لتقييم آراء المشاركين حول أساليب إدارة المخاطر، وثقافة السلامة المهنية، والتزام القيادة، ومشاركة الموظفين، ومعوقات التطبيق. سيستخدم الاستبيان إجابات على مقياس ليكرت، تتراوح بين "أعارض بشدة" و"أوافق بشدة"، مما يضمن تقييمًا كميًا للمتغيرات. سيتم التحقق من صحة الأداة من خلال اختبار تجريبي مع مجموعة صغيرة من المشاركين للتحقق من وضوحها وموثوقيتها وصلاحياتها. ستُحسن آراء المتخصصين في السلامة المهنية والإدارة التنظيمية من جودة أسئلة الاستبيان. يوفر استخدام الأدوات الموحدة توحيدًا، ويُمكن من التحليل الإحصائي، ويُتيح المقارنة بين مختلف القطاعات والمستويات التنظيمية.

- طرق تحليل البيانات

ستُفحص البيانات المجمعة باستخدام برنامج إحصائي (SPSS). ستُستخدم إحصاءات وصفية، مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية، لوصف إجابات المشاركين. سيُجرى تحليل استدلائي، يشمل اختبارات الارتباط والانحدار وتحليل التباين، لتقييم فرضيات الدراسة وتحليل الروابط بين إدارة المخاطر، وثقافة السلامة والصحة المهنية، وأهداف رؤية 2030. ستقيس اختبارات الموثوقية (ألفا كرونباخ) الاتساق الداخلي لعناصر الاستبيان. سيقدم البحث رؤى حول قوة واتجاه الارتباطات، وتأثير العوامل المستقلة على المتغيرات التابعة، والآثار المعدلة المحتملة لتفاعل القيادة والموظفين على نتائج السلامة.

- الاعتبارات الأخلاقية

سيتم الالتزام الصارم بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء البحث. سيتم إبلاغ المشاركين بهدف الدراسة، ومشاركتهم الطوعية، وإمكانية انسحابهم في أي وقت دون أي عقوبات. سيتم ضمان سرية الردود وعدم الكشف عن هويتهم، مما يضمن عدم نشر أي معلومات شخصية أو مؤسسية. سيتم حفظ البيانات بشكل آمن واستخدامها حصريًا لأغراض البحث. بالإضافة إلى ذلك، سيتم الحصول على الموافقة المستنيرة قبل المشاركة. سيتم الحصول على الإذن الأخلاقي من لجان المراجعة المؤسسية المختصة إذا لزم الأمر. إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية يُحسن المصداقية، ويبني ثقة المشاركين، ويربط الدراسة بمعايير البحث العالمية.

أدوات الدراسة

- استبيان مُهيكل

ستكون الطريقة الرئيسية لجمع البيانات استبياناً موحداً يهدف إلى دراسة الآراء والسلوكيات المتعلقة بإدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول أساليب إدارة المخاطر في الشركات، وثقافة السلامة، والتزام القيادة، ومشاركة الموظفين، وتحديات التنفيذ. ستستخدم الأسئلة بنوداً بمقياس ليكرت تتراوح بين "أرفض بشدة" و"أوافق بشدة" لتمكين التحليل الكمي. سيتم اختبار الأداة مسبقاً للتحقق من وضوحها وموثوقيتها. يُعزز استخدام الاستبيان الموحد جمع البيانات بشكل موحد بين المشاركين، ويُحسن التحليل الإحصائي، ويُتيح المقارنة بين القطاعات في تحليل مدى توافق إجراءات السلامة مع أهداف رؤية 2030.

- الاختبار التجريبي

سيُجرى اختبار تجريبي مع عينة صغيرة من العمال والمديرين من شركات مختارة للتحقق من صحة الاستبيان. يهدف هذا الاختبار إلى تقييم وضوح بنود الاستبيان وأهميتها وشموليتها، والتحقق من فهم المشاركين للأسئلة. ستُستخدم ملاحظات الاختبار التجريبي لتصحيح الأسئلة غير الواضحة وتعزيز موثوقية الأداة. هذه المرحلة بالغة الأهمية لتجنب أخطاء القياس وضمان أن يعكس الاستبيان بفعالية انطباعات المشاركين حول إدارة المخاطر وثقافة السلامة ومساهماتهم في تحقيق الأهداف المؤسسية والوطنية.

- مراجعة الخبراء

سيُراجع الاستبيان متخصصون في السلامة المهنية وخبراء في الإدارة التنظيمية لضمان صحة محتواه. سيتحقق الخبراء من مدى تناول البنود للخصائص الرئيسية لإدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية بشكل كافٍ، ومدى توافقها مع أهداف رؤية 2030. سيتم دمج توصيات الخبراء لتوضيح الصياغة، وتقليل التكرار، وتوفير تغطية شاملة للعوامل الأساسية. يعزز هذا التقييم مصداقية البحث، ويضمن اتساقه مع المعايير الأكاديمية، ويزيد من إمكانية أن تمثل البيانات المجموعة رؤى دقيقة وذات مغزى حول فعالية إجراءات السلامة داخل المنشآت السعودية.

- برنامج تحليل البيانات

سيتم استخدام برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) لتقييم البيانات المجمعة. ستصف الإحصاءات الوصفية (المتوسط، الانحراف المعياري، التكرارات) إجابات المشاركين، بينما ستختبر الإحصاءات الاستدلالية (الارتباط، الانحدار، وتحليل التباين) الفرضيات وتكشف عن الارتباطات بين المتغيرات. ستقيس اختبارات الموثوقية، مثل ألفا كرونباخ، الاتساق الداخلي لمقاييس الاستبيان. يُسهّل استخدام برنامج SPSS المعالجة المنهجية للبيانات الكمية، ويحافظ على دقة الحسابات الإحصائية، ويُمكن من عرض الأنماط. تُقدّم هذه الأداة مساعدةً واسعةً لتقييم تأثير إدارة المخاطر وثقافة الصحة والسلامة المهنية على تحقيق أهداف رؤية 2030.

- أدوات التوثيق وحفظ السجلات

ستُستخدم تقنيات دقيقة للتوثيق وحفظ السجلات لتخزين وإدارة نتائج الاستبيانات بأمان. ستضمن قواعد البيانات وجدول البيانات الرقمية هيكلية البيانات وإخفاء هويتها وإتاحتها للدراسة. سيتم إنشاء أنظمة نسخ احتياطية لتجنب فقدان البيانات، وسيقتصر الوصول إليها على فريق الدراسة لحماية السرية. يُعزز التوثيق السليم الشفافية، ويُحسّن مراقبة الجودة، ويضمن إمكانية تكرار البحث. تُعزز هذه الحلول الامتثال الأخلاقي من خلال الحفاظ على المعلومات الشخصية للمشاركين، وضمان سلامة البيانات المجمعة، مما يُعزز موثوقية النتائج وتطبيقها على السياسات والتوصيات التنظيمية.

خطوات جمع البيانات

تشكل عملية جمع البيانات من الخطوات الأساسية في أي دراسة كمية، إذ تمثل قاعدة المعلومات التي يُبنى عليها التحليل واستخلاص النتائج. وفي هذه الدراسة، تم تصميم خطوات جمع البيانات بعناية لضمان الدقة والموثوقية والتمثيل الفعلي لمجتمع البحث، بما يتيح قياس أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية على دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

بدأت عملية جمع البيانات بتحديد المصادر المناسبة، حيث تم الاعتماد على استبيانات مغلقة منظمة وفق أسلوب القياس المعياري، موجهة للعاملين والإدارات المختصة في المؤسسات ضمن مجتمع البحث. صُمم الاستبيان بحيث يشمل جميع المتغيرات المستقلة مثل تطبيق إدارة المخاطر، ثقافة السلامة والصحة المهنية، والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية، إضافة إلى

المتغير التابع المتمثل في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030. وقد تم صياغة الأسئلة بأسلوب موضوعي يتيح القياس الكمي لمستوى الممارسات والسلوكيات داخل المؤسسات، مع توفير مقياس ليكرت من خمس درجات لتسهيل التحليل الإحصائي لاحقاً. قبل البدء في جمع البيانات على نطاق واسع، خضع الاستبيان لعملية تجريبية أولية (Pilot Test) على عينة صغيرة من مجتمع البحث للتأكد من وضوح الأسئلة وصحة صياغتها، وكذلك لاختبار موثوقية الأداة ودقتها في قياس المتغيرات المستهدفة. وقد أُجريت التحليلات الإحصائية الأولية للتحقق من اتساق الأداة، وتم تعديل بعض البنود التي لم تحقق المتطلبات العلمية لضمان سلامة النتائج عند التطبيق الكامل.

تم توزيع الاستبيانات على المشاركين باستخدام طرق مناسبة لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المستجيبين في مختلف القطاعات والمناطق الجغرافية داخل المملكة. وقد تم التواصل مع الإدارات العليا لتسهيل وصول الاستبيانات إلى الموظفين المختصين وضمان مشاركتهم الطوعية، مع التأكيد على سرية البيانات وأهمية مساهمتهم في تقديم صورة دقيقة عن واقع الممارسات داخل مؤسساتهم. كما شمل جمع البيانات متابعة دورية للتأكد من استكمال الاستبيانات واسترجاعها خلال الفترة الزمنية المحددة، ما ساهم في زيادة معدل الاستجابة وتقليل البيانات المفقودة.

تم إعداد البيانات المحصلة لإدخالها في برامج التحليل الإحصائي، مع فحصها للتأكد من اكتمالها وخلوها من الأخطاء أو التكرارات، وتحويلها إلى صيغة رقمية قابلة للمعالجة الكمية. وتم تطبيق الرقابة على جودة البيانات لضمان أن تكون النتائج النهائية معبرة بدقة عن مستوى تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والالتزام بالأنظمة المهنية داخل المؤسسات، وبالتالي قابلة للربط بالمتغير التابع المتمثل في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

تُظهر هذه الخطوات المنهجية أن جمع البيانات في الدراسة لا يقتصر على مجرد جمع معلومات، بل يمثل عملية مدروسة ومنظمة تضمن الدقة العلمية والموثوقية في القياس والتحليل، وهو ما يعزز قدرة الدراسة على تقديم نتائج دقيقة وصحيحة قابلة للاستخدام في صياغة توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز مساهمتها في تحقيق أهداف رؤية المملكة.

حدود البحث

- الحدود البشرية

تقتصر هذه الدراسة على الموظفين، المشرفين، والمديرين في المؤسسات السعودية التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، مثل قطاعات البناء، التصنيع، الطاقة، والرعاية الصحية. سيتم اختيار المشاركين ممن لديهم خبرة عملية لا تقل عن سنة واحدة لضمان معرفتهم بممارسات إدارة المخاطر والثقافة المهنية للسلامة والصحة. يهدف التركيز على هذه الفئات إلى الحصول على رؤية شاملة من مستويات مختلفة داخل المنظمة، حيث تشمل التجارب اليومية للموظفين وكذلك الرؤى الاستراتيجية للإدارة، مما يسمح بتقييم فعالية تطبيق إدارة المخاطر والثقافة المهنية بشكل متكامل.

- الحدود المكانية

تشمل الدراسة المؤسسات والجهات السعودية المنتشرة في مختلف مدينة الرياض، سواء في القطاع العام أو الخاص. وسيتم التركيز على المنشآت ذات النشاط العالي في مجالات البناء، الصناعة، الطاقة، والخدمات الصحية، كونها الأكثر تأثيراً على تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بالتنمية المستدامة والكفاءة الاقتصادية. هذا التحديد المكاني يضمن شمولية البيانات مع مراعاة الاختلافات بين المناطق والصناعات المختلفة، مما يسمح بتقديم نتائج دقيقة وقابلة للتطبيق على مستوى مدينة الرياض بأكملها.

- الحدود الزمانية

ستغطي الدراسة فترة زمنية محددة لجمع وتحليل البيانات خلال عام 2025. تم تحديد هذا الإطار الزمني لضمان تحديث المعلومات وارتباطها بالجهود الحالية لتطبيق رؤية المملكة 2030 في المؤسسات المستهدفة. كما يتيح هذا التحديد الزمني تقييم الممارسات الحالية لإدارة المخاطر والثقافة المهنية للسلامة والصحة مقارنة بالأطر التنظيمية والمعايير الوطنية المعتمدة، مع تقديم توصيات قابلة للتنفيذ على المدى القريب والمتوسط بما يخدم أهداف التحول الوطني.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يعتبر هذا الفصل من أهم الفصول في البحث، حيث يمثل مرحلة التحليل والتفسير العلمي للبيانات، ويشكل النقطة التي تلتقي فيها جميع الجهود السابقة من جمع المعلومات ودراسة النظرية وتحليل البيئة العملية. يهدف الفصل إلى تقديم صورة دقيقة وشاملة حول طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية ومدى تأثيرها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030.

تتجلى أهمية هذا الفصل في كونه يسمح للباحث بتحويل البيانات والمعلومات التي تم جمعها إلى نتائج عملية يمكن الاعتماد عليها لاتخاذ قرارات علمية واستراتيجية. فهو يوفر إطاراً واضحاً لفهم كيفية تأثير الممارسات التنظيمية والإدارية على الأداء المؤسسي، ويسلط الضوء على الفجوات والتحديات التي قد تواجه المؤسسات في تطبيق سياسات إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة، مما يتيح تقديم توصيات عملية مبنية على أدلة واضحة.

في هذا الفصل، يركز الباحث على تفسير المعلومات وربطها بالأطر النظرية السابقة، وهو ما يتيح تقييم مدى تحقق الأهداف المرجوة من تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية. كما يوضح الفصل كيف يمكن استخدام النتائج المستخلصة لتحسين الأداء المؤسسي وتطوير خطط استراتيجية تساهم في دعم السياسات الوطنية والتنمية، بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030 في مجالات الاستدامة، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية.

كما يوفر هذا الفصل منصة للباحث لتوضيح الدروس المستفادة من تحليل البيانات، وإظهار الاتجاهات العامة في تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة، بالإضافة إلى تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين أو تطوير. هذه العملية التحليلية لا تساعد فقط في تقييم الوضع الحالي، بل تمنح أيضاً القدرة على تقديم مقترحات مستقبلية عملية تستند إلى الأدلة العلمية، مما يجعل الدراسة أداة فعالة للمؤسسات المعنية وواضعي السياسات.

يعكس هذا الفصل أهمية المنهجية العلمية في ربط النظرية بالتطبيق العملي. فهو يوضح كيف يمكن للبيانات أن تتحول من مجرد أرقام ومعلومات خام إلى استنتاجات علمية واضحة، تساهم في فهم الواقع المؤسسي بدقة، وتبرز أثر إدارة المخاطر وثقافة السلامة في دعم الأهداف الوطنية. كما يتيح للباحث تقديم توصيات استراتيجية قابلة للتطبيق، تهدف إلى تعزيز بيئة العمل الآمنة والصحية، وتحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية، بما يتماشى مع التوجهات الوطنية لرؤية 2030.

يمثل هذا الفصل خطوة حاسمة في البحث، إذ يجمع بين التحليل العلمي والتفسير الاستراتيجي والربط بالأهداف الوطنية، ليكون بمثابة جسر يصل بين الجوانب النظرية والتطبيقية، ويؤكد على أهمية البحث في تقديم معرفة عملية قابلة للتنفيذ. كما يبرز دوره في توجيه المؤسسات وصناع القرار نحو اتخاذ إجراءات فعّالة تعزز من تطبيق أفضل الممارسات في إدارة المخاطر والثقافة التنظيمية للسلامة والصحة المهنية، بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة وفق رؤية المملكة 2030.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

سجلت العبارتان المتعلقتان بـ "محاسبة المخالفين" و "تقليل الإصابات المهنية" أقل المتوسطات الحسابية في الدراسة بواقع 3.46 لكل منهما؛ ما يعكس فجوة تنظيمية محتملة في الجوانب الردعية والتنفيذية للوائح، رغم أن الاتجاه العام للعينة البالغ قوامها 250 فرداً يميل للإيجابية. حظيت العبارة الخاصة بـ "رفع كفاءة الأداء المؤسسي نتيجة إدارة المخاطر" بأعلى قبول بمتوسط 3.81 وانحراف معيار 1.35. هذا التباين النسبي في الآراء يشير إلى وعي نظري مرتفع بأهمية الإدارة، يقابله تردد في تقييم النتائج الملموسة على أرض الواقع. يتضح هذا التردد جلياً في عبارة "الإبلاغ عن الحوادث بشفافية"؛ إذ ارتفع الانحراف المعياري ليصل إلى 1.62، وهي قيمة مرتفعة تنبئ بوجود تجارب متباينة جداً بين الموظفين، فبينما يرى البعض وجود شفافية، يخشى آخرون من التبعات. الارتباط برؤية المملكة 2030 ظهر قوياً بمتوسط 3.69؛ ما يعني أن العينة تربط بين ممارسات السلامة والتوجهات الوطنية الكبرى. لكن التدقيق في قيم "الالتواء" (Skewness) السالبة لجميع العبارات يؤكد أن معظم الإجابات تتركز في الجانب الأيمن من المقياس (موافق/موافق بشدة)، إلا أن قيم "التفرطح" (Kurtosis) السالبة تشير إلى أن التوزيع أكثر تسطحاً من التوزيع الطبيعي؛ أي أن هناك تنوعاً كبيراً في وجهات النظر لم تصل بعد إلى حد الإجماع المطلق. يبدو أن المنشأة تنجح في "نشر الوعي" وتوفير البرامج التوعوية (متوسط 3.68)، لكنها تواجه تحدياً في تحويل هذا الوعي إلى ثقافة مؤسسية راسخة تضمن الشفافية المطلقة وتقليل الإصابات فعلياً. الانحرافات المعيارية التي تجاوزت 1.50 في أكثر من موضع تستوجب مراجعة لآليات التطبيق في الأقسام المختلفة، لضمان اتساق معايير السلامة وصحة الإجراءات التشغيلية.

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.307	-1.192	.154	.002	1.379	3.00	.087	2.97	0	250
.307	-1.964	.154	.227	.498	1.00	.031	1.44	0	250
.307	-.960	.154	-.396	1.262	4.00	.080	3.53	0	250
.307	-1.214	.154	-.462	1.396	4.00	.088	3.58	0	250

يتم تحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية	250	0	3.63	.092	4.00	1.459	-576	.154	-1.136	.307
تعتمد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر	250	0	3.57	.097	4.00	1.528	-545	.154	-1.269	.307
تسهم إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال	250	0	3.57	.097	4.00	1.538	-556	.154	-1.263	.307
تسود ثقافة تشجع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة	250	0	3.68	.093	4.00	1.470	-733	.154	-940	.307
يتم توفير برامج توعوية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية	250	0	3.68	.090	4.00	1.429	-680	.154	-964	.307
يلتزم العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل	250	0	3.64	.094	4.00	1.491	-656	.154	-1.110	.307
يتم الإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف	250	0	3.47	.103	4.00	1.621	-450	.154	-1.469	.307
تلتزم المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	250	0	3.57	.087	4.00	1.373	-565	.154	-1.010	.307
يتم إجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة	250	0	3.60	.091	4.00	1.431	-572	.154	-1.132	.307
توجد سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة	250	0	3.46	.094	4.00	1.481	-415	.154	-1.340	.307
تسهم الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية	250	0	3.46	.104	4.00	1.650	-421	.154	-1.540	.307
يساهم تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي	250	0	3.81	.086	4.00	1.356	-764	.154	-801	.307

تساعد ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل	250	0	3.73	.089	4.00	1.411	-.719	.154	-.878	.307
يدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة	250	0	3.64	.098	4.00	1.551	-.646	.154	-1.191	.307
يسهم تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة	250	0	3.47	.102	4.00	1.611	-.459	.154	-1.456	.307
أرى أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030	250	0	3.69	.084	4.00	1.332	-.626	.154	-.947	.307

جدول 1: التحليلات الإحصائية

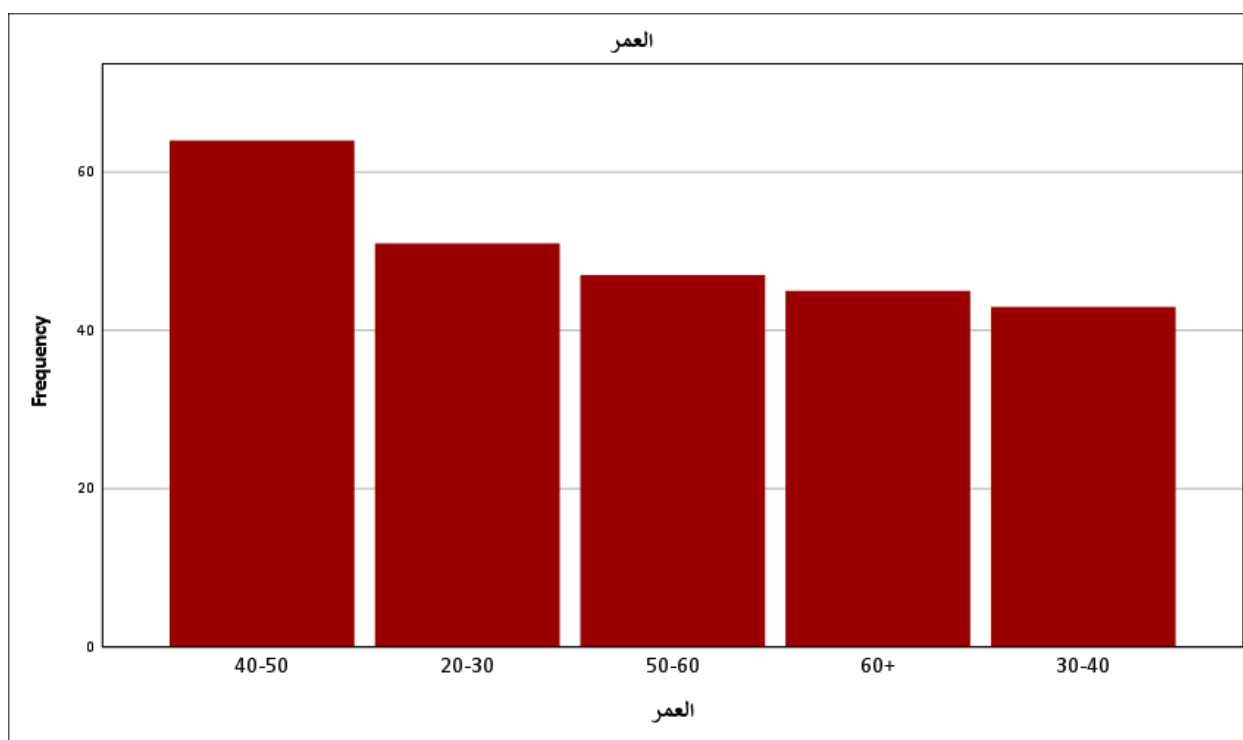
• عمر المشاركين في التجربة

جاءت الفئة العمرية (40-50 عاماً) في الصدارة. شكلت هذه المجموعة ربع العينة بنسبة 25.6%. النتيجة منطقية جداً. نحن نتحدث عن "جيل الخبرة" الذي يشغل عادةً مناصب إشرافية أو فنية متقدمة؛ ما يمنح استجاباتهم وزناً نوعياً في تقييم ممارسات السلامة وإدارة المخاطر. في المقابل، سجلت الفئة (30-40 عاماً) النسبة الأقل بـ 17.2%. هذا التقارب النسبي بين كافة الفئات العمرية يعطي الدراسة صبغة "الشمولية الجيلية". لم تكن النتائج حكراً على جيل واحد. توزعت بقية النسب بتوازن؛ فئة الشباب (20-30 عاماً) حضرت بنسبة 20.4%. تلتها الفئات الأكبر سناً (50-60 عاماً) و(فوق 60 عاماً) بنسب متقاربة بلغت 18.8% و18% على التوالي. هذا التنوع يضمن أن النتائج تعبر عن رؤية متكاملة. هي مزيج بين حماس الشباب، واطّمان الكفاءات المتوسطة، وحكمة المحاربين القدامى في الميدان. غياب السيطرة المطلقة لفئة عمرية محددة يعزز من صدق تعميم النتائج على مجتمع الدراسة؛ فالمخاطر المهنية لا تفرق بين عمر وآخر.

العمر					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	64	25.6	25.6	25.6	40-50

46.0	20.4	20.4	51	20-30
64.8	18.8	18.8	47	50-60
82.8	18.0	18.0	45	60+
100.0	17.2	17.2	43	30-40
	100.0	100.0	250	Total

جدول 2 : التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة



شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

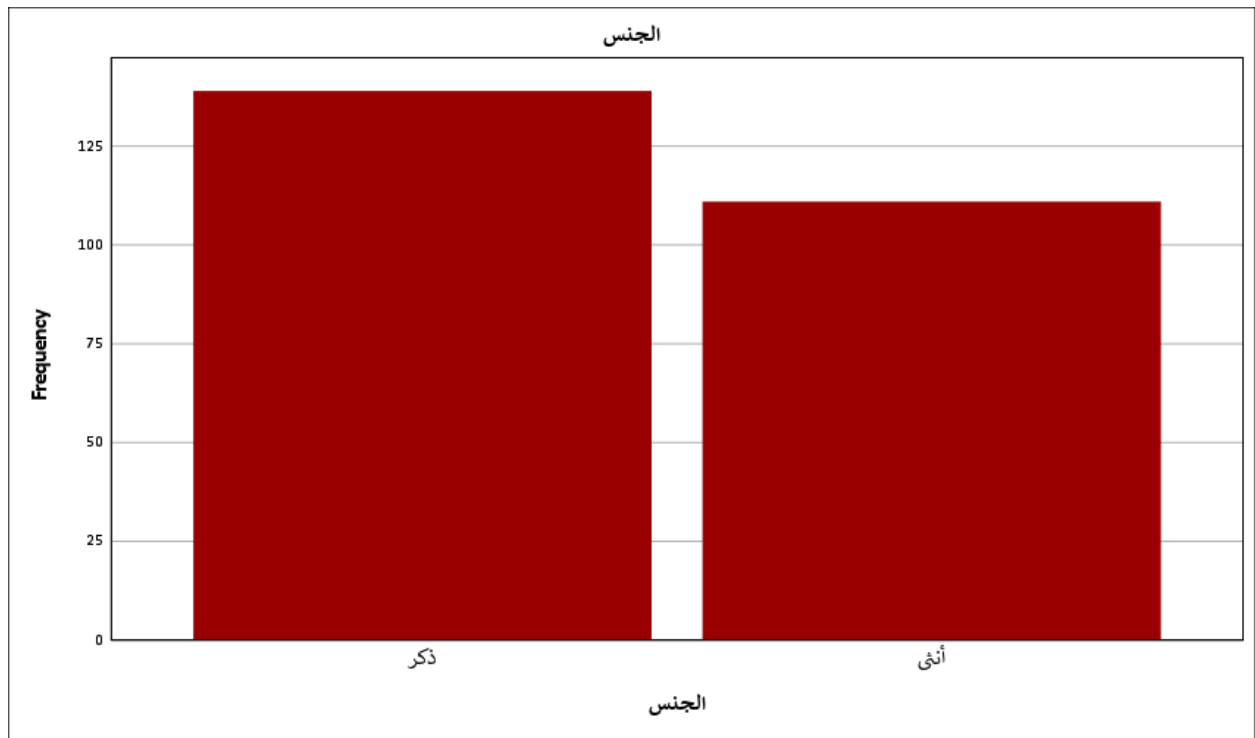
• جنس المشاركين في التجربة

سجل الذكور حضوراً طاعياً في عينة الدراسة. بلغ عددهم 139 فرداً بنسبة 55.6%. النسبة تعكس واقع الميدان المهني في القطاعات التي تتسم بالمخاطر التشغيلية العالية. الإناث حضرن بتمثيل جيد وصل إلى 44.4%. الفارق بين الجنسين ضئيل نسبياً (11.2%). التوازن مقصود؛ فالمستهدف هو قياس وعي "القوى العاملة" ككتلة واحدة بغض النظر عن النوع الاجتماعي. يمنح هذا التقارب في النسب مصداقية عالية للنتائج. لم يطغ صوت الذكور على حساب الإناث بشكل. التنوع يقلل من احتمالية

تحيز الإجابات نحو نمط تفكير جندي معين في قضايا السلامة. غياب الفجوة الكبيرة يشير إلى بيئة عمل تدمج الجنسين في المهام والمخاطر. الرؤية هنا متوازنة. البيانات تعبر عن نضج في هيكلية العينة المختارة.

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
55.6	55.6	55.6	139	ذكر	Valid
100.0	44.4	44.4	111	أنثى	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 3: التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة



شكل توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

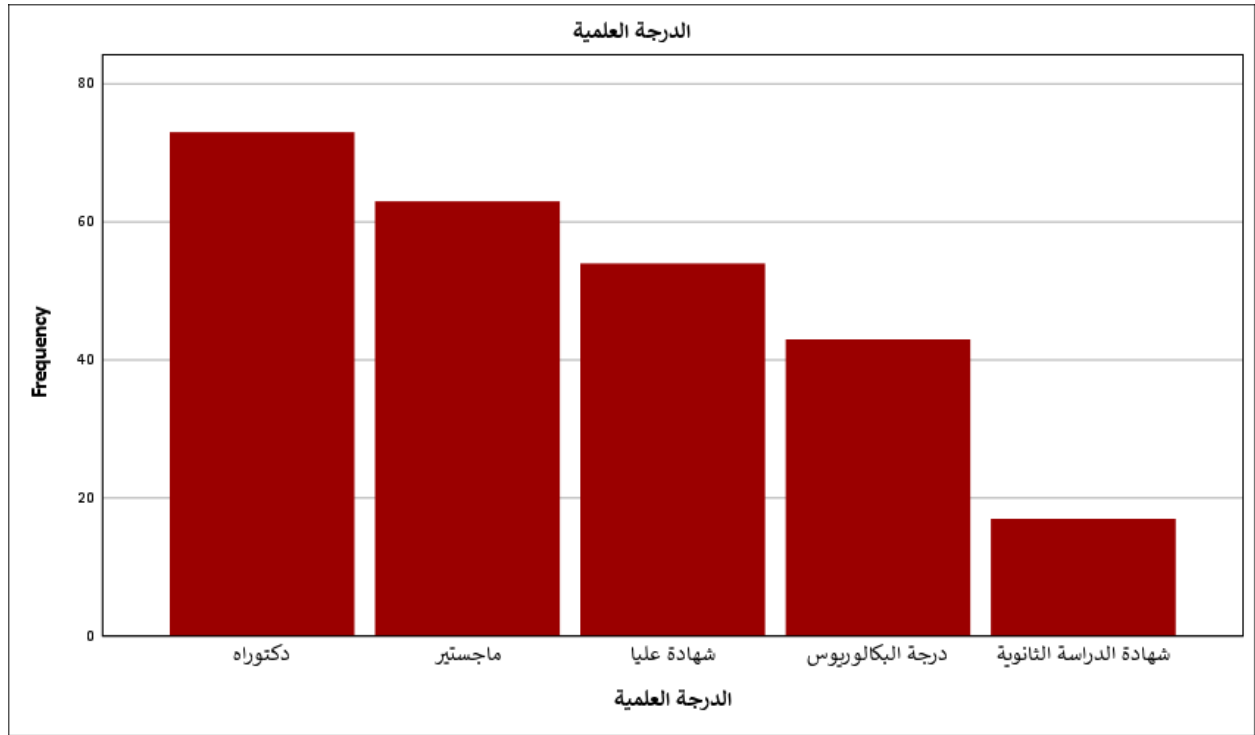
• الدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة

أظهرت النتائج تركيزاً كثيفاً لحملة الشهادات العليا بنسبة إجمالية تتجاوز 75% من العينة؛ حيث جاء حملة الدكتوراه في المرتبة الأولى بـ 73 مشاركاً (29.2%). هذه السيادة الأكاديمية تمنح استجابات الدراسة ثقلاً علمياً ومعرفياً كبيراً. القرارات التشغيلية في المنشأة تعتمد بوضوح على كوادرات مؤهلة تأهيلاً عالياً. نلاحظ أن حملة الماجستير حلوا ثانياً بنسبة 25.2%؛ ما يعزز من عمق الوعي بمفاهيم إدارة المخاطر المعقدة التي تتطلب مهارات تحليلية متقدمة.

انخفضت نسبة حملة الشهادة الثانوية لتصل إلى أدنى مستوياتها بـ 6.8% فقط. النتيجة طبيعية في بيانات العمل التي تشترط تخصصات دقيقة لإدارة السلامة والصحة المهنية. وجود 17.2% من حملة البكالوريوس بجانب الكفاءات العليا يخلق تدرجاً وظيفياً يسمح بانتقال المعرفة من المستويات الاستشارية إلى التنفيذية بسلاسة. غلبة الطابع الأكاديمي المرتفع على العينة يفسر ارتفاع المتوسطات الحسابية في بقية محاور الدراسة؛ فالكادر المتعلم يدرك غالباً التبعات القانونية والإدارية لمخالفة معايير السلامة، وهو ما ينعكس إيجاباً على استقرار العمليات المؤسسية.

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
29.2	29.2	29.2	73	دكتوراه	Valid
54.4	25.2	25.2	63	ماجستير	
76.0	21.6	21.6	54	شهادة عليا	
93.2	17.2	17.2	43	درجة البكالوريوس	
100.0	6.8	6.8	17	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 4: التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



شكل توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية

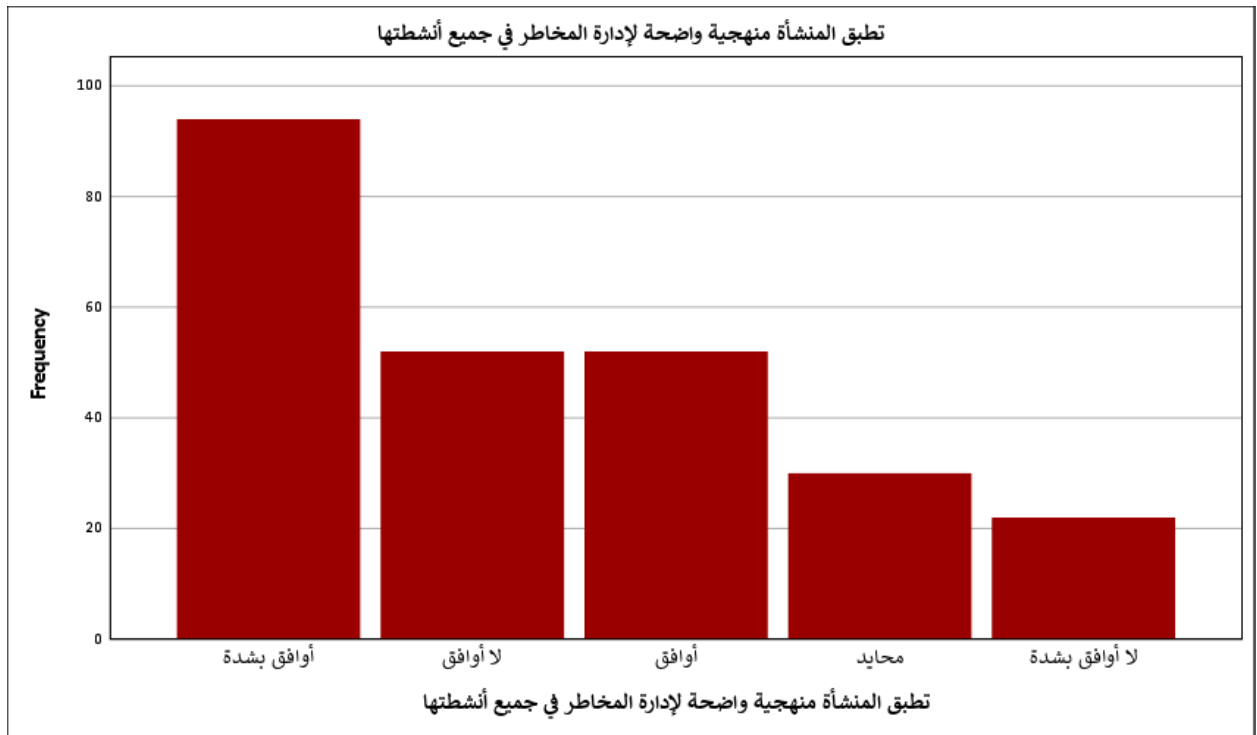
• تطبيق المنشأة منهجية واضحة لإدارة المخاطر في جميع أنشطتها

مالئت استجابات العينة نحو التأييد القوي بوجود منهجية واضحة لإدارة المخاطر؛ إذ اختار 37.6% خيار "أوافق بشدة". النتيجة تشير إلى وجود نظام مؤسسي مُعلن ومدرّك لدى شريحة عريضة من الموظفين. لكن الموقف لا يخلو من انقسام. تساوت نسبة الموافقين مع غير الموافقين بواقع 20.8% لكل فريق. هذا التباين يعكس ازدواجية في تطبيق المعايير بين الأقسام المختلفة؛ فبينما تعمل بعض الوحدات بآليات صارمة، قد تعاني وحدات أخرى من ضبابية في الإجراءات أو ضعف في التواصل الداخلي حول السياسات المتبعة.

تسبب وجود 52 مشاركاً يعارضون وجود المنهجية الواضحة في رفع مستويات الحذر المهني. الأمر ليس مجرد رقم إحصائي. غياب الوضوح لدى خمس العينة قد يؤدي إلى اجتهادات شخصية خاطئة في التعامل مع التهديدات الميدانية؛ ما يرفع من احتمالية وقوع الحوادث الوشيكة. كما أن نسبة المحايدين (12%) تعزز فرضية وجود فئة لم تلامس هذه المنهجية بشكل مباشر في مهامها اليومية. يتطلب هذا الواقع إعادة تقييم لآليات نشر ثقافة المخاطر لضمان شموليتها؛ فإدارة المخاطر تضعف بضعف الحلقة الأقل وعياً بها في السلسلة الإدارية.

تطبيق المنشأة منهجية واضحة لإدارة المخاطر في جميع أنشطتها					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.6	37.6	37.6	94	أوافق بشدة	Valid
58.4	20.8	20.8	52	لا أوافق	
79.2	20.8	20.8	52	أوافق	
91.2	12.0	12.0	30	محايد	
100.0	8.8	8.8	22	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 5: التحليل الإحصائي لتطبيق المنشأة منهجية واضحة لإدارة المخاطر في جميع أنشطتها



شكل توضيحي 5: التمثيل البياني لتطبيق المنشأة منهجية واضحة لإدارة المخاطر في جميع أنشطتها

• يتم تحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية

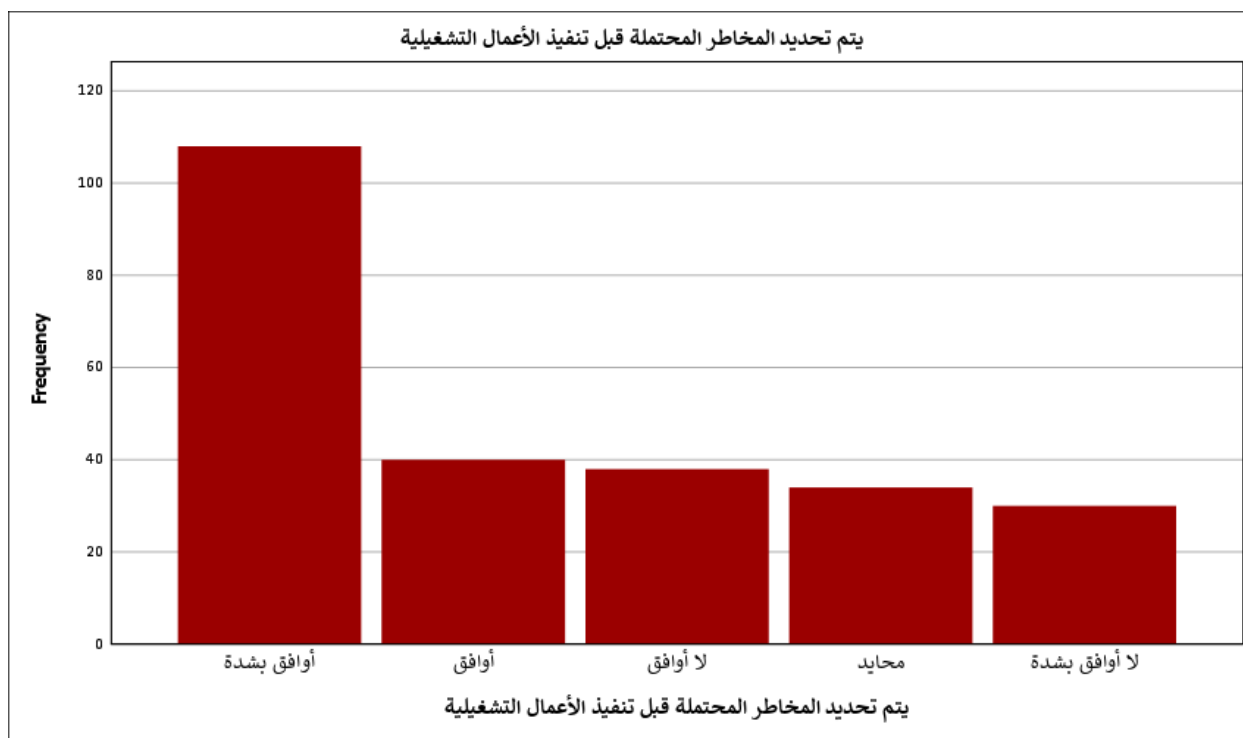
نالت عبارة "تحديد المخاطر قبل التنفيذ" موافقة شديدة من 43.2% من المشاركين؛ ما يضع إجراءات "الاستباقية" في مقدمة الممارسات التشغيلية للمنشأة. هذه النسبة المرتفعة تشير إلى وجود بروتوكولات صارمة تسبق إطلاق المهام الميدانية. الاستجابات

لم تتوقف عند هذا الحد؛ إذ أيد 16% آخرون هذا التوجه، ليصل مجموع القوى الإيجابية في العينة إلى قرابة 60%. التفسير المنطقي لهذه القوة الاستباقية يعود إلى وعي الكوادر الفنية بضرورة تحليل المخاطر (Job Hazard Analysis) كخطوة وقائية لمنع الحوادث الجسيمة قبل وقوعها.

وفي رفض 27.2% من العينة لهذا الادعاء (بين لا أوافق ولا أوافق بشدة). الرقم مقلق. وجود هذه الشريحة المعارضة يعني أن مرحلة "تحديد المخاطر" قد تُختصر أو تُهمل في بعض السيناريوهات التشغيلية المستعجلة أو في مشاريع محددة. التباين في هذه الاستجابات يضع الإدارة أمام تحدي "النمذجة الشاملة"؛ فعدم تحديد الخطر مسبقاً يرفع التكاليف غير المباشرة نتيجة التوقف المفاجئ للأعمال. الحياد بنسبة 13.6% يرجع وجود فئات تنفيذية تتلقى التعليمات دون المشاركة في عملية التقييم الأولي؛ ما يستوجب دمج العاملين في الخطوط الأمامية ضمن ورش تحديد المخاطر لضمان شمولية التغطية الوقائية.

يتم تحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
43.2	43.2	43.2	108	أوافق بشدة	Valid
59.2	16.0	16.0	40	أوافق	
74.4	15.2	15.2	38	لا أوافق	
88.0	13.6	13.6	34	محايد	
100.0	12.0	12.0	30	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 6 : التحليل الإحصائي لتحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية



شكل توضيحي 6: التمثيل البياني لتحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية

• تعتمد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر

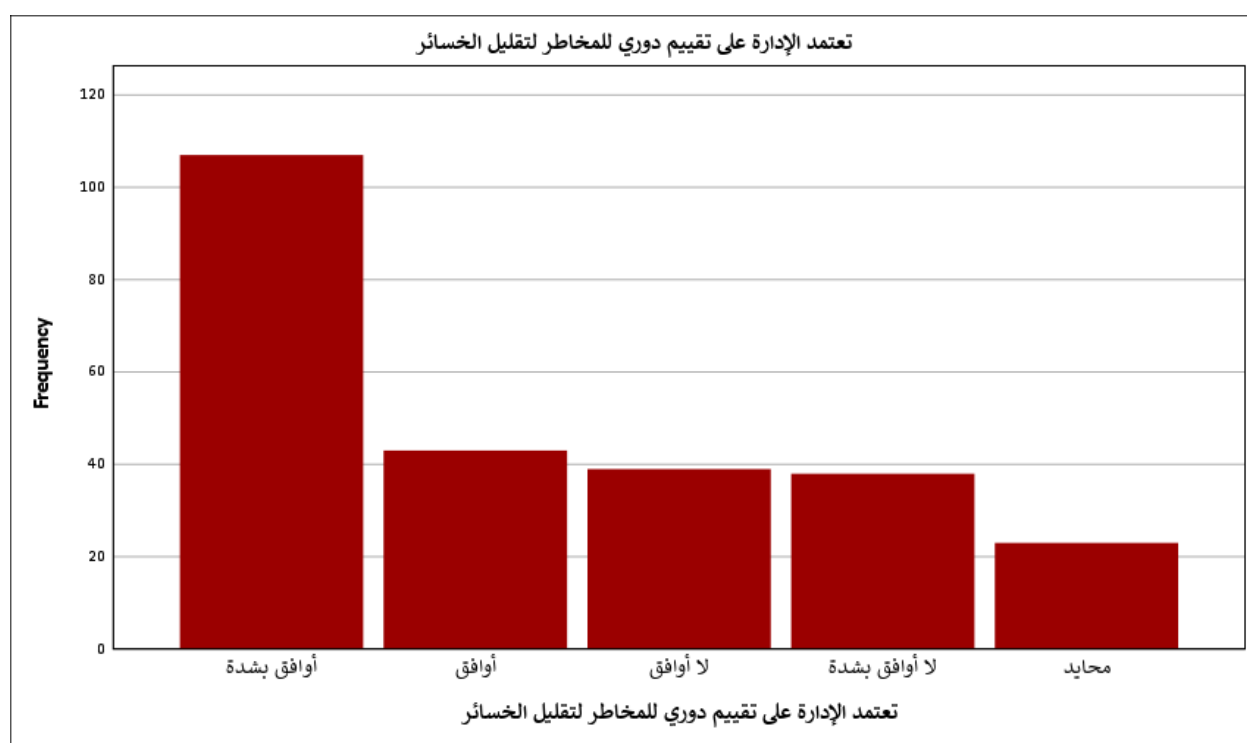
أيدت الكتلة الأكبر من العينة (42.8%) بشدة اعتماد الإدارة على التقييم الدوري للمخاطر؛ ما يعكس إدراكاً مؤسسياً بجدوى المراجعة المستمرة كأداة لحماية الأصول وتقليل الفوائد المالية. الاستجابات الإيجابية بمجموعها بلغت 60%. النتيجة تعكس استقراراً في السياسات الإدارية التي لا تكتفي بالتقييم لمرة واحدة. التكرار هنا هو المفتاح. فالمخاطر بطبيعتها متغيرة، والاعتماد على التقييم الدوري يضمن تحديث سجلات المخاطر بما يتوافق مع المتغيرات التشغيلية الطارئة في بيئة العمل.

ظهر تيار معارض واضح؛ إذ بلغت نسبة عدم الموافقة (بدرجتها) 30.8%. الرقم ليس هيناً. هذا الانقسام يشير إلى أن "دورية التقييم" قد لا تشمل جميع خطوط الإنتاج أو المواقع الميدانية بنفس الكفاءة. ربما تعاني بعض الإدارات من تقييم "صورى" أو مكتبي لا يلامس الواقع الفعلي؛ ما يولد شعوراً لدى ثلث الموظفين بعدم جدوى هذه الإجراءات في تقليل الخسائر فعلياً. الانحراف في الآراء هنا ينذر بخطر جسيم؛ فالفشل في رصد المتغيرات الدورية قد يؤدي إلى تراكم ثغرات أمنية وتشغيلية تنتهي بحوادث مكلفة ترهق ميزانية المنشأة وتعطل سلاسل الإمداد.

تعتمد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

42.8	42.8	42.8	107	أوافق بشدة	Valid
60.0	17.2	17.2	43	أوافق	
75.6	15.6	15.6	39	لا أوافق	
90.8	15.2	15.2	38	لا أوافق بشدة	
100.0	9.2	9.2	23	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 7: التحليل الإحصائي لاعتماد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر



شكل توضيحي 7: التمثيل البياني لاعتماد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر

• تسهم إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال

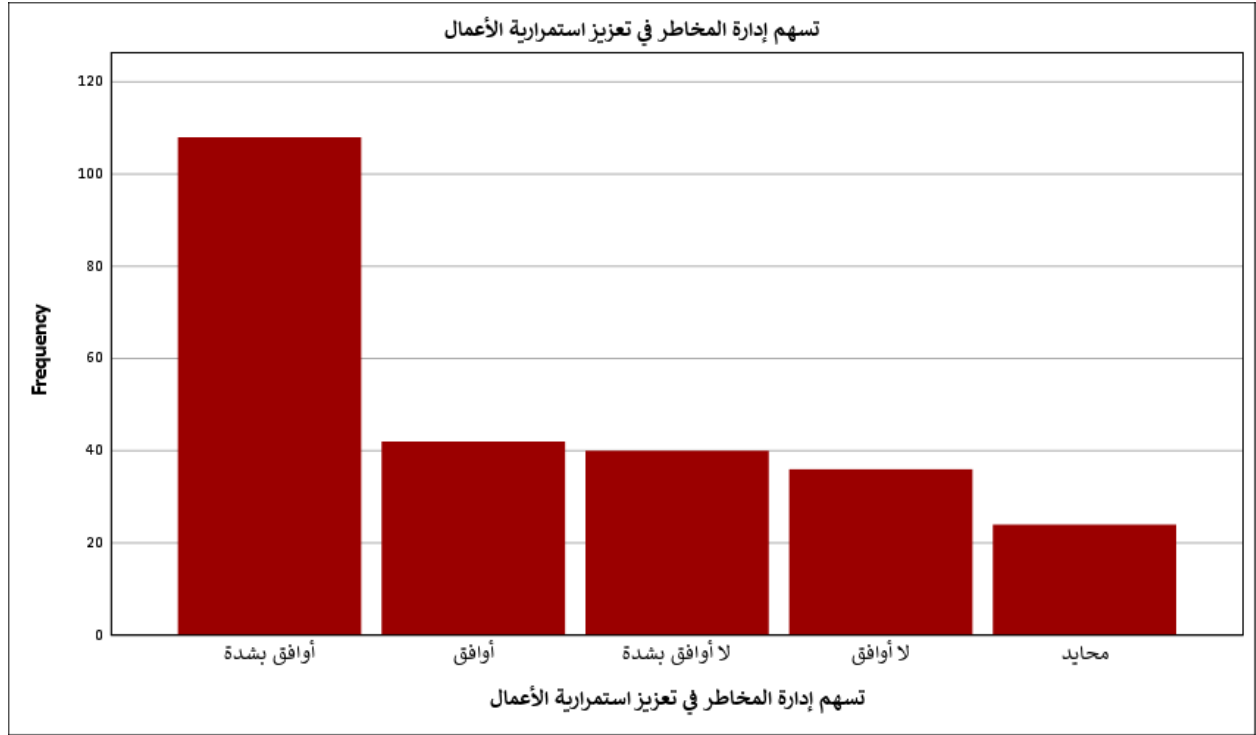
أيدت الكتلة الأكبر من المشاركين بنسبة 43.2% دور إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال تأييداً مطلقاً. النتيجة تعكس إدراكاً عميقاً للعلاقة الطردية بين التخطيط الوقائي وبقاء المنشأة في دائرة المنافسة. حين تضاف إليها نسبة الموافقين (16.8%)، نجد أن 60% من العينة يعاملون إدارة المخاطر كصمام أمان تشغيلي. هذا الوعي لم يأت من فراغ؛ بل هو نتاج الخبرات التراكمية في مواجهة الأزمات، حيث يضمن التنبؤ المبكر بالتهديدات استدانة سلاسل القيمة وتفادي التوقف القسري للعمليات الذي قد

يهدد الحصة السوقية للمنظمة.

برز انقسام في الآراء يثير التساؤل؛ إذ رفض 30.4% من العينة هذه الفرضية (بدرجتها). قد يعود هذا التباين إلى وجود فجوة في "التجربة الملموسة"؛ فبعض الموظفين قد يرى إدارة المخاطر مجرد إجراءات ورقية معقدة تعيق سرعة الإنجاز بدلاً من حمايته. الحياد بنسبة 9.6% يعزز هذا التصور. إذا استمر هذا التصور لدى ثلث القوى العاملة، فإن فعالية خطط الطوارئ ستظل منقوصة؛ فالاستمرارية لا تتحقق بالأنظمة التقنية وحدها، بل بتبني العنصر البشري لها كجزء من الهوية المؤسسية، لضمان استجابة مرنة وسريعة عند حدوث أي انقطاع غير مخطط له.

تسهم إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
43.2	43.2	43.2	108	أوافق بشدة	Valid
60.0	16.8	16.8	42	أوافق	
76.0	16.0	16.0	40	لا أوافق بشدة	
90.4	14.4	14.4	36	لا أوافق	
100.0	9.6	9.6	24	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 8: التحليل الإحصائي لمساهمة إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال



شكل توضيحي 8: التمثيل البياني لمساهمة إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال

• تسود ثقافة تشجيع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة

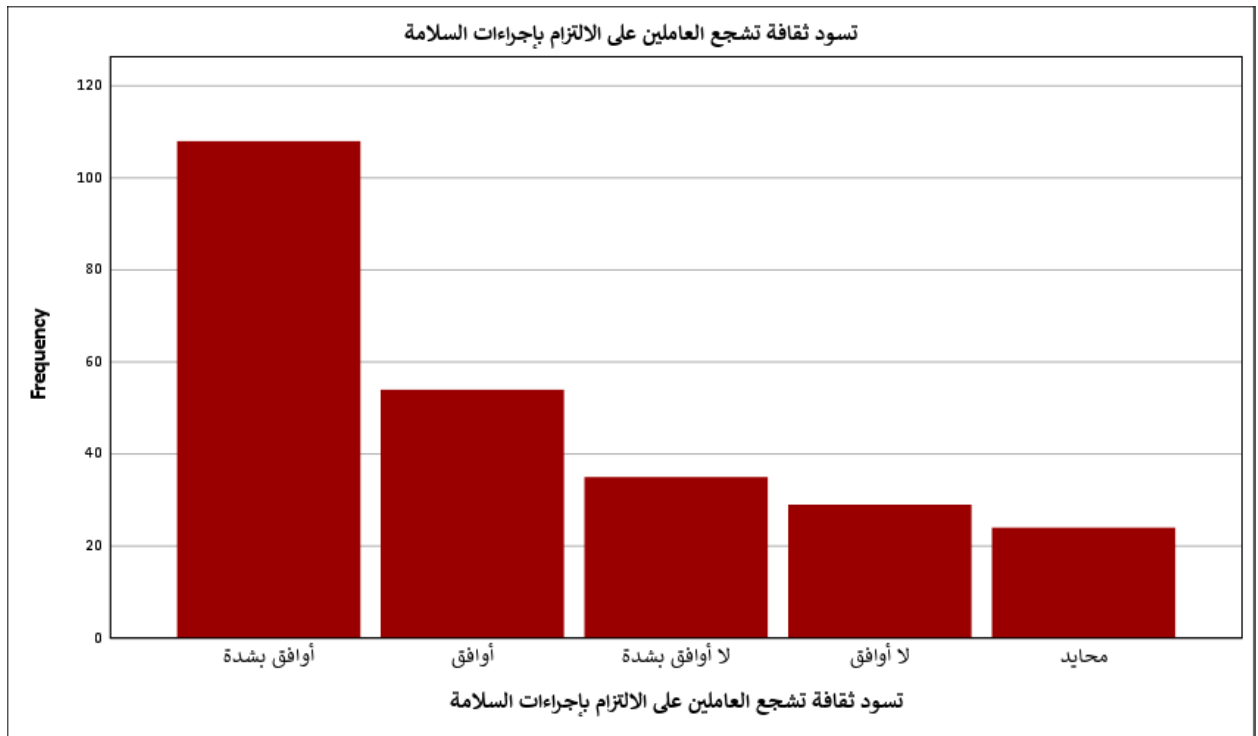
نالت القناعة بوجود ثقافة مشجعة على السلامة تأييداً واسعاً؛ إذ صوت 43.2% من المشاركين بخيار "أوافق بشدة". هذه النتيجة تعكس مناخاً إيجابياً يتجاوز مجرد الامتثال القانوني إلى تبني قيم السلامة كجزء من السلوك اليومي. حين يقترن هذا الرقم بنسبة الموافقين (21.6%)، يتضح أن ثلثي القوة العاملة يشعرون بوجود دعم مؤسسي يحفزهم على الالتزام. البيئة المشجعة تقلل من وطأة ضغوط العمل التي قد تدفع الموظف أحياناً لتجاهل معايير الأمان مقابل السرعة في الإنجاز.

ثمة مؤشر يستوجب التوقف؛ حيث بلغت نسبة المعارضين (بدرجتها) 25.6%. الرفض هنا يعني أن ربع العينة لا يلمس هذا التشجيع في محيطه المباشر. قد يكون السبب تركز الثقافة الإيجابية في المستويات الإدارية العليا دون وصولها بفاعلية إلى الورش أو المواقع الميدانية البعيدة. الحياد بنسبة 9.6% يكمل الصورة الضبابية لدى فئة ترى السلامة مجرد "أوامر" وليست "ثقافة" تشاركية. إن عدم شعور العامل بالتشجيع يجعله يلتزم فقط في وجود الرقابة؛ ما يرفع من احتمالات الخطأ البشري في اللحظات التي تغيب فيها العين الإشرافية، وهو ما يهدد سلامة الأصول والأرواح على حد سواء.

تسود ثقافة تشجيع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

43.2	43.2	43.2	108	أوافق بشدة	Valid
64.8	21.6	21.6	54	أوافق	
78.8	14.0	14.0	35	لا أوافق بشدة	
90.4	11.6	11.6	29	لا أوافق	
100.0	9.6	9.6	24	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 9: التحليل الإحصائي لانتشار ثقافة تشجيع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة



شكل توضيحي 9: التمثيل البياني لانتشار ثقافة تشجيع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة

• يتم توفير برامج توعوية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية

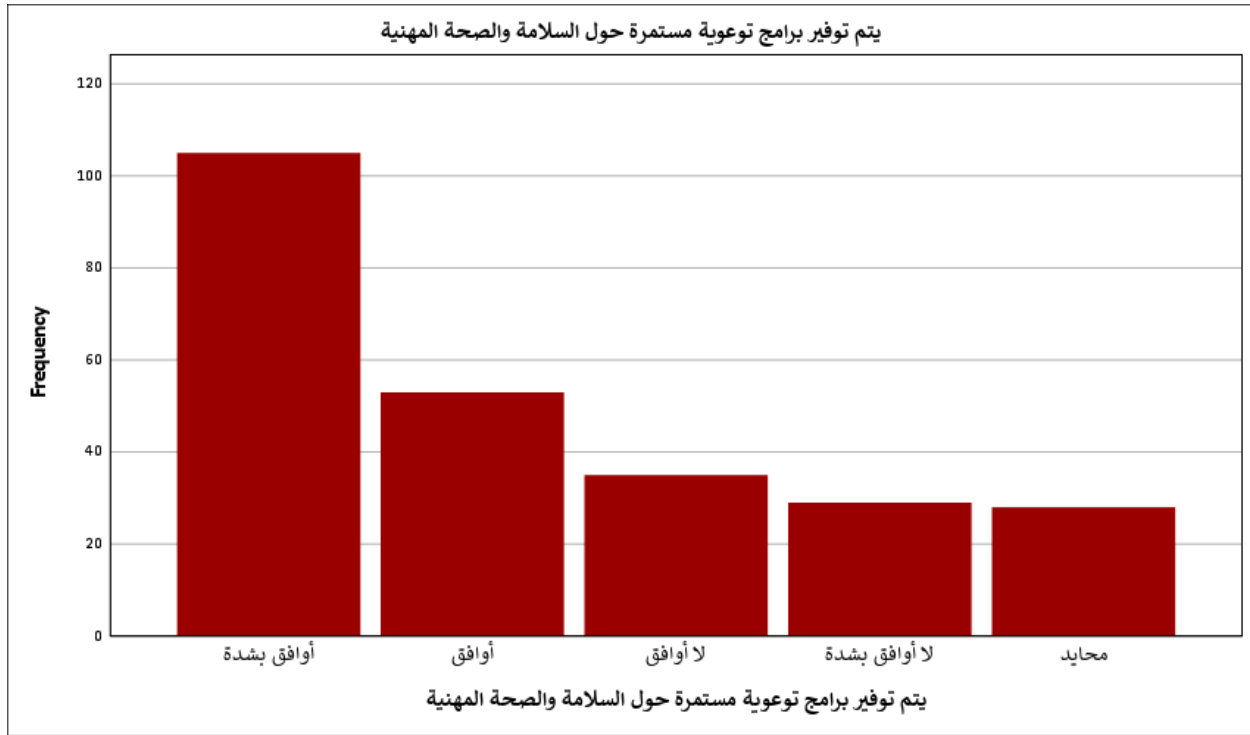
تكشف الاستجابات عن تباين واضح في مدى وصول البرامج التوعوية لمختلف شرائح العينة؛ فبينما أكد 42% موافقتهم الشديدة على استمرارية هذه البرامج، يرى أكثر من ربع العينة (25.6%) خلاف ذلك. هذا الانقسام يشير إلى أن الجهود التدريبية قد تركز في قطاعات معينة دون غيرها، أو ربما تعاني من نمطية الوسائل المستخدمة التي لا تلائم كافة المستويات الوظيفية. إن اكتفاء 21.2% بالموافقة العادية يعزز فرضية وجود برامج توعوية "موجودة نظرياً" لكنها قد تفتقر إلى الجذب أو التأثير الميداني

الحقيقي.

الواقع التشغيلي يفرض أن تكون التوعية شاملة لا استثنائية. وجود 28 مشاركاً في منطقة "الحياد" يعكس حالة من عدم الاكتراث أو عدم التعرض لهذه البرامج مؤخراً؛ ما يضعف من كفاءة الاستجابة الجماعية للمخاطر. الرفض الصريح من قبل 11.6% (لا أوافق بشدة) يقرع ناقوس الخطر حول جودة المحتوى المقدم أو عدالته في التوزيع؛ فإهمال توعية أي فئة يفتح ثغرة في جدار السلامة المؤسسية قد تؤدي إلى وقوع إصابات عمل نتيجة نقص المعرفة بالإجراءات المحدثة. الرهان القادم يجب أن يتجاوز مجرد "توفير" البرامج إلى "قياس أثرها" السلوكي في مواقع العمل لضمان تجانس الوعي الوقائي لدى الجميع.

يتم توفير برامج توعية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
42.0	42.0	42.0	105	أوافق بشدة	Valid
63.2	21.2	21.2	53	أوافق	
77.2	14.0	14.0	35	لا أوافق	
88.8	11.6	11.6	29	لا أوافق بشدة	
100.0	11.2	11.2	28	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 10: التحليل الإحصائي لتوفير برامج توعية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية



شكل توضيحي 10: التمثيل البياني لتوفير برامج توعوية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية

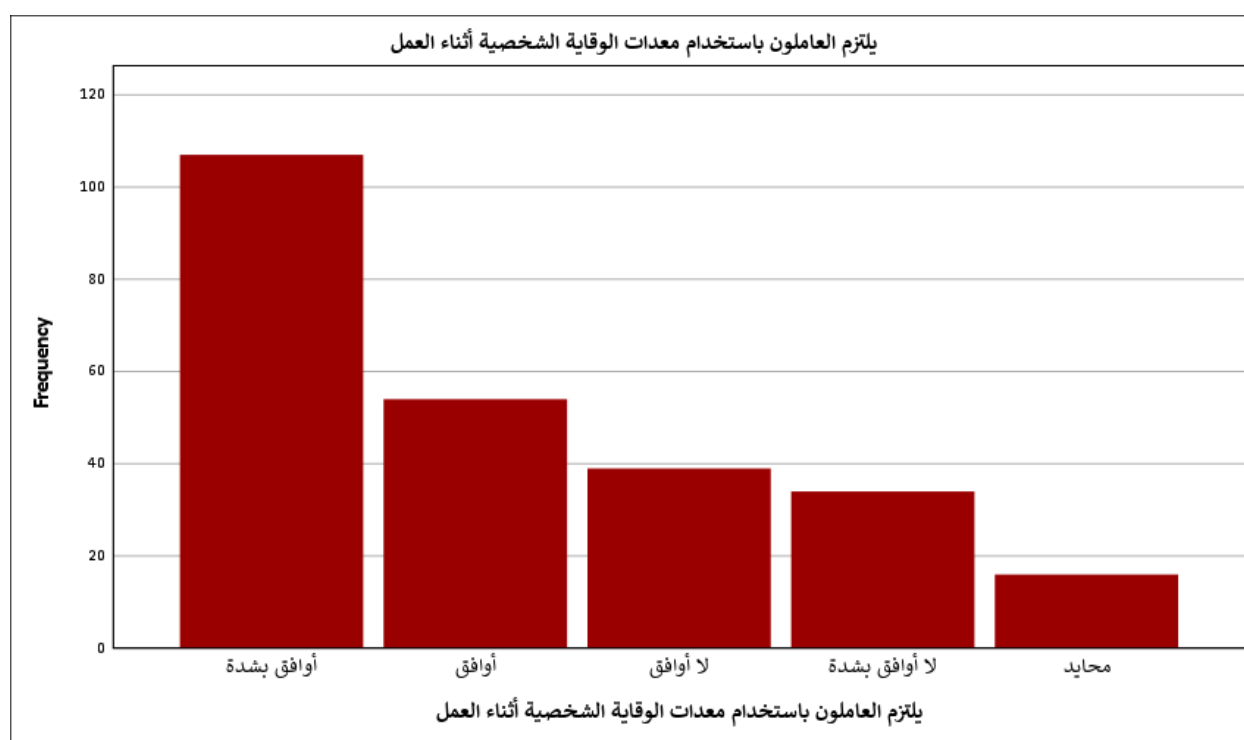
• يلتزم العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل

سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 6.4% فقط؛ ما يعني أن قضية ارتداء معدات الوقاية الشخصية ليست منطقة رمادية لدى الموظفين، بل هي سلوك مرصود ومحدد بدقة. يبرز الانقسام بوضوح عند النظر إلى الطرف المقابل؛ إذ بلغت نسبة الرافضين للدعاء بالالتزام 29.2% (بين لا أوافق ولا أوافق بشدة). هذا الرقم يثير تساؤلات جدية حول فعالية الرقابة الميدانية. رغم أن 42.8% أكدوا التزامهم الشديد، إلا أن وجود رقابة ثلث العينة خارج نطاق الامتثال الكامل يمثل ثغرة تشغيلية كبرى. عدم الالتزام في هذا الجانب لا يتوقف عند كونه مخالفة إدارية، بل يرفع مباشرة من احتمالات الإصابات الجسدية الحرجة في المواقع الحيوية.

تظهر البيانات أن الموافقة العامة (أوافق وأوافق بشدة) وصلت إلى 64.4%. هي أغلبية مريحة لكنها غير كافية في معايير السلامة والصفية (Zero Harm). التباين في الآراء يرجح وجود عوائق عملية؛ ربما تتعلق بجودة المعدات الموفرة أو عدم ملائمتها لطبيعة المهام الشاقة، وهو ما يدفع بعض العاملين للمخاطرة بتجاهلها. إن استمرار هذا التفاوت في نسب الالتزام يؤدي إلى تآكل فاعلية نظام إدارة المخاطر الكلي؛ فالوقاية الشخصية هي خط الدفاع الأخير، وفشلها يعني انكشاف المورد البشري تماماً أمام المخاطر المهنية.

يلتزم العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
42.8	42.8	42.8	107	أوافق بشدة	Valid
64.4	21.6	21.6	54	أوافق	
80.0	15.6	15.6	39	لا أوافق	
93.6	13.6	13.6	34	لا أوافق بشدة	
100.0	6.4	6.4	16	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 11 : التحليل الإحصائي لالتزام العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل



شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لالتزام العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل

• يتم الإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف

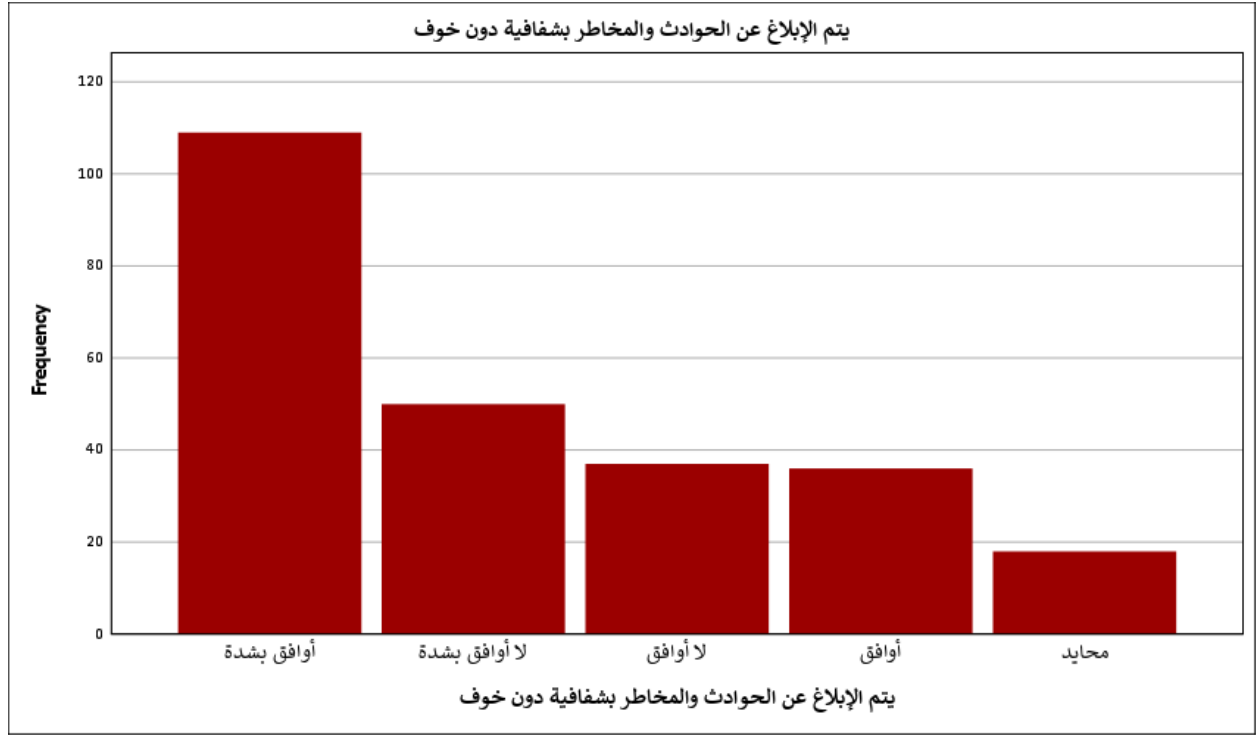
أيد 43.6% من المشاركين بشدة وجود بيئة تسمح بالإبلاغ الشفاف. النتيجة تبدو إيجابية في ظاهرها. الواقع الإحصائي يكشف صراعاً مكتوماً. جاء خيار "لا أوافق بشدة" في المرتبة الثانية بنسبة 20%. خمس العينة يخشى العواقب فعلياً. الخوف من "لوم

الضحية" أو العقوبات الإدارية ما زال قائماً. الشفافية هنا ليست كاملة. هي مجزأة بين أقسام تشجع الإفصاح وأخرى تتبنى نهجاً عقابياً.

بلغ إجمالي الراضين للادعاء بالشفافية 34.8%. النسبة مقلقة جداً. تعني أن ثلث القوة العاملة يفضل الصمت عند وقوع خطر. التكتّم على "الحوادث الوشيكة" يمنع المنشأة من التعلم من أخطائها. النتيجة النهائية هي انفجار الأزمات الكبرى فجأة. الحياد سجل 7.2% فقط. الموقف هنا صفري؛ إما أمان كافٍ للإبلاغ أو خوف يدفع للإخفاء. غياب الشفافية في ثلث العينة ينسف جهود إدارة المخاطر الاستباقية. الاعتماد على البيانات المبتورة يؤدي لقرارات إدارية مضللة.

يتم الإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
43.6	43.6	43.6	109	أوافق بشدة	Valid
63.6	20.0	20.0	50	لا أوافق بشدة	
78.4	14.8	14.8	37	لا أوافق	
92.8	14.4	14.4	36	أوافق	
100.0	7.2	7.2	18	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 12 : التحليل الإحصائي للإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف



شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني للإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف

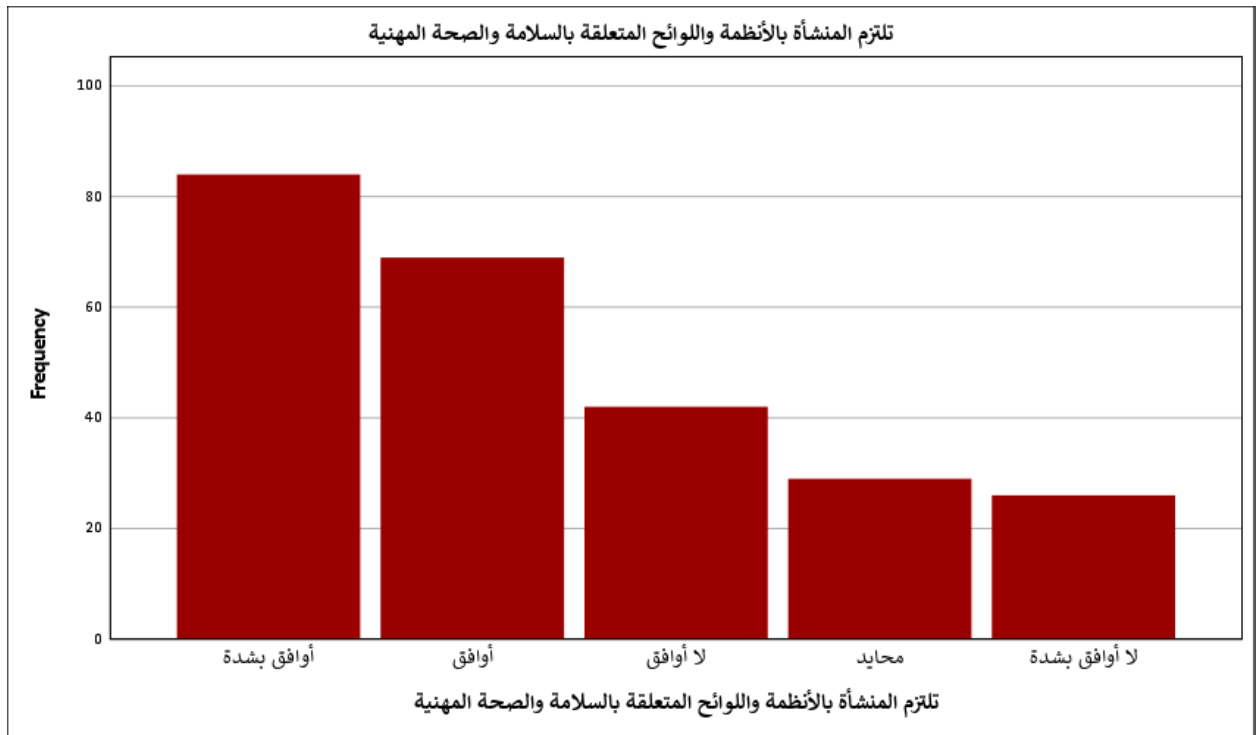
• تلتزم المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

أكد 33.6% من المشاركين موافقتهم الشديدة على امتثال المنشأة للأنظمة واللوائح؛ وهي النتيجة الأعلى التي تعكس وجود مرجعية قانونية واضحة تستند إليها الإدارة في ضبط عملياتها. حين انضم إليها نسبة الموافقين (27.6%)، يتشكل إجماع بنسبة 61.2% حول جدية الالتزام التشريعي. الالتزام هنا ليس مجرد خيار، بل ضرورة لتجنب المساءلات القانونية والغرامات المالية التي تفرضها الجهات الرقابية. يعكس هذا التوجه رغبة المؤسسة في الحفاظ على سجل نظيف أمام المشرع؛ ما يسهل عمليات الحصول على التراخيص ويضمن استقرار العقود التشغيلية.

بالمقابل، نجد أن 27.2% من العينة لم يلمسوا هذا الالتزام (بين لا أوافق ولا أوافق بشدة). هذه تشير إلى احتمال وجود قصور في ترجمة اللوائح النظرية إلى ممارسات فعلية في المواقع الميدانية. قد تلتزم المنشأة بالأنظمة على مستوى "الأوراق والتقارير"، لكن التنفيذ الفعلي قد يشوبه بعض التراخي بحسب وجهة نظر ثلث العينة تقريباً. الحياد بنسبة 11.6% يرجح أن هذه الفئة لا تدرك تفاصيل اللوائح أصلاً أو أنها لا تلمس أثراً واضحاً لها في بيئة عملها المباشرة. استمرار هذا التباين قد يهدد سمعة المنشأة في حال وقوع حوادث تكشف عدم التطبيق الفعلي للمعايير المعلنة؛ ما يستوجب تشديد الرقابة الداخلية لضمان تطابق الواقع مع المتطلبات النظامية.

تلتزم المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	33.6	33.6	33.6	84	أوافق بشدة
	61.2	27.6	27.6	69	أوافق
	78.0	16.8	16.8	42	لا أوافق
	89.6	11.6	11.6	29	محايد
	100.0	10.4	10.4	26	لا أوافق بشدة
		100.0	100.0	250	Total

جدول 13 : التحليل الإحصائي لالتزام المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية



شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لالتزام المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

• يتم إجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة

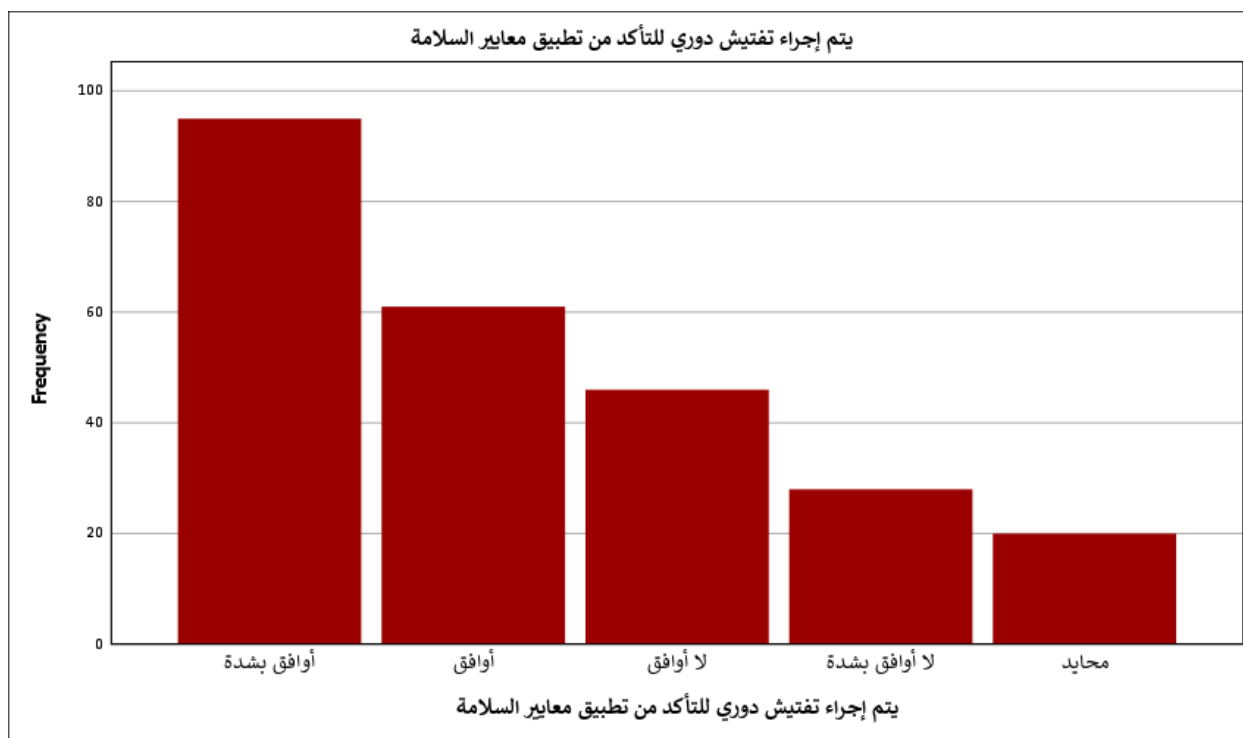
حصل خيار "أوافق بشدة" على النسبة الأعلى بـ 38% من إجمالي المشاركين؛ ما يعطي انطباعاً بوجود نشاط رقابي مستمر داخل المنشأة. حين نضيف إليها نسبة "أوافق" (24.4%)، نجد أن أغلبية العينة (62.4%) تلمس وجود إجراءات تفتيشية دورية. هذه

النتيجة تعكس اهتمام الإدارة بمراجعة الميدان وضمان الامتثال الفعلي للمعايير؛ فالتفتيش هو الأداة العملية الوحيدة لاكتشاف الانحرافات قبل تحولها إلى حوادث. وجود هذا التيار الإيجابي يساهم في ضبط السلوك المهني للعاملين ويقلل من احتمالات الإهمال البشري المتعمد.

برز تباين في الآراء برفض 29.6% من العينة لهذا الادعاء (بين لا أوافق ولا أوافق بشدة). هذا الاعتراض من قرابة ثلث المشاركين يثير تساؤلاً جوهرياً حول شمولية الجولات التفتيشية؛ فربما تتركز الرقابة على المواقع الرئيسية أو الأقسام الإدارية وتغفل المواقع الفرعية أو الورش الفنية. عدم شعور هذه الفئة بالتفتيش الدوري يضعف من "الرغبة الرقابية" المطلوبة؛ ما قد يشجع على التراخي في تطبيق معايير السلامة في تلك الأماكن غير المغطاة. استمرار هذا التفاوت في التغطية الرقابية يمثل ثغرة أمنية واضحة؛ إذ إن غياب التفتيش عن أي جزء من المنشأة يجعله بيئة خصبة لنمو المخاطر التشغيلية غير المرصودة.

يتم إجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.0	38.0	38.0	95	أوافق بشدة	Valid
62.4	24.4	24.4	61	أوافق	
80.8	18.4	18.4	46	لا أوافق	
92.0	11.2	11.2	28	لا أوافق بشدة	
100.0	8.0	8.0	20	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 14: التحليل الإحصائي لإجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة



شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لإجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة

• توجد سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة

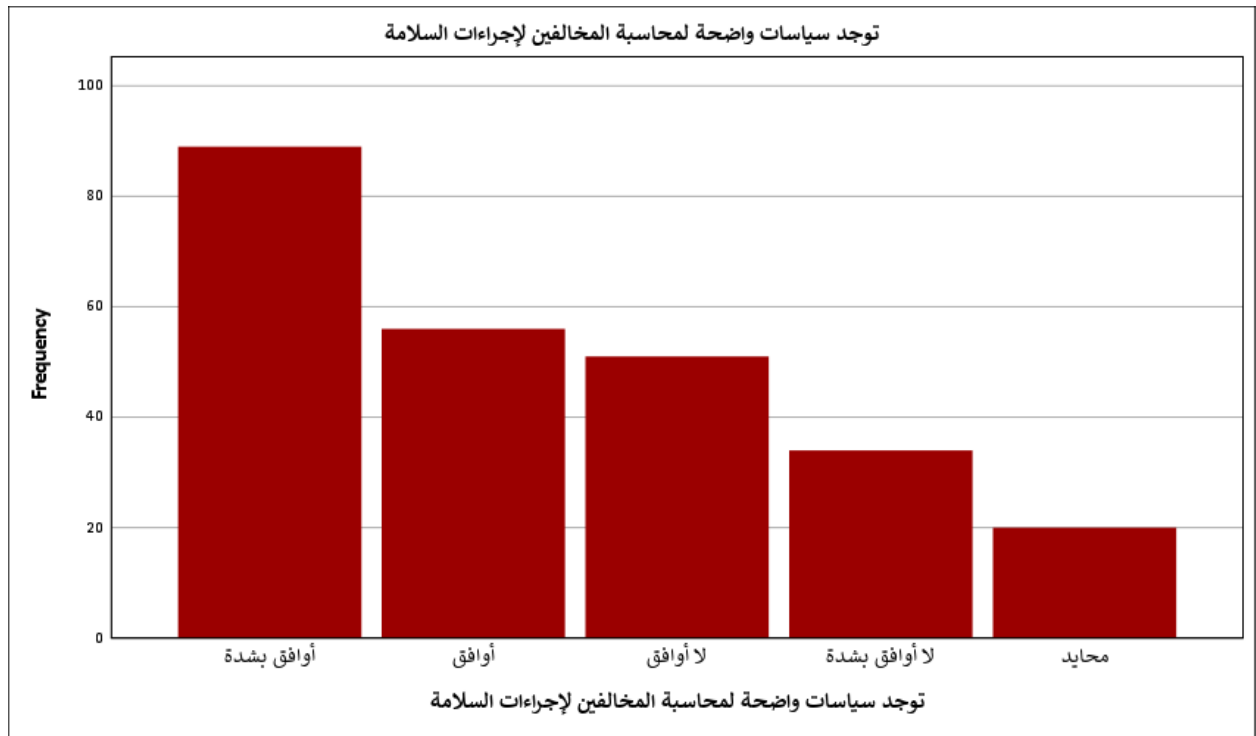
أيد 35.6% من المشاركين بشدة وجود سياسات لمحاسبة المخالفين. النتيجة تبدو مقبولة إحصائياً. الواقع التشغيلي يكشف انقساماً. رفض 34% من العينة وجود وضوح في هذه السياسات العقابية. هذا التباين يعكس خللاً في قنوات التواصل الإداري. المحاسبة غير مفعلة بالتساوي بين الجميع. يسود شعور لدى ثلث القوة العاملة بغياب المساءلة العادلة. الانضباط يتأثر مباشرة بهذا التردد في الرأي.

بلغ إجمالي الموافقين 58% فقط. هي النسبة الأقل مقارنة ببنود التوعية والتفتيش السابقة. الخلل هنا جوهري. غياب المحاسبة الواضحة يفرغ إجراءات السلامة من قيمتها الردعية. يميل الموظفون للمخاطرة عند أمن العقاب. نسبة الحياد بلغت 8%. هذه الفئة لم تختبر النظام الرقابي بعد. استمرار ضبابية العقوبات يهدد بانهيار المنظومة الوقائية بالكامل. السلوك الآمن يحتاج حوافز وروادع معلنة للجميع دون استثناء.

توجد سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
35.6	35.6	35.6	89	أوافق بشدة	Valid

58.0	22.4	22.4	56	أوافق
78.4	20.4	20.4	51	لا أوافق
92.0	13.6	13.6	34	لا أوافق بشدة
100.0	8.0	8.0	20	محايد
	100.0	100.0	250	Total

جدول 15: التحليل الإحصائي لوجود سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة



شكل توضيحي 15: التمثيل البياني لوجود سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة

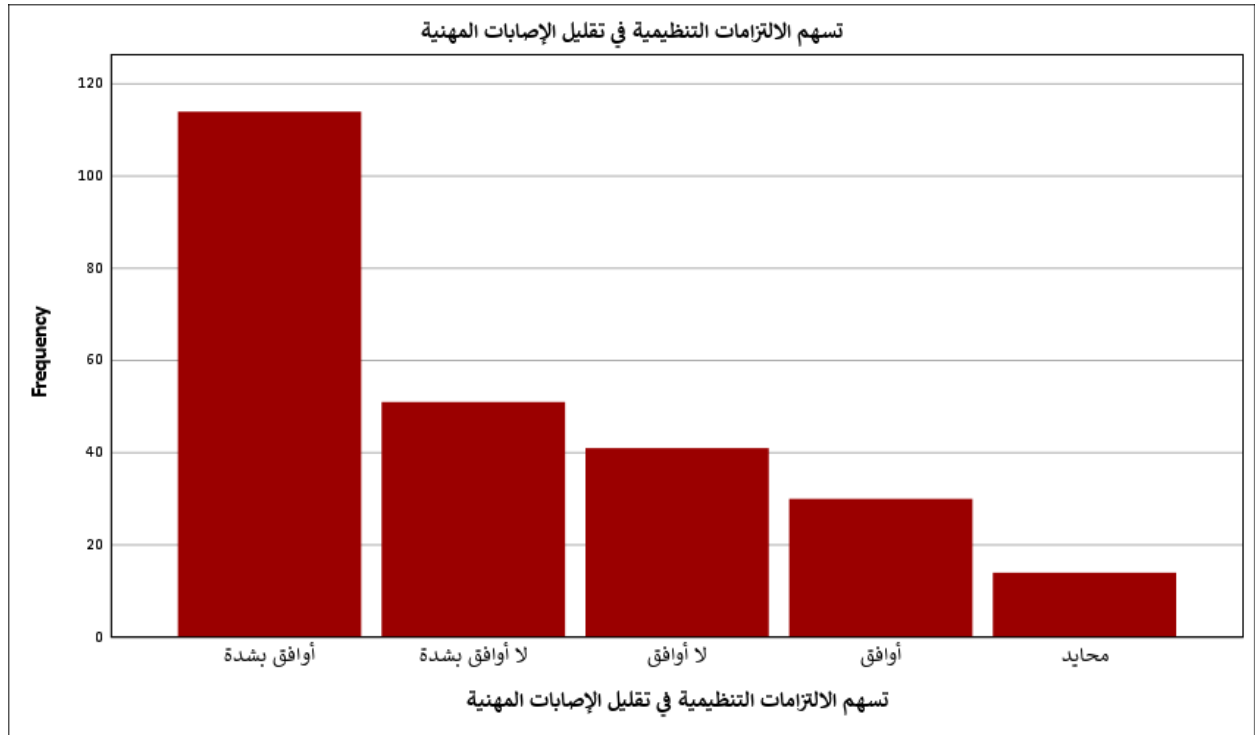
• تسهم الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية

سجل خيار "محايد" النسبة الأدنى في هذا المحور بواقع 5.6% فقط؛ ما يؤكد أن للعينة رأياً واضحاً تجاه أثر الأنظمة في خفض معدلات الإصابة. انقسمت الآراء بحدة غير مسبقة رغم تصدر "الموافقة الشديدة" بنسبة 45.6%. يكمن التناقض في حلول خيار "لا أوافق بشدة" ثانياً بنسبة 20.4%. هذا التباين يعكس انقساماً في التجربة الميدانية للموظفين. يرى قرابة نصف العينة أن الالتزام التنظيمي هو الدرع الحامي من الحوادث. في حين تعتقد نسبة كبيرة (36.8% إجمالي الرفض) أن اللوائح لم تفلح فعلياً في تقليل الإصابات على أرض الواقع.

ربما يعود هذا التباين إلى وجود أنظمة "جامدة" لا تحاكي المخاطر المتغيرة في بيئة العمل؛ ما يجعل أثرها في تقليل الإصابات محدوداً من وجهة نظر المتضررين أو العاملين في الخطوط الأمامية. الاكتفاء بالتنظيم الورقي دون متابعة تنفيذية فعالة يفقد هذه اللوائح قيمتها الوظيفية. تبرز الحاجة هنا إلى مراجعة دورية للالتزامات التنظيمية لتكون أكثر مرونة واستجابة للواقع. استمرار هذه الفجوة في القناعات قد يؤدي إلى تراخي الموظفين في اتباع التعليمات؛ لعدم إيمانهم بجوداها الحقيقية في حمايتهم من المخاطر المهنية الجسيمة.

تسهم الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
45.6	45.6	45.6	114	أوافق بشدة	Valid
66.0	20.4	20.4	51	لا أوافق بشدة	
82.4	16.4	16.4	41	لا أوافق	
94.4	12.0	12.0	30	أوافق	
100.0	5.6	5.6	14	محايد	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 16: التحليل الإحصائي لمساهمة الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية



شكل توضيحي 16: التمثيل البياني لمساهمة الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية

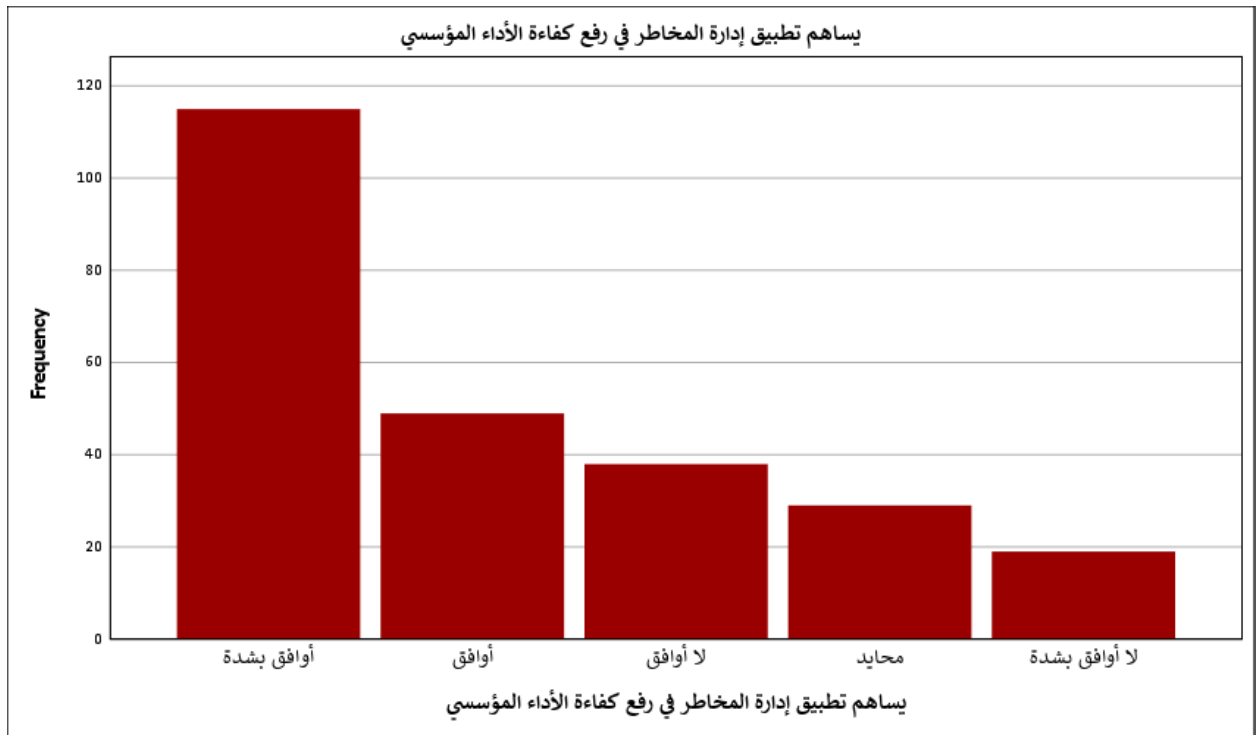
• يساهم تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي

يكشف تحليل الاستجابات عن تباين عميق في تقدير المردود المؤسسي لإدارة المخاطر؛ فبينما تقف كتلة صلبة تمثل 46% في مربع التأييد المطلق (أوافق بشدة)، يظهر في المقابل تيار مشكك يضم قرابة 23% من المعارضين. هذا التباين في وجهات النظر يوضح أن "كفاءة الأداء" الناتجة عن إدارة المخاطر ليست ملموسة بالقدر ذاته لدى الجميع. يربط الجزء الأكبر من العينة بين استقرار العمليات وتطبيق الممارسات الوقائية؛ ما يعزز من قيمة إدارة المخاطر كأداة تطويرية لا مجرد عبء تنظيمي. انضمام 19.6% لصف الموافقين يرفع التوجه الإيجابي العام، لكنه لا يحجب حقيقة وجود فئة ترى أن هذه الممارسات قد لا تنعكس مباشرة على جودة المخرجات أو سرعة الإنجاز.

سجلت فئة المحايدون 11.6%؛ وهي نسبة تشير إلى وجود منطقة ضبابية في ربط السبب بالنتيجة لدى بعض الكوادر. غياب القناعة الكاملة لدى ثلث العينة تقريباً (المعارضون والمحايدون) يضعف من التكامل المؤسسي؛ إذ إن رفع الكفاءة يتطلب إيماناً جماعياً بأن تقليل التهديدات يحرر الموارد ويمنع الهدر. حلول خيار "لا أوافق بشدة" في ذيل القائمة بنسبة 7.6% يعد مؤشراً جيداً على ندرة الرفض القطعي للفكرة؛ إلا أن الاستمرار في اعتبار إدارة المخاطر معزولة عن الأداء اليومي قد يؤخر تحقيق المستهدفات الاستراتيجية للمنشأة.

يساهم تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	115	46.0	46.0	46.0	أوافق بشدة
	49	19.6	19.6	65.6	أوافق
	38	15.2	15.2	80.8	لا أوافق
	29	11.6	11.6	92.4	محايد
	19	7.6	7.6	100.0	لا أوافق بشدة
	250	100.0	100.0		Total

جدول 17: التحليل الإحصائي لمساهمة تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي



شكل توضيحي 17: التمثيل البياني لمساهمة تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي

• تساعد ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل

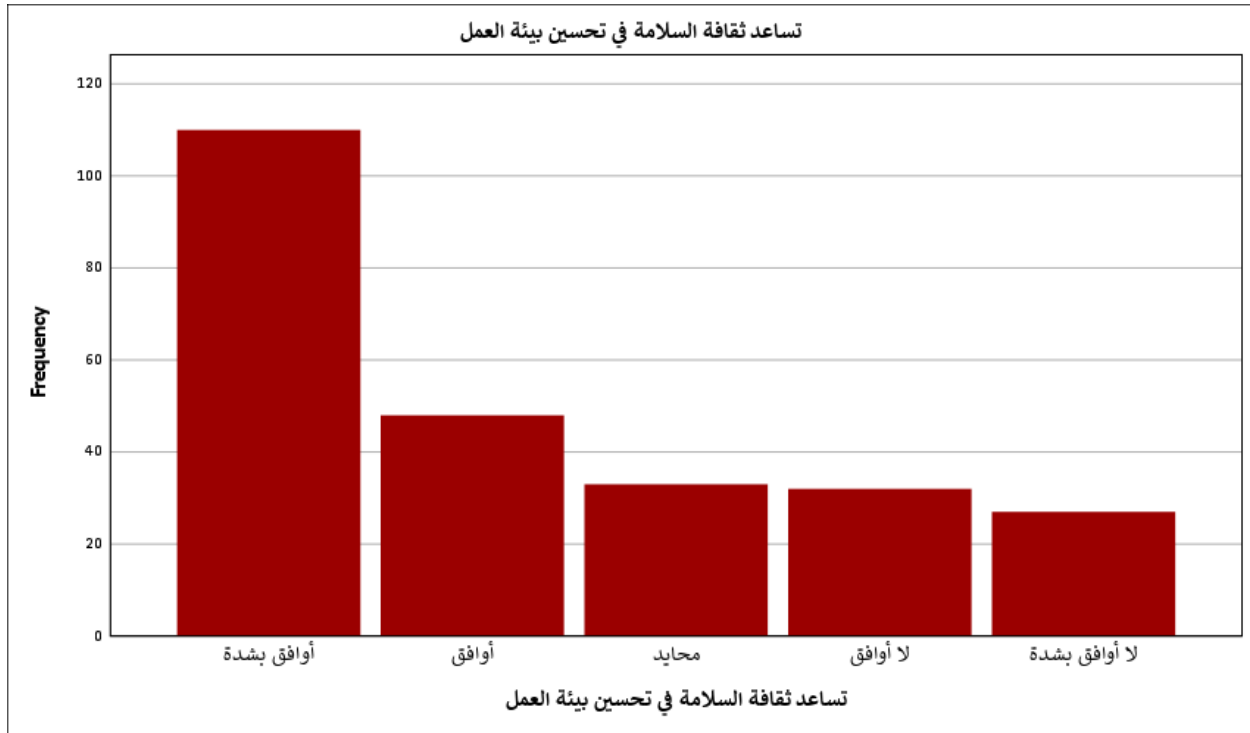
نال خيار "أوافق بشدة" النصيب الأكبر بنسبة 44%. يدرك الموظفون أن السلامة تتجاوز مجرد تجنب الحوادث. هي أداة لتحسين جودة الحياة المهنية. وافق 19.2% إضافيون على هذا الطرح. الكتلة الإيجابية تمثل ثلثي العينة تقريباً. الشعور بالأمان يعزز

الاستقرار النفسي والإنتاجي. البيئة الآمنة تجذب الكفاءات وتحافظ عليها.

ظهرت في المقابل فئة مشككة أو غير مكترثة. بلغت نسبة الراضين (بدرجتهم) 23.6%. الرقم يعكس واقعاً ميدانياً ملموساً. قد يرى هؤلاء أن إجراءات السلامة "معوقة" وليست "محسنة". البيروقراطية في تطبيق المعايير تقتل أحياناً المبادرة والابتكار. سجل المحايدون 13.2%. هؤلاء لم يلمسوا تغييراً حقيقياً في واقعهم اليومي. استمرار هذا التباين يضعف الولاء المؤسسي؛ فالتحسين الذي لا يشعر به ربع العاملين هو تحسين منقوص. يتطلب الأمر جهداً مضاعفاً لربط معايير السلامة بالراحة الجسدية والنفسية في الموقع.

تساعد ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
44.0	44.0	44.0	110	أوافق بشدة	Valid
63.2	19.2	19.2	48	أوافق	
76.4	13.2	13.2	33	محايد	
89.2	12.8	12.8	32	لا أوافق	
100.0	10.8	10.8	27	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	250	Total	

جدول 18: التحليل الإحصائي لمساعدة ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل



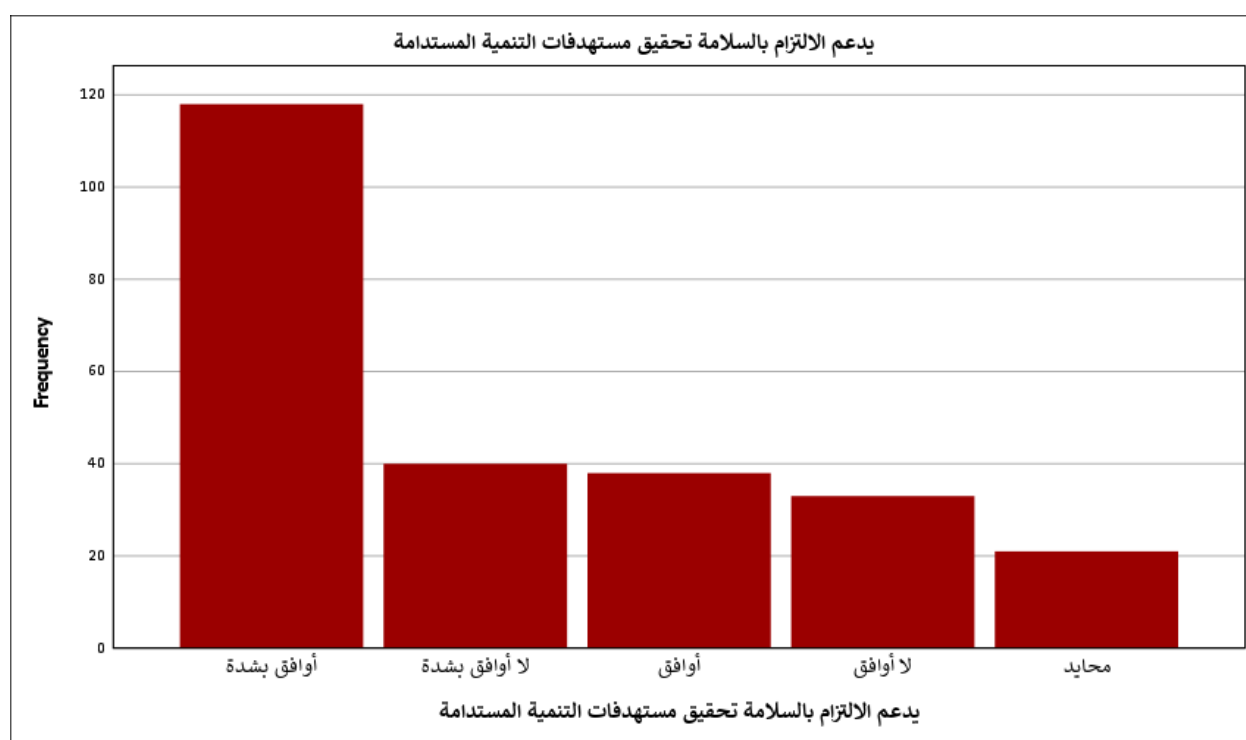
شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لمساعدة ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل

• يدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة

جاءت فئة "المحايدین" في ذیل القائمة بنسبة 8.4% فقط؛ ما یرهن على أن الغالبية العظمى من العينة تمتلك رؤية محددة وواضحة تجاه تقاطع السلامة مع الاستدامة. حصد خيار "أوافق بشدة" النسبة الأكبر بوقع 47.2%. النتيجة تكشف وعياً استراتيجياً متقدماً يتجاوز النظرة التقليدية للسلامة كمجرد وقاية من الحوادث. يدرك قرابة نصف المشاركين أن الحفاظ على المورد البشري وحماية البيئة التشغيلية يشكلان حجر الزاوية في استدامة المنشأة ونموها طويل الأمد. ترتبط هذه القناعة بكون الإصابات المهنية والتعطل الفني يمثلان هدراً للموارد الاقتصادية والبشرية؛ وهو ما يتنافى مع مبادئ التنمية المستدامة المعاصرة. برز تباين في وجهات النظر بوجود 16% من العينة يعارضون هذا الربط بشدة. إجمالي الراضين بلغ 29.2%؛ وهي نسبة ليست هينة تشير إلى وجود فجوة معرفية أو واقعية في ربط العمليات الميدانية بالمفاهيم الكبرى للاستدامة. قد يعود هذا الرفض إلى تركيز بعض الإدارات على الربحية السريعة أو الإنجاز الكمي على حساب الجودة الاستدامة؛ ما يجعل الموظف يرى أن السلامة مجرد إجراء تنظيمي منفصل عن أهداف المنظمة العليا. استمرار هذا التصور لدى قرابة ثلث القوة العاملة يضعف من التكامل بين استراتيجيات السلامة والصحة المهنية وبين التوجهات الوطنية للتنمية؛ ما قد يؤثر سلباً على سمعة المنشأة في تقارير الاستدامة السنوية.

يدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	118	47.2	47.2	47.2	Valid
لا أوافق بشدة	40	16.0	16.0	63.2	
أوافق	38	15.2	15.2	78.4	
لا أوافق	33	13.2	13.2	91.6	
محايد	21	8.4	8.4	100.0	
Total	250	100.0	100.0		

جدول 19: التحليل الإحصائي لدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة



شكل توضيحي 19: التمثيل البياني لدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة

• يسهم تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة

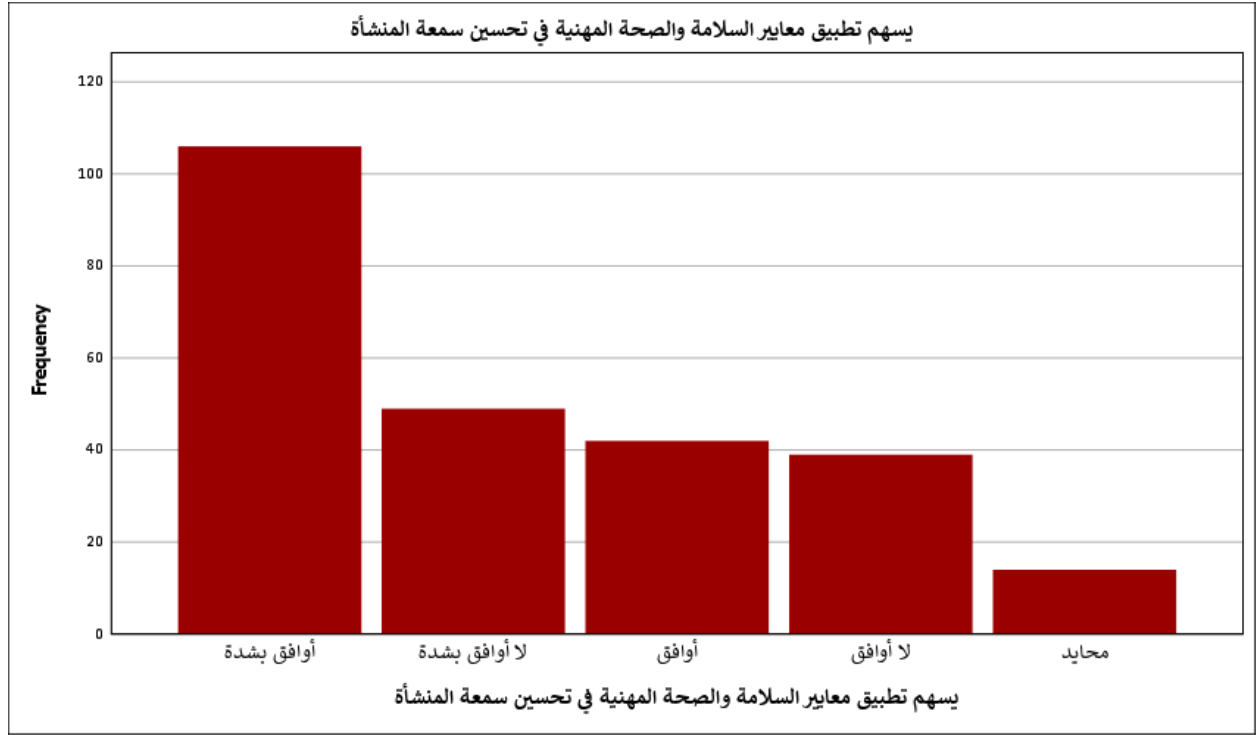
تظهر البيانات تباعداً في تقدير الأثر المعنوي للسلامة على المكانة المؤسسية؛ فبينما يرى 42.4% أن الالتزام بالمعايير يحسن السمعة بشدة، يصطدم هذا التوجه بكتلة معارضة صلبة اختارت "لا أوافق بشدة" بنسبة 19.6%. التباين يعكس قناعات

متضاربة حول أولويات الجمهور الخارجي والشركاء. يربط الفريق المؤيد بين السجل النظيف للحوادث وبين الثقة الاستثمارية والاجتماعية. في المقابل، قد يعتقد الراضون أن السمعة تبنى على المخرجات المالية والإنتاجية فحسب، معتبرين السلامة شأنًا داخلياً لا يلتفت إليه المجتمع الخارجي إلا في حالات الكوارث.

بلغت نسبة الرفض الإجمالية 35.2%، وهي قيمة مرتفعة تنبئ بضعف في تسويق "ثقافة التميز الوقائي" داخل المنشأة وخارجها. غياب القناعة بدور السلامة في تحسين السمعة لدى ثلث العينة قد يؤدي إلى تراخي في تطبيق المعايير؛ إذ لا يرى هؤلاء الموظفون قيمة مضافة لجهودهم في هذا المسار على المدى البعيد. سجل الحياد النسبة الأدنى بـ 5.6% فقط. الموقف هنا قطبي بامتياز. إما إيمان كامل بأن السلامة "واجهة مشرفة" أو قناعة بأنها مجرد "تكلفة تشغيلية" غير مرئية للعامة. بقاء هذا الانقسام يضعف من الهوية المؤسسية المسؤولة ويقلل من فرص المنشأة في نيل شهادات الجودة العالمية التي تشترط وعياً شاملاً بأثر السلامة على السمعة المستدامة.

يسهم تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	42.4	42.4	42.4	106	أوافق بشدة
	62.0	19.6	19.6	49	لا أوافق بشدة
	78.8	16.8	16.8	42	أوافق
	94.4	15.6	15.6	39	لا أوافق
	100.0	5.6	5.6	14	محايد
		100.0	100.0	250	Total

جدول 20: التحليل الإحصائي لمساهمة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لمساهمة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة

• أرى أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030

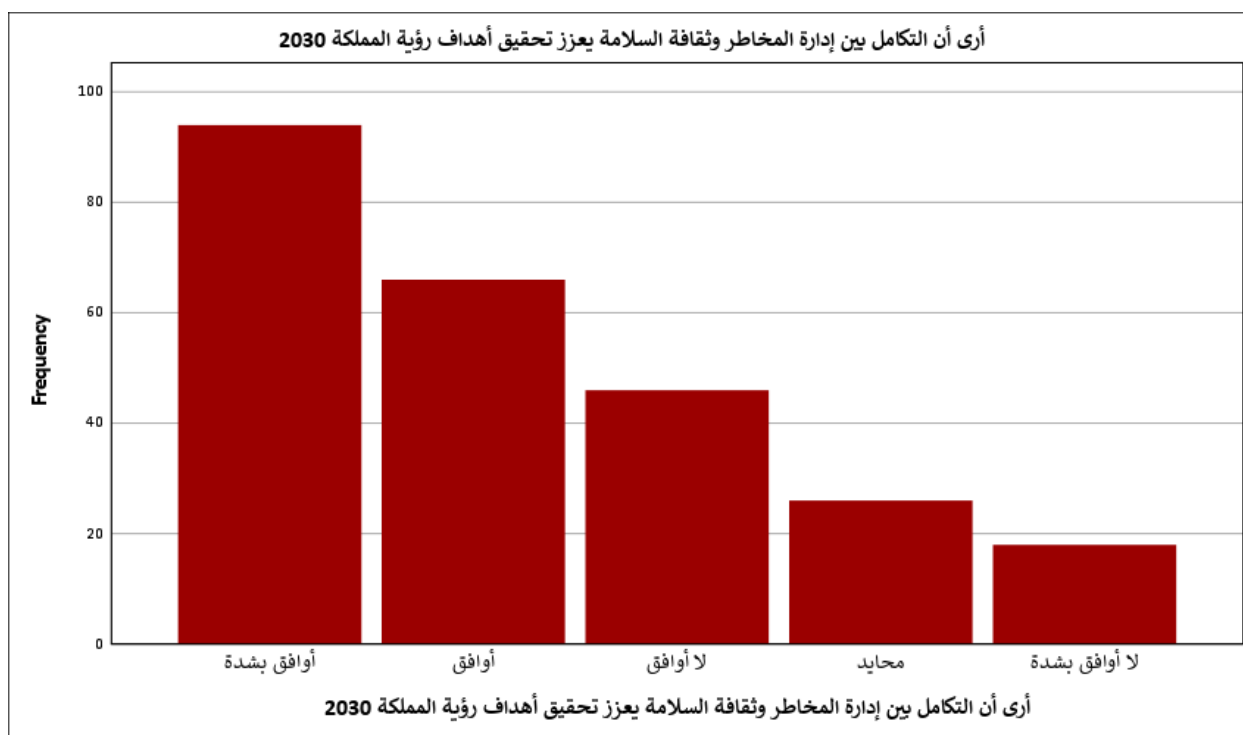
وافقت أغلبية العينة على ارتباط تكامل إدارة المخاطر بالرؤية الوطنية 2030. حصص خيار "أوافق بشدة" 37.6%. تلاه خيار "أوافق" بنسبة 26.4%. الإجمالي يتجاوز 64%. النتيجة تعكس وعياً استراتيجياً. يربط الموظفون بين ممارساتهم اليومية والأهداف الكبرى للدولة. هذا الارتباط يعزز الدافعية للالتزام. السلامة لم تعد مطلباً داخلياً فقط. هي مساهمة في بناء اقتصاد مزدهر ومجتمع حيوي.

ظهر تيار معارض بنسبة 25.6%. يرى هؤلاء فجوة بين التنظير والتطبيق. ربما يغيب الربط المباشر بين مهامهم الميدانية وبين الطموحات الوطنية. سجل المحايدون 10.4%. التباين هنا يشير إلى حاجة لتعميق التواصل المؤسسي. يجب إبراز كيف يحمي الالتزام بالسلامة المكتسبات الوطنية. غياب القناعة لدى ربع العينة يضعف من زخم التغيير المنشود. تحقيق الرؤية يتطلب إيماناً كاملاً من كافة المستويات الوظيفية.

أرى أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.6	37.6	37.6	94	أوافق بشدة	Valid

64.0	26.4	26.4	66	أوافق
82.4	18.4	18.4	46	لا أوافق
92.8	10.4	10.4	26	محايد
100.0	7.2	7.2	18	لا أوافق بشدة
	100.0	100.0	250	Total

جدول 21: التحليل الإحصائي لرؤية أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030



شكل توضيحي 21: التمثيل البياني لرؤية أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030

• اختبار المصدقية والموثوقية

سجل مقياس الثبات العام للدراسة قيمة مرتفعة بلغت 0.888 وفقاً لمعامل ألفا كرونباخ؛ ما يؤكد أن الأداة المستخدمة تتمتع بدرجة عالية جداً من الاتساق الداخلي والقدرة على قياس المتغيرات المستهدفة بفاعلية. شمل هذا التحليل 250 حالة صحيحة بنسبة اكتمال 100%، دون استبعاد أي مفردة؛ الأمر الذي يعزز من متانة البناء الإحصائي للنتائج. القيمة التي اقتربت من 0.90 تعكس "إجماعاً هيكلياً" في استجابات المبحوثين عبر الفقرات العشرين المكونة للمقياس. هذا يعني أن الأداة قادرة على إعطاء نتائج مستقرة وموثوقة إذا ما أُعيد تطبيقها في ظروف مماثلة؛ ما يمنح الباحث طمأنينة علمية في تعميم النتائج المستخلصة. تجاوزت هذه القيمة وبمراحل الحد الأدنى المقبول في البحوث الأكاديمية (0.70). تبرهن هذه النتيجة على دقة صياغة العبارات ووضوحها لدى عينة الدراسة بمختلف مستوياتهم العلمية وفئاتهم العمرية. الاتساق العالي يشير إلى أن الفقرات تقيس مفهوماً واحداً متكاملًا يجمع بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة دون تردد أو تداخل؛ ما يقلل من "خطأ القياس" إلى أدنى مستوياته. عملياً، تعني هذه الموثوقية أن البيانات الناتجة ليست وليدة المصادفة، بل هي انعكاس حقيقي لتوجهات العينة وتجاربها الميدانية؛ ما يجعل الاعتماد على هذه النتائج في اتخاذ قرارات إدارية أو صياغة توصيات استراتيجية أمراً مبرراً ومنطقياً من الناحية العلمية والعملية.

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	250	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	
100.0	250	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22: ملخص التحليلات الإحصائية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.888

جدول 23: اختبار الثبات والموثوقية

• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

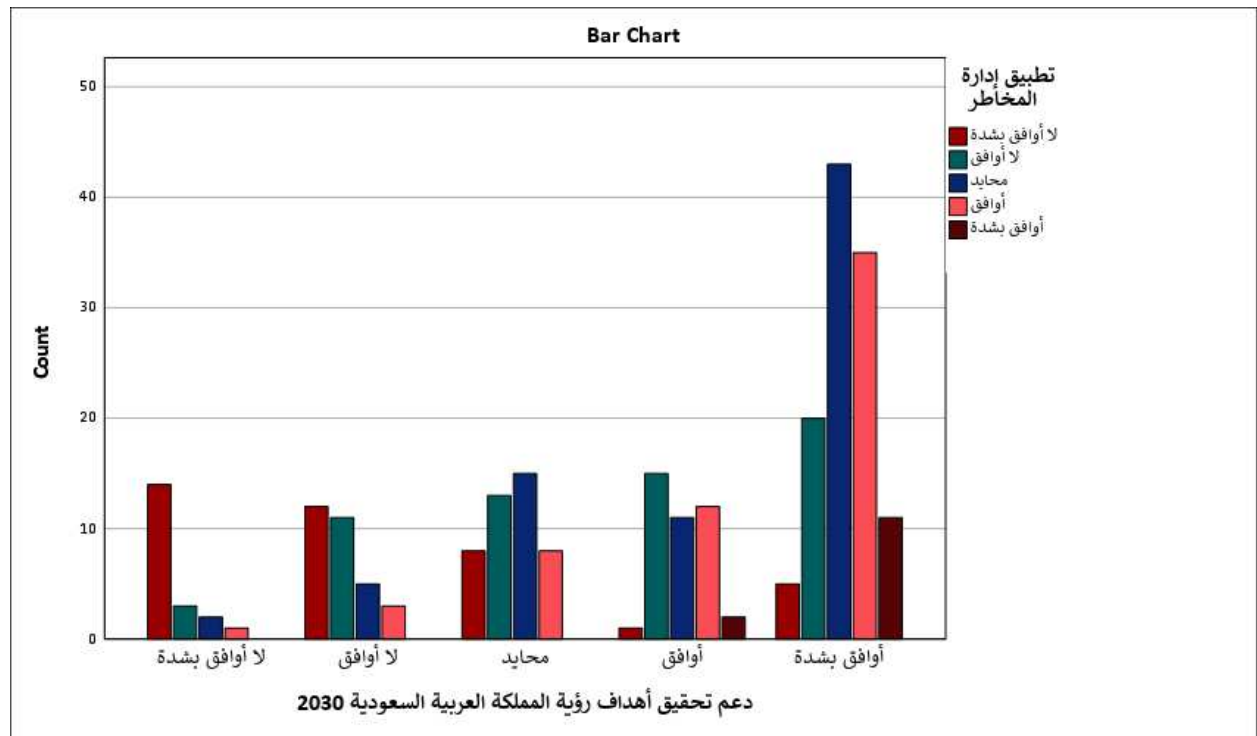
1. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتطبيق إدارة المخاطر

أظهر اختبار كاي اسكوير علاقة ارتباطية جوهريّة بين تطبيق إدارة المخاطر وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030. بلغت قيمة الاختبار 93.714 بمستوى دلالة إحصائية 0.000. النتيجة قاطعة. توجد دلالة إحصائية قوية عند مستوى أقل من 0.05؛ ما يعني أن الربط بين الممارستين ليس وليد الصدفة. يدرك الموظفون أن إتقان إدارة المخاطر هو وقود الوصول للمستهدفات الوطنية. تعكس هذه القيمة العالية تلاهماً بين الرؤية الإدارية والتوجه الاستراتيجي العام للدولة.

كشف التحليل عن قيمة ارتباط خطي (Linear-by-Linear Association) وصلت إلى 62.353. مستوى المعنوية ظل ثابتاً عند 0.000. الارتباط طردي ووثيق. كلما ارتفعت كفاءة المنشأة في إدارة مخاطرها، زاد إيمان العينة بقدرتها على المساهمة في رؤية 2030. ورغم وجود بعض الخلايا ذات التكرار المتوقع الأقل من 5، إلا أن قوة القيمة الإجمالية للاختبار تدعم صحة الاستنتاج. التكامل هنا ليس تنظييراً فقط. هو واقع يربط الأمان المهني بالريادة الوطنية. استدامة الأعمال في ظل الرؤية تعتمد بالأساس على جودة التعامل مع التهديدات المحتملة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	93.714 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	87.863	Likelihood Ratio
.000	1	62.353	Linear-by-Linear Association
		250	N of Valid Cases
a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.04.			

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتطبيق إدارة المخاطر



شكل توضيحي 22 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وتطبيق إدارة المخاطر

2. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وثقافة السلامة

والصحة المهنية

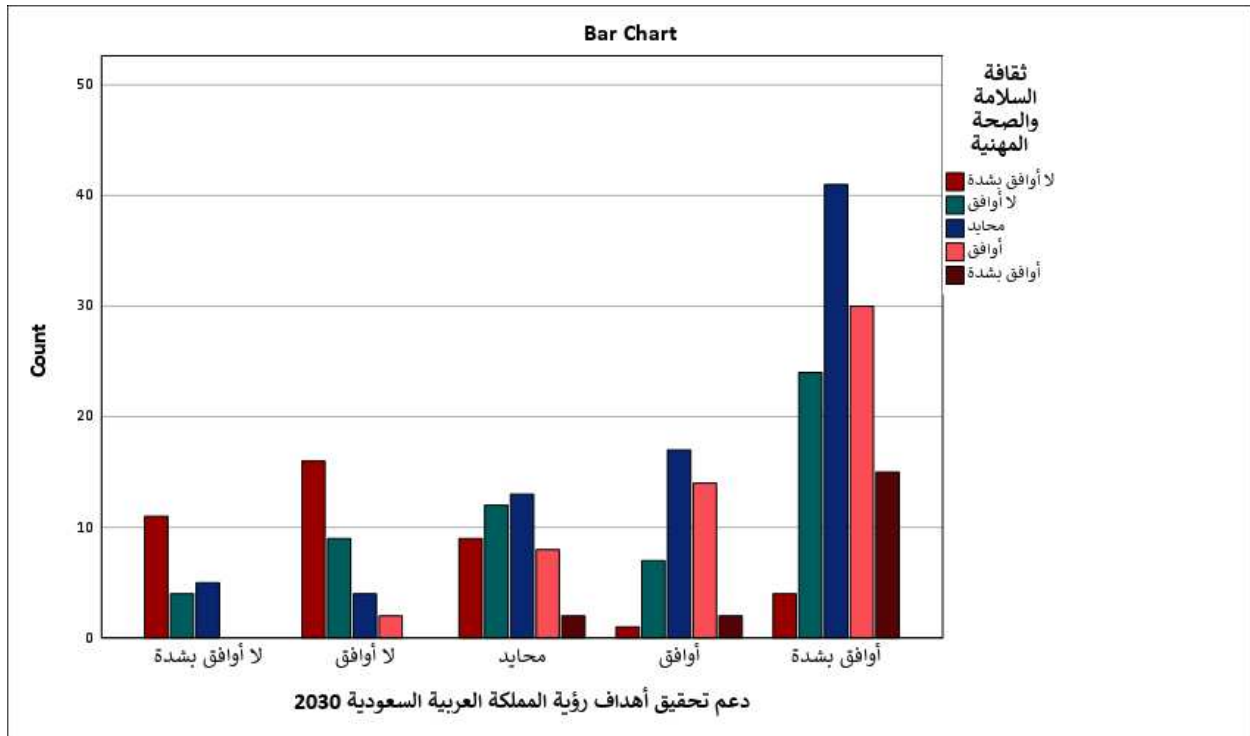
أظهرت النتائج ارتباطاً وثيقاً بين ثقافة السلامة وتحقيق مستهدفات رؤية 2030. سجل اختبار كاي سكوير قيمة مرتفعة بلغت 87.304. مستوى الدلالة الإحصائية كان واضحاً بواقع 0.000. العلاقة ليست عشوائية إطلاقاً. يدرك الموظفون أن أمان بيئة العمل هو جزء أصيل من جودة الحياة التي تنسدها الرؤية. الالتزام بمعايير الصحة المهنية يتجاوز في ذهن العينة حدود المنشأة. هو واجب وطني يضمن استدامة الموارد البشرية.

بلغت قيمة الارتباط الخطي 59.836 بمستوى معنوية تام. هذا يؤكد وجود اتجاه تصاعدي واضح. كلما تجذرت ثقافة السلامة في نفوس الموظفين، تعاظم إيمانهم بدورهم في النهضة الوطنية الشاملة. ورغم وجود بعض الخلايا بتكرارات متوقعة بسيطة، إلا أن النتيجة العامة تظل قوية إحصائياً. الثقافة هنا ليست مجرد شعارات معلقة. هي محرك استراتيجي يربط سلامة الفرد بنجاح الدولة. المنشأة التي تتبنى هذا التكامل تضمن ولاءً مؤسسياً عالي الارتباط بالأهداف القومية.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	

.000	16	87.304 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	89.139	Likelihood Ratio
.000	1	59.836	Linear-by-Linear Association
		250	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.52.			

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وثقافة السلامة والصحة المهنية



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وثقافة السلامة والصحة المهنية

3. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والالتزام بالأنظمة

والتشريعات المهنية

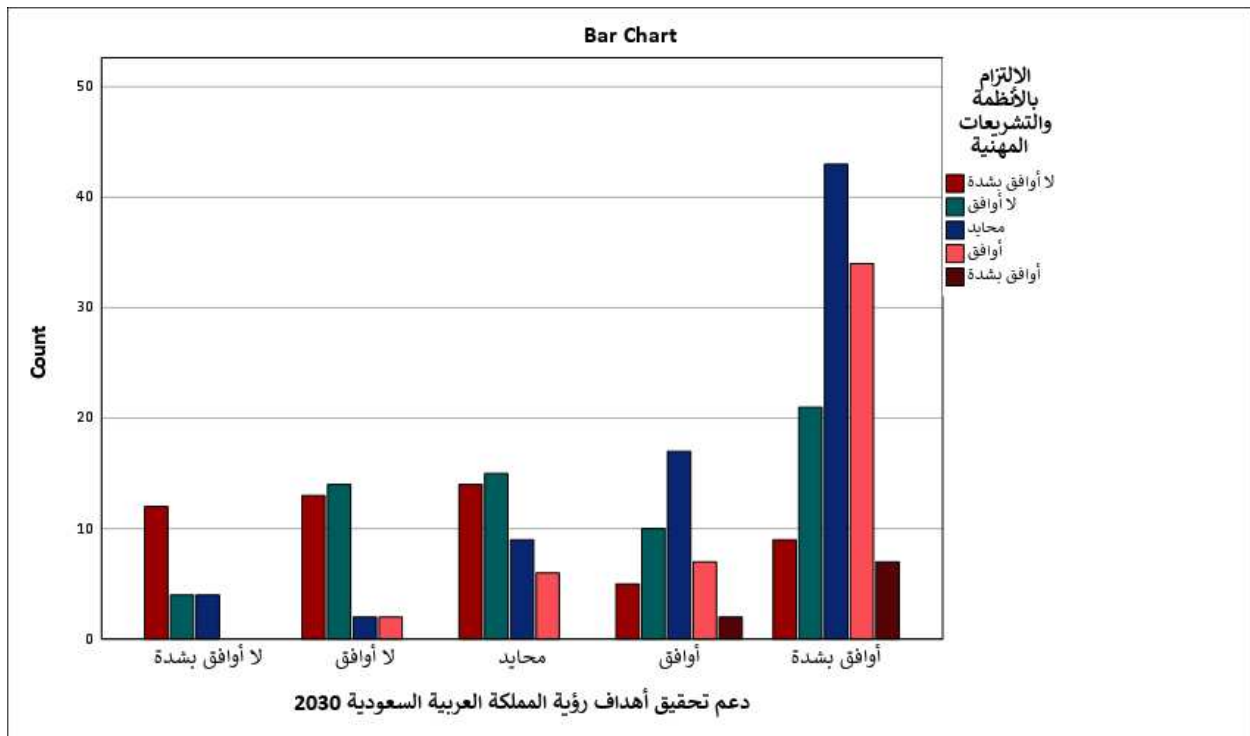
انعدمت الصدفية تماماً في العلاقة بين الامتثال للأنظمة المهنية وبين مستهدفات رؤية 2030؛ إذ سجل مستوى الدلالة الإحصائية قيمة صفيرية 0.000، وهي أقل بكثير من مستوى المعنوية المعتمد 0.05. تؤكد هذه النتيجة أن وعي العينة بالتشريعات ليس معزولاً عن الطموح الوطني. بلغت قيمة اختبار كاي سكوير 73.463؛ ما يبرهن على وجود ارتباط هيكلي قوي. يدرك المشاركون أن الانضباط القانوني والمهني يمثل جسراً حيوياً للوصول إلى بيئة عمل تنافسية عالمياً. الالتزام باللوائح هنا يتحول من مجرد

"واجب إداري" إلى "ركيزة استراتيجية" تدعم التحول الوطني الشامل.

كشف التحليل عن قوة الارتباط الخطي بقيمة بلغت 59.020؛ ما يعني أن التصاعد في وتيرة الالتزام بالأنظمة يتبعه بالضرورة إيمان أعمق بالمساهمة في تحقيق الرؤية. ورغم وجود 7 خلايا بتكرارات متوقعة أقل من 5، إلا أن اتساق قيمة "النسبة الاحتمالية" (Likelihood Ratio) البالغة 79.401 يعزز من صدق الاستنتاج. غياب التردد في الدلالة يشير إلى أن الكوادر الفنية والإدارية تربط سلامة الإجراءات المهنية بسمعة الدولة ومكانتها الاقتصادية. المنشأة التي تنجح في تفعيل هذا الربط تضمن امتثالاً ذاتياً نابعاً من الشعور بالمسؤولية الوطنية، وليس خوفاً من الرقابة فحسب؛ ما يقلل من احتمالية التجاوزات التنظيمية التي قد تعيق سير العمليات الكبرى.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	73.463 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	79.401	Likelihood Ratio
.000	1	59.020	Linear-by-Linear Association
		250	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .72.			

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية



شكل توضيحي 24 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والالتزام بالنظم والتشريعات المهنية

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

يكشف تحليل التباين (ANOVA) عن تباعد جوهري بين أثر المتغيرات المستقلة والنموذج الصفري؛ إذ سجلت قيمة "F" مستوى مرتفعاً بلغ 19.711. مستوى الدلالة 0.000 يؤكد أن النموذج التنبؤي ليس عشوائياً. ثمة تباين مفسر ناتج عن الانحدار (Sum of Squares = 225.370) يقابله تباين متبقي متقارب جداً (225.814)؛ ما يشير إلى أن النموذج نجح في تفسير نصف الظاهرة تماماً. تعكس هذه الأرقام قدرة "إدارة المخاطر" و"الالتزام بالنظم" و"ثقافة السلامة" ككتلة واحدة على تشكيل الوعي تجاه رؤية المملكة 2030. النتيجة واضحة. المتغيرات المختارة تمتلك ثقلاً تفسيرياً لا يمكن إغفاله عند التخطيط الاستراتيجي للمنشأة.

عزز "معامل بايز" (Bayes Factor) هذه النتائج بقيمة فلكية تجاوزت كل التوقعات الإحصائية التقليدية؛ ما يقطع بيقين علمي بأفضلية النموذج الحالي على النموذج الصفري. بلغت قيمة معامل الارتباط 0.707، وهي قيمة قوية تشير إلى تلاحم المتغيرات المهنية مع المستهدفات الوطنية. معامل التحديد (R Square) استقر عند 0.500؛ ما يعني أن نصف التغيرات في مستوى دعم الرؤية يعود مباشرة إلى جودة تطبيق معايير السلامة وإدارة المخاطر. الانحراف المعياري للتقدير 0.98 يؤكد دقة النموذج في التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية. غياب التردد الكبير في الخطأ المعياري يعطي الإدارة الضوء الأخضر للاعتماد على هذه المحاور كركائز أساسية لتحويل بيئة العمل إلى بيئة محفزة تتماشى مع الطموح الوطني.

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	19.711	18.781	12	225.370	Regression
		.953	237	225.814	Residual
			249	451.184	Total
a. Dependent Variable: 2030 دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية					
b. Model: (Intercept), تطبيق إدارة المخاطر, الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية, ثقافة السلامة والصحة المهنية					

جدول 27 : اختبار التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.98	.474	.500	.707	125892948941375120000000000.000
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), تطبيق إدارة المخاطر, الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية, ثقافة السلامة والصحة المهنية				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 28 : ملخص نموذج معامل بايز

المناقشة

تشير نتائج الدراسة إلى أن تطبيق إدارة المخاطر، وتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية، والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية له أثر واضح ومباشر على دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030. إذ تبين أن المؤسسات التي تعتمد سياسات واضحة لإدارة المخاطر وتعمل على نشر ثقافة سلامة قوية بين العاملين تحقق أداءً مؤسسيًا أعلى، ويتمتع موظفوها بمستوى وعي أكبر بالمخاطر المهنية، مما يساهم في تقليل الحوادث وتعزيز بيئة عمل آمنة ومستدامة. تعكس هذه النتائج توافقًا مع الدراسات السابقة التي أكدت أهمية إدارة المخاطر والثقافة المؤسسية للسلامة في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، مع اختلاف السياق التطبيقي بين القطاعات المختلفة.

كما أظهرت البيانات أن ثقافة السلامة والصحة المهنية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الالتزام الفردي والجماعي بالإجراءات الوقائية، وتعمل كعامل تمهيدي لتطبيق السياسات المنظمة وإدارة المخاطر بفاعلية. فالمؤسسات التي تنمي ثقافة سلامة قوية تشهد تفاعلًا إيجابيًا من الموظفين في الإبلاغ عن المخاطر والمشاركة في برامج التدريب، مما يزيد من القدرة على معالجة المشكلات قبل تحولها إلى أزمات، ويعزز من استمرارية العمل، بما يتماشى مع محاور رؤية المملكة 2030 المتعلقة بالكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الحياة.

أظهرت النتائج أيضًا أن الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية يمثل أداة حاسمة لضمان مواءمة ممارسات المؤسسات مع المعايير الوطنية والدولية، وهو ما يساهم في رفع مصداقية المؤسسات وتعزيز استدامتها. فقد بينت البيانات أن المؤسسات التي تحافظ على مستويات عالية من الالتزام بالقوانين واللوائح تتمتع بمعدلات أقل من الحوادث، وتتمكن من تحقيق أهدافها المؤسسية بكفاءة أعلى، مما يوضح أن الالتزام القانوني ليس مجرد متطلب تنظيمي، بل عنصر فعال لدعم الأهداف الوطنية.

تسلط المناقشة الضوء أيضًا على التفاعل التكميلي بين المتغيرات المستقلة، حيث تعمل إدارة المخاطر وثقافة السلامة والالتزام بالقوانين بشكل مترابط لتعزيز الأداء المؤسسي. إذ أن تطبيق إدارة المخاطر دون ثقافة سلامة قوية قد يقلل من فعالية السياسات، بينما تكون ثقافة السلامة دون دعم تشريعي أقل تأثيرًا على النتائج الاستراتيجية. وتوضح النتائج أن المؤسسات التي تحقق تكاملًا بين هذه الممارسات تشهد تحسینًا ملموسًا في جودة العمل وكفاءة الموارد البشرية، وتكون أكثر قدرة على دعم أهداف رؤية المملكة 2030 بشكل شامل ومستدام.

من منظور التطوير المؤسسي، تشير النتائج إلى أن تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية وإدارة المخاطر يعزز بيئة العمل الابتكارية والمستدامة، حيث يصبح الموظفون أكثر قدرة على المساهمة في تحسين العمليات واتخاذ قرارات مستندة إلى

تقييم المخاطر والتحليل العلمي. هذا يعكس أهمية الربط بين السياسات المؤسسية والممارسات اليومية للموظفين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية، ويؤكد أن الاستثمار في السلامة والصحة المهنية ليس تكلفة إضافية، بل عنصر أساسي لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة.

وعلى صعيد التطبيق العملي، تشير نتائج الدراسة إلى ضرورة تعزيز برامج التدريب والتوعية، وتطوير أنظمة متابعة الأداء وقياس فعالية ممارسات السلامة والصحة المهنية، بحيث يتم ربطها مباشرة بالأهداف المؤسسية والوطنية. كما تؤكد النتائج على أهمية دور القيادة العليا في تعزيز الثقافة المؤسسية للسلامة وضمان الالتزام بالأنظمة، بما يسهم في تحويل المبادرات والسياسات إلى سلوكيات عملية مستمرة داخل بيئة العمل.

توضح المناقشة أن العلاقة بين تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والالتزام بالأنظمة المهنية من جهة، وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من جهة أخرى، علاقة مباشرة وتكاملية. إذ أن المؤسسات التي تبني هذه الممارسات بفاعلية تسهم بشكل ملموس في رفع جودة الأداء المؤسسي، تعزيز استدامة الموارد البشرية، وتحقيق النتائج الاقتصادية والاجتماعية المرجوة من الرؤية الوطنية، مما يجعل الاستثمار في السلامة والصحة المهنية جزءاً أساسياً من استراتيجية التحول المؤسسي والوطني.

الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية والالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية يمثل عنصرًا جوهريًا في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030. فقد أظهرت النتائج أن المؤسسات التي تنفذ هذه الممارسات بفاعلية تتمتع بقدرة أعلى على تحسين بيئة العمل، تقليل الحوادث المهنية، وتعزيز الإنتاجية والكفاءة المؤسسية. كما تبين أن هذه الممارسات لا تقتصر على تحقيق السلامة الفردية للموظفين، بل تتجاوز ذلك لتشكل أساسًا لتحقيق استدامة الأداء المؤسسي والارتقاء بجودة الخدمات، بما يتوافق مع محاور الرؤية الوطنية التي تركز على التحول المؤسسي والاقتصادي والاجتماعي.

كما أكدت الدراسة أن النجاح في إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعتمد على التفاعل التكاملي بين المتغيرات، حيث يشكل الالتزام بالأنظمة والتشريعات المهنية داعمًا أساسيًا لتطبيق السياسات والإجراءات، وتكمن فاعلية الإدارة في قدرتها على دمج هذه الممارسات في ثقافة العمل اليومية، بما يضمن استمرارية التحسين والابتكار. وقد أظهرت النتائج أن المؤسسات التي تجمع بين التدريب المستمر، تعزيز الوعي، وتوفير بيئة آمنة، تتمكن من تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل أسرع وأكثر استدامة، مما يعكس أهمية الاستثمار في الموارد البشرية والإدارية كجزء من استراتيجية تحقيق رؤية 2030.

وتشير الخاتمة إلى أن تطبيق هذه الممارسات يخلق قيمة مضافة مزدوجة، على مستوى المؤسسات الفردية وعلى مستوى الأداء الوطني، إذ يعزز القدرة التنافسية للمؤسسات السعودية ويزيد من كفاءتها التشغيلية، وفي الوقت ذاته يساهم في تحقيق التنمية المستدامة على المستوى الوطني، من خلال رفع جودة الخدمات، تحسين سلامة القوى العاملة، وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

تؤكد الدراسة أن الاستثمار في إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية ليس مجرد التزام تنظيمي أو مطلب قانوني، بل هو ركيزة استراتيجية لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المملكة الوطنية. وتعكس نتائج الدراسة أن المؤسسات السعودية التي تتبنى هذه الممارسات بشكل منهجي ومدرّس ستكون في موقع أقوى لدعم التحول الوطني الشامل، والمساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، بما يضمن بيئة عمل آمنة، إنتاجية عالية، وتنمية مستدامة تصب في مصلحة الفرد والمجتمع على حد سواء.

التوصيات

1. ينبغي على المؤسسات تبني برامج متكاملة لإدارة المخاطر تشمل التقييم المستمر للمخاطر، وضع سياسات وقائية، وخطط للطوارئ. كما يوصى بتطوير وحدات متخصصة لمتابعة المخاطر المهنية والعمليات التشغيلية لضمان سرعة الاستجابة وتقليل الحوادث.
2. يجب العمل على تعزيز ثقافة السلامة بين جميع الموظفين، بدءاً من الإدارة العليا وصولاً إلى العاملين الميدانيين، من خلال التدريب المستمر، حملات التوعية، وورش العمل العملية. ويعد غرس ثقافة السلامة في بيئة العمل عاملاً رئيسياً لزيادة الالتزام الفردي والجماعي وتحقيق بيئة آمنة ومستدامة.
3. توصي الدراسة بضرورة تعزيز الرقابة الداخلية والإشراف على الامتثال للأنظمة، وتوفير تحديثات مستمرة للسياسات وفقاً للمعايير الوطنية والدولية. ويُعتبر الالتزام بالقوانين واللوائح المهنية عنصراً أساسياً لدعم الأداء المؤسسي ورفع مصداقية المؤسسات.
4. ينبغي ربط تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة مباشرة بأهداف الرؤية الوطنية، مثل تحسين جودة الحياة، رفع كفاءة الموارد البشرية، وتعزيز التنمية المستدامة. ويعد هذا التكامل بين السياسات المؤسسية والأهداف الوطنية أداة فعالة لزيادة تأثير الممارسات اليومية على الأداء الاستراتيجي.
5. توصي الدراسة بتوفير برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات العاملين في مجال إدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية، مع التركيز على تطبيق الإجراءات العملية والممارسات الوقائية، بحيث تصبح جزءاً من ثقافة العمل اليومية داخل المؤسسات.
6. ينبغي إنشاء أنظمة رقابة دورية لمتابعة فعالية تطبيق إدارة المخاطر وممارسات السلامة، تشمل مؤشرات أداء واضحة، تقييم المخاطر، وتحليل الحوادث المهنية، بهدف تحسين الأداء المستمر وتقليل المخاطر بشكل منهجي.
7. توصي الدراسة بأن تتحمل الإدارة العليا دوراً نشطاً في توجيه السياسات، دعم ثقافة السلامة، وتحفيز الموظفين على الالتزام بالممارسات المهنية. فالقيادة الفاعلة تعد عنصراً أساسياً لنجاح أي برنامج يرتبط بأهداف استراتيجية وطنية مثل رؤية 2030.

المراجع

- المراجع العربية:

Mohammed, M. A. (2025). السلامة والصحة المهنية: التزام عالمي وتطوير تشريعي في المملكة العربية السعودية Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/395215774_alslamt_walsht_almhnyt_altzam_almy_wt_twyr_tshryy_fy_almmlkt_alrbyt_alswdyt

- المراجع الأجنبية:

- Agyemang-Beniako, A. (2024). Effect of Occupational Accidents on Job Performance; A Case of a Construction Firm. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380766827_Effect_of_Occupational_Accidents_on_Job_Performance_A_Case_of_a_Construction_Firm
- Alarifi, A. M. (2025). Advancing Health Through Sustainable Development Goals–Saudi Arabia’s Mid-Journey Progress and Insights. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s44197-025-00385-y>
- ALdhafeeri, R. R. (2024). Interprofessional Collaboration in Implementing Saudi Vision 2030 Healthcare Goals: A Systematic Review of Nursing, Health Administration, and Emergency Services Integration’. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/3c03a599a6e95efa01d9d339d98f58de/1?pq-origsite=gscholar&cbl=6480378>
- Alkafh, D. (2024). Exploring the safety reporting culture among healthcare practitioners in Saudi hospitals: a comprehensive 2022 national study. Retrieved from <http://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-024-11160-3?utm>
- Almgrashi, A. (2024). The Influence of Sustainable Risk Management on the Implementation of Risk-Based Internal Auditing. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/19/8455>
- Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Alotaibi, H. S. (2022). Organizational Culture towards Saudi Arabia’s Vision 2030: Evidence from National Water Company. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2673-7116/2/4/35#:~:text=The%20primary%20purpose%20of%20the,organisational%20culture%20of%20the%20NWC.>
- Alrashedi, A. K. (2024). The Key Sustainable Strategies Criteria for Effective Human Resource Management Practices. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/12/5250>
- Alshammari, T. M. (2025). The Influence of Managers’ Safety Perceptions and Practices on Construction Workers’ Safety Behaviors in Saudi Arabian Projects: The Mediating Roles of Workers’ Safety Awareness, Competency, and Safety Actions. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2313-576X/11/3/77?utm>
- Bai, Y. (2024). A Study of the Impact of Human Capital Investment on Organizational Performance. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/381539686_A_Study_of_the_Impact_of_Human_Capital_Investment_on_Organizational_Performance

- Balubaid, T. S. (2023). Assessing the Occupational Safety and Health Management System based on Plan-Do-Check-Act Approach – A Case Study of the Saudi Cargo Sector. Retrieved from <http://ijert.org/assessing-the-occupational-safety-and-health-management-system-based-on-plan-do-check-act-approach-a-case-study-of-the-saudi-cargo-sector?utm>
- Bautista-Bernal, I. (2024). Safety culture, safety performance and financial performance. A longitudinal study. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092575352300351X>
- Carter, S. (2025). What is Saudi Vision 2030 and How Will It Impact Procurement? Retrieved from <https://www.ivalua.com/blog/what-is-saudi-vision-2030-and-how-will-it-impact-procurement/>
- Fadhel, R. (2025). Enhancing Occupational Health and Safety Through Strategic Leadership: The Mediating Role of Total Quality Management in Hodeida Hospitals, Yemen. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11910047/>
- Fakhreddine, M. (2025). The Impact Of The National Transformation Program And Vision 2030 On Public Governance In The Kingdom Of Saudi Arabia. Retrieved from <https://asjp.cerist.dz/en/article/265346>
- Faruque, M. O. (2024). The Effects of Organizational Commitment, Knowledge, Attitude, and Awareness on Risk Management Effectiveness in Labs. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381514421_The_Effects_of_Organizational_Commitment_Knowledge_Attitude_and_Awareness_on_Risk_Management_Effectiveness_in_Labs
- Hayes, A. (2025). Enterprise Risk Management (ERM): What It Is and How It Works. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/e/enterprise-risk-management.asp>
- Mani, Z. A. (2024). Transforming Healthcare in Saudi Arabia: A Comprehensive Evaluation of Vision 2030's Impact. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/8/3277>
- Morsi, S. A. (2025). The role of risk management in the sustainability of production facilities in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/395515489_The_role_of_risk_management_in_the_sustainability_of_production_facilities_in_Saudi_Arabia#:~:text=This%20study%20explores%20the%20importance%20of%20comprehensive%20risk%20management,by%20quantifying%20th
- Mulyawati, S. D. (2024). Literature Review: The benefits of occupational health and safety management systems implementation for the safety of workers. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388943691_Literature_Review_The_benefits_of_occupational_health_and_safety_management_systems_implementation_for_the_safety_of_workers
- Omotayo, T. (2024). The Construction Industry's Future. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379858325_The_Construction_Industry's_Future
- Qassim, A. A. (2024). Healthcare Resilience in Saudi Arabia: The Interplay of Occupational Safety, Staff Engagement, and Resilience. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1660-4601/21/11/1428?utm>
- Suleiman, A. K. (2025). Transforming healthcare: Saudi Arabia's vision 2030 healthcare model. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20523211.2024.2449051#abstract>

Thomas, A. (2024). Digitally transforming the organization through knowledge management: a socio-technical system (STS) perspective. Retrieved from <https://www.emerald.com/ejim/article-pdf/27/9/437/9604913/ejim-02-2024-0114.pdf>

Vitrano, G. (2024). Effectiveness of Occupational Safety and Health interventions: a long way to go. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11111875/>

Zubair, A. S. (2024). The Role Of Visual Management Strategy In Risk Management In Saudi Universities According To Vision 2030: Applied Study At King Khalid University. Retrieved from <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/6847?utm>

الملاحق

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحثي

الدكتور/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة مخاطر، وأعمل حالياً على بحث بعنوان " أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030"، وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة المخاطر.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي. أرفق لكم نسخة من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة سواء بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة. أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام..

حسام عبد العزيز التويجري

طالب ماجستير إدارة مخاطر

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة المخاطر، وأعمل حالياً على بحث بعنوان "أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030"، كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة المخاطر. ونظراً لأهمية آرائكم القيمة، أرجو منكم التفضل بالإجابة على هذا الاستبيان وأؤكد لكم أن إجاباتكم ستكون محل تقدير كبير وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. لذا أرجو أن تكون إجاباتكم دقيقة وصادقة قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة.

شاكر لكم حسن تعاونكم

حسام عبد العزيز التويجري

طالب ماجستير إدارة مخاطر

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

المشرفين

أ.د. الفيصل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جراد

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الاسئلة العامة
60+	50-60	40-50	30-40	20-30	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الاستبيان
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تطبق المنشأة منهجية واضحة لإدارة المخاطر في جميع أنشطتها
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم تحديد المخاطر المحتملة قبل تنفيذ الأعمال التشغيلية
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تعتمد الإدارة على تقييم دوري للمخاطر لتقليل الخسائر
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم إدارة المخاطر في تعزيز استمرارية الأعمال
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسود ثقافة تشجع العاملين على الالتزام بإجراءات السلامة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم توفير برامج توعوية مستمرة حول السلامة والصحة المهنية
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يلتزم العاملون باستخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم الإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بشفافية دون خوف

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تلتزم المنشأة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم إجراء تفتيش دوري للتأكد من تطبيق معايير السلامة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توجد سياسات واضحة لمحاسبة المخالفين لإجراءات السلامة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم الالتزامات التنظيمية في تقليل الإصابات المهنية
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يساهم تطبيق إدارة المخاطر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد ثقافة السلامة في تحسين بيئة العمل
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يدعم الالتزام بالسلامة تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين سمعة المنشأة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أرى أن التكامل بين إدارة المخاطر وثقافة السلامة يعزز تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030

➤ <https://forms.gle/8ZeCk9owBoWisHke6>

Abstract

This study aimed to explore the impact of implementing risk management and an occupational safety and health culture on supporting the achievement of the goals of Saudi Vision 2030. This was accomplished by analyzing the relationship between institutional safety practices, adherence to professional regulations, and institutional performance in achieving national strategic goals. The study employed a quantitative methodology, collecting data through closed-ended questionnaires distributed to a sample of 250 participants from various institutions and sectors within the Kingdom. The results showed that implementing risk management, promoting a safety culture, and adhering to professional regulations and legislation have a direct and positive impact on supporting the achievement of the goals of Saudi Vision 2030. These practices contributed to improving the work environment, increasing employee awareness of risks, and enhancing institutional performance efficiency. Based on these findings, the study recommended strengthening institutional risk management programs, instilling a safety culture among all employees, strict adherence to professional regulations, providing continuous training, and establishing monitoring systems to evaluate performance and the effectiveness of practices. It also recommended engaging senior leadership in supporting these initiatives to achieve integration between institutional and national goals.

Keywords: Risk management, occupational safety, occupational health, regulatory compliance, organizational performance, Vision 2030, Kingdom of Saudi Arabia.

Midocean University
College of Management
Master's degree in Risk Management



**The Impact of Implementing Risk Management and Occupational Safety and Health
Culture in Supporting the Achievement of the Goals of Saudi Vision 2030**

Prepared by/

Hussam Abdulaziz Al-Tuwaijri

University ID/

252000472

Supervised by/

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr.Fayez Ali Jrad

Year

2026