

عنوان البحث

أثر تطبيق إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

إعداد الطالب/

حسام عبد العزيز التويجري

الرقم الجامعي/

٢٥٢٠٠٠٤٧٢

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

قائمة المحتويات:

٢	قائمة المحتويات:
٣	مقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٥	أهمية الدراسة:
٦	اهداف الدراسة:
٧	تساؤلات الدراسة:
٨	فرضيات الدراسة:
٨	الدراسات السابقة:
١٤	المنطلقات النظرية للدراسة:
١٦	المنهجية وطرق البحث:
١٨	أدوات الدراسة:
١٩	حدود الدراسة:
٢١	المراجع:

مقدمة:

تُعد رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ إحدى أكثر مبادرات الإصلاح الوطنية طموحًا على مستوى العالم، إذ تسعى إلى تنويع الاقتصاد، وتعزيز فعالية المؤسسات، وتحسين جودة الحياة بشكل عام. تُولي رؤية ٢٠٣٠ أولويةً أساسيةً لتنمية رأس المال البشري كعاملٍ مُحفِّزٍ للتقدم المُستدام. ومن الركائز الأساسية التي تدعم هذا التحول تهيئة بيئات عمل آمنة وصحية ومنتجة. 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 تُحسّن أيضًا كفاءة المؤسسات، وتُقلّل من انقطاعات التشغيل، وتُعزز مناخًا اقتصاديًا مُستدامًا (Carter، ٢٠٢٥).

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 ٢٠٣٠ (Omotayo، ٢٠٢٤).

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، وتعزيز 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، ٢٠٢٤).

لذلك، يُعد تحليل أثر تبني إدارة المخاطر وترسيخ ثقافة السلامة والصحة المهنية أمرًا بالغ الأهمية لفهم دورهما في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية ٢٠٣٠. 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 يحيي الأرواح البشرية فحسب، بل سيعزز أيضًا الأساس الذي يمكن من خلاله تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠ 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، ٢٠٢٥).

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 ٢٠٣٠ المتمثلة في الاستدامة والكفاءة والقدرة التنافسية (Agyemang-Beniako، ٢٠٢٤).

يبرز 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، ٢٠٢٤).

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 ٢٠٣٠. 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 ٢٠٣٠ - وتحديداً، "مجتمع نابض بالحياة"، و"اقتصاد مزدهر"، و"وطن طموح" (Fadhel، ٢٠٢٥).

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، ٢٠٢٤).

- الأهمية العملية:

من الناحية العملية، لهذا البحث آثارٌ بالغة الأهمية على السياسيين والهيئات التنظيمية وقادة الشركات في المملكة العربية السعودية. فمع تركيز رؤية ٢٠٣٠ 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، ٢٠٢٥).

بالنسبة للجهات الحكومية، يُقدم البحث رؤى 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 (Vitran، ٢٠٢٤).

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 التنوع الاقتصادي لرؤية ٢٠٣٠. كما يُشدد التقرير على أهمية التزام القيادة ومشاركة الموظفين، مُقدمًا حلولًا عملية لتعزيز الوعي بالسلامة والتدريب والمسؤولية في أماكن العمل السعودية (Mulyawati، ٢٠٢٤). 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، ٢٠٢٤).

اهداف 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 ٢٠٣٠.

- الأهداف الفرعية:

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

- ❖ دراسة العلاقة بين أساليب إدارة المخاطر الفعالة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في الشركات السعودية.
- ❖ تحليل أثر بناء ثقافة جيدة للسلامة والصحة المهنية على أداء الموظفين وإنتاجيتهم واستدامة المؤسسة.
- ❖ تحديد المشكلات والعقبات الرئيسية التي تحول دون التطبيق الناجح لممارسات إدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية في مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية.
- ❖ دراسة أهمية التزام القيادة ومشاركة الموظفين في بناء ثقافة سلامة استباقية تتوافق مع مبادئ المسؤولية والابتكار في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
- ❖ تقديم مجموعة من المقترحات العملية والمبادئ التوجيهية الاستراتيجية لتعزيز أنظمة إدارة المخاطر والسلامة المهنية في المنشآت السعودية، بما يتوافق مع أهداف التحول الوطني لرؤية ٢٠٣٠.

تساؤلات الدراسة:

- سؤال البحث الرئيسي:

إلى أي مدى يُسهم تبني إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟

- الأسئلة الفرعية:

- ❖ كيف تُؤثر الإدارة الجيدة للمخاطر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ داخل المؤسسات السعودية؟
- ❖ كيف يُمكن لثقافة السلامة والصحة المهنية الجيدة أن تُحسّن أداء الموظفين وإنتاجيتهم واستدامة المؤسسة بشكل عام؟
- ❖ ماهي المعوقات والمشاكل الرئيسية التي تُعيق التطبيق الناجح لممارسات إدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية في أماكن العمل السعودية؟
- ❖ كيف يُؤثر التزام القيادة ودعم الإدارة على تطوير ثقافة سلامة استباقية تتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

- ❖ إلى أي مدى يُساهم وعي الموظفين وتدريبهم ومشاركتهم في تحسين أداء السلامة في مكان العمل في المؤسسات السعودية؟
- ❖ ما هي التقنيات العملية والإجراءات السياسية التي يُمكن التوصية بها لتحسين تكامل إدارة المخاطر وثقافة السلامة المهنية مع الأهداف الوطنية لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟

فرضيات الدارسة:

- الفرضية الرئيسية

إن تبني إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية لا يُسهمان بشكل كبير في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

- الفرضيات الفرعية

- ❖ تُؤثر أساليب إدارة المخاطر الفعّالة إيجاباً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية ٢٠٣٠ داخل الشركات السعودية.
- ❖ تُحسّن ثقافة السلامة والصحة المهنية المتينة في مكان العمل أداء الموظفين وإنتاجيتهم واستدامة المؤسسة بشكل عام.
- ❖ يُعزز التزام القيادة ودعم الإدارة بشكل كبير إرساء ثقافة سلامة استباقية تتماشى مع رؤية ٢٠٣٠.
- ❖ يُعزز وعي الموظفين وتدريبهم ومشاركتهم تبني وفعالية تدابير السلامة والصحة المهنية.
- ❖ تؤثر العقبات والصعوبات التنظيمية سلباً على التبني الفعال لمبادئ إدارة المخاطر والسلامة المهنية.
- ❖ يُعزز استخدام التقنيات العملية والتدابير التشريعية تكامل إدارة المخاطر وثقافة السلامة مع الأهداف الوطنية لرؤية ٢٠٣٠.

الدراسات السابقة:

تمثل رؤية ٢٠٣٠ الخطة الاجتماعية والاقتصادية الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية التي تهدف إلى تعزيز التنوع الاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة. تم إطلاق هذه الرؤية في أبريل ٢٠١٦، 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 ٢٠٣٠. تستكشف هذه الدراسة "نموذج الرعاية" المبتكر وإمكاناته لتغيير الرعاية الصحية السعودية. قبل رؤية ٢٠٣٠، 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 ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠ 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 الانتقال إلى 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، ٢٠٢٥).

أعلنت المملكة العربية السعودية عن برنامجين مهمين لتنويع اقتصادها وتحسين الحوكمة: برنامج التحول الوطني (NTP) ورؤية ٢٠٣٠. يهدف برنامج التحول الوطني، الذي دخل حيز التنفيذ في عام ٢٠١٦، 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 ٢٠٣٠ أهدافاً مثل إنشاء مناطق اقتصادية جديدة وخصخصة الشركات المملوكة للدولة والاستثمار في السياحة والتكنولوجيا والطاقة المتجددة. بحلول عام ٢٠٢٣، من المتوقع أن يكون حوالي ٨٧٪ من البرامج مكتملاً 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 ٢٠٣٠ تسعى ثوريًا لتنويع الاقتصاد وتحسين جودة حياة السكان من خلال مواءمة ممارسات الحوكمة مع المعايير العالمية ومعالجة الوضع الاجتماعي والسياسي الفريد للمملكة (Fakhreddine, ٢٠٢٥).

تسعى رؤية السعودية ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠. أُجري بحث شامل في الأدبيات في قواعد بيانات PubMed وCINAHL وScopus للأوراق البحثية المنشورة بين عامي ٢٠١٦ و٢٠٢٤. وشملت معايير البحث "التعاون بين التخصصات"، و"التمريض"، و"الإدارة الصحية"، و"خدمات الطوارئ"، و"المملكة العربية السعودية"، و"رؤية ٢٠٣٠"، ومرادفاتها. تم تقييم الجودة المنهجية للدراسات المشمولة باستخدام أداة تقييم الطرق المختلطة (MMAT). وقد استوفت ١٨ 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 ٢٠٣٠. ويلزم إجراء المزيد من الدراسات لتقييم أثر التعاون بين المهن على نتائج المرضى، وأداء نظام الرعاية الصحية، ورضا الموظفين في سياق رؤية ٢٠٣٠ (ALdhafeeri, ٢٠٢٤).

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 ٣٥٢ إجابة صحيحة،

وُحُلَّت 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 ٢٠٣٠ (Alshammari, ٢٠٢٥).

مع تزايد عدد الأخطاء الطبية، من الضروري بناء ثقافة سلامة قوية ونظام فعال للإبلاغ عن الأحداث. وكجزء من الرؤية الوطنية السعودية للتحويل الصحي ٢٠٣٠، 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 ٢٠٢٢، 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 ١٤٥,٦٥٧ أخصائي رعاية صحية من ٣٩٢ مستشفى. وكشفت النتائج أن متوسط معدل الاستجابة الإيجابية للإبلاغ عن المشكلات المتعلقة بالثقافة تراوح بين ٥٠٪ و ٧٠٪. 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 ارتباطًا سلبيًا قويًا بين سعة الأسرة والإبلاغ عن أحداث السلامة، والاستجابة للأخطاء، وعدد الأحداث المُبلَّغ عنها ($r = -0.935$ ، $p < 0.05$ ، على التوالي)، وارتباطًا إيجابيًا قويًا بين الإبلاغ عن أحداث السلامة والاستجابة للأخطاء ($r = 0.980$ ؛ $p < 0.01$). أفاد ما يقرب من ٧٥٪ من مقدمي الرعاية الصحية بانخفاض في حوادث السلامة خلال الاثني عشر شهرًا الماضية، مما يُظهر تباينًا منخفضًا ومفاجئًا في معدل حدوث الحوادث، يتراوح بين ٠ و ٢٠ حادثة (Alkahf، ٢٠٢٤).

يُقيم هذا التحليل السريع والشامل الأثر الثوري لرؤية ٢٠٣٠ على قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. تهدف رؤية ٢٠٣٠، 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 ٢٠٣٠ ونتائجها الملموسة، مُقدّمًا رؤى قيّمة حول مشهد الرعاية الصحية المتغير في المملكة العربية السعودية. علاوةً على ذلك، يُقيم 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 ٢٠٣٠ 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، ٢٠٢٤).

هدفت دراسة (Zubair، ٢٠٢٤) إلى تسليط الضوء على أهمية استراتيجية الإدارة المرئية في إدارة المخاطر بالمؤسسات السعودية وفقًا لرؤية ٢٠٣٠ (بحث تطبيقي بجامعة الملك خالد من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠٢٢). صُممت ثلاث فرضيات باستخدام أسلوب الإدارة المرئية، وأعدّ 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 ٠,٧٠١. يتوسط

برنامج تعزيز حوكمة العمل الحكومي في رؤية ٢٠٣٠ العلاقة بين استراتيجية الإدارة المرئية وإدارة المخاطر بجامعة الملك خالد، بقيمة ارتباط متعددة قدرها ٠٠,٦٤٦. أوصت الدراسة بتنقيف موظفي الجامعة حول أهمية استخدام استراتيجية وبرنامج الإدارة المرئية لتحسين حوكمة العمل الحكومي وفقاً لرؤية ٢٠٣٠، والذي يجب أن ينعكس في مؤشرات إدارة المخاطر.

تُحلل دراسة (Qassim، ٢٠٢٤) 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 ١٢٧ 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 و SE، وأن SR يؤثر بشكل كبير على HOR. بالإضافة إلى ذلك، يؤثر SE بشدة على HOR. يوضح هذا البحث أيضًا تأثيرًا وساطة جزئيًا لـ SE و SR في العلاقة بين OHS و HOR. يوفر النموذج قوة تفسيرية قوية لـ HOR و SE و SR. 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 ٢٠٣٠.

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، ٢٠٢٣).

المنطلقات النظرية 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 موازنة سياسات السلامة المهنية مع أهداف رؤية ٢٠٣٠، مما يُهيئ بيئة عمل أكثر أماناً تُزيد الإنتاجية، وتُقلّل الحوادث، وتُعزّز النمو الوطني على المدى الطويل (Bautista-Bernal، ٢٠٢٤).

- 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 المحتملة 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 ٢٠٣٠، 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، ٢٠٢٥).

- نظرية رأس المال البشري والأداء المؤسسي

تؤكد نظرية رأس المال البشري على ضرورة الاستثمار في معارف العاملين ومهاراتهم ورفاهيتهم لتحسين نجاح المؤسسة. يُسهم الكادر المثقف في مفاهيم إدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية في جعل العمليات أكثر أمانًا وكفاءة 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 أيضًا من التزامهم بأهداف رؤية ٢٠٣٠، مما يُتيح مجتمعًا نابضًا بالحياة واقتصاديًا مزدهرًا مدعومًا برأس مال بشري كفؤ وآمن (Bai، ٢٠٢٤).

- 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 نهجًا اجتماعيًا تقنيًا يوازن بين الأنظمة الآلية ولوائح السلامة ومشاركة الموظفين. تقدم نظرية النظم الاجتماعية التقنية إطارًا 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، ٢٠٢٤).

- 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 ٢٠٣٠ من خلال تشجيع المؤسسات المسؤولة والمبدعة والواعية بالسلامة، والتي تساهم في التنمية الوطنية (Alotaibi، ٢٠٢٢).

المنهجية وطرق البحث:

- تصميم البحث

ستعتمد هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا كميًا، باستخدام أسلوب وصفي تحليلي، لتقييم أثر تبني إدارة المخاطر وثقافة السلامة والصحة المهنية على تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠. 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 ٢٠٣٠، 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 ١٠٠ إلى ١٥٠ فرد، مما يوفر قوة إحصائية كبيرة للتحليل والتعميم. وسيُقيم 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 ٢٠٣٠. 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 مُعرفات 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 ٢٠٣٠.

- 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 ٢٠٣٠. 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 تُمثل البيانات المجمعة رؤية 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 ٢٠٣٠.

- أدوات التوثيق وحفظ السجلات

ستُستخدم تقنيات دقيقة للتوثيق وحفظ السجلات لتخزين وإدارة نتائج الاستبيانات بأمان. ستضمن قواعد البيانات وجداول 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.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية

تقتصر هذه الدراسة على الموظفين، المشرفين، والمديرين في المؤسسات السعودية التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، 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 ٢٠٣٠ 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 ٢٠٢٥. تم تحديد هذا الإطار الزمني لضمان تحديث المعلومات وارتباطها بالجهود الحالية لتطبيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ 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.

- 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_Organization_al_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>

Midocean University

College of Management

Master of Risk Management



Research Name:

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. Al-Faisal Abdulhameed

Dr. Fayez Jarad

Academic Year:

2025