

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة مخاطر



دور الثقافة التنظيمية للسلامة في تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال
لأنظمة إدارة المخاطر: دراسة ميدانية على القطاعات الهندسية.

إعداد الطالب/

احمد عبداللطيف سندي

الرقم الجامعي/

252000499

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي: 2025

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة:
6	أهداف الدراسة:
6	تساؤلات الدراسة
7	فروض الدراسة:
7	الفروض الفرعية:
8	الدراسات السابقة:
16	الفجوة البحثية:
17	المنطلقات النظرية للدراسة:
19	المنهجية وطرق البحث:
20	ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
20	رابعاً: أداة الدراسة
23	المراجع

مقدمة:

تشكل السلامة والصحة المهنية أحد أهم المرتكزات التي تقوم عليها استدامة المنظمات، خصوصاً في القطاعات التي تتسم طبيعة عملها بارتفاع معدلات المخاطر، مثل القطاعات الهندسية التي تعتمد على التشغيل التقني والتعامل المباشر مع المعدات والمواد والأجهزة، وقد أدى التطور الصناعي والتكنولوجي المتسارع إلى زيادة حجم المخاطر المهنية، مما جعل المؤسسات تسعى إلى تبني أنظمة وقائية متكاملة للتقليل من الحوادث والإصابات في مواقع العمل، إلا أن هذه الأنظمة لا يمكن أن تحقق أهدافها بكفاءة ما لم تُدعم بثقافة تنظيمية تتبنى السلامة بوصفها قيمة أساسية وليست مجرد تعليمات إجرائية إلزامية . (Küçük et al., 2024)

تُعد الثقافة التنظيمية إطاراً موجهاً لسلوك الأفراد داخل المنظمة، فهي تمثل مجموعة من القيم والمعتقدات والاتجاهات والأعراف التي يتشاركها العاملون، وتحدد طريقة فهمهم للمهام وكيفية أدائهم للأدوار وإدراكهم للمسؤوليات، وقد تناولت العديد من الدراسات أهمية الثقافة التنظيمية في دعم الأنشطة المؤسسية. (الجنابي وداود، 2024)

إن الثقافة التنظيمية لا ترتبط فقط بالأداء العام، بل قد تمتد لتكون عنصراً مؤثراً في المجالات التشغيلية ذات الطبيعة التنافسية، كما أشارت دراسة الديب وآخرون (2023) التي أوضحت أهمية القيم والمعتقدات التنظيمية في دعم القدرة التنافسية في القطاع الفندقي، وهذا يدل على أن الثقافة التنظيمية ليست مفهوماً ثابتاً، بل تتغير تبعاً للسياق الوظيفي وطبيعة القطاع. (الدیب وآخرون، 2023)

أوضحت دراسة خمقاني وبوختالة (2024) أهمية تبني برامج تدريبية وتوعوية لتعزيز الصحة والسلامة المهنية في شركة سوناطراك، مؤكدة أن جهود الوقاية لا يمكن أن تتجح دون دعم ثقافي مؤسسي يرسخ المفاهيم السلوكية الآمنة.

كما تناولت دراسة (Ramadhan et al. (2025) جانباً مهماً يرتبط بثقافة السلامة، وهو ثقافة اللوم داخل المؤسسات، وأشارت إلى أن المؤسسات التي تتبنى نمطاً صارماً في محاسبة الأخطاء تميل إلى ضعف الإبلاغ عن المخاطر، مما يؤثر على منظومة السلامة بشكل عام.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن ثقافة السلامة ليست مجرد إطار فكري، بل هي ممارسة عملية تنعكس على سلوك العاملين ومستوى الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر.

مشكلة الدراسة

تُعد الحوادث المهنية في القطاعات الهندسية من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الإنتاجية، لما تسببه من خسائر بشرية ومادية وتعطيل لعمليات الإنتاج، وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن انخفاض مستوى الثقافة التنظيمية للسلامة يعد من العوامل الأساسية التي تسهم في ارتفاع معدلات تلك الحوادث، حيث أكدت دراسة Küçük وآخرون (2024) أن ضعف ثقافة السلامة يؤدي إلى زيادة المخاطر المهنية والتكاليف التشغيلية، في حين أن تعزيزها يسهم في تحسين الأداء والإنتاجية.

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية في سياقات مختلفة مثل التفوق الاستراتيجي (الجنابي وداود، 2024)، مقاومة التغيير (بازيد وفتاح، 2024)، والميزة التنافسية (الديب وآخرون، 2023)، إلا أن هذه الدراسات لم تُركز بشكل مباشر على ثقافة السلامة بوصفها مدخلاً وقائياً يهدف إلى تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر، مما يكشف عن قصور في تغطية الجانب المهني والعملياتي للثقافة التنظيمية ضمن بيئات العمل عالية الخطورة.

كما تناولت دراسات أخرى مثل Opoku et al. (2020) و Solmaz et al. (2020) العلاقة بين ثقافة السلامة والحوادث في صناعات التعدين والموانئ، وأكدت على الدور الإيجابي للثقافة التنظيمية في خفض معدلات الإصابات، إلا أن هذه الدراسات اقتصرَت على قطاعات صناعية محددة تختلف في طبيعة العمليات والمخاطر عن القطاعات الهندسية، مما يجعل الحاجة ملحة لتطبيق هذا المفهوم في سياق ميداني مختلف ذي خصوصية مهنية عالية.

أشارت دراسة Ramadhan et al. (2025) إلى أن ضعف التواصل التنظيمي وثقافة اللوم يؤثران سلباً على سلوك السلامة، مما يجعل من الضروري دراسة الثقافة التنظيمية للسلامة ليس فقط كقيمة تنظيمية، بل كأداة سلوكية داعمة للامتثال الوقائي داخل مواقع العمل الهندسية، إلا أن الأدبيات ما تزال تقتصر إلى دراسات تربط بشكل منهجي ومباشر بين أبعاد ثقافة السلامة وفعالية إدارة المخاطر في هذا القطاع.

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في وجود فجوة بحثية تتمثل في عدم وضوح درجة تأثير الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها المختلفة على تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر في القطاعات الهندسية.

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

أولاً: الأهمية العلمية:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية للسلامة وعلاقتها بتقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر.
- توضح الدور المحوري للثقافة التنظيمية بوصفها أحد العوامل المؤثرة في سلوك العاملين داخل بيئات العمل الهندسية.
- توفر إطاراً علمياً يمكن الاستفادة منه في تطوير نماذج تفسيرية تربط بين ثقافة السلامة ومستوى المخاطر المهنية.
- تساعد الدراسة في سد فجوة بحثية في الدراسات العربية التي تناولت موضوع السلامة المهنية من منظور ثقافي تنظيمي.
- تمكن الباحثين من الاستفادة من الأدوات التحليلية والقياسات المعتمدة في الدراسة لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية..

ثانياً: الأهمية العملية:

- تقدم الدراسة مؤشرات واضحة للقيادات الإدارية في القطاعات الهندسية حول كيفية تعزيز ثقافة السلامة لتقليل الحوادث المهنية.
- تساعد نتائج الدراسة في تحسين سياسات وإجراءات إدارة المخاطر بما ينعكس على سلامة العاملين ورفع جودة بيئة العمل.

- تسهم في دعم اتخاذ القرارات المتعلقة ببرامج التدريب والتوعية والسلامة المهنية داخل المؤسسات.
- توفر معايير يمكن تطبيقها لقياس مستوى الالتزام بنظام إدارة المخاطر وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها.
- تساهم في تقليل الخسائر المادية والبشرية الناتجة عن الحوادث المهنية عبر تعزيز السلوكيات الآمنة.
- تساعد في رفع الإنتاجية والاستدامة التشغيلية من خلال خلق بيئة عمل أكثر أمانًا واستقرارًا...

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها (القيم الداعمة للسلامة، ممارسات وإجراءات السلامة، التدريب والتوعية، الاتصال والسلامة التنظيمية) على الحد من الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر في القطاعات الهندسية، وتتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية، من أهمها:

- قياس مستوى الثقافة التنظيمية للسلامة داخل القطاعات الهندسية محل الدراسة.
- تحديد درجة الالتزام بتطبيق أنظمة وإجراءات إدارة المخاطر لدى العاملين.
- تحليل العلاقة بين كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية للسلامة ومعدل الحوادث المهنية.
- التعرف على دور التدريب والتوعية في تعزيز الامتثال لأنظمة السلامة.
- اقتراح آليات عملية لتعزيز ثقافة السلامة وتقليل السلوكيات المهنية الخطرة..

تساؤلات الدراسة

السؤال الدراسة الرئيسي: ما أثر الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها المختلفة على تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر في القطاعات الهندسية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية للسلامة السائد في القطاعات الهندسية محل الدراسة؟

- ما مستوى الامتثال لأنظمة وإجراءات إدارة المخاطر لدى العاملين في هذه القطاعات؟
- ما أثر بُعد القيم الداعمة للسلامة في تقليل الحوادث المهنية؟
- ما أثر ممارسات وإجراءات السلامة في تعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر؟
- ما دور التدريب والتوعية بالسلامة المهنية في الحد من السلوكيات المهنية غير الآمنة؟
- كيف يسهم الاتصال التنظيمي والتواصل بين الإدارة والعاملين في تحسين أداء نظام إدارة المخاطر؟
- ما المقترحات المناسبة لتعزيز ثقافة السلامة وتحسين الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر في القطاعات الهندسية؟ ؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها المختلفة وتقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر في القطاعات الهندسية.

الفروض الفرعية:

H1-1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الداعمة للسلامة وتقليل الحوادث المهنية في القطاعات الهندسية.

H1-2: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات وإجراءات السلامة وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر.

H1-3: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوعية بالسلامة وتقليل السلوكيات المهنية الخطرة لدى العاملين.

H1-4: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال والتنظيم والتواصل الداخلي وتحسين الالتزام بإجراءات السلامة.

H1-5: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية للسلامة ككل وتحسين الفاعلية العامة لنظام إدارة المخاطر في القطاعات الهندسية.

الدراسات السابقة:

دراسة (الجنابي وداود، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) في تحقيق التفوق الاستراتيجي في شركة ما بين النهرين العامة لإنتاج البذور، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عينة الدراسة من (232) استبانة موزعة على العاملين، تم اعتماد (225) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استرجاع بلغت (96.9%)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS V.23.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية والتفوق الاستراتيجي، وكانت أعلى علاقة ارتباط عند بعد المعتقدات التنظيمية، مما يشير إلى أن تعزيز الممارسات الثقافية كتشجيع طرح الأفكار وتحسين السلوك التنظيمي يسهم في رفع مستوى التفوق الاستراتيجي للشركة.

وأوصت الدراسة بتشجيع الإدارة للعاملين على تحمل المسؤولية والمشاركة في مناقشات علمية وتطوير الأفكار والخدمات، وتوفير الوقت اللازم لتنظيم العمل وإنجاز المهام، ومعالجة جوانب الضعف المرتبطة بالقيم التنظيمية وخاصة ما يتعلق بالضغوط والمخاطر التي تؤثر على قدرة التفكير لدى الموظفين..

دراسة (بازيد و فتاح، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية ودورها في مواجهة مقاومة التغيير لدى أفراد العينة في المعهد التقني/ شيخان، وذلك من خلال دراسة أبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في (الاحتواء، التجانس، الدعم الإنساني، المناخ التنظيمي) وعلاقتها بمقاومة التغيير.

استخدمت الدراسة استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتحليل الانحدار والارتباط المتعدد لغرض اختبار فرضيات البحث.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومقاومة التغيير، باستثناء بعد التجانس الذي لم تظهر نتائجه وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مع مقاومة التغيير.

وأوصت الدراسة بعدد من المقترحات من أهمها: تعزيز أبعاد الثقافة التنظيمية التي تسهم في الحد من مقاومة التغيير، وتوفير مناخ تنظيمي داعم، بالإضافة إلى الاهتمام برفع مستوى الاحتواء والدعم الإنساني لتحسين تفاعل العاملين مع التغييرات التنظيمية المستقبلية..

دراسة (الديب وآخرون، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية) وتحقيق الميزة التنافسية في فنادق الأربع نجوم في محافظة طرطوس. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عينة البحث من العاملين في فنادق الأربع نجوم، حيث تم توزيع (126) استمارة استبيان، وكانت (105) استمارة صالحة للتحليل، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الميزة التنافسية، وبيّنت أن تعزيز القيم والمعتقدات التنظيمية يسهم في رفع المستوى التنافسي للفنادق. وأوصت الدراسة بـ السعي إلى تعزيز انتماء العاملين للمؤسسات الفندقية، والاهتمام بالمعتقدات التنظيمية لما لها من أثر في تحسين تنافسية الفنادق ورفع جودة الأداء المؤسسي..

دراسة (طلال الدين وآخرون، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية) في تحقيق الميزة التنافسية في فنادق الأربع نجوم في محافظة طرطوس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عينة الدراسة من العاملين في فنادق الأربع نجوم، حيث تم توزيع (126) استمارة استبيان، وكانت (105) منها صالحة للتحليل الإحصائي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والميزة التنافسية، حيث يسهم تعزيز القيم والمعتقدات التنظيمية في رفع مستوى التنافسية الفندقية. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة انتماء العاملين للمنشآت الفندقية وتعزيز المعتقدات التنظيمية لما لها من دور في رفع مستوى التنافسية وتحسين جودة الأداء.

دراسة (محمد وجبر، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الرئيس للثقافة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً في تأثيرها على التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وبيان علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيقها في ديوان محافظة ميسان، وقد استهدفت الدراسة الموظفين الجدد بشكل خاص لارتباط موضوعها بالتنشئة الاجتماعية، حيث بلغت نسبة الموظفين الذين لم يمض على تعيينهم سنة واحدة حوالي 44% من العينة.

وتكوّنت عينة الدراسة من (230) استمارة استبيان موزعة، تم استرجاع (219) استمارة، وكانت الاستثمارات الصالحة للتحليل (209) استمارة، بنسبة استجابة بلغت 90.8%.

وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل: اختبار التوزيع الطبيعي، التحليل العاملي التوكيدي، معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، معامل الارتباط (Pearson)، ونمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، وذلك عبر البرامج الإحصائية SPSS v.23 و Amos v.23.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و التنشئة الاجتماعية التنظيمية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الثقافة الديمقراطية والمرنة في ديوان محافظة ميسان، وتشجيع الاستماع لآراء الموظفين ومقترحاتهم، لما له من أثر في تعزيز التنشئة الاجتماعية وتحسين الاندماج التنظيمي..

دراسة (الحارثي والشماسي، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم، المعتقدات، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) في تعزيز العمل التطوعي في القطاعات الحكومية بجامعة أم القرى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (300) منسوب ومنسوبة من جامعة أم القرى.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع الثقافة التنظيمية جاء بدرجة (موافق)، كما وُجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز العمل التطوعي عند مستوى (0.01). وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالثقافة التنظيمية، وتشجيع موظفي القطاعات الحكومية على المشاركة في العمل التطوعي ودعمه.

دراسة (ميا وآخرون، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم، المعتقدات، الأعراف، التوقعات) في تحقيق التوجه الريادي في الشركة محل الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (60) موظفاً من مختلف المستويات الإدارية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشركة لا تمتلك ثقافة تنظيمية كافية لتعزيز الولاء والانتماء الوظيفي، ولا تتبنى التوجه الريادي بالشكل الذي يمكّنها من إيجاد حلول بديلة للمشكلات بشكل مرن وسريع، كما بينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (القيم، المعتقدات، الأعراف التنظيمية) والتوجه الريادي، في حين وُجدت علاقة ضعيفة جداً بين التوقعات التنظيمية والتوجه الريادي، كما تبين وجود علاقة ضعيفة جداً بين الثقافة التنظيمية ككل والتوجه الريادي.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير وتعزيز الثقافة التنظيمية داخل الشركة، والعمل على تبني ممارسات تدعم التوجه الريادي، وتشجيع الإبداع والمرونة في مواجهة التحديات..

دراسة (خمقاني وبوختالة، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على حالة نظام الصحة والسلامة المهنية وفاعليته في تقليل الحوادث المهنية في شركة سوناطراك، وذلك من خلال تقييم سياسات وإجراءات التدريب والتوعية والتفتيش، و

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (311) استمارة استبيان موزعة عشوائياً على عمال المديرية الجهوية للإنتاج لشركة سوناطراك بحاسي مسعود، إضافة إلى الاعتماد على التقارير السنوية لحوادث العمل للفترة (2017-2022) وأداة المقابلة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشركة تعمل على اتخاذ إجراءات توعوية وتحسيسية متعددة، من أهمها توفير دورات تدريبية وتكوينية لتعزيز فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية، وأن الشركة تبذل جهوداً مستمرة لتحسين هذا النظام وتقليل حوادث العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تطوير برامج التدريب والرقابة الميدانية، وتعزيز ثقافة السلامة لدى العاملين لضمان بيئة عمل آمنة ومستدامة.

دراسة (زغنى وحمول، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على السياسات والإجراءات المتبعة في الوكالة الجزائرية للتأمين (مكتب ولاية بشار) في الوقاية من المخاطر والتقليل منها ومعالجتها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على المقابلات مع موظفي الوكالة والملاحظة المباشرة كأدوات لجمع البيانات. وتكونت العينة من مجموعة من موظفي الوكالة الذين تم التواصل معهم مباشرة من خلال المقابلة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم توفر مكتب أو قسم مختص بإدارة المخاطر داخل الوكالة، وأنه يتم تحويل المشكلات إلى مكتب المنازعات في المديرية الجهوية، كما تبين أن الوكالة تعتمد الصرامة في إجراءات إبرام عقود التأمين، حيث لا يتم إبرام العقد إلا بعد إظهار الوثائق الأصلية، ويُعاقب الموظف في حال الإهمال الذي يؤدي إلى إضرار بمصالح الشركة.

وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء مكتب متخصص بإدارة المخاطر داخل الوكالة، وتعزيز برامج التكوين والوعي الوظيفي للحد من الأخطاء وتحسين أساليب الوقاية من المخاطر..

دراسة (تنّاح، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في إدارة المخاطر في مجموعة من الوكالات التابعة لبنك الجزائر الخارجي، وذلك من خلال تحديد خصائص القيادة الاستراتيجية ومدى مساهمتها

في احتواء المخاطر وتقليلها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة لاستطلاع آراء عينة من موظفي الوكالات محل الدراسة، وتكوّنت العينة من مجموعة من العاملين في هذه الوكالات ممن لهم علاقة بعمليات التسيير واتخاذ القرار.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر، كما تبين أن استثمار القدرات الاستراتيجية، وتنمية وتطوير رأس المال البشري، وتنفيذ رقابة تنظيمية متوازنة، والتعلم المستمر من ممارسات القيادة الاستراتيجية، جميعها تؤثر بشكل دال إحصائياً في تعزيز إدارة المخاطر في الوكالات محل الدراسة.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مفهوم القيادة الاستراتيجية داخل البنك، وزيادة الاهتمام بتنمية مهارات العاملين وتفعيل برامج التدريب والتطوير لدعم إدارة المخاطر بكفاءة أعلى..

دراسة (Küçük et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ثقافة السلامة المهنية بأبعادها (ممارسات السلامة، الضغوط المرتبطة بالعمل، الموارد البشرية، والظروف التنظيمية) في التقليل من الحوادث المهنية وتحسين الأداء والإنتاجية من خلال نموذج المحاكاة الديناميكية (System Dynamics).

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مدعماً بنمذجة ديناميكية الأنظمة عبر برنامج Stella Architect 3.3، وتكوّنت العينة من البيانات والإحصاءات المتعلقة بالحوادث المهنية في بيئة العمل خلال فترة زمنية محددة، والتي تمت محاكاتها عبر أربعة سيناريوهات مختلفة لقياس حساسية النموذج.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تعزيز إدارة السلامة يؤدي إلى انخفاض كبير في الحوادث المهنية وتقليل السلوكيات غير الآمنة وتكاليف الحوادث، كما يؤدي إلى تحسين استخدام الموارد البشرية ورفع الإنتاجية مقارنة ببقية السيناريوهات.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات قوية لإدارة السلامة، وزيادة الاستثمار في التدريب والتوعية، وتوسيع النموذج لمحاكاة أنظمة سلامة إضافية لتعزيز فعاليته في بيئات عمل مختلفة..

دراسة (Eskandari et al., 2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور العوامل التنظيمية بأبعادها (التزام الإدارة، مشاركة الإدارة، مشاركة العاملين، الاتصال، ثقافة اللوم، التعليم والتدريب، الرضا الوظيفي، العلاقات البينية، الإشراف، التحسين المستمر، نظام المكافآت) في التأثير على الحوادث المهنية في المنظمات في إيران، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي (Qualitative) مع تحليل المحتوى، وتكوّنت عينة الدراسة من (17) خبيراً في مجال السلامة المهنية يعملون في جامعات وصناعات إيرانية، حيث تم جمع البيانات من خلال مقابلات شبه مهيكلية وتحليلها باستخدام برنامج MAXQDA.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد أحد عشر عاملاً تنظيمياً تُعدّ مؤثرة في حدوث الحوادث المهنية، وأن تحسين هذه العوامل يساهم في رفع مستوى أداء السلامة وتقليل الحوادث.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التزام الإدارة، وتفعيل مشاركة العاملين، وتحسين الاتصال والتدريب، وتطوير نظام حوافز يشجع السلوك الآمن بهدف رفع الأداء الوقائي وتقليل مخاطر الحوادث..

دراسة (Opoku et al., 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها في الحد من حوادث وإصابات العاملين في قطاع التعدين في غانا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (340) موظفاً من المستوى الإداري في ثلاث شركات تعدين في بلدية Tarkwa Nsuaem، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة، كما تم تحليلها باستخدام أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ثقافة السلامة تُعدّ متغيراً تنبؤياً إيجابياً يؤثر بشكل معنوي على سلامة العمل، وممارسات الإدارة في السلامة، وبرامج السلامة، وسلامة المشرفين، وسلامة زملاء العمل، مما يشير إلى أن تعزيز ثقافة السلامة يؤدي إلى تحسين مستوى السلامة المهنية وتقليل الحوادث في قطاع التعدين.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور إدارة الموارد البشرية في تطوير وتنمية ثقافة السلامة بين العاملين، والاهتمام ببرامج التوعية والتدريب المستمر للحد من حوادث وإصابات العمل.

دراسة (Solmaz et al., 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ثقافة السلامة بأبعادها المختلفة في الحد من الحوادث المهنية في محطات الحاويات في منطقة مرمرة بتركيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (134) عاملاً بالإضافة إلى مقابلات مع أخصائيي السلامة المهنية في ستة موانئ للحاويات. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS 22.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الثقافة الإيجابية للسلامة تُسهم بشكل قوي في تقليل وقوع الحوادث المهنية، وأن جميع مكونات ثقافة السلامة ترتبط بعلاقة دالة إحصائياً مع معدل الحوادث، حيث ينذر تعرض العمال للحوادث في حال ارتفاع مستوى ثقافة السلامة لديهم.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج نشر ثقافة السلامة، وتكثيف التدريب المستمر، وتفعيل التواصل بين الإدارة والعمال للحد من السلوكيات الخطرة وتقليل الحوادث في موانئ الحاويات.

دراسة (Ramadhan et al., 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية بأبعادها المؤثرة في ظهور ثقافة اللوم وانعكاسها على السلامة المهنية في المنظمات، واستخدمت الدراسة منهج المراجعة الأدبية السردية (Narrative Literature Review)، وتكوّنت عينة الدراسة من تحليل (30) دراسة محكمة نُشرت ما بين 2018 و2024 في قواعد بيانات علمية مثل Scopus و ScienceDirect و Google Scholar.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن البنى التنظيمية الصارمة، والتواصل الهرمي من أعلى لأسفل، والتركيز على النتائج دون العمليات تُسهم في نشر ثقافة اللوم داخل المنظمات. وفي المقابل، فإن الثقافة التنظيمية القائمة على الشفافية، والانفتاح في الاتصال، والتعلم من الأخطاء، والقيادة التحويلية تُعزز ثقافة عادلة توازن بين المساءلة والتعلم وتدعم السلامة المهنية.

وأوصت الدراسة بضرورة إجراء تحول ثقافي داخل المؤسسات عبر تبني استراتيجيات تنظيمية داعمة وشاملة تُعزز الثقة بين العاملين، وتشجع على الإبلاغ عن المخاطر، بما يسهم في بيئة عمل أكثر أماناً ومرونة.

الفجوة البحثية:

تتفق أغلب الدراسات السابقة مثل دراسات (الجنابي وداود، 2024)، (بازيد وفتاح، 2024)، (الديب وآخرون، 2023)، في التأكيد على أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في التأثير على الأداء والسلوك داخل المؤسسة، إلا أن هذه الدراسات ركزت على مجالات بعيدة عن السلامة المهنية وإدارة المخاطر، كالتفوق الاستراتيجي، مقاومة التغيير، والميزة التنافسية. بينما تركز الدراسة الحالية على الثقافة التنظيمية من منظور السلامة ودورها في تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لنظام إدارة المخاطر، وهو ما يشكل اتجاهاً تطبيقياً أكثر ارتباطاً ببيئات العمل ذات الخطورة العالية. كما تناولت دراسات أخرى مثل (محمد وجبر، 2023) و(الحارثي والشماسي، 2021) ثقافة التنظيم في علاقتها بالتنشئة الاجتماعية أو العمل التطوعي، مما يُظهر اهتماماً بمخرجات سلوكية اجتماعية داخل المنظمة، في حين أن الدراسة الحالية تتجه نحو مخرجات تشغيلية وأمنية ترتبط مباشرة بسلامة العاملين واستقرار العمليات الإنتاجية في القطاعات الهندسية، وهذا يمثل توجهاً بحثياً أكثر مهنية ومرتبطة بحماية الأفراد وتقليل الخسائر.

أما الدراسات التي تناولت السلامة المهنية مثل (Küçük et al., 2024)، (Opoku et al., 2020)، و(Solmaz et al., 2020)، فقد ركزت على قياس ثقافة السلامة وأثرها في الحد من الحوادث، لكنها طبقت نماذجها على قطاعات صناعية محددة مثل التعدين والموانئ واستخدمت نمذجة محاكاة أو نمذجة معادلات هيكلية. بينما تأتي الدراسة الحالية لتطبق المفهوم ذاته في القطاعات الهندسية، والتي تختلف في طبيعة بيئة العمل، مستوى الخطورة، وأنماط المخاطر، مما يفتح مجالاً لتعميم أو مقارنة النتائج عبر قطاعات مختلفة.

الدراسات مثل (Eskandari et al., 2017) و (Ramadhan et al., 2025) أبرزت دور الثقافة التنظيمية في ظهور ثقافة اللوم وتأثيرها على السلوك الأمني، بينما تركز الدراسة الحالية على تعزيز الامتثال الاستباقي لإدارة المخاطر بدلاً من معالجة النتائج بعد وقوع الحوادث، وهذا يمثل تحولاً من منظور تفاعلي إلى منظور وقائي في تناول ثقافة السلامة.

من خلال تحليل الدراسات السابقة، يتضح أنه لم يتم دراسة تأثير الثقافة التنظيمية للسلامة بشكل مباشر على تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر داخل القطاعات الهندسية تحديداً، كما أن أغلب الدراسات تناولت الثقافة التنظيمية بشكل عام أو في قطاعات غير هندسية. لذلك تأتي

الدراسة الحالية لتسد فجوة معرفية مهمة من خلال الربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية للسلامة و فعالية إدارة المخاطر في بيئة تتصف بارتفاع مستويات الخطورة وتعقيد العمليات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: مفهوم الثقافة التنظيمية

تُعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم المحورية في الإدارة المعاصرة، إذ تمثل الإطار الذي يجمع القيم والمعتقدات والرموز والاتجاهات السائدة بين العاملين داخل المنظمة، وتحدد أنماط سلوكهم وطرق تفاعلهم واستجاباتهم للمواقف المختلفة، وتتشكل الثقافة التنظيمية عبر الزمن من خلال خبرات العمل، والممارسات العملية، والتوجهات الإدارية، بحيث تصبح جزءاً من شخصية المؤسسة ووسيلة لفهم كيفية إنجاز المهام والتعامل مع التحديات المهنية. وتُعد الثقافة التنظيمية نظاماً اجتماعياً يضبط العلاقة بين العاملين، ويوجه سلوكهم بصورة غير مباشرة عبر القيم المشتركة، مما يجعلها عاملاً مؤثراً في جميع الجوانب الإدارية والتنظيمية داخل المؤسسة. (الجنابي وداود، 2024)

ثانياً: أهمية الثقافة التنظيمية في بيئة العمل

تكتسب الثقافة التنظيمية أهميتها من دورها في تشكيل بيئة العمل وتحفيز الانتماء الوظيفي، إذ تُعد مرجعاً لتفسير السلوك وتعزيز التماسك بين العاملين. كما تسهم في دعم عمليات التغيير وتسهيلها من خلال خلق بيئة تواصل مفتوحة قادرة على امتصاص الصدمات التنظيمية. وتساعد الثقافة التنظيمية القوية على تقليل حالات الرفض والمقاومة تجاه القرارات الجديدة والسياسات المستحدثة، لأنها تغرس معايير وقيم مشتركة تشجع على العمل الجماعي والمرونة التنظيمية، وتمثل الثقافة التنظيمية عنصراً حاسماً في توجيه العاملين نحو التعاون بدلاً من الصراع، والتطوير بدلاً من الجمود، خصوصاً في البيئات المهنية التي تتطلب ديناميكية وابتكاراً مستمراً. (بازيد وفتاح، 2024)

ثالثاً: أبعاد الثقافة التنظيمية

أشارت الأدبيات إلى أن الثقافة التنظيمية تتجسد عادة في أربعة أبعاد رئيسية، هي: القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية.

- **القيم التنظيمية** تحدد ما يُنظر إليه على أنه مهم وذو معنى داخل المنظمة.

- **المعتقدات التنظيمية** تعبر عن القناعات المشتركة حول طرق الأداء المثلى.
 - **التوقعات التنظيمية** تشمل ما يُتوقع من العاملين إنجازهم وسلوكهم تجاه مسؤولياتهم.
 - **الأعراف التنظيمية** تمثل السلوكيات غير المكتوبة التي تتحول إلى ممارسات راسخة في بيئة العمل.
- وتعمل هذه الأبعاد معاً لتوجيه تفاعل العاملين وتنسيق الجهود بما يعزز الاستقرار الداخلي.

رابعاً: ثقافة السلامة المهنية

تُعد ثقافة السلامة بُعداً تخصصياً من الثقافة التنظيمية، وهي الإطار القيمي والإدراكي الذي يشكل فهم العاملين لأهمية الالتزام بإجراءات الوقاية وممارسات الحد من المخاطر المهنية. وتعكس ثقافة السلامة مدى إدراك المؤسسة والعاملين فيها لأهمية حماية الأفراد من الأخطار المهنية عبر التوعية والتدريب والالتزام بالإجراءات الوقائية. وتتميز المنظمات ذات ثقافة السلامة القوية ببيئة عمل تُشجع على الإبلاغ عن المخاطر، وتطبيق قواعد السلامة، وتقليل السلوكيات المهنية غير الآمنة.

(Opoku et al., 2020)

خامساً: العوامل التنظيمية المؤثرة في ثقافة السلامة

تلعب مجموعة من العوامل التنظيمية دوراً حاسماً في تشكيل ثقافة السلامة داخل المؤسسات، ومنها: التزام الإدارة العليا، ومشاركة العاملين، والاتصال الفعال، ونظم المكافآت المرتبطة بالسلوك الآمن، إضافة إلى برامج التدريب المستمرة، ويُعد دعم القيادة من أهم العوامل المؤثرة في تعزيز ثقافة السلامة، حيث ترتبط ممارسات الإدارة وتوجهاتها بمدى التزام العاملين بإجراءات الوقاية. كما تسهم نظم المكافآت العادلة في تشجيع السلوكيات الآمنة ومنع انتشار ثقافة اللوم داخل المنظمة.

(Eskandari et al., 2017)

سادساً: دور التدريب والتوعية في نشر ثقافة السلامة

يُشكل التدريب مكوناً أساسياً في تعزيز ثقافة السلامة المهنية، حيث يساهم في رفع مستوى الإدراك بالمخاطر، ويزود العاملين بالمعرفة اللازمة لتجنب السلوكيات غير الآمنة، كما تساهم برامج التوعية المستمرة في تعزيز فهم العاملين لكيفية التعامل مع الحالات الطارئة، وتقوية التزامهم بالإجراءات الوقائية المعتمدة. وقد أشارت الأدبيات إلى أن التدريب المنتظم والمستمر يعد من أهم وسائل بناء ثقافة سلامة

راسخة داخل أماكن العمل، خصوصاً في القطاعات ذات المخاطر التشغيلية العالية.
(خمقاني وبوختالة، 2024)

سابعاً: العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المخاطر

تمثل إدارة المخاطر إطاراً تنظيمياً يهدف إلى الحد من احتمالية وقوع الحوادث المهنية وتأثيرها. ولا يمكن لهذا الإطار أن يحقق أهدافه دون ثقافة داعمة تشجع العاملين على الالتزام بالإجراءات الوقائية. فالثقافة التنظيمية للسلامة تُعد عاملاً تمكينياً لإدارة المخاطر، إذ تساعد على تقليل السلوكيات غير الآمنة وتحفز الإبلاغ عن المخاطر قبل تفاقمها. وكلما كانت الثقافة التنظيمية قوية، زادت قدرة المؤسسة على مواجهة المخاطر وتخفيف آثارها.

(Ramadhan et al., 2025)

ثامناً: ثقافة السلامة وتقليل الحوادث المهنية

بينت الأدبيات أن ثقافة السلامة القوية تسهم في الحد من الحوادث المهنية من خلال التأثير في سلوك العاملين وتحسين الامتثال لإجراءات الأمن، فالسلوك المهني الآمن لا يتحقق من خلال التعليمات وحدها، بل من خلال تبني قيم وقناعات جماعية تُشجع العاملين على حماية أنفسهم وزملائهم، وكلما كان العامل أكثر وعياً بالمخاطر وأكثر التزاماً بالإجراءات الوقائية، انخفضت فرص وقوع الحوادث والإصابات.

(Solmaz et al., 2020)

تاسعاً: ثقافة السلامة ورفع الإنتاجية

تسهم ثقافة السلامة في تعزيز الكفاءة التشغيلية والإنتاجية من خلال تقليل الوقت الضائع نتيجة الإصابات أو التوقفات غير المخططة. فالمؤسسة التي توفر بيئة عمل آمنة تقل فيها الاضطرابات التشغيلية، ويزداد فيها الاستقرار الإنتاجي، كما أن تعزيز ثقافة السلامة يرفع الروح المعنوية للعاملين ويزيد من التزامهم، مما ينعكس مباشرة على جودة الأداء والإنتاجية.

(Küçük et al., 2024).

المنهجية وطرق البحث:

سوف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لكونه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة موضوع الدراسة الذي يهدف إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية للسلامة على تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال

لأنظمة إدارة المخاطر في القطاعات الهندسية، وسيتم في هذا الإطار وصف الواقع الفعلي لثقافة السلامة السائدة في بيئة العمل، ثم تحليل مستويات الامتثال لإجراءات إدارة المخاطر، ومن ثم تفسير العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها) والمتغير التابع (تقليل الحوادث والامتثال لإدارة المخاطر).

سوف تعتمد الدراسة على أداة الاستبانة لجمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، حيث سيتم تصميم الاستبانة بما يتوافق مع الأبعاد المعتمدة لكل من الثقافة التنظيمية للسلامة وإدارة المخاطر، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء للتحقق من صدقها الظاهري والمحتوى، وبعد الحصول على البيانات، سوف يتم إدخالها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإجراء التحليلات المناسبة مثل: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، ومعامل الارتباط والانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

سوف يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في القطاعات الهندسية محل التطبيق، ولا سيما العاملين ممن يرتبط عملهم مباشرة بعمليات الإنتاج والصيانة والإشراف وإدارة السلامة المهنية، وذلك لكون هذه الفئات أكثر تعرضاً للمخاطر المهنية والأقدر على تقدير مستوى الثقافة التنظيمية للسلامة السائدة في بيئة العمل، ويُقدَّر حجم مجتمع الدراسة تقديراً أولياً بـ (600) موظف موزعين على عدة مواقع تشغيلية، ويشمل ذلك الفئات الإدارية والإشرافية والفنية. وسيتم اعتماد العدد النهائي لمجتمع الدراسة وفق السجلات الرسمية للجهة المستهدفة عند بدء التطبيق الميداني.

عينة الدراسة:

سوف يتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة للتحقق من تمثيل مختلف المستويات الوظيفية، وسيتم تحديد حجم العينة بناءً على جدول Krejcie & Morgan لتحديد الحد الأدنى للحجم المناسب لعينات المجتمعات الكبيرة. وبناءً على عدد أفراد المجتمع المقدر بـ (600) موظف، فإن الحجم المناسب للعينة سيكون (234) استبانة تقريباً، وسيتم توزيع الاستبانة على أفراد العينة داخل مواقع العمل الهندسية المختلفة، ثم جمعها وتحليل الاستبانات الصالحة فقط بعد التدقيق، بما يضمن جودة البيانات وصدق النتائج الإحصائية.

رابعاً: أداة الدراسة

سوف تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك لملاءمتها لطبيعة البحث الذي يستهدف قياس مستوى الثقافة التنظيمية للسلامة ومدى الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر لدى العاملين في القطاعات الهندسية. وسيتم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأسس العلمية المتبعة، من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك لضمان شمولها لجميع أبعاد المتغيرات محل البحث.

وتتألف الاستبانة من ثلاثة أجزاء على النحو الآتي:

1. **الجزء الأول:** يتضمن المعلومات الديموغرافية للمشاركين مثل (الوظيفة، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، القسم التابع).
2. **الجزء الثاني:** يتضمن بنوداً تقيس الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها المحددة في الدراسة، ويتم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = غير موافق تماماً إلى 5 = موافق تماماً)
3. **الجزء الثالث:** يتضمن بنوداً تقيس مستوى الامتثال لإدارة المخاطر وتقليل الحوادث المهنية، وباستخدام المقياس نفسه لضمان الاتساق في الاستجابات.

وسيتم التحقق من الصدق والثبات قبل اعتماد الاستبانة بشكل نهائي؛ حيث ستعرض على محكمين متخصصين للتأكد من صدق المحتوى، ثم سيتم حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) بعد تطبيقها على عينة استطلاعية، وذلك للتحقق من اتساق إجابات المفردات وموثوقية الأداة في القياس.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سوف يتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها باستخدام البرنامج الإحصائي **SPSS**، وذلك من خلال تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة أهداف وفرضيات الدراسة، وتشمل ما يأتي:

1. الإحصاءات الوصفية

- المتوسطات الحسابية
- الانحرافات المعيارية

○ التكرارات والنسب المئوية

وذلك بغرض وصف خصائص عينة الدراسة وتحديد مستوى كل من الثقافة التنظيمية للسلامة والامتثال لإدارة المخاطر.

2. اختبار الثبات (معامل كرونباخ ألفا)

وذلك لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة والتأكد من موثوقيتها قبل تحليل النتائج النهائية.

3. معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية للسلامة والامتثال لإدارة المخاطر وتقليل الحوادث المهنية).

4. تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression Analysis)

وذلك لاختبار الفرضيات المتعلقة بأثر أبعاد الثقافة التنظيمية للسلامة على الامتثال لإدارة المخاطر وتقليل الحوادث المهنية.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على دراسة أثر الثقافة التنظيمية للسلامة بأبعادها المحددة في الأدبيات ذات الصلة على تقليل الحوادث المهنية وتعزيز الامتثال لأنظمة إدارة المخاطر داخل القطاعات الهندسية.
- **حدود مكانية:** تم تطبيق الدراسة في القطاعات الهندسية.
- **حدود زمنية:** سيتم إجراء الدراسة خلال العام الأكاديمي 2025.
- **حدود بشرية:** تشمل الدراسة العاملين الفنيين والإداريين والمشرفين في القطاعات الهندسية.

المراجع

- بازيد، سمير محمد صالح، و فتاح، صالح حمزة. (2024). دور الثقافة التنظيمية في مواجهة مقاومة التغيير. العلوم الاقتصادية، مج19، ع72، 198 - 213. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1468403>
- نتاح، رانية. (2023). القيادة الإستراتيجية ودورها في إدارة المخاطر: دراسة حالة مجموعة من الوكالات التابعة لبنك الجزائر الخارجي. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، مج10، ع1، 342 - 362. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1393623>
- الجنابي، كفاح عباس محميد، و داود، رشا سالم. (2024). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق التفوق الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة ما بين النهرين العامة للبذور. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج14، ع3، 177 - 193. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1528039>
- الحارثي، رقية سعد، و الشماسي، أريج بنت عبدالرحمن ناصر. (2021). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العمل التطوعي في القطاعات الحكومية: دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج29، ع3، 312 - 337. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1166549>
- خمقاني، محمد الطيب، و بوختالة، سمير. (2024). تقييم نظام الصحة والسلامة المهنية ودوره في التقليل من الحوادث المهنية: دراسة حالة سوناطراك حاسي مسعود فترة 2017-2022. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، مج13، ع1، 63 - 80. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1489301>
- الديب، شذى طلال، شحود، أحمد محمد، و داود، رنا إبراهيم. (2023). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق ميزة تنافسية: دراسة مسحية لفنادق الأربع نجوم في محافظة طرطوس. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، مج45، ع14، 57 - 86. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1403142>

- زغني، نجية، و حمول، طارق. (2022). استراتيجية إدارة المخاطر في شركات التأمين: الوكالة الجزائرية للتأمين SAA "مكتب الشركة" لولاية بشار نموذجاً. مجلة الإبداع، مج12، ع2 ، 212 - 226. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1346391>
- طلال الدين، شذى، شحود، أحمد محمد، و داود، رنا إبراهيم. (2023). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق ميزة تنافسية: دراسة مسحية لفنادق الأربع نجوم في محافظة طرطوس. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، مج45، ع8 ، 101 - 128. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1387214>
- محمد، عبدالحسين جاسم، و جبر، مهدي حسين. (2023). تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج19، ع3 ، 447 - 476. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1469300>
- ميا، علي يونس، إسبر، لمى فيصل، و ماء البارد، نور. (2022). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق التوجه الريادي للمنظمات: دراسة ميدانية على الشركة العامة للصناعات التحويلية "كنار". مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج44، ع4 ، 217 - 238. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1317230>

- Eskandari, D., Jafari, M., Mehrabi, Y., Kian, M. P., Charkhand, H., & Mirghotbi, M. (2017). A Qualitative Study on Organizational Factors Affecting Occupational Accidents. *Iranian Journal of Public Health*, 46(3), 380–388.
<https://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/download/9392/5649>
- Küçük, İ., Yağımlı, M., & Işıktaş, İ. (2024). Modeling the Effects of Safety Culture Affecting Safety Performance on Occupational Accidents with System Dynamics. *International Journal of Computational and*

Experimental Science and Engineering, 10(3).

<https://doi.org/10.22399/ijcesen.419>

- Opoku, F. K., Kosi, I., & Degraft-Arthur, D. (2020). Enhancing Workplace Safety Culture in the Mining Industry in Ghana. *Ghana Journal of Development Studies*, 17(2), 23–48. <https://doi.org/10.4314/GJDS.V17I2.2>
- Ramadhan, G., Mustakim, D., & Zulfikar, A. J. (2025). The influence of organizational culture on the emergence of a blaming culture and its implications for workplace safety: A review article. *Teknosains: Jurnal Sains, Teknologi Dan Informatika*, 12(2), 322–328. <https://doi.org/10.37373/tekno.v12i2.1596>
- Solmaz, M. S., Erdem, P., & Bariş, G. (2020). The Effects of Safety Culture on Occupational Accidents: An explanatory study in Container Terminals of Turkey. *International Journal of Environment*, 7(3), 356–364. <https://doi.org/10.30897/IJEGEO.749735>

Mid Ocean University

College of Management

Master of risk management



**The role of organizational safety culture in reducing occupational
accidents and enhancing compliance with risk management systems: a
field study on engineering sectors**

Prepared by:

Ahmed Abdulatif Sindi

University ID Number:

252000499

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2025