

تقييم ممارسات إدارة المخاطر وعلاقتها بالسلوك القيادي والتنظيمي

إعداد الطالب/

عبدالله ادم الصومالي

الرقم الأكاديمي: 233002265

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

2024

المقدمة

الحمد لله والشكر لله الذي بنعمته تتم الصالحات،  
والصلاة والسلام على خير رسل الله سيدنا محمد صلى الله  
عليه وسلم

في بداية الأمر أحب أن أقدم شكري وتقديري إلى  
كل من ساعدني، وأقدم له أيضًا كل الاحترام  
والتقدير في جمع ما يتعلق بهذا  
البحث

في الحقيقة أحب أن ننفعنا الله به كثيرًا سواء كان  
من الطلاب وهيئة التدريس، ومتمنيًا من الله أن يجعل  
مستوى البحث هو ما  
تريدونه

مع ذلك يتخصص هذا البحث في إدارة مخاطر  
المؤسسة وعنوانه تقييم ممارسات إدارة المخاطر  
وعلاقتها بالسلوك القيادي والتنظيمي، راجي من الله  
العليقدير أن يحمل هذا البحث المستوى  
الفكري والعلمي والثقافي الذي تنتظروه، وأن  
ينفعنا به الله كثيرًا

إدارة المخاطر تعتبر من أهم العمليات في أي  
منظمة حديثة، فهي تساعد على التنبؤ بالمخاطر  
المحتملة وتطوير استراتيجيات للتعامل معها  
بفعالية. يرتبط السلوك القيادي والتنظيمي  
ارتباطًا وثيقًا بإدارة المخاطر، حيث يمكن أن  
تؤثر الأنماط القيادية والثقافة التنظيمية بشكل  
كبير على كيفية إدارة المنظمة للمخاطر، تتداخل  
إدارة المخاطر بشكل وثيق مع السلوك القيادي  
والتنظيمي. يهدف هذا البحث إلى تقييم ممارسات  
إدارة المخاطر وعلاقتها بالسلوك القيادي  
والتنظيمي في شركة التقنيات البيئية العالمية

## الفصل الأول: المقدمة

### مقدمة عامة 1.1

- تعريف إدارة المخاطر: تحليل المخاطر المحتملة ووضع خطط للتعامل معها.
- تعريف السلوك القيادي: الطرق التي يتبعها القادة في توجيه وتنسيق جهود الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة.
- تعريف السلوك التنظيمي: دراسة سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمة وتأثيره على أداء المنظمة.

### أهمية البحث 1.2

يعتبر هذا البحث مهمًا لأنه يستكشف العلاقة بين ممارسات إدارة المخاطر والسلوك القيادي والتنظيمي، ويسلط الضوء على كيفية تأثير القيادة والثقافة التنظيمية على كفاءة إدارة المخاطر. يمكن أن تساعد النتائج في تطوير استراتيجيات جديدة لتحسين إدارة المخاطر وتعزيز الأداء التنظيمي.

- إدارة المخاطر: تقليل الخسائر وزيادة الكفاءة.
- السلوك القيادي: تأثير القيادة الجيدة على تحفيز الموظفين وتحسين الأداء.
- السلوك التنظيمي: تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.

### أهداف البحث 1.3

- تقييم ممارسات إدارة المخاطر.
- تحديد العلاقة بين إدارة المخاطر والسلوك القيادي.
- تحديد العلاقة بين إدارة المخاطر والسلوك التنظيمي.
- تقديم توصيات لتحسين ممارسات إدارة المخاطر بناءً على النتائج.

### 1.4 أسئلة البحث

- ما هي ممارسات إدارة المخاطر المتبعة في المنظمات؟
- كيف يؤثر السلوك القيادي على إدارة المخاطر؟
- كيف يؤثر السلوك التنظيمي على إدارة المخاطر؟

### 1.5 فرضيات البحث

- فرضية 1: توجد علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة المخاطر والسلوك القيادي الفعّال.
- فرضية 2: توجد علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة المخاطر والسلوك التنظيمي الإيجابي.

### 1.6 حدود البحث

- الزمانية: الربع الثالث من سنة 2024.
- المكانية: موظفين شركة التقنيات البيئية العالمية.
- البشرية: العينة المختارة من الموظفين والقادة.

---

## الفصل الثاني: الإطار النظري

### 2.1 إدارة المخاطر

- تعريف إدارة المخاطر :عملية تحديد، تقييم، واستجابة للمخاطر.
- مراحل إدارة المخاطر:
  - تحديد المخاطر :استخدام أدوات مثل SWOT لتحليل المخاطر
  - تقييم المخاطر :تقييم احتمال وتأثير كل مخاطرة.
  - استجابة المخاطر :تحديد استراتيجيات للتعامل مع المخاطر (تجنب، تقليل، نقل، أو قبول المخاطر).
  - مراقبة المخاطر :متابعة وتقييم فعالية استراتيجيات إدارة المخاطر.

## 2.2 السلوك القيادي

- تعريف السلوك القيادي :تأثير القادة على الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف المنظمة.
- أنماط القيادة:
  - القيادة التحويلية :تحفيز وتشجيع الموظفين لتحقيق أداء أعلى.
  - القيادة التبادلية :تبادل المنافع بين القائد والمرؤوسين.
  - القيادة الديمقراطية :مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات.
  - القيادة الأوتوقراطية :اتخاذ القرارات دون مشاورة الآخرين.

## 2.3 السلوك التنظيمي

- تعريف السلوك التنظيمي :دراسة سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمة.
- عناصر السلوك التنظيمي:
  - الثقافة التنظيمية :القيم والمعتقدات التي تميز المنظمة.
  - الاتصال التنظيمي :عملية نقل المعلومات بين الأفراد والجماعات.
  - الدوافع والتحفيز :العوامل التي تحفز الأفراد على العمل بكفاءة.

## 2.4 علاقة إدارة المخاطر بالسلوك القيادي والتنظيمي

- تأثير القيادة على إدارة المخاطر :كيف يمكن للقيادة أن يدعموا أو يعوقوا ممارسات إدارة المخاطر.
  - التكامل بين إدارة المخاطر والسلوك التنظيمي :دور الثقافة التنظيمية والتواصل في تعزيز إدارة المخاطر.
  - دراسات حالة :أمثلة على منظمات نجحت أو فشلت في إدارة المخاطر بناءً على سلوكها القيادي والتنظيمي.
- 

## الفصل الثالث: منهجية البحث

### 3.1 منهج البحث

- نوع البحث :بحث وصفي تحليلي.
- تصميم البحث :سيتم ارسال استبيانات تحتوي على أسئلة محددة وموجهة للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة من العينة المستهدفة.

### 3.2 عينة البحث

- حجم العينة :20 موظف وقائد من مختلف الأقسام .
- طريقة اختيار العينة :موظفين وقائدات شركة التقنيات البيئية العالمية .

### 3.3 أداة جمع البيانات

- الاستبيان :استبيان مكون من أربعة أقسام لجمع البيانات حول ممارسات إدارة المخاطر، السلوك القيادي، السلوك التنظيمي، والعلاقة بينهم .

### 3.4 إجراءات جمع البيانات

- جمع البيانات :توزيع الاستبيان عبر البريد الإلكتروني .
  - تحليل البيانات :استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات.
- 

## الفصل الرابع: تحليل البيانات والنتائج

## تحليل البيانات 4.1

- التحليل الوصفي: تحليل التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.
- التحليل الاستدلالي: اختبار الفرضيات باستخدام اختبارات إحصائية مثل اختبار  $t$  وتحليل التباين.

## النتائج 4.2

- عرض النتائج: جداول ورسوم بيانية توضح النتائج الرئيسية.
- مناقشة النتائج: تفسير النتائج وربطها بأسئلة البحث وفرضياته.

---

## الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

### 5.1 الاستنتاجات

- ملخص الاستنتاجات: تلخيص النتائج الرئيسية للبحث.
- تأكيد الفرضيات: تأكيد أو رفض الفرضيات بناءً على النتائج.

### 5.2 التوصيات

- توصيات لتحسين إدارة المخاطر: تقديم توصيات عملية للمنظمات لتحسين ممارسات إدارة المخاطر.
- توصيات لتعزيز السلوك القيادي والتنظيمي: اقتراح استراتيجيات لتعزيز القيادة الفعالة والسلوك التنظيمي الإيجابي.

### 5.3 التطلعات المستقبلية

- اقتراحات للبحوث المستقبلية: اقتراح مواضيع وأسئلة بحثية يمكن دراستها في المستقبل.

---

## نموذج الاستبيان

### القسم الأول: المعلومات العامة

1. العمر: \_\_\_\_\_
2. الجنس: \_\_\_\_\_

- ذكر
- أنثى
- 3. المؤهل العلمي:
  - ثانوية عامة
  - دبلوم
  - بكالوريوس
  - ماجستير
  - دكتوراه
- 4. عدد سنوات الخبرة:
  - أقل من 5 سنوات
  - 5-10 سنوات
  - 11-15 سنة
  - أكثر من 15 سنة
- 5. القطاع الذي تعمل فيه:
  - حكومي
  - خاص
  - غير ربحي

### القسم الثاني: ممارسات إدارة المخاطر

1. هل تتبع منظمتك سياسة محددة لإدارة المخاطر؟
  - نعم
  - لا
2. كيف تقيم فعالية هذه السياسات في التعامل مع المخاطر؟
  - عالية جداً
  - عالية
  - متوسطة
  - منخفضة
  - منخفضة جداً
3. كيف يتم تحديد المخاطر في منظمتك؟
  - تقييم دوري
  - استجابة للأحداث
  - غير ذلك (يرجى التحديد) \_\_\_\_ :

### القسم الثالث: السلوك القيادي

1. كيف تقيم أداء القيادة في منظمتك؟
  - ممتاز
  - جيد جداً
  - جيد

- مقبول
- ضعيف
- 2. هل يشارك القادة في منظمتك في وضع استراتيجيات إدارة المخاطر؟
  - نعم
  - لا
- 3. كيف تقيم قدرة القادة على تحفيز الموظفين للتعامل مع المخاطر؟
  - عالية جدًا
  - عالية
  - متوسطة
  - منخفضة
  - منخفضة جدًا

#### القسم الرابع: السلوك التنظيمي

- 1. كيف تصف بيئة العمل في منظمتك؟
  - محفزة
  - داعمة
  - محايدة
  - غير داعمة
  - مثبطة
- 2. هل تتبع منظمتك سياسات لتعزيز التواصل الفعال بين الموظفين؟
  - نعم
  - لا
- 3. كيف تقيم مستوى الرضا الوظيفي في منظمتك؟
  - مرتفع جدًا
  - مرتفع
  - متوسط
  - منخفض
  - منخفض جدًا

#### القسم الخامس: العلاقة بين ممارسات إدارة المخاطر والسلوك القيادي والتنظيمي

- 1. هل تعتقد أن السلوك القيادي في منظمتك يساهم في تحسين إدارة المخاطر؟
  - نعم
  - لا

2. هل تعتقد أن بيئة العمل والسلوك التنظيمي يؤثران على فعالية إدارة المخاطر في منضمتك؟

- نعم
- لا

3. يرجى توضيح أي ملاحظات إضافية حول العلاقة بين إدارة المخاطر والسلوك القيادي والتنظيمي \_\_\_\_\_ :

---

•

## • المصادر

- James Lam (2003) "Enterprise Risk Management: From Incentives to Controls
- Michel Crouhy, Dan Galai, and Robert Mark (2013) The of Risk Management,
- Kenneth Blanchard (2013) Leadership and the One Minute Manager