

دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من
وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة

**The role of using mental games (gamification) in
enhancing risk management culture from the perspective
of private sector employees in Jeddah**

إعداد الطالبة

عفاف ناصر الغامدي

الرقم الجامعي ٢٤٢٠٠١٥٢١

إشراف

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي

١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥م

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

بفيض من الامتنان والعرفان أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمين اللذين كانا وما زالا النبراس الذي أستضيء به في دروب الحياة والداعم الأول والأخير في كل خطوة أخطوها، وإلى والدتي الحبيبة ينبوع الحنان الذي لا ينضب وغارسة بذور العلم والمعرفة في قلبي، وإلى والدي العزيز رمز العزيمة والإصرار ومعلمي الأول لقوة الإرادة والمثابرة، وإلى أبنائي الأحباء الذين كانوا مصدر إلهامي الدائم وحافزي لبذل أقصى الجهود أرجو أن يكون هذا العمل حافزاً لهم في مستقبلهم، وإلى أساتذتي الأفاضل الذين لم يخلوا عليّ بعلمهم وتوجيهاتهم وكانوا لي خير معين في مسيرتي العلمية، وإلى زملائي وأصدقائي الذين شاركوني رحلة العلم وكانوا لي نعم الرفاق في دروب المعرفة، وإلى كل من ساندني ودعمني أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم وأن ينفع به.

شكر وتقدير

في ختام هذه الرحلة الأكاديمية، أود أن أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاح هذا العمل. أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتي الأفاضل في جامعة ميد او شن على توجيهاتهم القيمة ودعمهم المستمر، الذين لم يدخروا جهداً في تقديم النصيح والإرشاد، وكانوا عوناً لي في كل خطوة. كما أتوجه بالشكر إلى أسرتي الكريمة وأصدقائي الأعزاء، الذين كانوا لي خير سند وعون خلال هذه المرحلة. ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني لكل من قدم لي الدعم والمساعدة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، خلال فترة إعداد هذه الرسالة

مخلص البحث

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) موظف من العاملين في القطاع الخاص بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وظهرت نتائج الدراسة بأن هناك دوراً إيجابياً تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٦٦)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وأن هناك علاقة إيجابية بين التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٨٠)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٤٥)، وأن هناك علاقة إيجابية بين التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٧٩)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وأن هناك علاقة إيجابية بين حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٨١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٠)، وأكدت نتائج البحث بأنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص بجدة في الوعي بالدور الذي تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث كانت قيمة "ت" المحسوبة (١,٠١٤)، عند مستوى دلالة (٠,٣١٨)، وظهرت أيضاً بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص بجدة في الوعي بالدور الذي تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاءت قيمة (ف) (٢,٢١٨) وبقيمة احتمالية (٠,٠٧٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أنها أكبر من (٠,٠٥). وأيضاً يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات العلمية لصالح من يحملون درجة "البكالوريوس" عن غيرهم من باقي الفئات في المستوى التعليمي في الوعي الكامل بدور استخدام الألعاب الذهنية التلعيب في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاءت قيمة (ف) (٥,٢٧٥) وبقيمة احتمالية (٠,٠٠٣)، أكدت نتائج البحث أيضاً بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات الوظيفية لصالح من هم تحت فئة الموظفين "موظف" عن غيرهم من باقي الفئات في الوعي الكامل بدور استخدام الألعاب الذهنية التلعيب في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاءت قيمة (ف) (١٢,٢٩٢) وبقيمة احتمالية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) دالة إحصائياً؛ وأوصى البحث بالتوسع في تطبيق البرامج التدريبية القائمة على محاكاة المخاطر التي تعتمد على مبدأ التلعيب لتدريب الموظفين على اتخاذ القرارات الصحيحة، والتوسع في نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى مثل التعليم، الصحة، والقطاع الحكومي.

Abstract

The current research aimed to reveal the role of using mental games (gamification) in enhancing risk management culture from the perspective of private sector employees in Jeddah, the researcher adopted the descriptive method, and used the questionnaire to collect data, and the study sample consisted of (60) employees working in the private sector in Jeddah, Saudi Arabia, and the results of the study showed that there is a positive role played by the use of mental games (gamification) in enhancing risk management culture, where the weighted mean of weights came (3.66), with a standard deviation of (1.016), and that there is a positive relationship between interaction and participation when using mental games (gamification) in enhancing risk management culture. (66), with a standard deviation of (1.016), that there is a positive relationship between interaction and participation when using mental games and promoting risk management culture, with a weighted mean of (3.80), with a standard deviation of (1.045), and that there is a positive relationship between cooperation and team identity when using mental games in promoting risk management culture, with a weighted mean of (3.79), with a standard deviation of (1.045), and that there is a positive relationship between cooperation and team identity when using mental games in promoting risk management culture, with a weighted mean of (3. The results of the research confirmed that there is a positive relationship between good behavior when using mental games in promoting risk management culture, as the weighted mean of the weights came (3.81), with a standard deviation of (0.980), and that there are no statistically significant differences between males and females of the study sample of workers in the private sector in Jeddah in awareness of the role played by the use of mental games (gamification) in promoting risk management culture, as the calculated "t" value was (1.014), at a significance level of (1. It also showed that there are no statistically significant differences between the age groups of the study sample of workers in the private sector in Jeddah in the awareness of the role played by the use of mental games (gamification) in promoting the culture of risk management, where the value of (F) (2.218) with a probability value (0.079), which is statistically insignificant as it is greater than (0.05). Also, there are statistically significant differences between educational degrees in favor of those who hold a "bachelor's degree" than other categories in the educational level in full awareness of the role of using gamification in promoting risk management culture, where the value of (F) (5.275) with a probability value of (0.003), the research results also confirmed that there are statistically significant differences between job degrees in favor of those under the category of employees "employee" than other categories in full awareness of using gamification in promoting risk management culture, where the value of (F) (12.292)

with a probability value of (0.00), which is smaller than (0.05) statistically significant; the research recommended expanding the application of training programs based on risk simulation based on the principle of gamification to train employees to make correct decisions, and expanding the scope of the research to include other sectors such as education, health, and the government sector.

Keywords: Gamification, risk management .

قائمة المحتويات
الفصل الأول
الإطار العام للبحث

المقدمة.....	٢
مشكلة البحث.....	٤
أسئلة البحث.....	٥
فروض البحث.....	٥
متغيرات البحث.....	٦
أهداف البحث.....	٧
أهمية البحث.....	٧
حدود البحث.....	٨
مصطلحات البحث.....	٩

الفصل الثاني
لإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري.....	١٢
المبحث الأول: الألعاب الذهنية (التلعيب).....	١٢
أولاً: مفهوم التلعيب.....	١٢
ثانياً: أهداف الألعاب الذهنية.....	١٢
ثالثاً: أسباب استخدام التلعيب.....	١٣
رابعاً: أبعاد ومكونات التلعيب.....	١٤
المبحث الثاني: إدارة المخاطر.....	١٤
أولاً: مفهوم إدارة المخاطر.....	١٤
ثانياً: نشأة إدارة المخاطر.....	١٤
ثالثاً: مسؤوليات إدارة المخاطر.....	١٥
رابعاً: مراحل إدارة الخطر.....	١٦
المبحث الثالث: دور وعلاقة الألعاب الذهنية بإدارة المخاطر.....	١٦
أولاً: مكونات وأبعاد الألعاب الذهنية والتلعيب وعلاقتها بإدارة المخاطر.....	١٦
ثانياً: تعزيز المهارات المعرفية الأساسية لإدارة المخاطر.....	١٧
ثالثاً: محاكاة سيناريوهات المخاطر وتحسين الوعي بالمخاطر.....	١٨
رابعاً: تطوير الاستراتيجيات السلوكية للتعامل مع المخاطر.....	١٩

- ٢١ ثانياً: الدراسات السابقة.....
- ٢١ - الدراسات المتعلقة بالألعاب الذهنية والتلعيب.....
- ٢٤ - الدراسات المتعلقة بإدارة المخاطر.....
- ٢٧ - أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.....
- ٢٨ - تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في:.....

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- ٣٠ أولاً: منهج البحث.....
- ٣٠ ثانياً: عينة البحث.....
- ٣٣ ثالثاً: أدوات البحث.....
- ٣٨ رابعاً: إجراءات البحث.....
- ٣٨ خامساً الأساليب الإحصائية.....

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث

- ٤١ أولاً: نتائج الفرض الأول (الرئيس).....
- ٤٢ ثانياً: نتائج الفرض الثاني.....
- ٤٣ ثالثاً: نتائج الفرض الثالث.....
- ٤٤ رابعاً: نتائج الفرض الرابع.....
- ٤٥ رابعاً: نتائج الفرض الخامس.....

الفصل الخامس

مناقشات نتائج الدراسة وتفسيرها

- ٥٠ أولاً: مناقشة الفرض الأول الرئيس وتفسير نتائجه.....
- ٥٠ ثانياً: مناقشة الفرض الثاني وتفسير نتائجه.....
- ٥١ ثالثاً: مناقشة الفرض الثالث وتفسير نتائجه.....
- ٥٢ رابعاً: مناقشة الفرض الرابع وتفسير نتائجه.....
- ٥٢ خامساً: مناقشة الفرض الخامس وتفسير نتائجه.....

الفصل السادس

خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات

- ٥٤ أولاً: خلاصة نتائج البحث.....
- ٥٥ ثانياً: توصيات البحث.....

٥٥ ثالثاً: مقترحات البحث

قائمة المراجع والمصادر

٥٦ أولاً: المراجع العربية

٥٨ ثانياً: المراجع الأجنبية

الملاحق ٦٠

٦٠ محلق (١) استبانة دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر

قائمة الجداول

٣٠ جدول (١) توزيع أفراد عينه الدراسة من حيث الفئة النوع (الجنس)

٣١ جدول (٢) توزيع أفراد عينه الدراسة من حيث الفئة العمرية

٣١ جدول (٣) توزيع أفراد عينه الدراسة من حيث الدرجة العلمية

٣٢ جدول (٤) توزيع أفراد عينه الدراسة من حيث المسمى الوظيفي

٣٢ جدول (٥) توزيع أفراد عينه الدراسة من حيث سنوات الخبرة

٣٣ جدول (٦) محاور أداة الدراسة وعدد فقراتها

جدول (٧) يوضح الاتساق الداخلي لمحور دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة

المخاطر (ن = ٦٠) ٣٤

جدول (٨) يوضح الاتساق الداخلي لمحور التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز

ثقافة إدارة المخاطر (ن = ٦٠) ٣٤

جدول (٩) يوضح الاتساق الداخلي لمحور التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز

ثقافة إدارة المخاطر: (ن = ٦٠) ٣٥

جدول (١٠) يوضح الاتساق الداخلي لمحور حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز

ثقافة إدارة المخاطر (ن = ٦٠) ٣٥

جدول (١١) يوضح الاتساق الداخلي لمحور ثقافة إدارة المخاطر (ن = ٦٠) ٣٦

جدول (١٢) يوضح الاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة (الاستبانة) مع الدرجة الكلية (ن = ٦٠) ٣٦

جدول (١٣) معاملات ألفا- كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة ٣٧

جدول (١٤) ميزان تقدير الأوزان وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي ٤٠

جدول (١٥) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور أداة الدراسة (ن = ٦٠) ٤١

جدول (١٦) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور الأول	٤١
.....(ن=٦٠).....	
جدول (١٧) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور	٤٢
الثاني (ن=٦٠).....	
جدول (١٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور	٤٣
الثالث (ن=٦٠).....	
جدول (١٩) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور	٤٤
الرابع (ن=٦٠).....	
جدول (٢٠) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث).....	٤٥
جدول (٢١) يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير العمر.....	٤٦
جدول (٢٢) يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.....	٤٧
جدول (٢٣) يوضح نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe) للمستوى التعليمي.....	٤٧
جدول (٢٤) يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.....	٤٨
جدول (٢٥) يوضح نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe) للمسمى الوظيفي.....	٤٨

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

- مقدمة
- مشكلة البحث
- أسئلة البحث
- فروض البحث
- أهداف البحث
- أهمية البحث
- حدود البحث
- مصطلحات البحث

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المقدمة

إن التحولات العديدة التي شهدتها المنظمات في العقود الأخيرة جراء الثورة الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أفضت إلى العديد من التحديثات على جميع نواحي الحياة المهنية، وهذا ما أدى إلى ظهور بعض التحسينات وخلقت فرصاً جديدة للمؤسسات، ولكنها أيضاً جلبت معها تحديات ومخاطر جديدة تتطلب إدارة فعالة لتحديد وتقييم ومعالجة المخاطر التي قد تواجهها، ومحاولة التنبؤ بالمشاكل المحتملة قبل وقوعها، حتى تتمكن من اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة للحد من آثارها السلبية أو حتى تجنبها بالكامل. وهنا تظهر إدارة جديدة تقوم بذلك تحت مسمى "إدارة المخاطر" حيث أصبحت من الإدارات الأساسية في المؤسسات الحديثة، سواء كانت عامة أو خاصة، حيث تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة واستمراريتها ونموها. ففي ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والتحديات المتزايدة، أصبح من الضروري على المؤسسات تبني استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر، تمكنها من تحديد المخاطر المحتملة وتقييمها والتعامل معها بشكل استباقي (إبراهيم، ٢٠٢٤).

وتعتبر إدارة المخاطر من أحدث الاتجاهات الإدارية التي تسعى جميع المؤسسات لتطبيقها وتوفير الدعم اللازم لها؛ بما يحقق الأمن والاستقرار المؤسسي، فإدارة المخاطر هي جزء أساسي من الإدارة الاستراتيجية لأي مؤسسة، حيث تستخدم في التعرف على المخاطر المحتملة، باستخدام استراتيجيات تفكير مناسبة، ومن ثم تحليل هذه المخاطر وتقييم آثارها وتحديد الأولويات في مواجهتها ووضع خطط لمعالجتها، أو التقليل من آثارها السلبية وضمان توفير معلومات كافية عنها لجميع الموظفين في المؤسسة وفق استراتيجية تبين طرق التطبيق اللازمة وترجم على شكل أهداف تسعى لتحقيقها (السياري، ٢٠٢٤).

ومما لا شك فيه، أن هذا التطور في عالم التكنولوجيا وانفتاح الأفاق المعلوماتية وثورة الاتصالات قد أفرزت معها أيضاً العديد من التقنيات والأدوات التكنولوجية الحديثة، ويتسابق الباحثون والمهتمون بالمجال الإداري في توظيف هذه التقنيات وتطويرها فيما ينفع العملية الإدارية ويحقق أهدافها، ويعد مبدأ اللعب قديم إلا أنه خلال الأعوام الأخيرة زاد الاهتمام به كثيراً وبإعادة توظيفه ليحقق أهداف أخرى غير هدف اللعب في حد ذاته (هندي، ٢٠٢٠).

وتشير الدراسات أن الألعاب الذهنية تؤثر بشكل إيجابي على النتائج المهنية. وهذا ما أكدته بحث

أجرته ناتاليا تاراسيوك وآخرون يسلط الضوء على إمكانات الألعاب الذهنية لتحسين الحفظ والإبداع والمرونة المعرفية من خلال السلوكيات الاستكشافية والاستغلالية (Tarasiuk et al., 2024).

وتوضح دراسة كوركماز أن الألعاب الذهنية يمكن أن تعزز مهارات حل المشكلات والتفكير الحسابي لدى الطلاب، مما يجعل التعلم أكثر متعة وفعالية (Korkmaz, 2023).

في حين أن الألعاب الذهنية تقدم العديد من الفوائد في معالجة قضايا الصحة العقلية، فمن المهم النظر في التحديات والقيود المحتملة. على سبيل المثال، قد تختلف فعالية الألعاب الذهنية في البيئات التعليمية بناءً على أنماط التعلم الفردية والتصميم المحدد للألعاب. بالإضافة إلى ذلك، في حين أن ألعاب العقل يمكن أن تدعم الصحة العقلية، إلا أنها ليست بديلاً عن رعاية الصحة العقلية المهنية. يعد فهم هذه الفروق الدقيقة أمراً بالغ الأهمية لتعظيم فوائد الألعاب الذهنية عبر سياقات مختلفة واستخدام الألعاب الذهنية كأداة للأداء العقلي والمرونة (Kliegman, 2024).

وفي ذات السياق، نجد أن مع هذا العصر الذي يتسم بالتوسع في شتى المجالات صاحبه مخاطر شديدة في بيئة العمل المهنية داخل الكيانات والمنظمات، برز اعتماد استراتيجيات مبتكرة، مثل التلعيب (Gamification)، كعامل جذاب لتنمية بيئة العمل. وأن هناك تأثير لتجارب الألعاب الذهنية على سلوك الموظفين من خلال التركيز على ثلاث سلوكيات أساسية: مشاركة المعرفة، وتطوير هوية الفريق، والالتزام العاطفي تجاه المنظمة. حيث تعزز هذه التجارب للميل إلى تبادل المعرفة بين الزملاء، وتعزز تطوير هوية فريق أقوى، وتزيد من الالتزام العاطفي تجاه الشركة. وتبسيط الضوء على سلوكيات الفريق الفردية التي تعتبر محورية للنجاح التنظيمي. علاوة على ذلك، تدعو النتائج إلى دمج استراتيجيات التلعيب في تصميم مكان العمل، مما يؤكد إمكانات التجارب التلعيبية لتعزيز السلوكيات المفيدة للأهداف التنظيمية. من خلال الخوض في مجال التلعيب غير المستكشف نسبياً في تصميم مكان العمل، ويوفر أيضاً رؤى عملية لتطبيق التجارب الألعاب لتعزيز مشاركة الموظفين وسلوكهم. ويؤكد على الإمكانيات التحويلية للتلعيب في تشكيل ديناميكيات مكان العمل وتعزيز بيئة مواتية لممارسات العمل التعاوني الملتمزم (Manske, 2024).

وفي المملكة العربية السعودية، ووفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف لبناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر، من خلال توفير بيئة ملائمة للنمو، فقد تبنت هذا النوع من الألعاب للاستفادة منها بإعادة توظيفها لتحقيق أهداف أخرى غير هدف اللعب في حد ذاته، كمحاكاة لتنشيط مشاركة المعرفة، وتطوير هوية الفريق، والالتزام العاطفي تجاه الوطن، فقد نظمت كأس العالم للرياضات الإلكترونية: وهي مسابقة رياضات إلكترونية نخبوية متعددة الأنواع تُقام سنوياً في المملكة العربية السعودية بدءاً من عام ٢٠٢٤ خلال شهري يوليو وأغسطس في مكان عالمي المستوى في الرياض بوليفارد سيتي. (الهيئة السعودية

للسياحة، ٢٠٢٤)؛ (رؤية السعودية، ٢٠١٦)؛ (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ٢٠٢٤).

وانطلاقاً من المعطيات المذكورة، تسعى الدراسة إلى تناول ما تقدم بالتحليل الوصفي دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.

مشكلة البحث

تبرز مشكلة البحث في إن المهام والمسؤوليات الرئيسية لإدارة المخاطر في المنظمات هي التنبؤ بالمخاطر، واتخاذ التدابير اللازمة لتفاديها، وكيف ذلك وهي أمور مستقبلية تحتاج لمحاكاة لتفاديها، وهنا يبرز أهمية ودور الألعاب الذهنية في محاكاة الواقع من خلال تعريض الموظفين لما قد يحدث، وذلك من خلال تصميم برامج وأنشطة تحاكي الواقع الافتراضي والمشاركة المعرفية حيث تتضمن ألعاب الواقع الافتراضي الذهني، ويتفق ذلك مع ما وصفته دراسة إليزا ستريكلاند التي أشارت نتائجها إلى أنها تجارب غامرة حيث يستخدم اللاعبون التركيز الذهني للتفاعل مع بيئة اللعبة. يمكن لهذه الألعاب تعزيز المشاركة المعرفية من خلال مطالبة اللاعبين بحل الألغاز واتخاذ القرارات باستخدام التركيز الذهني (Strickland, 2018).

وبنظرة أكثر تفحصاً على الدور الذي تلعبه الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، نجد أن المخاطر في الأساس تمر بعدة مراحل تبدأ بتحديد المخاطر، ومن ثم تحليل المخاطر، ويليه تقييم المخاطر، وبعد ذلك تبدأ عملية معالجة المخاطر، وأخيراً مراقبة ومراجعة المخاطر، يبدو هذا التحليل ممتاز من الناحية العلمية ولكن على أرض الواقع كيف سيكون سلوك الموظفين إذا حدث الخطر، وكيف نتوقع تصرفاتهم، وهناك تظهر فجوة بحثية تكمن في أن معظم الدراسات السابقة التي تطرقت للتلعيب حيث لم تتطرق إلى أبعاد الألعاب الذهنية التي تحاكي هذه المراحل، فقد توجت معظم الدراسات إلى المجال التعليمي وأبعاد التلعيب في المجال التعليمي كدراسة النادي (٢٠٢٠) التي تطرقت إلى أبعاد تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة من خلال أثر استخدام التلعيب (Gamification)؛ ودراسة Güneri & Korkmaz (2023) والتي تطرقت إلى أبعاد مهارات التفكير الحسابي وحل المشكلات، ودراسة Toscano, (2024) والتي سلطت الضوء على أبعاد مشاركة الموظفين ومناقشتهم وتحفيزهم وأدائهم؛ ودراسة Tarasiuk (2024) والتي استخدمت أبعاد الحفظ والإبداع والمرونة المعرفية؛ ودراسة عبد المنعم وآخرون (٢٠٢٤) والتي استخدمت أبعاد التلعيب: الإنجاز والتحدي والمنافسة والاستمتاع والانغماس والتفكير الإبداع.

لذلك سوف تتطرق الدراسة الحالية إلى أبعاد التلعيب (التفاعل والمشاركة، والتعاون وهوية الفريق، وحُسن التصرف).

في ضوء ما سبق، وفي ظل محدودية الدراسات التي تناولت الألعاب الذهنية من خلال التلعيب وإدارة المخاطر في القطاع الخاص، فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في السؤال الرئيس التالي:

"ما هو دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟"

أسئلة البحث

ينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما هو مستوى التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟
٢. ما هو مستوى التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟
٣. ما هو مستوى حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟
٤. هل توجد فروق ذو دلالة إحصائية في تصورات الموظفين حول دور الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي)؟

فروض البحث

في ضوء ما سبق أمكن للباحث صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- H1: الفرض الرئيسي: يوجد علاقة موجبة بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟

وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

- H1.1: يوجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) تعزي لمتغير التفاعل والمشاركة وبين تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.
- H1.2: يوجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) تعزي لمتغير التعاون وهوية الفريق وبين تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة

نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.

- H1.3: يوجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) تعزي لمتغير حُسن التصرف وبين تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.

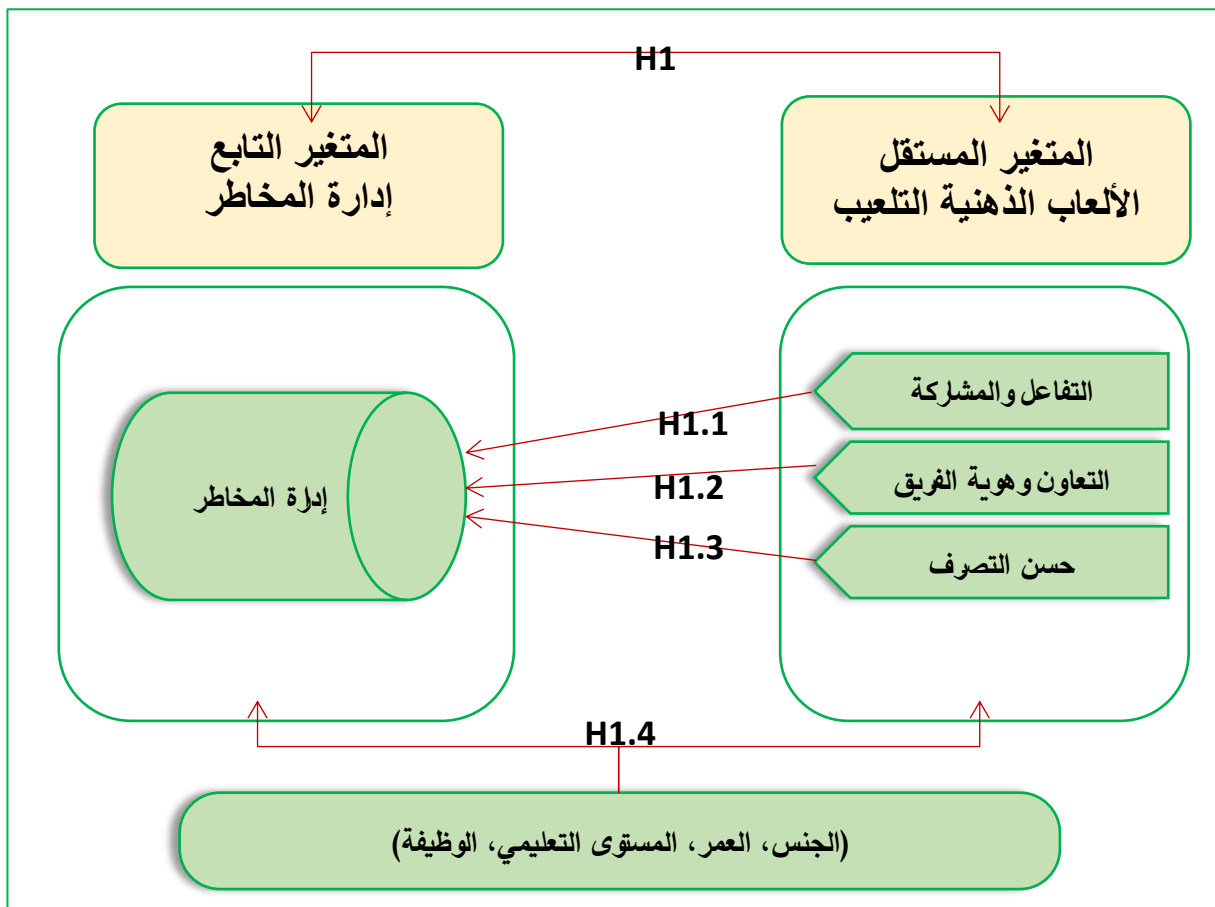
- H1.4: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات الموظفين حول دور الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي).

متغيرات البحث

١- المتغير المستقل: الألعاب الذهنية (التفاعل والمشاركة – التعاون وهوية الفريق – حُسن التصرف)

٢- المتغير التابع: إدارة المخاطر

نموذج الدراسة



شكل (١) نموذج الدراسة

قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة وعليه قام بإعداد نموذج الدراسة وهو عبارة عن عدد ٢ متغير (مستقل وتابع) والمتغير المستقل تمثل في الألعاب الذهنية (التفاعل والمشاركة – التعاون وهوية الفريق – حُسن التصرف) والمتغير التابع تمثل في إدارة المخاطر.

أهداف البحث

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. التعرف على دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.
٢. التعرف على مستوى التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.
٣. التعرف على مستوى التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟
٤. التعرف على مستوى حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟
٥. التعرف على الاختلافات في تصورات الموظفين حول دور الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي).

أهمية البحث

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية:

(١) الأهمية النظرية:

١. تبحث الدراسة موضوعاً مهماً وحديثاً من موضوعات الإدارة الحديثة، والذي يعد أحد التجارب الحديثة في محاكاة الواقع الافتراضي للأخطار التي ممن الممكن أن تتعرض لها المؤسسات وكيفية تفاديها وهي أحد الاستراتيجيات التي تسعى المؤسسات إلى تعزيزه وتبنيه في كافة قطاعاتها.

٢. تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة في حادثة موضوع دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.
٣. تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال توجيه الأنظار إلى ضرورة توعية القادة والمدراء والمسؤولين في إدارة المخاطر بأهمية استخدام الأساليب العصرية الجاذبة للموظفين في التدريب مثل الألعاب الذهنية التي تحاكي واقع افتراضي غير ملموس من المحتمل أن يحدث.
٤. قد تسهم الدراسة في تحقيق المعرفة التراكمية وخلق أفكار جديدة تثرى المكتبات ومراكز الدراسة العلمي بدراسة تسلط الضوء على دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.
٥. إلقاء الضوء على الدراسات العربية والأجنبية الحديثة في مفاهيم الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.

(٢) الأهمية التطبيقية:

١. تبرز الأهمية العملية من خلال النتائج التي سوف تظهر وتوضح كمياً وكيفياً وبيان أهمية الألعاب الذهنية (التلعيب) من خلال قياس مدى تحقيق الاهداف المرجوة على متغيرات (التفاعل والمشاركة – التعاون وهوية الفريق – حُسن التصرف) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.
٢. قد تساعد على تنمية الوعي لدى موظفي المؤسسات والشركات في كيفية خلق تصورات مسبقة لتفادي المخاطر التي قد تتعرض لها المؤسسات، وبأسلوب جذاب يعتمد على اللعب.
٣. قد تساعد نتائج هذا البحث في اعتماد هذه التقنيات في أدارات أخرى غير إدارة المخاطر.

حدود البحث

تتمثل حدود الدراسة في:

- الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة الحالية على دراسة وتحليل دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.
- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الحالية على العاملين بمؤسسات القطاع الخاص بمدينة جدة.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة الحالية على بمؤسسات القطاع الخاص بمدينة جدة.
- الحدود الزمنية: ستطبق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥.

مصطلحات البحث

اعتمدت الدراسة المصطلحات التالية:

• الدور Role

يُعرف الدور بأنه: "مجموعة من الأنشطة المرتبطة، أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة (صوافطة، ٢٠٢٢، ص ٩).

وتُعرف الباحثة الدور إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: " دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر لدى موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة "

• الألعاب الذهنية Mental Games

تُعرف الألعاب الذهنية أو العقلية بكونها: "ألعاب لا تعتمد على القوة والمهارات الجسدية، بل تعتمد على النشاط الذهني للفرد وذلك من خلال التخمين، التذكر، التركيز، المراوغة، الدهاء، التكهّن (بوزيد، ٢٠٠٩، ص ١١١).

وتُعرف الباحثة الألعاب الذهنية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: " نشاط ذهني مصمم في هيئة لعبة، يتضمن عناصر مُصممة لتحفيز التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتفاعل الاجتماعي في سياق إدارة المخاطر. يشمل ذلك استخدام عناصر التلعيب مثل النقاط، الشارات، المستويات، التحديات، المكافآت، القصص أو السيناريوهات، بهدف تعزيز (التفاعل والمشاركة)، وبناء (التعاون وهوية الفريق)، وتشجيع السلوكيات الإيجابية (حُسن التصرف) بين موظفي القطاع الخاص في مدينة جدة، وذلك بهدف المساهمة في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر لديهم."

• التلعيب Gamification

يُعرف التلعيب بأنه: طريقة تقوم على استخدام الآليات المستخدمة للتحفيز في الألعاب مثل منح النقاط وقوائم المتصدرين وعرض المستويات والافادة منها في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على المشاركة في مهام الإدارة وانشطته، بحيث تساعدهم على إنجاز سلوكيات محددة (إبراهيم، ٢٠٢٠، ص ٦).

وتُعرف الباحثة التلعيب إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: " استخدام عناصر تصميم الألعاب وآلياتها في سياقات غير لعبية، وتحديدًا في برامج تدريب إدارة المخاطر لموظفي القطاع الخاص في مدينة

جدة، بهدف تعزيز التفاعل والمشاركة، وبناء التعاون وهوية الفريق، وتشجيع السلوكيات الإيجابية (حُسن التصرف)، وبالتالي المساهمة في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر"

• إدارة المخاطر Risk Management

عُرفت إدارة المخاطر بأنها: عبارة عن منهج أو مدخل علمي للتعامل مع المخاطر البحتة عن طريق توقع الخسائر العارضة المحتملة وتصميم وتنفيذ إجراءات شأنها أن تقلل إمكانية حدوث هذه الخسائر (البلوي وغيث، ٢٠٢١، ص ٤٣٧).

وتعرف إدارة المخاطر بأنها: تلك النشاطات والسياسات المتعلقة بالوصول إلى وسائل محددة في التحكم في الخطر أو التقليل من حجم الخسائر التي تترتب على ذلك وما ينتج من تلك النشاطات من تخفيض لدرجة الخطر على أن يرافق ذلك انخفاض في الكلفة اللازمة لتنفيذ مثل هذه السياسات والنشاطات (الزهراني، ٢٠٢٤، ص ٣٢٧).

وتعرف الباحثة إدارة المخاطر إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: " هي عملية شاملة ومنظمة تهدف إلى تحديد وتقييم ومعالجة المخاطر التي قد تواجه أي مؤسسة أو مشروع أو حتى فرد في حياته اليومية. وذلك من خلال محاولة التنبؤ بالمشاكل المحتملة قبل وقوعها، واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من آثارها السلبية أو حتى تجنبها بالكامل، مع الاستفادة من الفرص التي قد تنشأ من هذه المخاطر، والتي يمكن تعزيزها من قبل الموظفين باستخدام محاكاة الألعاب الذهنية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

المبحث الأول: الألعاب الذهنية (التلعيب)

أولاً: مفهوم التلعيب

ثانياً: أهداف الألعاب الذهنية

ثالثاً: أسباب استخدام التلعيب

رابعاً: أبعاد ومكونات التلعيب

المبحث الثاني: إدارة المخاطر

أولاً: مفهوم المخاطر

ثانياً: نشأة إدارة المخاطر

ثالثاً: مسؤوليات إدارة المخاطر

رابعاً: مراحل إدارة الخطر

المبحث الثالث: دور وعلاقة الألعاب الذهنية بإدارة المخاطر

أولاً: مكونات وأبعاد الألعاب الذهنية والتلعيب وعلاقتها بإدارة المخاطر

ثانياً: تعزيز المهارات المعرفية الأساسية لإدارة المخاطر

ثالثاً: محاكاة سيناريوهات المخاطر وتحسين الوعي بالمخاطر

رابعاً: تطوير الاستراتيجيات السلوكية للتعامل مع المخاطر

ثانياً: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المتعلقة بالألعاب الذهنية والتلعيب

ثانياً: الدراسات المتعلقة بإدارة المخاطر

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

رابعاً: ما تميزت به الدراسة عن الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

المبحث الأول: الألعاب الذهنية (التلعيب)

أولاً: مفهوم التلعيب

يعتبر التلعيب أحد أدوات الألعاب الذهنية، حيث أن التلعيب كمصطلح يعتبر أقرب ارتباطاً بمصطلح الألعاب (games) عن مصطلح اللعب (Play)، ويرجع ذلك إلى كون الألعاب (games) التي تعني قيود، وتحديات، وتنافس، وأهداف يجب السعي نحو تحقيقها، ومن أمثلة الألعاب: الشطرنج، البطاقات، وألعاب الفيديو. حيث الهدف منها هو الفوز أو الوصول إلى هدف معين من خلال اتباع القواعد، وهنا أصبح مرتبط بالتعليم والتدريب الهادف. بعكس اللعب (Play) يعني مزيداً من الحرية وقليلاً من القيود حيث الهدف الأساسي من اللعب هو الاستمتاع والإبداع بدون الحاجة إلى قواعد صارمة أو أهداف محددة وهنا أصبحت العملية للهواية فقط وغير مرتبطة بالتعليم والتدريب الهادف (الشهري، ٢٠٢٤).

ويُعرف التلعيب بأنه: عملية تضمين عناصر اللعبة في بيئات غير متعلقة باللعب لزيادة خبرة المستخدم واهتمامه (Duggal et al., 2021).

ويشير محمود وآخرون (٢٠٢٤، ص ٥١٥) إلى أن التلعيب بأنه مجموعة من الخطوات والإجراءات التي يقوم الأفراد، باستخدام عناصر الألعاب (النقاط - الإنجاز - المكافآت - الصور الرمزية - التغذية الراجعة) بتطبيقه خارج اللعبة، حيث يقوم الأفراد بالمهام والأنشطة التي تساعدهم على تنمية مهارات توليد الأفكار لحل المشكلات وتشجيعهم على مواصلة عملية التعلم وتستثير دافعيتهم ومشاركتهم في حل المشكلات.

ثانياً: أهداف الألعاب الذهنية

تهدف الألعاب الذهنية إلى ترقية الوظائف العليا كالإدراك والتفكير والتذكر والتمييز والتوقع والتنبؤ، ومهارات التحليل ورسم الخطط والاستراتيجيات الهجومية والدفاعية والمراقبة، واكتشاف المجهول وإنماء القدرة على التشخيص والإبداع والتقصي والفحص والتذكر والملاحظة وتمثيل الخبرات العقلية وإنماء الاختيار المنطقي بين الأشياء، الذات والتكيف مع الظروف هذا يساعد على إنماء قدرات

تسهم في حديد مفهوم القائمة، وتمثيل الخبرات العقلية لبناء معرفة جديدة. ومن بين الأهداف الأخرى مجد: (بوزيد، ٢٠٠٩).

- الوعي بالجسم والإحساس بالمسؤولية.
- الوعي بالفضاء وكيفية التوجه بين المساحات والخطوط.
- الوعي بالآخر من خطر ضبط حركات جسمه وبالتحديد حركات اليد والأصابع التي تعمل على تحريك القطع.
- التناسق البصري الحركي "حاسة اللمس".
- الفطنة والدهاء والاستعداد الذهني المتواصل
- توفر فرص الترفيه الجماعي بين أفراد العائلة وبين الأصدقاء من الجنسين ومس مختلف الأعمار.
- كما توفر فرص التعارف وتوثيق الروابط الاجتماعية بين الممارسين والأجيال.
- تنمي روح التنافس النزيه.
- تنمي فرص احترام قواعد اللعب والانضباط خلال فتراته
- تركز مفهوم التربية على التراث والانتماء إلى الجماعة والوطن.
- تعلم لغة المجتمع والعادات والتقاليد...

ثالثاً: أسباب استخدام التلعيب

أوضح كلاً من (Song & Burton (2018), Toscano, (2024) أن هناك عددًا من الأسباب تدفعنا

لاستخدام محفزات الألعاب الرقمية

١. زيادة التفاعل والمشاركة
٢. تحسين التحفيز
٣. تعزيز التعلم
٤. تغيير السلوك
٥. بناء الولاء
٦. جمع البيانات وتحليلها
٧. تحسين الأداء
٨. زيادة الوعي

رابعاً: أبعاد ومكونات التلعيب

إن محفزات الألعاب الرقمية Gamification تتألف من عدة مكونات، وهي: الميكانيكا Mechanics، القياس Measurement، السلوك Behavior، المكافأة Rewards. فالميكانيكا تشير إلى العناصر التي تتألف منها محفزات الألعاب الرقمية، مثل: السرد القصصي، والمثيرات البصرية، والكائنات التفاعلية وغيرها. بينما يشير القياس إلى كيفية تقييم تقدم المستخدم لمحفزات الألعاب؛ حيث يوجد أنواع مختلفة للتقييم، مثل: تقييم الإنجاز، أو الأداء، أو الجودة، أو الكم وغيرها من الأساليب؛ ويأتي السلوك ليشير إلى الإجراءات المطلوبة والتي سيطورها المستخدم لمحفزات الألعاب الرقمية، نتيجة تفاعله مع عناصر البيئة ومع المستخدمين الآخرين، وذلك لأداء المهام المختلفة. ولكل بيئة مجموعة من السلوكيات الخاصة بها يرجى تنميتها لدى المستخدمين لهذه البيئات القائمة على محفزات الألعاب الرقمية، لكن بشكل عام يوجد عدد من السلوكيات التي يمكن تطبيقها في أغلبية البيئات، مثل: الالتزام، والكفاءة، والمنافسة، والتعاون، وحل المشكلات. وأخيراً تأتي المكافأة كأحد مكونات محفزات الألعاب الرقمية، والتي تشير إلى أنواع الحوافز التي تعطى للأشخاص لالتزامهم بالتعليمات المتضمنة داخل البيئات وقيامهم بالمهام المطلوبة بالشكل الأمثل، ويوجد عدد من المكافأة، مثل: الشارات، مستوى التقدم، الإتاحة والوصول، وغيرها (العززي، ٢٣، ٢٠).

المبحث الثاني: إدارة المخاطر

أولاً: مفهوم إدارة المخاطر:

تُعرفها المنظمة الدولية للمعايير القياسية (31000, ISC 2018) المخاطر بأنها أنشطة منسقة لتوجيه المؤسسة ومراقبتها؛

وتُعرف إدارة المخاطر بأنها: التدابير والإجراءات التي تقوم بها إدارة المؤسسة بالتعاون مع العاملين، بهدف مواجهة المخاطر بطريقة سليمة وعلمية مبنية على التنبؤ الجيد وعلى تحديد المهمات والأدوار، والتصرف السريع في جميع مراحل الخطر (السياري، ٢٤، ص ٧).

ثانياً: نشأة إدارة المخاطر

نشأ مفهوم إدارة المخاطر عن طريق الدمج بين التقنيات والتطبيقات الهندسية في البرامج العسكرية والقانونية وعلوم الإدارة، حتى تتمكن المؤسسات الاقتصادية من تطوير فكرها الذي كان يقوم على التأمين في الإدارات المالية والاقتصادية إلى فكرة إدارة المخاطر المعتمد على علم الإدارة عن طريق تحليل العائد والقيمة المتوقعة بطريقة علمية للتمكن من اتخاذ القرار السليم في ظل ظروف عدم التأكد واليقينية

من النتائج وقد كان أول ظهور لمصطلح إدارة المخاطر في مجلة هارفارد بيزنس ريفيو عام ١٩٥٦، حيث عرض المؤلف وقتها فكرة جديداً ومختلفاً يقوم على أنه لابد أن يكون هناك شخصاً في المؤسسة مسئولاً عن إدارة المخاطر، وفيما بعد توسعت جميع المؤسسات في استخدام تقنيات إدارة المخاطر وخاصة في المؤسسات المالية (ابراهيم، ٢٠١٩ ٢٦١) وفي أعقاب الحرب العالمية الثانية نشأ تيار لمواجهة المخاطر وإدارتها وأول مقالة نشرت كانت في مجلة Harvard Business Review بعنوان إدارة الخطر: وجه جديد للسيطرة على الكلفة" (الزهراني، ٢٠٢٤)

ثالثاً: مسؤوليات إدارة المخاطر

تتعدد مسؤوليات إدارة المخاطر ويصعب حصرها في دراسة واحدة ولكن يمكن تلخيصها بأنها إدارة تتول المسؤولية الكاملة عن تنفيذ عملية تقييم المخاطر بالمؤسسة تحت مسمى إدارة المخاطر. وتشمل هذه المسؤوليات الإشراف على جمع البيانات، واستخدام أدوات التقييم الملائمة من تحليل النتائج، وإعداد التقارير التفصيلية حول حالة المخاطر في المؤسسة. وبعد إعداد التقارير، تقوم إدارة المخاطر بمشاركتها مع الإدارة العليا وأصحاب المصلحة لضمان توافق الجميع على التصنيفات والأولويات المقترحة. بالإضافة إل ذلك، تتول إدارة المخاطر مسؤولية متابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية والتأكد من أن جميع التدابير المطلوبة تنفذها بفعالية وفي الوقت المحدد (جامعة تبوك، ٢٠٢٤، ص ١١).

ويبرز الدور الأساس والمهام الرئيسة لإدارة المخاطر بمعرفة الخطر الذي من الممكن أن يواجه المنظمات ويعمل على تهديد عملها واستمراريتها أو حتى بقائها، وتحديد هوية الخطر ودرجته وآلية التعامل معه وتجنب حدوث الأضرار الناجمة عنه أو احتوائها، وذلك بهدف المحافظة على ديمومة منظمات الأعمال من خلال إتباع إدارة سليمة تتبع الأساليب الاستراتيجية الناجحة والمميزة للتعامل مع مختلف أنواع المخاطر، والقادرة على اتخاذ القرار السليم بالوقت المناسب، و تجهيز المنظمات بالكفاءات من الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية التي تستطيع العمل بكفاءة عالية مع جميع الظروف لمواجهة المخاطر، وإتباع الإجراءات الملائمة في إدارة المخاطر وفقاً لنموذج ISO بهدف إنشاء سياق قائم على تحديد أهداف منظمات الأعمال، التي يجب إتباعها عند ممارسة إدارة المخاطر وتقييم المخاطر عن طريق التواصل واستحداث الإدارات المتخصصة والتنبؤ والفحص والمتابعة والأخذ بالاستشارات التي تعود على المنظمة بالنفع (حمدان والبشاشة، ٢٠٢٤)

رابعاً: مراحل إدارة الخطر

على إدارة المخاطر تركيز اهتمامها في ادارة كافة الاخطار البحتة التي تتعرض لها المنظمة. ثم تقييم الخسائر المحتملة لكل خطر من هذه الاخطار ومن ثم تحديد الطريقة المناسبة لمواجهة أي خطر. ان مراحل ادارة الخطر تكون من الخطوات الاتية (علوان، ٢٠٢١):

١. تحديد المخاطر: وهي الخطوة الأولى والأكثر أهمية، حيث يتم فيها التعرف على جميع المخاطر المحتملة التي قد تؤثر على المشروع أو المؤسسة.
٢. تحليل المخاطر: بعد تحديد المخاطر، يتم تحليلها لتقدير احتمالية وقوعها وتأثيرها المحتمل. ويُساعد هذا التحليل في ترتيب أولويات التعامل مع المخاطر.
٣. تقييم المخاطر: هذه المرحلة، يتم فيها مقارنة نتائج تحليل المخاطر بمعايير مُحددة لاتخاذ قرار بشأن التعامل مع كل خطر. يتم تحديد ما إذا كان الخطر مقبولاً أم يتطلب اتخاذ إجراءات للتعامل معه.
٤. معالجة المخاطر: بعد تقييم المخاطر، يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة للتعامل معها. هناك أربع استراتيجيات رئيسية لمعالجة المخاطر: تجنب الخطر - تقليل الخطر - نقل الخطر - قبول الخطر.
٥. مراقبة ومراجعة المخاطر: وهي مرحلة مستمرة طوال فترة المشروع أو حياة المؤسسة، حيث يتم فيها مراقبة فعالية إجراءات إدارة المخاطر وتحديثها بشكل دوري

المبحث الثالث: دور وعلاقة الألعاب الذهنية بإدارة المخاطر

أولاً: مكونات وأبعاد الألعاب الذهنية والتلعيب وعلاقتها بإدارة المخاطر:

أشار كل من (Manske, 2024)، و (Toscano, 2024)، ودراسة علوان (٢٠٢١). إلى هذه المكونات كما يأتي:

- ١- التفاعل والمشاركة: حيث قياس مدى تفاعل الموظفين مع الألعاب الذهنية، وعدد المرات التي يشاركون فيها ومستوى مشاركتهم في الأنشطة.
- تساهم الألعاب الذهنية في جعل الموظفين أكثر اندماجاً وتفاعلاً مع بيئة العمل، حيث توفر لهم فرصة للتعلم بطريقة ممتعة ومحفزة.
- تحفز هذه الألعاب الموظفين على المشاركة النشطة في عمليات اتخاذ القرار وإدارة الأزمات بدلاً من الاكتفاء بدور المتلقي السلبي.

- تطبيق أساليب التلعيب مثل التحديات، النقاط، والمكافآت يزيد من دافع الموظفين للتفاعل مع سيناريوهات المخاطر المختلفة.

٢- التعاون وهوية الفريق: تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين واحياء روح الفريق من خلال الألعاب. قياس مدى تطور العلاقات المهنية والفرق.

- تخلق الألعاب الذهنية بيئة تدريبية تحفز التعاون بين الموظفين، مما يساعدهم على العمل كفريق لحل المشكلات وإدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية.

- تشجع هذه الألعاب على توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل الفريق، مما يعزز من شعور كل فرد بأهمية دوره في التعامل مع المخاطر.

- تعمل على بناء هوية الفريق وتقوية الروابط بين أفرادها، حيث يواجهون التحديات معاً ويتعلمون كيفية اتخاذ قرارات جماعية في المواقف الحرجة.

٣- حُسن التصرف: تحسين قدرة الموظفين على حل مشكلات إدارة المخاطر، وتقييم الاستراتيجيات والتكتيكات المستخدمة في الحل. وقدرة الموظفين على تعلم وفهم مفاهيم إدارة المخاطر من خلال الألعاب. تقييم مستوى التحصيل أو الاستيعاب بعد اللعب.

- تساعد الألعاب الذهنية الموظفين على تطوير المرونة الذهنية، مما يمكنهم من التصرف بحكمة في ظل الأزمات والمواقف غير المتوقعة.

- تعمل على تدريبهم على اتخاذ القرارات تحت الضغط من خلال محاكاة سيناريوهات المخاطر الحقيقية داخل بيئة آمنة.

- من خلال تكرار التجارب في الألعاب، يتعلم الموظفون كيفية تقييم المخاطر بسرعة ودقة واختيار الحلول المناسبة في الوقت المناسب.

ثانياً: تعزيز المهارات المعرفية الأساسية لإدارة المخاطر

تلعب الألعاب الذهنية دوراً محورياً في صقل وتنمية المهارات المعرفية الحيوية، مثل التفكير الاستراتيجي وحل المشكلات، والتي تُعد الركيزة الأساسية لإدارة المخاطر بفعالية. من خلال التدريب المستمر على هذه الألعاب، يتمكن الأفراد والمؤسسات من تعزيز قدرتهم على تحليل المخاطر، وتقييمها، واتخاذ قرارات مستنيرة للحد من أثارها السلبية المحتملة. وهذا ما أكدته كلاً من دراسة النادي (٢٠٢٠)، ودراسة عبد الرحمن (٢٠٢٣)، ودراسة (Güneri & Korkmaz, 2023)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٤). ونلخص

ذلك كما يأتي:

١. تُعد الألعاب الذهنية أداة قوية لتعزيز التفكير الاستراتيجي، حيث تُعلم اللاعب التخطيط بعيد المدى، وهو أمر بالغ الأهمية لتوقع المخاطر المستقبلية ووضع خطط استباقية للتعامل معها. كما تُدرب على تحديد الأولويات، مما يساعد على التركيز على المهام الأكثر أهمية وإلحاحاً عند مواجهة مخاطر متعددة. بالإضافة إلى ذلك، تُنمي القدرة على توقع عواقب القرارات المختلفة المتعلقة بالمخاطر وتقييمها بشكل فعال.

٢. وفي حل المشكلات، فإن الألعاب الذهنية تُحسن القدرة على تحليل البيانات والمعلومات لاتخاذ قرارات مستنيرة لحل المشكلات المتعلقة بالمخاطر. كما تُشجع على التفكير الإبداعي في الحلول، مما يُنتج حلولاً غير تقليدية ومبتكرة للمشاكل المعقدة. والأهم من ذلك، أنها تُطور القدرة على التعامل مع التعقيد والغموض الذي غالباً ما يحيط بالمخاطر.

٣. أما عن اتخاذ القرارات تحت الضغط، فإن الألعاب الذهنية تُدرب على السرعة والدقة في اتخاذ القرارات، وهو أمر حيوي في المواقف التي تتطلب استجابة فورية للمخاطر. كما تُعلم كيفية الحفاظ على الهدوء والتركيز تحت الضغط لاتخاذ قرارات عقلانية في مواجهة المواقف الخطرة. وتُحسن القدرة على تقييم المخاطر بسرعة في المواقف الديناميكية المتغيرة والتكيف معها.

٤. في مجال التحليل النقدي وتقييم الاحتمالات، تُدرب الألعاب الذهنية على تحديد الافتراضات الأساسية التي تقوم عليها تقييمات المخاطر وفحص مدى صحتها. كما تُطور فهماً أساسياً لمفاهيم الاحتمالات والإحصاء لتقييم المخاطر المحتملة بشكل كمي. وتُحسن القدرة على التمييز بين المعلومات ذات الصلة وغير ذات الصلة لتحديد البيانات الأكثر أهمية لتقييم المخاطر واتخاذ القرارات.

ثالثاً: محاكاة سيناريوهات المخاطر وتحسين الوعي بالمخاطر

تتيح الألعاب الذهنية محاكاة تفاعلية لسيناريوهات المخاطر المتنوعة في بيئة آمنة، مما يوفر فرصة فريدة لتجربة عواقب القرارات المختلفة دون تحمل التكاليف الحقيقية. من خلال هذه المحاكاة، يتعزز الوعي بالمخاطر المحتملة وأنماط ظهورها، مما يُمكن الأفراد والمؤسسات من الاستعداد بشكل أفضل واتخاذ قرارات أكثر استنارة في الواقع. وهذا ما أكدته كلاً من دراسة الحربي والبقمي (٢٠٢١)، ودراسة عبد المنعم وآخرون (٢٠٢٤)، ودراسة حمدان والبشاشة (٢٠٢٤) ونلخص ذلك كما يأتي:

١. تُقدم الألعاب الذهنية فرصة فريدة لتجربة عواقب المخاطر في بيئة افتراضية آمنة، حيث تسمح بالتعلم من الأخطاء دون تكلفة حقيقية، مما يُعد تجربة تعليمية قيمة. كما تُتيح استكشاف استراتيجيات مختلفة لإدارة المخاطر وتجربتها وتقييم فعاليتها في سيناريوهات متنوعة. والأهم، تُساعد في فهم تأثير القرارات المختلفة على نتائج المخاطر بشكل مباشر، مما يُوضح العلاقة بين الفعل والنتيجة في سياق المخاطر.

٢. وفي جانب تحسين القدرة على التعرف على أنماط المخاطر، تُساعد الألعاب الذهنية في التعرف على العلامات التحذيرية المبكرة للمخاطر، مما يُمكن من اتخاذ إجراءات وقائية قبل تفاقم المشكلة. كما تُمكن من فهم الأنماط المتكررة في ظهور المخاطر في سياقات مختلفة وتوقعها بشكل أفضل في المستقبل. وبالتدريج، تُطور حدسًا قويًا وقدرة فطرية على استشعار المخاطر المحتملة بناءً على الخبرة المتراكمة من المحاكاة.

٣. بالإضافة إلى ذلك، تُساهم الألعاب في زيادة الوعي بأهمية إدارة المخاطر، حيث تُدرك التكاليف المحتملة لعدم إدارة المخاطر، مما يُوضح العواقب السلبية لتجاهل المخاطر أو عدم الاستعداد لها. وتُبرز فوائد التخطيط المسبق والاستعداد للمخاطر، حيث يُصبح من الواضح كيف أن الاستعداد الجيد يُمكن أن يُقلل من الخسائر ويزيد من فرص النجاح. وفي النهاية، تُحفز المسؤولية تجاه إدارة المخاطر، وتشجع الأفراد على تحمل مسؤولية إدارة المخاطر في مجالات عملهم وحياتهم الشخصية.

رابعاً: تطوير الاستراتيجيات السلوكية للتعامل مع المخاطر

يتجاوز التعامل الفعال مع المخاطر الجانب المعرفي ليشمل تحديات سلوكية حاسمة؛ وهنا تبرز أهمية الألعاب الذهنية في صقل استراتيجيات سلوكية مثل إدارة التوتر وتعزيز المرونة والتعاون، وهي أساس النجاح في مواجهة المواقف المحفوفة بالمخاطر. وهذا ما أكدته كلاً من دراسة العنزي (٢٠٢٣)، ودراسة الزهراني (٢٠٢٤)، ودراسة (Tarasenko 2024)، ودراسة عبد المنعم وآخرون (٢٠٢٤)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٤). ونلخص ذلك كما يأتي:

١. تُساهم الألعاب الذهنية في تطوير إدارة التوتر والقلق في المواقف الخطرة، حيث قد تتضمن تمارين مصغرة لتعزيز تقنيات الاسترخاء والتنفس العميق التي تُساعد في التحكم في هذه المشاعر. كما تُدرب على تغيير الاستجابة العاطفية السلبية للمخاطر إلى استجابة أكثر اتزانًا وعقلانية، مما

يُجنب القرارات المتسرفة أو المتهورة. وبتحقيق النجاح في الألعاب التي تتطلب التعامل مع المخاطر، تزداد الثقة بالنفس في القدرة على مواجهة المخاطر في الحياة الواقعية.

٢. وفي مجال تعزيز المرونة النفسية والقدرة على التكيف، تُعلم الألعاب كيفية التعامل مع الفشل والانتكاسات كجزء طبيعي من عملية التعلم والتطور، مما يُقوي القدرة على التعافي بسرعة من النكسات المتعلقة بالمخاطر. كما تُدرب على التكيف بسرعة وفعالية مع التغييرات غير المتوقعة في الظروف المحيطة بالمخاطر وتعديل الاستراتيجيات وفقاً لذلك. والأهم، تُطور عقلية النمو والمرونة التي ترى في التحديات والمخاطر فرصاً للتعلم والتطور، بدلاً من التهديدات التي يجب تجنبها.

٣. تُشجع الألعاب الذهنية التعاون والتواصل في مواجهة المخاطر، حيث تُعزز الألعاب الجماعية مهارات التواصل الضرورية لتبادل المعلومات الهامة حول المخاطر بين أعضاء الفريق. كما تُشجع على العمل الجماعي لتقاسم المسؤولية في إدارة المخاطر بشكل جماعي، مما يُحقق إدارة أكثر شمولية وفعالية. ومن خلال العمل المشترك لتحقيق أهداف مشتركة في سياق إدارة المخاطر، يزداد بناء الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق.

ثانياً: الدراسات السابقة

- الدراسات المتعلقة بالألعاب الذهنية والتلعيب

١. دراسة النادي (٢٠٢٠): والتي هدفت إلى تقصي أثر استخدام التلعيب (Gamification) في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف الثالث الأساسي في مادة العلوم بالعاصمة عمان. ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وأجرت اختبار تورانس للتفكير الإبداعي بالصورة اللفظية (أ) المطور بعد التأكد من صدقه وثباته على عينة مكونة من (١٣٤) طالباً وطالبة من طلبة الصف الثالث الأساسي في مدرسة الناصر الخاصة في العاصمة عمان، في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠١٩/٢٠٢٠ والتي وزعت عشوائياً على مجموعتين: الأولى التجريبية وقد درسوا فيها بالتلعيب، وكانت مكونة من (٦٨) طالباً وطالبة. والثانية الضابطة، وقد درسوا فيها بالطريقة الاعتيادية، وكانت مكونة من (٦٦) طالباً وطالبة. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الكلي، وفي كل مهارة من اختبار مهارات التفكير الإبداعي البعدي لصالح المجموعة التجريبية. وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة باستخدام التلعيب في تدريس مادة العلوم، وتحديدًا في تنمية مهارات التفكير الإبداعي: (الطلاقة، المرونة، الأصالة).

٢. دراسة الحربي والبقمي (٢٠٢١) والتي هدفت إلى التعرف على آراء المعلمات حول استخدام التلعيب Gamification في العملية التعليمية، والتي من خلالها يمكن تصميم بيئة تعليمية قائمة على التلعيب في التعليم والكشف عن المعوقات التي تحد من تطبيقه، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدارسة. وطبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٠-١٤٤١هـ على عينة الدارسة التي بلغ عددها (٦٠) معلمة من طالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة الملك سعود. وتوصلت الدارسة الى عدد من المتطلبات المهمة لتطبيق التلعيب في التعليم منها: ضرورة إلمام المعلمة بخصائص الفئة المستهدفة، قدرة المعلمة على ضبط الصف وإدارته بشكل جيد، معرفة المعلمة بأنواع أساليب التغذية الراجعة المناسبة لطبيعة المتعلمين، مراعاة المعلمة طبيعة المحتوى، ووعي المعلمة بمميزات تطبيق التلعيب في التعليم. وكشفت الدراسة عن أهم معوقات تطبيق التلعيب في التعليم منها: كثرة الأعباء المسندة إلى المعلمة، وعدم وضوح آلية تنفيذ التلعيب لدى المعلمة، كثرة أعداد الطالبات في الفصل الدراسي، قصور الوقت المحدد للحصة الدراسية، عدم وجود اتصال انترنت في المدرسة، عدم توفير دورات تدريبية حول تلعيب التعلم، عدم اطلاع المعلمة على تجارب ناجحة للتلعيب التعليم.

٣. دراسة (Güneri & Korkmaz, 2023) والتي هدفت إلى الكشف عن تأثير أنشطة الألعاب الذهنية على مهارات حل المشكلات ومهارات التفكير الحسابي. تم استخدام التصميم التوضيحي المتسلسل، وهو أحد طرق البحث المختلطة في البحث. تم إجراء البحث في اختبار ما قبل الاختبار اللاحق بتصميم شبه تجريبي بدون مجموعة ضابطة مع (١٧) طالبًا. تم إجراء البحث في فترة تجريبية مدتها ٦ أسابيع. قبل الدراسة التجريبية، تم تطبيق مقاييس مهارات حل المشكلات ومهارات التفكير الحسابي على الطلاب كاختبار أولي. تم تنفيذ نشاط لعبة Kapsul في الأسبوع الأول من الدراسة التجريبية. والأسبوع الثاني أقيم نشاط ABC Baglama وخلال الأسبوع الثالث أقيم نشاط سودوكو. وفي الأسبوع الرابع أقيمت أنشطة لعبة Three Stone. وفي الأسبوع الخامس أقيم نشاط لعبة Kendoku، وفي الأسبوع السادس أقيم نشاط لعبة كاكورو. وتم تطبيق اختبار مسبق لمهارات حل المشكلات ومهارات التفكير الحسابي على الطلاب قبل العملية التجريبية. بعد العملية التجريبية، تم تطبيق مقاييس مهارات حل المشكلات ومهارات التفكير الحسابي كاختبار لاحق. تم تحليل نتائج الاختبار المسبق واللاحق المطبق باستخدام اختبار t المزدوج. بالإضافة إلى ذلك، لجمع البيانات النوعية لتعزيز البحث، تم تطبيق نموذج مقابلة للحصول على آراء الطلاب حول العملية التجريبية. تماشياً مع النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة التجريبية، يمكن القول أن أنشطة لعبة العقل لها تأثير إيجابي على مهارات التفكير الحسابي لدى الطلاب ومهارات حل المشكلات، ويتحول الدرس إلى أكثر متعة.

٤. دراسة العنزي (٢٠٢٣) والتي هدفت إلى الكشف عن أثر محفزات الألعاب الرقمية Gamification في تحقيق بعض نواتج التعلم بالدول العربية، وكذلك الكشف عما إذا كان هذا الأثر يختلف باختلاف: المرحلة الدراسية، مجال الدراسة، نوع التطبيق المستخدم. ولتحقيق ذلك؛ تم استخدام أسلوب التحليل البعدي لنتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة، والتي استخدمت محفزات الألعاب الرقمية في تحقيق نواتج تعلم المواد المختلفة؛ حيث خضعت (٣٩) دراسة أولية مثلت عينة التحليل البعدي النهائية، والتي تم ترميز بياناتها باستخدام استمارة الترميز المعدة لهذا الغرض؛ حيث تم حساب (٦٩) حجم أثر باستخدام مؤشر هيدجيز g، واختبار عدم التجانس، وتقييم تحيز النشر، وقد أسفرت نتائج البحث عن وجود تأثير مرتفع لمحفزات الألعاب الرقمية وفقاً لنموذج التأثيرات العشوائية في نواتج تعلم المواد المختلفة؛ حيث بلغت قيمة متوسط حجم الأثر المشترك ($ES=1.51$)، بخطأ معياري مقداره ($SE=0.12$) كما بلغت قيمة فترة الثقة حول متوسط حجم الأثر (الحد الأدنى ١,٢٧٥، الحد الأعلى ١,٧٤٦)، كما أشارت نتائج البحث أيضاً إلى وجود تأثيرات متشابهة لمحفزات الألعاب الرقمية على نواتج تعلم المواد المختلفة بغض النظر عن المرحلة الدراسية، كما أشارت نتائج البحث أيضاً إلى أن فاعلية

محفزات الألعاب الرقمية تختلف باختلاف مجال الدراسة، وكذلك نوع التطبيق المستخدم في الدراسات الأولية.

٥. دراسة (Toscano, 2024). والتي هدفت إلى الكشف عن إمكانيات التلعيب كأداة لتعزيز رفاهية الموظفين وإدماجهم ومساواتهم في بيئات الشركات. تم إجراء مراجعة منهجية للأدبيات وفقا لمنهجية PRISMA ، وتم فحص ٣٤٨ وثيقة من قاعدة بيانات Scopus و ٢٦٢ من Web of Science ، مما أدى إلى ١٢ دراسة استوفت معايير التضمين. تشير النتائج إلى أن التلعيب يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الشركات من خلال تعزيز مشاركة الموظفين ومناقشتهم وتحفيزهم وأدائهم، وبالتالي المساهمة في بيئة عمل أكثر شمولاً ومساواة. ومع ذلك، فإنه يسلط الضوء على الحاجة إلى بحث تجريبي أكثر قوة للتحقق من الآثار الإيجابية للتلعيب وتوجيه تنفيذه العملي في أماكن العمل، مع الأخذ في الاعتبار أيضاً أهميته تحقيق أهداف خطة الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠. على أرض الواقع والتي تم إدراجها في أهداف التنمية المستدامة (SDGs) التي يتم السعي لتحقيق ذلك على مستوى العالم، لا سيما في الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل.

٦. دراسة (Tarasiuk 2024) والتي هدفت إلى استخدام التلعيب لمواجهة التحديات التعليمية على أساس مستمر، ولكن لا تزال هناك فجوة في تأثيرات الألعاب الذهنية على الوظائف التنفيذية مثل الحفظ والإبداع والمرونة المعرفية. تحدد الدراسة الحالية تأثير الألعاب الذهنية للسلوك الاستكشافي والسلوك الاستغلالي على الحفظ والإبداع والمرونة المعرفية. تم تحليل هذه الألعاب من وجهة نظر خصائص أنواع الاستكشاف الاستكشافية. لتحليل البيانات الكمية، استخدمت الدراسة عدد (٦٠) طالب، قسمت إلى مجموعتين (تجريبية وضابطة) كل مجموعة (٣٠) طالب، وتم إجراء اختبار t المزدوج لمقارنة نتائج ما قبل وبعد التجربة، بينما تم استخدام اختبار t للعينة المستقلة لتحديد مجموعة الألعاب الذهنية التي تمارس تأثيراً أكبر. أظهرت النتائج انتشار الألعاب الذهنية للسلوك الاستكشافي على حفظ الطلاب وإبداعهم ومرونتهم المعرفية.

٧. دراسة عبد المنعم وآخرون (٢٠٢٤). والتي هدفت إلى التعرف على مدي تأثير نظام التلعيب على تقييم أداء العاملين بقطاعات نظم وتكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية للاتصالات، والتوصل إلى مجموعة من النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساعد بشكل كبير في تطوير عملية تقييم أداء العاملين من خلال الدور الإيجابي الناتج من تفعيل أساليب التلعيب والاهتمام بآليات التقييم المعتمدة كلياً على استراتيجيات التلعيب في الأداء بالقطاعات محل البحث تم الاعتماد في

البحث علي المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع البحث من جميع العاملين في قطاعات نظم وتكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية للاتصالات، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت ٣٧٥ مفردة من العاملين عند معامل ثقة ٩٥ ٪ ، ونسبة خطأ ٥ ٪. وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة قوية بالإضافة إلى "وجود تأثيراً ذو دلالة إحصائية لأبعاد "التلعيب" على أبعاد "تقييم أداء العاملين" بالقطاع محل البحث. وأوصت نتائج البحث بضرورة تطبيق أساليب التلعيب بهدف زيادة شعور العاملين بالرضا أثناء عملية تقييم الأداء.

٨. دراسة (Manske (2024 والتي هدفت إلى الكشف والتحقق من تأثير التجارب اللعبية على سلوك الموظفين في سياق مؤسسات الانتماء، مع التركيز على ثلاث سلوكيات أساسية: مشاركة المعرفة، وتطوير هوية الفريق، والالتزام العاطفي تجاه المنظمة. يكشف تحليل تجريبي، تم إجراؤه من خلال مجموعة مكونة من (٣٨٢) موظف، وظهرت النتائج أن التجارب اللعبة لها تأثير إيجابي كبير على هذه السلوكيات. على وجه التحديد، ثبت أن مثل هذه التجارب تعزز الميل إلى تبادل المعرفة بين الزملاء، وتعزز تطوير هوية فريق أقوى، وتزيد من الالتزام العاطفي تجاه الشركة. تساهم هذه النتائج في توسيع الشبكة الاسمية للتجربة اللعبية في البيئة المهنية، مما يسلط الضوء على سلوكيات الفريق الفردية التي تعتبر محورية للنجاح التنظيمي. علاوة على ذلك، تدعو النتائج إلى دمج استراتيجيات التلعيب في تصميم مكان العمل، مما يؤكد إمكانات التجارب اللعبة لتعزيز السلوكيات المفيدة للأهداف التنظيمية. من خلال الخوض في مجال التلعيب غير المستكشف نسبياً في تصميم مكان العمل، لا يثري هذا البحث الخطاب الأكاديمي حول التلعيب فحسب، بل يوفر أيضاً رؤى عملية لتطبيق التجارب الألعاب لتعزيز مشاركة الموظفين وسلوكهم. من خلال القيام بذلك، فإنه يؤكد على الإمكانات التحويلية للتلعيب في تشكيل ديناميكيات مكان العمل وتعزيز بيئة مواتية لممارسات العمل التعاونية والملتزمة.

- الدراسات المتعلقة بإدارة المخاطر

١. دراسة (Gong & Subramaniam (2020 والتي هدفت إلى الكشف عن الدور الوسيط لثقافة إدارة المخاطر الموجهة نحو الأداء (RM) واستخدام أنظمة الرقابة الإدارية (MCS) في العلاقة بين أنماط القيادة لمدير المدرسة والأداء المدرسي داخل أستراليا. وطبقت الدراسة على عينة بلغت (١٠٦) من مديري المدارس الثانوية في فيكتوريا، وجدت الدراسة أن ثقافة إدارة المخاطر الموجهة نحو الأداء وتمكين استخدام الرقابة الإدارية تلعب أدواراً وسيطة مهمة في أسلوب القيادة والأداء المدرسي. وتشير النتائج أيضاً إلى أن المدارس الخاصة أكثر قدرة على تبني ثقافة إدارة المخاطر الموجهة نحو الأداء مقارنة

بالمدارس العامة. توسع نتائجنا من نطاق أدبيات الإدارة التنظيمية والمحاسبة التي تربط بين أسلوب القيادة والضوابط التنظيمية والأداء التنظيمي في سياق المدرسة. وللنتائج أيضاً آثار على سياسات الحوكمة المدرسية.

٢. دراسة علوان (٢٠٢١). والذي يسعى للتعرف على واقع إدارة المخاطر في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة أذ يأتي لإلقاء الضوء على واقع ادارة الخطر في هذه الشركة ودورها في تقليل الخسائر المحتملة وطرق معالجتها. لذا تكمن مشكلة البحث في عدة تساؤلات منها: ما هو مفهوم إدارة الخطر في الشركة؟ وهل لإدارة الخطر دور في تقليل الخسائر في الشركة؟ وماهي العلاقة بين ادارة المخاطر وتقليل الخسائر؟ وتجلت اهمية البحث في دور المخاطر في عالم المنافسة بين الاعمال حيث اصبحت من مصادر الميزة التنافسية. ويهدف البحث الى التعرف على ادارة المخاطر في الشركة ومعرفة مستوى الخسائر الناجمة من التركيز على ادارة المخاطر ومدى إدراك العاملين عن ادارة المخاطر. وتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في الشركة تتألف من (٥٠) موظف من كافة الاختصاصات في الشركة قيد البحث ومن مستويات مختلفة وكانت أبرز الاستنتاجات علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية ما بين إدارة المخاطر وتقليل الخسائر في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة.

٣. دراسة حمدان والبشاشة (٢٠٢٤). والتي هدفت إلى تحليل أثر تطبيق إدارة المخاطر في تحقيق الفاعلية التنظيمية في شركات الأدوية الأردنية، وتم استخدام أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (٤٠٠) فرداً من العاملين في الإدارتين العليا والوسطى في شركات الأدوية الأردنية المستجيبة، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة كاملاً، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٣٧٢) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى تطبيق إدارة المخاطر، والفاعلية التنظيمية، في شركات الأدوية الأردنية جاءت بدرجة مرتفعة، كما دلت النتائج وجود أثر مهم ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة المخاطر في الفاعلية التنظيمية، بالإضافة إلى وجود أثر مهم ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة المخاطر في الفاعلية التنظيمية في شركات الأدوية الأردنية.

٤. دراسة إبراهيم (٢٠٢٤): والتي هدفت إلى التعرف على الاستراتيجيات المحتملة لإدارة الأخطار المهنية النفسية والاجتماعية والتي يحتمل أن يتعرض لها بعض العمال في بيئة العمل بصفة دورية، بالرغم من وجود تعليمات وأنظمة السلامة المهنية، إلا هذا لا يعني أن العامل غير معرض للمخاطر المهنية وعليه يجب حماية العمال من المخاطر المهنية التي قد يتعرضون لها. ويمكن تحقيق ذلك من خلال عملية

إدارة المخاطر، والتي تتضمن تحليل المخاطر وتقييم المخاطر وممارسات الوقاية من المخاطر ومكافحتها. من أجل تنفيذ عملية إدارة مخاطر فعالة، من الضروري أن يكون لدينا فهم واضح للسياق القانوني والمفاهيم وتحليل المخاطر وعمليات التقييم والوقاية والسيطرة والدور الذي يلعبه جميع المعنيين. ومن المرغوب فيه أيضاً أن تركز إدارة المخاطر على منهجيات قوية ومختبرة للوصول إلى ثقافة السلامة والصحة المهنية.

٥. دراسة السيارى (٢٠٢٤): والتي هدفت إلى التعرف واقع إدارة المخاطر في المدارس الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس. تقديم مقترحات لمواجهة بعض المخاطر المحتملة في المدارس الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس. ولتحقيق أهداف البحث تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة للبحث وقد توصل اليح ث للعديد من النتائج أهمها أن ترتيب محور واقع إدارة المخاطر في المدارس الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس لدى أفراد العينة تترتب وفق الترتيب التالي تنفيذ إدارة المخاطر حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٦٠) ثم تقوي م إدارة المخاطر حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٢) وأخيراً التخطيط لإدارة المخاطر حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥١) ، كما يتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤,٥٤) أي أن درجة التطبيق على عبارات هذا المحور كبيرة جداً يتضح أن محور مقترحات لمواجهة بعض المخاطر المحتملة في المدارس الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظر مديرات المدارس تترتب وفق الترتيب التالي : مقترحات لمواجهة مخاطر المنشآت والمرافق حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٩٢) أي أن أفراد العينة موافقين بشدة على ذلك ثم مقترحات لمواجهة المخاطر الأمنية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٩١) على ذلك وأخيراً مقترحات لمواجهة مخاطر الأمن والسلامة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٨٨) ويتضح من المتوسط الحسابي العام والبالغ (٤,٩٠)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول التخطيط لإدارة المخاطر وحول تنفيذ إدارة المخاطر وتقويم إدارة المخاطر، ومقترحات لمواجهة مخاطر الأمن والسلامة والمرافق، ومقترحات لمواجهة مخاطر المنشآت، وأخيراً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول مقترحات لمواجهة مخاطر المنشآت.

٦. دراسة الزهراني (٢٠٢٤). والتي هدفت إلى هدفت الدراسة إلى الكشف تطبيق اليقظة الاستراتيجية وإدارة المخاطر من خلال دراسة واقع تطبيق الإدارة الاستراتيجية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أساتذة الإدارة والتخطيط التربوي وواقع تطبيق اليقظة الاستراتيجية وإدارة المخاطر ، بالإضافة إلى تحديد دور الإدارة الاستراتيجية كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية وإدارة المخاطر،

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (٣٦٢) خبيراً من أساتذة الإدارة والتخطيط التربوي في الجامعات السعودية، استجاب (٣٢٠) خبيراً بنسبة (٨٨.٤%) على أداة الدراسة التي شملت (٣٣) عبارة تقيس تطبيق الإدارة الاستراتيجية في الجامعات السعودية موزعة على (٤) أبعاد (التحليل والتخطيط والتنفيذ والتقييم) و (٢٠) عبارة تقيس اليقظة الاستراتيجية توزعت على (٤) أبعاد تقيس اليقظة (التنافسية والتسويقية، والبحثية، والمجتمعية) و (٢١) عبارة تقيس إدارة المخاطر (التخطيط والتحليل والتقييم) وتم التأكد من صدقها وثباتها وتبين أن درجة تطبيق الإدارة الاستراتيجية متوسطة من وجهة نظر الأساتذة حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٣.٣٦) وقد كانت على ترتيبها (التحليل الاستراتيجي) بدرجة عالية ثم التخطيط والتنفيذ والتقييم (متوسطة) كما تبين أن درجة توفر اليقظة الاستراتيجية متوسطة بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٣.١٦) ولجميع أبعادها متوسطة على ترتيبها (التنافسية والبحثية والتسويقية والمجتمعية) وإدارة المخاطر متوسطة بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٣.١٢) ولأبعادها في التحليل والتخطيط والتقييم متوسطة، كما سس اليقظة الاستراتيجية ومتغير إدارة المخاطر النتائج على وجود علاقة إيجابية طردية بين متغير بلغت (٠.٨٨) كما تبين وجود علاقة إيجابية طردية بين اليقظة والإدارة الاستراتيجية (٠.٧٦) وإدارة المخاطر والإدارة الاستراتيجية (٠.٨٠) وكشفت نتائج تطبيق التحليل العاملي التوكيدي (CFA) عن دور الإدارة الاستراتيجية كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية وإدارة المخاطر حيث تبين وجود تأثير غير مباشر لمتغير اليقظة الاستراتيجية على إدارة المخاطر بأبعادها بوجود الإدارة الاستراتيجية كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة بين اليقظة وإدارة المخاطر، وبلغت القيمة المعيارية لوزن الانحدار (٠.٥٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) وهذا يدعم صحة النموذج التصوري للدراسة. وأوصت الدراسة بإنشاء وحدة تنظيمية بالجامعات السعودية لليقظة الاستراتيجية تدعم تطبيق الإدارة الاستراتيجية وتعزز عمليات إدارة المخاطر بالجامعات السعودية وتحسين واقع تطبيق عمليات إدارة المخاطر والإدارة الاستراتيجية.

- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

يرى الباحث أن هناك الكثير من الجوانب المستفادة من تناوله للدراسات السابقة في هذا الإطار وتمثلت في:

- جاء هذا البحث متمم لما سبقه من الدراسات، في الوقوف على تأثير التلعيب على إدارة المخاطر، ونظراً لقلّة الدراسات العربية في هذا الموضوع فإن هذا البحث يعدّ إسهاماً في هذا المجال.

- إثراء الإطار النظري.
- تحديد واختيار أدوات الدراسة الأنسب للدراسة.
- اختيار المنهج العلمي المناسب للدراسة.
- صياغة تساؤلات وفرضيات الدراسة.
- تدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.
- استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة.
- تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في:
 - تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع التلعب من مداخل مختلفة وأثرها على إدارة المخاطر في القطاع الخاص بمدينة جدة، وهذا ما لم يتم تناوله في دراسات أخرى، حيث تم تطبيق الدراسات السابقة في مجتمعات مختلفة وأولت التركيز نحو متغيرات أخرى. ولم تتفق على نتائج موحدة وقد يعود ذلك لعدة أسباب منها اختلاف البيئة التي أجريت بها أو القطاع التي أديرت بها.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج البحث

ثانياً: مجتمع وعينة البحث

ثالثاً: أدوات البحث

رابعاً: إجراءات البحث

خامساً: الأساليب الإحصائية

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل منهجية البحث الميداني التي تنتهجها هذه الدراسة، وذلك في ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها، وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات بشيء من التفصيل كما يلي:

أولاً: منهج البحث

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم بوصف الظاهرة في الواقع وجمع البيانات حولها وتحليلها واستخلاص النتائج من خلال هذا التحليل، مع دراسة مشكلة الدراسة من خلال الأدبيات والمراجع التي تناولت موضوع الدراسة، كما يتم وصفها وربطها بالواقع من خلال البيانات المتوفرة عن مشكلة الدراسة سواء كانت من خلال عينة الدراسة أو من خلال الإحصائيات والنشرات الحكومية المتاحة. وذلك لوصف وتحليل أهمية دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.

ثانياً: عينة البحث

عينة عشوائية تتكون من (٦٠) موظف من العاملين بالقطاع الخاص بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. بهدف تطبيق الأدوات. وقد قامت الباحثة بتصنيف عينة الدراسة لكي تحصل على إجابات أكثر دقة وواقعية حسب الجداول التالية:

• وصف عينة البحث

الجدول التالي يوضح وصف عينة الدراسة من الناحية الديمغرافية:

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الفئة النوع (الجنس)

المتغير الديمغرافي	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٤٣	٧١,٧٪
أنثى	١٧	٢٨,٣٪
الإجمالي	٦٠	١٠٠

يبين الجدول (١) أن حجم العينة = (٦٠) مستجيب، وأن (٤٣) من عينة الدراسة هم من الذكور ويمثلون ما نسبة (٧١,٧٪) من إجمالي العينة، وأن (١٧) من عينة الدراسة هم من الإناث ويمثلون ما نسبة (٢٨,٣٪) من إجمالي العينة.

جدول (٢)

توزيع أفراد عينه الدراسة من حيث الفئة العمرية

المتغير الديمغرافي	العدد	النسبة المئوية
من ٢٥ سنة فأقل	١٤	٢٣,٣٪
من ٢٦-٣٥ سنة	١٩	٣١,٧٪
من ٣٦-٤٥ سنة	١٨	٣٠,٠٪
من ٤٦-٥٥ سنة	٧	١١,٧٪
من ٥٦ فأكثر	٢	٣,٣٪
الإجمالي	٦٠	١٠٠

يبين الجدول (٢) أن (١٤) من عينة الدراسة هم من الفئة العمرية "من ٢٥ سنة فأقل" ويمثلون ما نسبة (٢٣,٣٪) من إجمالي العينة، وأن (١٩) من عينة الدراسة هم من الفئة العمرية "من ٢٦-٣٥ سنة" ويمثلون ما نسبة (٣١,٧٪) من إجمالي العينة، وأن (١٨) من عينة الدراسة هم من الفئة العمرية "من ٣٦-٤٥ سنة" ويمثلون ما نسبة (٣٠,٠٪) من إجمالي العينة، وأن (٧) من عينة الدراسة هم من الفئة العمرية "من ٤٦-٥٥ سنة" ويمثلون ما نسبة (١١,٧٪) من إجمالي العينة، وأن (٢) من عينة الدراسة هم من الفئة العمرية "من ٥٦ فأكثر" ويمثلون ما نسبة (٣,٣٪) من إجمالي العينة.

جدول (٣)

توزيع أفراد عينه الدراسة من حيث الدرجة العلمية

المتغير الديمغرافي	العدد	النسبة المئوية
ثانوية	٢١	٣٥,٠٪
بكالوريوس	٢٥	٤١,٧٪
ماجستير	٨	١٣,٣٪
دكتوراه	٦	١٠,٠٪
الإجمالي	٦٠	١٠٠

يبين الجدول (٣) أن (٢١) من عينة الدراسة هم من يحملون الثانوية وما يوازيها ويمثلون ما نسبة (٣٥,٠٪) من إجمالي العينة، وأن (٢٥) من عينة الدراسة هو من حملة درجة البكالوريوس ويمثلون ما نسبة (٤١,٧٪) من إجمالي العينة، وأن (٨) من عينة الدراسة هو من حملة درجة الماجستير ويمثلون ما

نسبة (١٣,٣٪) من إجمالي العينة، وأن (٦) من عينة الدراسة هم من حملة درجة الدكتوراه ويمثلون ما نسبة (١٠,٠٪) من إجمالي العينة.

جدول (٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث المسمى الوظيفي

المتغير الديمغرافي	العدد	النسبة المئوية
عامل	٢١	٣٥,٠٪
موظف	٢٢	٣٦,٧٪
مدير	١٧	٢٨,٣٪
الإجمالي	٦٠	١٠٠

يبين الجدول (٤) أن (٢١) من عينة الدراسة هم من فئة العمال بالقطاع الخاص ويمثلون ما نسبة (٣٥,٠٪) من إجمالي العينة، وأن (٢٢) من عينة الدراسة هم من فئة الموظفين العاملين بالقطاع الخاص ويمثلون ما نسبة (٣٦,٧٪) من إجمالي العينة، وأن (١٧) من عينة الدراسة هم فئة المدراء العاملين بالقطاع الخاص ويمثلون ما نسبة (٢٨,٣٪) من إجمالي العينة.

جدول (٥)

توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة

المتغير الديمغرافي	العدد	النسبة المئوية
من ٥ سنوات فأقل	٧	١١,٧٪
من ٦-١٠ سنوات	٣٤	٥٦,٧٪
من ١١ سنة فأكثر	١٩	٣١,٧٪
الإجمالي	٦٠	١٠٠

يبين الجدول (٥) أن (٧) من عينة الدراسة هم من لديهم خبرات ٥ سنوات أو أقل ويمثلون ما نسبة (١١,٧٪) من إجمالي العينة، وأن (٣٤) من عينة الدراسة هم من لديهم خبرات من ٦-١٠ سنوات ويمثلون ما نسبة (٥٦,٧٪) من إجمالي العينة، وأن (١٩) من عينة الدراسة هم من لديهم خبرات من ١١ سنة فأكثر ويمثلون ما نسبة (٣١,٧٪) من إجمالي العينة.

ثالثاً: أدوات البحث

في ضوء طبيعة الدراسة الحالية ومشكلتها وأسئلتها؛ استخدمت الباحثة أدوات أجرتها على العينة المستخدمة في الدراسة الحالية، والتي تضمنت على استبانة (إعداد الباحثة)، والتي تكونت من عدد (٥) محاور وقد شمل كل محور على عدد من الفقرات (من ٤-٥ عبارات)، وبواقع إجمالي (٢٢) فقرة كلها موجبة وحسب الجدول الآتي:

جدول (٦)

محاور أداة الدراسة وعدد فقراتها

المحاور	عدد الفقرات
المحور الأول: دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر	٥
المحور الثاني: التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر	٤
المحور الثالث: التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر	٤
المحور الرابع: حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر	٤
المحور الخامس: ثقافة إدارة المخاطر	٥
المجموع	٢٢

أ) وصف وإعداد فقرات أداة الدراسة:

شملت محاور الإستبانة ما يلي:

١. المحور الأول: دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر: وقد طرحت الباحثة في هذا المحور (٥) مفردات، تقيس دور استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.
٢. المحور الثاني: التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر: وقد طرحت الباحثة في هذا المحور (٤) مفردات، تقيس التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.
٣. المحور الثالث: التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر: وقد طرحت الباحثة في هذا المحور (٤) مفردات، تقيس التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.
٤. المحور الرابع: حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر: وقد طرحت الباحثة في هذا المحور (٤) مفردات، تقيس حسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.

٥. المحور الخامس: ثقافة إدارة المخاطر: وقد طرحت الباحثة في هذا المحور (٥) مفردات، تقيس ثقافة إدارة المخاطر.

ب) صدق المقياس:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان باستخراج معامل الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس ودرجة البعد الذي تنتهي إليه والدرجة الكلية باستخدام معامل بيرسون على البرنامج الإحصائي SPSS V.25، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (٧)

يوضح الاتساق الداخلي لمحور دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر (ن = ٦٠)

المفردة	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
١	٠,٨٨٩**	٠,٠٠٠
٢	٠,٧٩٢**	٠,٠٠٠
٣	٠,٦٤٣**	٠,٠٠٠
٤	٠,٧٣٦**	٠,٠٠٠
٥	٠,٨٠٣**	٠,٠٠٠

** معامل ارتباط دال عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول رقم (٧) أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) من كل فقرة من فقرات المحور، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (٠,٦٤٣) والحد الأعلى (٠,٨٨٩) وعليه فإن جميع فقرات المحور متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمحور، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

جدول (٨)

يوضح الاتساق الداخلي لمحور التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر (ن = ٦٠)

المفردة	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
١	٠,٧٨٨**	٠,٠٠٠
٢	٠,٨٠١**	٠,٠٠٠

المفردة	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
٣	**٠,٨٩٩	٠,٠٠٠
٤	**٠,٧٢٤	٠,٠٠٠

**معامل ارتباط دال عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول رقم (٨) أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) من كل فقرة من فقرات المحور، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (٠,٧٢٣) والحد الأعلى (٠,٨٩٩) وعليه فإن جميع فقرات المحور متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمحور، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

جدول (٩)

يوضح الاتساق الداخلي لمحور التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر: (ن = ٦٠)

المفردة	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
١	**٠,٨٠٨	٠,٠٠٠
٢	**٠,٧٣٣	٠,٠٠٠
٣	**٠,٧٢٨	٠,٠٠٠
٤	**٠,٩١٧	٠,٠٠٠

**معامل ارتباط دال عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول رقم (٩) أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) من كل فقرة من فقرات المحور، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (٠,٧٢٣) والحد الأعلى (٠,٩١٧) وعليه فإن جميع فقرات المحور متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمحور، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

جدول (١٠)

يوضح الاتساق الداخلي لمحور حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر: (ن = ٦٠)

المفردة	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
١	**٠,٧٠٤	٠,٠٠٠

المفردة	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
٢	**٠,٨٨١	٠,٠٠٠
٣	**٠,٧٤٢	٠,٠٠٠
٤	**٠,٨٥٦	٠,٠٠٠

** معامل ارتباط دال عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول رقم (١٠) أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) من كل فقرة من فقرات المحور، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (٠,٧٠٤) والحد الأعلى (٠,٨٨١) وعليه فإن جميع فقرات المحور متسقة داخليًا مع الدرجة الكلية للمحور، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

جدول (١١)

يوضح الاتساق الداخلي لمحور ثقافة إدارة المخاطر (ن = ٦٠)

المفردة	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
١	**٠,٧٦٦	٠,٠٠٠
٢	**٠,٦٧١	٠,٠٠٠
٣	**٠,٧٦٤	٠,٠٠٠
٤	**٠,٧٤٥	٠,٠٠٠
٥	**٠,٨٦٦	٠,٠٠٠

** معامل ارتباط دال عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول رقم (١١) أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) من كل فقرة من فقرات المحور، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (٠,٦٧١) والحد الأعلى (٠,٨٦٦) وعليه فإن جميع فقرات المحور متسقة داخليًا مع الدرجة الكلية للمحور، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا المحور.

جدول (١٢)

يوضح الاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة (الاستبانة) مع الدرجة الكلية (ن = ٦٠)

المحور	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
المحور الأول	**٠,٩١٨	٠,٠٠٠
المحور الثاني	**٠,٨٩٧	٠,٠٠٠

المحور	معامل الارتباط بالمحور	قيمة الدلالة
المحور الثالث	**٠,٩٢٠	٠,٠٠٠
المحور الرابع	**٠,٨٩٣	٠,٠٠٠
المحور الخامس	**٠,٩٦٥	٠,٠٠٠

**معامل ارتباط دال عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول رقم (١٢) أن جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين محاور الاستبانة الخمسة والدرجة الكلية لها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للمحور الرابع بقيمة (٠,٨٩٣) والحد الأعلى للمحور الخامس بقيمة (٠,٩٦٥) وعليه فإن جميع محاور الاستبانة متسقة داخليًا مع الدرجة الكلية لها، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمحاور الخمسة للاستبانة.

ج) ثبات الأداة:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة الدراسة المكونة من (٦٠) موظف من العاملين بالقطاع الخاص بمدينة جدة، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١٣)

معاملات ألفا- كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور أداة الدراسة (الاستبانة)	عدد المفردات	ألفا كرونباخ
المحور الأول	٥	٠,٨٣٢
المحور الثاني	٤	٠,٨١٥
المحور الثالث	٤	٠,٨١٠
المحور الرابع	٤	٠,٨٠١
المحور الخامس	٥	٠,٨١٦
الدرجة الكلية	٢٢	٠,٩٥٦

يتضح من الجدول (١٣) أن قيم معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا جاءت أكبر من (٠,٧) لمحاور الاستبانة، حيث بلغ اجمالي الفقرات (٢٢) مفردة، وتراوح ثبات المحاور ما بين (٠,٨٠١) كحد أدنى وبين (٠,٨٣٢) كحد أعلى، فيما بلغ المعدل العام للأداة (٠,٩٥٦) بما يدل على تمتع الاستبانة بمستوى ثبات مرتفع.

رابعاً: إجراءات البحث

وقد قامت الباحثة بعدد من الخطوات والإجراءات لتحقيق أهداف الدراسة، كما يلي:

١. قامت الباحثة ببناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد المتغيرات في استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) وإدارة المخاطر.
٢. قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، والاستفادة منها في صياغة أسئلة الدراسة.
٣. قامت الباحثة بإعداد الاستبانة عن مدى دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.
٤. قامت الباحثة بتحديد عينه الدراسة الأساسية وتطبيق أداة الدراسة عليهم في صورتها النهائية موضحة تعليمات الإجابة، وجمع الإجابات وتحليل النتائج وتفرغها لمعالجتها إحصائياً.
٥. قامت الباحثة بتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
٦. الوصول إلى مجموعه من التوصيات والتطبيقات التربوية في ضوء نتائج الدراسة الحالية.
٧. اقتراح بحوث مستقبلية مرتبطة بنتائج الدراسة، ومرتبطة بالجانب النظري للدراسة.

خامساً الأساليب الإحصائية

- استخدمت الباحثتان الأساليب الإحصائية لتقنين وإعداد أداة الدراسة علاوة على استخدامها لإثبات صحة أو عدم صحة أسئلة الدراسة، وإيجاد ثبات وصدق المقاييس، ونتائج الدراسة بالاستعانة ببرامج الحزم الإحصائية (SPSSV25) المستخدمة في العلوم الاجتماعية.
- استخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس الأوزان والتحليل الإحصائي لأداة الدراسة.
 - معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة.
 - معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات أداة الدراسة.
 - تحليل الانحدار المتعدد.
 - T-test لتحليل الفروق ذات الدلالة الإحصائية ومدى التجانس بين عينة أفراد الدراسة.
 - One way ANOVA في حال وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة أفراد الدراسة.

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث

تمهيد

أولاً: نتائج الفرض الأول

ثانياً: نتائج الفرض الثاني

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث

رابعاً: نتائج الفرض الرابع

خامساً: نتائج الفرض الخامس

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة باستخدام المعايير والأساليب الإحصائية المناسبة التي تصف وتحليل كل عبارة من عبارات استبانة الدراسة للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية بالدراسة للكشف عن دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.

في البداية قامت الباحثة بوضع معايير واسس لتحليل استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة الخمسة لتكون بمثابة مفاتيح تصحيح وقواعد يعود يطبق عليها صحة البيانات والمعايير الإنحرافية والمتوسطات الحسابية للمحاور المستخرجة من برنامج (Spss.V25)، والأوزان المعتمدة على مقياس ليكرت الخماسي، وهذا ما يوضحه في الجدولين التاليين:

جدول (١٤)

ميزان تقدير الأوزان وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	الفئة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
غير موافق بشدة	١	من ١ إلى ١,٧٩	٠,٨٠	منخفض
غير موافق	٢	من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	٠,٨٠	
محايد	٣	من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	٠,٨٠	متوسط
موافق	٤	من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	٠,٨٠	مرتفع
موافق بشدة	٥	من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠	٠,٨٠	

في الجدول (١٤) تم وضع معايير وميزان تقدير الأوزان النسبية وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي والذي اعتمدته الباحثة في تصميم الاستبانة حيث يعتمد على خمس استجابات (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وقد تم تقسيم المستوى إلى درجات (منخفض = من ١ إلى ٢,٥٩) و(متوسط = من ٢,٦ إلى ٣,٣٩) و(مرتفع = من ٣,٤٠ إلى ٥). وعليه سوف يعتمد البحث هذا المستوى في قوة تصحيح الاستجابات التي تم جمعها من عينة الدراسة.

جدول (١٥)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور أداة الدراسة (ن = ٦٠)

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الدرجة
المحور الأول	٣,٦٦	١,٠١٦	موافق	مرتفع
المحور الثاني	٣,٨٠	١,٠٤٥	موافق	مرتفع
المحور الثالث	٣,٧٩	١,٠١٦	موافق	مرتفع
المحور الرابع	٣,٨١	٠,٩٨٠	موافق	مرتفع
المحور الخامس	٣,٧٠	٠,٩٩٤	موافق	مرتفع
الدرجة الكلية	٣,٧٥	٠,٩٢٩	موافق	مرتفع

يتبين من الجدول رقم (١٥) أن المتوسط الحسابي لمحاور الاستبانة الخمسة والدرجة الكلية لجميع المحاور، دالة إحصائياً عند مستوى درجتها الكلية (٣,٧٥)، وهو ما يقابل درجة (موافق) في مقياس ليكرت الخماسي الموضح في جدول (١٤)، وبقيمة انحراف معياري (٠,٩٢٩)، وبناء عليه كان مستوى الدرجة يقابل (مرتفع)، وهذا ما سنوضحه تفصيلاً عند التحليل على نتائج أسئلة البحث كما يلي:

أولاً: نتائج الفرض الأول (الرئيس)

ينص الفرض الأول (الفرض الرئيس) على: "يوجد علاقة موجبة بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟". وتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام الأسلوب الإحصائي الآتي:

وللإجابة على الفرض الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وفي النهاية تم حساب الدرجة التي ينتهي إليها كل عبارة من عبارات الاستبانة. وفيما يلي تحليل لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور:

جدول (١٦)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور الأول

(ن=٦٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	تساعد الألعاب الذهنية (التلعيب) في تحسين الوعي بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل.	٣,٦٣	١,٢٦٢	مرتفع
٢	تساهم الألعاب الذهنية (التلعيب) في تحفيز المشاركة في أنشطة إدارة المخاطر.	٣,٦٠	١,٣٥٥	مرتفع
٣	تسهل الألعاب الذهنية في تسهيل فهم إجراءات التعامل مع المخاطر.	٣,٩٣	١,١٤٨	مرتفع
٤	يعزز استخدام التلعيب قدرة الموظفين على اتخاذ قرارات سريعة ومدرسة عند مواجهة المخاطر.	٣,٦٢	١,٣٥٤	مرتفع
٥	يوفر التلعيب بيئة تفاعلية تمكن الموظفين من تجربة سيناريوهات المخاطر دون التعرض لخسائر حقيقية.	٣,٥٠	١,٤٣٢	مرتفع
		٣,٦٦	١,٠١٦	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٦٦)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وهو ما يقابل (موافق) أي مستوى المحور يعتبر (مرتفع).

ثانياً: نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على: "يوجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) تعزي لمتغير التفاعل والمشاركة وبين تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟". وتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام الأسلوب الإحصائي الآتي:

وللإجابة على الفرض الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وفي النهاية تم حساب الدرجة التي ينتهي إليها كل عبارة من عبارات الاستبانة. وفيما يلي تحليل لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور:

جدول (١٧)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثاني

(ن=٦٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	تساهم الألعاب الذهنية في زيادة تفاعل الموظفين مع مفاهيم إدارة المخاطر.	٣,٦٢	١,٣٥٤	مرتفع
٢	تحفز الألعاب الذهنية الموظفين على البحث عن حلول إبداعية للمخاطر.	٣,٥٢	١,٤٢٠	مرتفع
٣	تعزز الألعاب الذهنية المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر.	٣,٧٣	١,٤٠١	مرتفع
٤	تساهم الألعاب الذهنية في جعل التعلم حول المخاطر أكثر تشويقاً وتحفيزاً.	٤,٣٥	٠,٩٨٨	مرتفع
		٣,٨٠	١,٠٤٥	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٨٠)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٤٥)، وهو ما يقابل (موافق) أي مستوى المحور يعتبر (مرتفع).

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على: "يوجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) تعزي لمتغير التعاون وهوية الفريق وبين تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة؟". وتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام الأسلوب الإحصائي الآتي:

وللإجابة على الفرض الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وفي النهاية تم حساب الدرجة التي ينتمي إليها كل عبارة من عبارات الاستبانة. وفيما يلي تحليل لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور:

جدول (١٨)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثالث

(ن=٦٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	تعزز الألعاب الذهنية روح الفريق بين الموظفين عند التعامل مع المخاطر.	٣,٧٨	١,٢٥٠	مرتفع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٢	تساعد الألعاب الذهنية في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق في بيئة العمل.	٣,٧٢	١,٢٢٣	مرتفع
٣	يسهم استخدام الألعاب الذهنية في تطوير ثقافة الفريق لمواجهة المخاطر بشكل جماعي.	٣,٨٨	١,٢٩٠	مرتفع
٤	تزيد الألعاب الذهنية من الشعور بالمسؤولية المشتركة داخل الفريق أثناء مواجهة المخاطر.	٣,٧٨	١,٣٢٩	مرتفع
		٣,٧٩	١,٠١٦	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٧٩)، وانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وهو ما يقابل (موافق) أي مستوى المحور يعتبر (مرتفع).

رابعاً: نتائج الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على: "يوجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) تعزي لمتغير حُسن التصرف وبين تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة". وتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام الأسلوب الإحصائي الآتي:

وللإجابة على الفرض الرابع تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وفي النهاية تم حساب الدرجة التي ينتمي إليها كل عبارة من عبارات الاستبانة. وفيما يلي تحليل لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور:

جدول (١٩)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور الرابع

(ن=٦٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	تساعد الألعاب الذهنية في تعزيز القدرة على التصرف السريع عند مواجهة المخاطر.	٣,٦٨	١,٣٥٩	مرتفع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٢	تعمل الألعاب الذهنية على تحسين مهارات حل المشكلات لدى الموظفين.	٣,٨٨	١,١٦٦	مرتفع
٣	تسهم الألعاب الذهنية في تعزيز التفكير التحليلي واتخاذ قرارات مستنيرة حول المخاطر.	٣,٩٥	١,١٩٩	مرتفع
٤	يقلل استخدام الألعاب الذهنية من التردد عند التعامل مع المواقف الطارئة.	٣,٧٢	١,٢٢٣	مرتفع
		٣,٨١	٠,٩٨٠	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٨١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٠)، وهو ما يقابل (موافق) أي مستوى المحور يعتبر (مرتفع).

رابعاً: نتائج الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس على: "لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات الموظفين حول دور الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي)". وتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

وللإجابة على الفرض الخامس تم استخدام اختبار "ت" Independent Samples Test للتعرف على الفروق التي تعزي لمتغيرات (الجنس)، واختبار ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي الي متغيرات (العمر، والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٢٠)

يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث)

المتغيرات	المؤشرات الإحصائية	العينة (ن=٦٠)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الذكور		٤٣	٨٤,٠٢٣	٢٠,٩٠٣	١,٠١٤	٣١,٧٩٤	٠,٣١٨	غير دالة إحصائياً
الإناث		١٧	٧٨,٢٩٤	١٩,٢٣١				

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن:

- أن المتوسط الحسابي للذكور البالغ عددهم (٤٣) على قياس دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر بلغ (٨٤,٠٢٣) بانحراف معياري (٢٠,٩٠٣).
 - أن المتوسط الحسابي للإناث البالغ عددهم (١٧) على قياس دور الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر بلغ (٧٨,٢٩٤) بانحراف معياري (١٩,٢٣١).
 - وكانت قيمة "ت" المحسوبة (١,٠١٤)، عند مستوى دلالة (٠,٣١٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أنها أكبر من (٠,٠٥).
- وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.

جدول (٢١)

يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير العمر

الدالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة (ن=٦٠)	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة إحصائياً	٠,٠٧٩	٢,٢١٨	١٦,٦٥٧	٧٢,٧١٤	١٤	من ٢٥ سنة فأقل
			٢٢,٠٧٣	٨٠,٦٨٤	١٩	من ٢٦-٣٥ سنة
			١٧,٧٣٣	٩٢,٨٨٩	١٨	من ٣٦-٤٥ سنة
			٢١,١٣٠	٧٩,١٤٣	٧	من ٤٦-٥٥ سنة
			٢٨,٩٩١	٨٣,٥٠٠	٢	من ٥٦ فأكثر

يتضح من الجدول رقم (٢١) أن نتائج تحليل التباين الأحادي أظهرت بأنها غير دالة إحصائياً للفئات العمرية حيث جاءت قيمة (ف) (٢,٢١٨) وبقية احتمالية (٠,٠٧٩) وهي قيمة أكبر من (٠,٠٥) وبذلك تكون غير دالة إحصائياً، ونستنتج من ذلك بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفئات العمرية عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير العمر، وذلك بسبب تقارب المتوسطات.

جدول (٢٢)

يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المؤشرات الإحصائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة (ن=٦٠)	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدالة الإحصائية
المتغيرات							
دالة إحصائياً	ثانوية	١٧,٦١٦	٧٠,٦٦٧	٢١	٥,٢٧٥	٠,٠٠٣	
	بكالوريوس	١٨,٦٠٤	٩١,٩٦٠	٢٥			
	ماجستير	١٦,٧٩٢	٨٦,٦٢٥	٨			
	دكتوراه	٢٣,٤٣٥	٧٨,٠٠٠	٦			

يتضح من الجدول رقم (٢٢) أن نتائج تحليل التباين الأحادي أظهرت بأنها دالة إحصائياً للمستوى التعليمي حيث جاءت قيمة (ف) (٥,٢٧٥) وبقية احتمالية (٠,٠٠٣) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) وبذلك تكون دالة إحصائياً، ونستنتج من ذلك بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات العلمية عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. ولمعرفة سبب الفروق في المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة تم اختبار المقارنات البعدية Multiple Comparisons (Scheffe) والتي توضح سبب وماهية الفروق الدالة إحصائياً.

جدول (٢٣)

يوضح نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe) للمستوى التعليمي

إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدالة الإحصائية
ثانوية	بكالوريوس	*٢١,٢٩٣٣٣	٠,٠٠٤	دال
ماجستير		٥,٣٣٥٠٠	٠,٩١٨	غير دال
دكتوراه		١٣,٩٦٠٠٠	٠,٤٤٠	غير دال
ثانوية	ماجستير	١٥,٩٥٨٣٣	٠,٢٤٣	غير دال
دكتوراه		٨,٦٢٥٠٠	٠,٨٦٣	غير دال
ثانوية	دكتوراه	٧,٣٣٣٣٣	٠,٨٦٦	غير دال

يتضح من الجدول رقم (٢٣) أن نتائج تحليل اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe) أن سبب الفروق الدالة إحصائياً في استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المستوى التعليمي يعود إلى الفرق بين درجة البكالوريوس والثانوية بفارق معنوي (*٢١,٢٩٣٣٣) وبقية احتمالية (٠,٠٠٤) لصالح حملة البكالوريوس، أما باقي الدرجات فلا يوجد فروق بينهم لم تكن هناك دلالات

إحصائية بينهم حيث جاءت معظم القيم الاحتمالية أكبر من (٠,٠٥).

جدول (٢٤)

يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المتغيرات	المؤشرات الإحصائية	العينة (ن=٦٠)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
عامل		٢١	٧٠,٦٦٧	١٧,٦١٦	١٢,٢٩٢	٠,٠٠٠	دالة إحصائياً
موظف		٢٢	٩٦,٤٠٩	١٤,٢٦٨			
مدير		١٧	٧٨,٧٦٥	٢٠,٥٤٤			

يتضح من الجدول رقم (٢٤) أن نتائج تحليل التباين الأحادي أظهرت بأنها دالة إحصائياً للمستوى التعليمي حيث جاءت قيمة (ف) (١٢,٢٩٢) وبقية احتمالية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) وبذلك تكون دالة إحصائياً، ونستنتج من ذلك بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المسمى الوظيفي عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي. ولمعرفة سبب الفروق في المسمى الوظيفي لدى عينة الدراسة تم اختبار المقارنات البعدية Multiple Comparisons (Scheffe) والتي توضح سبب وماهية الفروق الدالة إحصائياً.

جدول (٢٥)

يوضح نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe) للمسمى الوظيفي

استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
موظف	عامل	٥,٧٢٩٤٤*	٠,٠٠٠
مدير	مدير	٤,١٥٢٤١*	٠,٠١٧
مدير	عامل	١,٥٧٧٠٣	٠,٥٤٤

يتضح من الجدول رقم (٢٥) أن نتائج تحليل اختبار المقارنات البعدية شيفيه (Scheffe) أن سبب الفروق الدالة إحصائياً في استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي يعود إلى الفرق بين الموظف والعامل بفارق معنوي (٥,٧٢٩٤٤*) وبقية احتمالية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) وبذلك تكون دالة إحصائياً لصالح الموظف، وهناك فارق معنوي بين الموظف والمدير (٤,١٥٢٤١*) وبقية احتمالية (٠,٠١٧) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) وبذلك تكون دالة إحصائياً لصالح الموظف، بينما الفرق بين المدير والعامل لم تكن دالة إحصائياً حيث جاءت القيمة الاحتمالية (٠,٥٤٤) أكبر من (٠,٠٥).

الفصل الخامس

مناقشاتها نتائج الدراسة وتفسيرها

تمهيد

أولاً: مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني

ثالثاً: مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث

رابعاً: مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع

خامساً: مناقشة وتفسير نتائج الفرض الخامس

الفصل الخامس

نتائج البحث ومناقشاتها وتفسيرها

يتناول هذا الفصل مناقشة وتفسير وتحليل نتائج الدراسة للكشف عن دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة.

أولاً: مناقشة الفرض الأول الرئيس وتفسير نتائجه

تبين من خلال تحليل نتائج الفرض الرئيس التي أظهرتها نتائج الجدول رقم (١٦) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٦٦)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وهو ما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.

كما أظهرت نتائج تحليل الجدول رقم (٧)، وكذلك الجدول رقم (١٢) والتي جميعها تشير إلى وجود علاقة طردية بنسبة معامل ارتباط دال إحصائياً على اختبار ارتباط المعاملات "بيرسون"، وأن فقرات محاور الفرض الأول الرئيس والدرجة الكلية حققت ارتباطاً عالياً وبدرجة كلية للمحور (٩١٨,٠**)، وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن تفسير ذلك بأن هناك دوراً إيجابياً تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث أظهر نتائج عينة الدراسة بأن هناك توجد علاقة موجبة بين استخدام الألعاب وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث تساعد الألعاب الذهنية (التلعيب) في تحسين الوعي بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل، وتساهم في تحفيز المشاركة في أنشطة إدارة المخاطر، وتساهم في تسهيل فهم إجراءات التعامل مع المخاطر، ويعزز قدرة الموظفين على اتخاذ قرارات سريعة ومدرسة عند مواجهة المخاطر، ويوفر التلعيب بيئة تفاعلية تمكن الموظفين من تجربة سيناريوهات المخاطر دون التعرض لخسائر حقيقية.؛ وتتفق نتائج الدراسة الحالية في ذلك مع نتائج دراسة (Toscano, 2024)، ودراسة عبد المنعم وآخرون (٢٠٢٤)، (Manske 2024)، ودراسة حمدان والبشاشة (٢٠٢٤).

ثانياً: مناقشة الفرض الثاني وتفسير نتائجه

تبين من خلال تحليل نتائج الفرض الثاني التي أظهرتها نتائج الجدول رقم (١٧) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (التفاعل والمشاركة عند استخدام

الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٨٠)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٤٥)، وهو ما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.

كما أظهرت نتائج تحليل الجدول رقم (٨)، وكذلك الجدول رقم (١٢) والتي جميعها تشير إلى وجود علاقة طردية بنسبة معامل ارتباط دال إحصائياً على اختبار ارتباط المعاملات "بيرسون"، وأن فقرات محاور الفرض الثاني والدرجة الكلية حققت ارتباطاً عالياً وبدرجة كلية للمحور (٨٩٧,٠**), وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن تفسير ذلك بأن هناك علاقة إيجابية بين التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث أظهر نتائج عينة الدراسة بأن الألعاب الذهنية تساهم في زيادة تفاعل الموظفين مع مفاهيم إدارة المخاطر، وتحفز الموظفين على البحث عن حلول إبداعية للمخاطر، وتعزز المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر، وتساهم في جعل التعلم حول المخاطر أكثر تشويقاً وتحفيزاً؛ وتتفق نتائج الدراسة الحالية في ذلك مع نتائج دراسة العنزي (٢٠٢٣)، ودراسة (Toscano, 2024)، ودراسة السياري (٢٠٢٤)، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٤)، ودراسة (Manske 2024).

ثالثاً: مناقشة الفرض الثالث وتفسير نتائجه

تبين من خلال تحليل نتائج الفرض الثالث التي أظهرتها نتائج الجدول رقم (١٨) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٧٩)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وهو ما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.

كما أظهرت نتائج تحليل الجدول رقم (٩)، وكذلك الجدول رقم (١٢) والتي جميعها تشير إلى وجود علاقة طردية بنسبة معامل ارتباط دال إحصائياً على اختبار ارتباط المعاملات "بيرسون"، وأن فقرات محاور الفرض الثالث والدرجة الكلية حققت ارتباطاً عالياً وبدرجة كلية للمحور (٩٢٠,٠**), وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن تفسير ذلك بأن هناك علاقة إيجابية بين التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث أظهر نتائج عينة الدراسة بأن الألعاب الذهنية تعزز روح الفريق بين الموظفين عند التعامل مع المخاطر، وتساعد في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق في بيئة العمل، ويسهم استخدامهما في تطوير ثقافة الفريق لمواجهة المخاطر بشكل جماعي، وتزيد من الشعور

بالمسؤولية المشتركة داخل الفريق أثناء مواجهة المخاطر؛ وتتفق نتائج الدراسة الحالية في ذلك مع نتائج دراسة. (2023). Güneri & Korkmaz ، ودراسة العنزي (٢٠٢٣)، ودراسة علوان (٢٠٢١).

رابعاً: مناقشة الفرض الرابع وتفسير نتائجه

تبين من خلال تحليل نتائج الفرض الرابع التي أظهرتها نتائج الجدول رقم (١٩) أن التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور (حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر)، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان بالمحور (٣,٨١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٠)، وهو ما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.

كما أظهرت نتائج تحليل الجدول رقم (١٠)، وكذلك الجدول رقم (١٢) والتي جميعها تشير إلى وجود علاقة طردية بنسبة معامل ارتباط دال إحصائياً على اختبار ارتباط المعاملات "بيرسون"، وأن فقرات محاور الفرض الرابع والدرجة الكلية حققت ارتباطاً عالياً وبدرجة كلية للمحور (٠,٨٩٣، **)، وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن تفسير ذلك بأن هناك علاقة إيجابية بين حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث أظهر نتائج عينة الدراسة بأن الألعاب الذهنية تساعد في تعزيز القدرة على التصرف السريع عند مواجهة المخاطر، وتعمل على تحسين مهارات حل المشكلات لدى الموظفين، وتساهم في تعزيز التفكير التحليلي واتخاذ قرارات مستنيرة حول المخاطر، ويقلل استخدام الألعاب الذهنية من التردد عند التعامل مع المواقف الطارئة؛ وتتفق نتائج الدراسة الحالية في ذلك مع نتائج دراسة. النادي (٢٠٢٠)، ودارسة العنزي (٢٠٢٣)، ودارسة (Tarasiuk (2024 ودراسة الزهراني (٢٠٢٤).

خامساً: مناقشة الفرض الخامس وتفسير نتائجه

تبين من خلال تحليل نتائج الفرض الخامس التي أظهرتها نتائج الجدول رقم (٢٠) من واقع التحليل الإحصائي لاختبار "ت" لدلالة الفروق في متغير الجنس (ذكور – إناث) لدى عينة الدراسة أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ (٨٤,٠٢٣) بانحراف معياري (٢٠,٩٠٣)، وأن المتوسط الحسابي للإناث بلغ (٧٨,٢٩٤) بانحراف معياري (١٩,٢٣١)، وكانت قيمة "ت" المحسوبة (١,٠١٤)، عند مستوى دلالة (٠,٣١٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أنها أكبر من (٠,٠٥). وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.

تبين من خلال تحليل نتائج الجدول رقم (٢١) من واقع التحليل الإحصائي لاختبار التباين الأحادي (ANOVA) للفئات العمرية أظهرت بأنها غير دالة إحصائياً، حيث جاءت قيمة (ف) (٢,٢١٨) وبقية احتمالية (٠,٠٧٩) وهي قيمة أكبر من (٠,٠٥) وبذلك تكون غير دالة إحصائياً، ونستنتج من ذلك بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفئات العمرية عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير العمر، وذلك بسبب تقارب المتوسطات.

تبين من خلال تحليل نتائج الجدول رقم (٢٢) من واقع التحليل الإحصائي لاختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمستوى التعليمي أظهرت بأنها دالة إحصائياً حيث جاءت قيمة (ف) (٥,٢٧٥) وبقية احتمالية (٠,٠٠٣) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) وبذلك تكون دالة إحصائياً، ونستنتج من ذلك بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفئات العمرية عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

تبين من خلال تحليل نتائج الجدول رقم (٢٣) من واقع التحليل الإحصائي لاختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمسمى الوظيفي، أظهرت بأنها دالة إحصائياً للمستوى التعليمي حيث جاءت قيمة (ف) (١٢,٢٩٢) وبقية احتمالية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) وبذلك تكون دالة إحصائياً، ونستنتج من ذلك بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المسمى الوظيفي عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين في القطاع الخاص بجدة بمختلف أنواعهم سواء ذكر أو أنثى لا يوجد اختلاف بينهم في الوعي بالدور الذي تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر؛ ينما يوجد فروق بين الدرجات العلمية لصالح من يحملون درجة "البكالوريوس" عن غيرهم من باقي الفئات في المستوى التعليمي فهي تعد الأكثر والأعلى في الوعي الكامل بدور استخدام الألعاب الذهنية التلعيب في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، أما باقي المستويات التعليمية الأخرى لا يوجد اختلاف بينهم فهم على درجة واحدة في الوعي ويأتون تحت البكالوريوس؛ في حين أيضاً يوجد فروق بين الدرجات الوظيفية لصالح من هم تحت فئة الموظفين "موظف" عن غيرهم من باقي الفئات في المسمى الوظيفي فهي تعد الأكثر والأعلى في الوعي الكامل بدور استخدام الألعاب الذهنية التلعيب في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، يليها فئة المدراء "مدير" وهي تأتي في درجة وعي بعد فئة الموظف وأعلى من فئة العاملين.

الفصل السادس

خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً: خلاصة نتائج البحث

هدف البحث الحالي إلى دراسة دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة، وقد توصلت لمجموعة من النتائج كالتالي:

- ١- أكدت نتائج البحث بأن هناك دوراً إيجابياً تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٦٦)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وهوما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.
- ٢- أكدت نتائج البحث بأن هناك علاقة إيجابية بين التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٨٠)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٤٥)، وهوما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.
- ٣- أكدت نتائج البحث بأن هناك علاقة إيجابية بين التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٧٩)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٦)، وهوما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.
- ٤- أكدت نتائج البحث بأن هناك علاقة إيجابية بين حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاء المتوسط المرجح للأوزان (٣,٨١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٠)، وهوما يشير إلى درجة مستوى (مرتفع) على مقياس الدراسة.
- ٥- أكدت نتائج البحث بأنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص بجدة في الوعي بالدور الذي تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث كانت قيمة "ت" المحسوبة (١,٠١٤)، عند مستوى دلالة (٠,٣١٨)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أنها أكبر من (٠,٠٥).
- ٦- أكدت نتائج البحث بأنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص بجدة في الوعي بالدور الذي تلعبه استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاءت قيمة (ف) (٢,٢١٨) وبقيمة احتمالية (٠,٠٧٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أنها أكبر من (٠,٠٥).

- ٧- أكدت نتائج البحث بأنه يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات العلمية لصالح من يحملون درجة "البكالوريوس" عن غيرهم من باقي الفئات في المستوى التعليمي في الوعي الكامل بدور استخدام الألعاب الذهنية التلعيب في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاءت قيمة (ف) (٥,٢٧٥) وبقيمة احتمالية (٠,٠٠٣) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) دالة إحصائياً.
- ٨- أكدت نتائج البحث بأنه يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات الوظيفية لصالح من هم تحت فئة الموظفين "موظف" عن غيرهم من باقي الفئات في الوعي الكامل بدور استخدام الألعاب الذهنية التلعيب في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، حيث جاءت قيمة (ف) (١٢,٢٩٢) وبقيمة احتمالية (٠,٠٠) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) دالة إحصائياً.

ثانياً: توصيات البحث

١. يوصي البحث بالتوسع في تطبيق البرامج التدريبية القائمة على محاكاة المخاطر التي تعتمد على مبدأ التلعيب لتدريب الموظفين على اتخاذ القرارات الصحيحة.
٢. يوصي البحث بزيادة المنافسة الإيجابية وذلك بتقديم مكافآت للموظفين الأكثر تفاعلاً مع برامج التلعيب في إدارة المخاطر.
٣. يوصي البحث بالتوسع في نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى مثل التعليم، الصحة، والقطاع الحكومي.

ثالثاً: مقترحات البحث

١. إجراء المزيد من الدراسات الكمية حول دمج التلعيب في سياسات التدريب المؤسسي من خلال تضمين عناصر التلعيب في خطط التدريب والتطوير داخل الشركات.
٢. يُقترح بأن تتبنى الجهات الحكومية وبمشاركة مع القطاع الخاص في إطلاق منصّات رقمية تتيح للموظفين تجربة سيناريوهات المخاطر والتفاعل معها بطريقة آمنة.
٣. عقد شراكات مع المؤسسات الأكاديمية لدراسة تأثير التلعيب على إدارة المخاطر بشكل أعمق.
٤. تنظيم مؤتمرات وورش عمل تجمع بين الباحثين والممارسين في مجال التلعيب وإدارة المخاطر.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، حداد (٢٠٢٤). إستراتيجيات إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل -نحو تطوير ثقافة السلامة والصحة المهنية-، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات، مج ١١، ع ١٤٠، ١٦٣-١٦٤.
- إبراهيم، وليد يوسف محمد. (٢٠٢٠). محفزات الألعاب. تكنولوجيا التعليم، مج ٣٠، ع ٢، ٣ - ٢٠.
- إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال (٢٠٢٤). إجراءات إدارة المخاطر - جامعة تبوك ٢٠٢٤، السعودية.
- البلوي، ريم بنت حمدان، وغيث، نرفانا. (٢٠٢١). أثر تطبيق آليات الحوكمة على إدارة مخاطر العمل المؤسسي في القطاع العام: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان بمدينة الرياض. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س ٤١، ع ٣. ٤٤٣ - ٤١٣.
- الحربي، مها محمد، والبقمي، منيرة ذعار. (٢٠٢١). آراء المعلمات في كلية التربية بجامعة الملك سعود حول استخدام التلعيب Gamification في العملية التعليمية. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ع ٩، ١٠١٢ - ١٠٤٩.
- الزهراني، عبد الواحد بن سعود سعيد. (٢٠٢٤). الإدارة الاستراتيجية بالجامعات السعودية كمتغير وسيط بين اليقظة الاستراتيجية وإدارة المخاطر. العلوم التربوية، مج ٣٢، ع ١، ٣١٦ - ٣٦٨.
- السيارى، ندى بنت خالد حمد. (٢٠٢٤). إدارة المخاطر في المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، ع ٢٥، ج ١، ١ - ٣٣.
- الشهري، باسم بن رافع خزيم القبلي (٢٠٢٤). فاعلية عناصر التلعيب الرقمي في المنصات التعليمية على تحسين الدافعية لدى طلاب المرحلة المتوسطة. مجلة العلوم التربوية والانسانية، (٣١)، ١٥٩ - ١٧٥.
- العنزي، حماد الطيار. (٢٠٢٣). التحليل البعدي لأثر محفزات الألعاب الرقمية Gamification في تحقيق بعض نواتج التعلم بالدول العربية. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، مج ١١، ع ١، ٣٠٦ - ٣٣٦.

- النادي، هدى جمعة عباس (٢٠٢٠). أثر استخدام التلعيب (Gamification) في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف الثالث الأساسي في مادة العلوم بالعاصمة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- الهيئة السعودية للسياحة (روح السعودية) (٢٠٢٤). كأس العالم للألعاب الإلكترونية <https://www.sta.gov.sa/ar/home> ، وروح السعودية: <https://www.visitsaudi.com/ar/esports-world-cup> تمت مراجعته في ٢٠٢٥-١-٥.
- بوزيد، عز الدين. (٢٠٠٩). الألعاب الذهنية التراثية. مجلة كراسات الطفولة، ع ٢٠، ١٩، ١٠٩ - ١٥٠.
- حمدان، دلال محمد غازي توفيق، والبشاشة، سامر عبد المجيد هزيم. (٢٠٢٤). أثر تطبيق إدارة المخاطر في تحقيق الفاعلية التنظيمية في شركات الأدوية الأردنية. مجلة أكاديمية شمال أوروبا المحكمة للدراسات والبحوث، مج ٤، ع ٢٢، ٣٧ - ٧١.
- صوافطة، رندة غازي لافي (٢٠٢٢). دور الألعاب التربوية في تنمية الذكاء الوجداني لدى أطفال رياض الأطفال في مدارس محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمات والمديرات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- عبد الرحمن، رانيه علي احمد. (٢٠٢٣). دراسة للاستفادة من الألعاب الذهنية كبداية تصميمية للمساحات المصممة في الفراغات الداخلية. ع ٩٥، ٢٠٤-٢٢٠. <https://doi.org/10.33193/JALHSS.95.2023.895>
- عبد المنعم، مصطفى محمد، وعثمان، أماني درويش، ووهب، سوسن عبد الفتاح. (٢٠٢٤). تأثير استخدام نظام التلعيب على تقييم أداء العاملين: دراسة ميدانية على العاملين بقطاعات نظم وتكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية للاتصالات. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٣، ٣٨٩ - ٤١٦.
- علوان، حميد جاسم. (٢٠٢١). دور إدارة المخاطر في تقليل الخسائر في المنظمات. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج ١٣، ع ٢، ٣٠٠ - ٣١٨.
- محمود، ريهام بدري فكري، عمارة، أسامة إبراهيم السعيد، وخطاب، أحمد علي إبراهيم علي. (٢٠٢٤). أثر استخدام استراتيجية التلعيب "Gamification" في تنمية مهارات توليد الأفكار للمشكلات الرياضية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة العلوم التربوية، س ٧، ع ٣، ٥٠٢ - ٥٦١.

- هندي، أسامة محسن محمود. (٢٠٢٠). توظيف الألعاب التحفيزية " Gamification " في تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها وأثرها على زيادة دافعية التعلم لديهم. تكنولوجيا التربية - دراسات وبحوث، ع ٤٤، ١ - ٤٢.
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام حماية الطفل (١٤٣٦ هـ) المرسوم الملكي رقم (م/١٤) بتاريخ ٣ / ٢ / ١٤٣٦، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Duggal, K., Gupta, L. R., & Singh, P. (2021). Gamification and machine learning inspired approach for classroom engagement and learning. Mathematical Problems in Engineering, Hindawi, vol. 2021, pages 1-18, May. <https://DOI:10.1155/2021/9922775>
- Eliza, Strickland. (2018). Mind games. IEEE Spectrum, vol. 55, no. 1, pp. 40-41, January 2018, <https://doi:10.1109/MSPEC.2018.8241733>
- Gong, M. Z., & Subramaniam, N. (2020). Principal leadership style and school performance: mediating roles of risk management culture and management control systems use in Australian schools. Accounting & Finance, 60(3), 2427-2466. <https://doi.org/10.1111/acfi.12416>
- Güneri, A., & Korkmaz, Özgen. (2023). The effect of mind games activities on problem solving and computational thinking skills of grade 5 students. Education Mind, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.58583/Pedapub.EM2301>
- ISO 31000: (2018) Risk management - Guidelines, IEC 31010, Risk management – Risk assessment techniques, <https://www.iso.org/standard/65694.html>, Retrieved 1/12/2024.
- Julie, Kliegman. (2024). Mind Game. <https://doi.org/10.5771/9781538168073>
- Manske, Jonas. (2024). Gamification in the workplace: Enhancing employee engagement through gameful experiences, J. Intell Manag. Decis., vol. 3, no. 1, pp. 1–14, <https://doi.org/10.56578/jimd030101>.
- Song, K, & Burton, L. (2018). Gamification in Learning and Education. Ed: Springer Nature, Cham, Switzerland.
- Tarasiuk, N., Osipchuk, N., Prykhodko, I., Maslova, A., & Goncharova, O. (2024). Mind games' potential to increase learning : worth investigating further. Amazonia Investiga, 13(78), 231-241. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.78.06.19>.

- Toscano, Valentina. (2024). Gamification Against Inequalities at Work. Advances in business information systems and analytics book series, IGI Global Scientific Publishing.
<https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1172-1.ch003>

الملاحق

محلّق (١) استبانة

دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع

الخاص بمدينة جدة

(الصورة النهائية)

استبانة

دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من
وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة

إعداد الطالبة

عفاف ناصر الغامدي

الرقم الجامعي ٢٤٢٠٠١٥٢١

إشراف

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي

١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥م

السيد/ة: حفظكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة في " دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر من وجهة نظر موظفي القطاع الخاص بمدينة جدة" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص ماجستير إدارة مخاطر، والباحثة تقدم خالص شكرها لتعاونكم ومنحها هذا الجزء الثمين من وقتكم بالإجابة الدقيقة عن فقرات هذه الاستبانة وذلك لخدمة أغراض البحث العلمي وتعظيم العائد من نتائج هذه الدراسة، علماً بأنه ليست هناك إجابة صحيحة وأخرى خطأ وإنما لكل شخص رأيه فيما الكشف دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر، وسوف تُعامل جميع البيانات الواردة في هذه الاستبانة بكل سرية وموضوعية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وأخيراً، تتوجه الباحثة بكل الشكر والتقدير لكل من أسهم في هذه الاستبانة والإجابة عليها، راجيّه من الله تعالى، أن يجزيهم عنها أحسن الجزاء.

وتقبلوا التحية والتقدير،،،

الباحثة
عفاف الغامدي

القسم الأول: المعلومات الشخصية

١ - الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
٢ - العمر	☐ من ٢٥ سنة فأقل ☐ من ٢٦-٣٥ سنة ☐ من ٣٥-٤٥ سنة ☐ من ٤٦-٥٥ سنة ☐ من ٥٦ فأكثر
٣ - المستوى التعليمي:	☐ ثانوية ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
٤ - المسمى الوظيفي	☐ عامل ☐ موظف ☐ مدير
٥ - سنوات الخبرة:	☐ ٥ سنوات فأقل ☐ ٦-١٠ سنوات ☐ ١١ سنة فأكثر

القسم الثاني: عبارات الاستبانة

المحور الأول: دور استخدام الألعاب الذهنية (التلعيب) في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر

م	الفقرة	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تساعد الألعاب الذهنية (التلعيب) في تحسين الوعي بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل.					
٢	تساهم الألعاب الذهنية (التلعيب) في تحفيز المشاركة في أنشطة إدارة المخاطر.					
٣	تسهل الألعاب الذهنية في تسهيل فهم إجراءات التعامل مع المخاطر.					
٤	يعزز استخدام التلعيب قدرة الموظفين على اتخاذ قرارات سريعة ومدروسة عند مواجهة المخاطر.					
٥	يوفر التلعيب بيئة تفاعلية تمكن الموظفين من تجربة سيناريوهات المخاطر دون التعرض لخسائر حقيقية.					

المحور الثاني: التفاعل والمشاركة عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر

م	الفقرة	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٦	تساهم الألعاب الذهنية في زيادة تفاعل الموظفين مع مفاهيم إدارة المخاطر.					
٧	تحفز الألعاب الذهنية الموظفين على البحث عن حلول إبداعية للمخاطر.					
٨	تعزز الألعاب الذهنية المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر.					
٩	تساهم الألعاب الذهنية في جعل التعلم حول المخاطر أكثر تشويقًا وتحفيزًا.					

المحور الثالث: التعاون وهوية الفريق عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر

م	الفقرة	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
١٠	تعزز الألعاب الذهنية روح الفريق بين الموظفين عند التعامل مع المخاطر.					
١١	تساعد الألعاب الذهنية في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق في بيئة العمل.					
١٢	يسهم استخدام الألعاب الذهنية في تطوير ثقافة الفريق لمواجهة المخاطر بشكل جماعي.					
١٣	تزيد الألعاب الذهنية من الشعور بالمسؤولية المشتركة داخل الفريق أثناء مواجهة المخاطر.					

المحور الرابع: حُسن التصرف عند استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر

م	الفقرة	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
١٤	تساعد الألعاب الذهنية في تعزيز القدرة على التصرف السريع عند مواجهة المخاطر.					
١٥	تعمل الألعاب الذهنية على تحسين مهارات حل المشكلات لدى الموظفين.					
١٦	تسهم الألعاب الذهنية في تعزيز التفكير التحليلي واتخاذ قرارات مستنيرة حول المخاطر.					
١٧	يقلل استخدام الألعاب الذهنية من التردد عند التعامل مع المواقف الطارئة.					

المحور الخامس: ثقافة إدارة المخاطر

م	الفقرة	درجة الاستجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
١٨	أفهم جيداً إجراءات وسياسات إدارة المخاطر المطبقة في مؤسستي.				
١٩	أشعر بالقلق عند التحدث مع زملائي أو رؤسائي حول المخاطر المحتملة.				
٢٠	أبادر بالإبلاغ عن أي مخاطر محتملة ألاحظها في بيئة العمل.				
٢١	أرى أن مؤسستي تُشجع على اتخاذ قرارات مُستنيرة بناءً على تقييم المخاطر.				
٢٢	أرى أن مؤسستي تستثمر بشكل كافٍ في تدريب الموظفين على إدارة المخاطر.				