

عنوان البحث

استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر بين
الموظفين

2024-2023

اعداد الطالب:

الاسم: عفاف الغامدي

الرقم الجامعي: 242001521

الاسم: تغريد محبوب

الرقم الجامعي: 242001502

إشراف: د. الفیصل عبدالحمید / د. فايز جراد

1. المقدمة:

في ظل التطور السريع والتغيرات المستمرة التي تشهدها بنئات العمل المعاصرة، أصبحت إدارة المخاطر عنصراً حيوياً لضمان استمرارية الشركات وتفادي الخسائر. إلا أن تعزيز ثقافة إدارة المخاطر يتطلب تفاعلاً حقيقياً من قبل الموظفين وفهمًا عميقاً لأهمية هذه الإدارة. يُعد استخدام الألعاب الذهنية (Gamification) في التدريب والتوعية أحد الأساليب المبتكرة التي يمكنها تحويل تجربة التعلم إلى عملية تفاعلية ومثوقة، مما يساعد على تحقيق تأثير أعمق وأكثر ديمومة على سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم نحو المخاطر.

2. مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات تحديات في ترسيخ ثقافة إدارة المخاطر بشكل فعال بين موظفيها، حيث يميل الموظفون غالباً إلى تجاهل أهمية إدارة المخاطر أو عدم الالتزام بتطبيق استراتيجياتها. تنبع مشكلة الدراسة من الحاجة إلى فهم مدى فعالية استخدام الألعاب الذهنية كأداة تفاعلية لتعزيز الوعي والمشاركة في إدارة المخاطر، وبالتالي زيادة استعداد الموظفين لتبني استراتيجيات تجنب المخاطر.

3. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على أحد الأساليب التربوية المبتكرة التي تجمع بين التفاعل والتعلم، مما يُمكن من تحسين مستويات الوعي بإدارة المخاطر بشكل أكثر جذباً وتفاعلاً. تقدم الدراسة مساهمةً فريداً في مجال إدارة المخاطر بتطبيق أسلوب الألعاب الذهنية على التوعية والتدريب، وهو مجال لم يتم التطرق إليه بشكل واسع بعد، مما يفتح آفاقاً جديدة للتعلم المؤسسي.

4. أهداف الدراسة:

- استكشاف دور الألعاب الذهنية في تعزيز الوعي بأهمية إدارة المخاطر في بيئة العمل.
- تقييم تأثير أسلوب الألعاب في تغيير سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم نحو المخاطر.
- تحليل فعالية التفاعل من خلال الألعاب الذهنية في رفع جاهزية الموظفين لتجنب المخاطر.

- تقديم توصيات حول آليات تطبيق الألعاب الذهنية لتعزيز ثقافة إدارة المخاطر.

5. تساؤلات الدراسة:

- ما مدى فعالية استخدام الألعاب الذهنية في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر ؟
- كيف تؤثر الألعاب الذهنية على اتجاهات الموظفين وسلوكياتهم تجاه المخاطر ؟
- ما هي التحديات التي قد تواجه تطبيق الألعاب الذهنية في توعية الموظفين بإدارة المخاطر ؟

6. فروض الدراسة:

- استخدام الألعاب الذهنية يعزز من فهم الموظفين لأهمية إدارة المخاطر.
- التفاعل مع الألعاب الذهنية يساهم في تحسين سلوكيات الموظفين تجاه إدارة المخاطر.
- تطبيق الألعاب الذهنية يزيد من استعداد الموظفين لتبني استراتيجيات تجنب المخاطر.

7. الدراسات السابقة:

تستعرض هذه الدراسة مجموعة من البحوث السابقة التي تناولت موضوعات إدارة المخاطر وأساليب التعلم التفاعلي، وخصوصًا الدراسات التي تطرقت إلى تأثير الألعاب الذهنية على سلوكيات الأفراد وتعلمهم في سياقات مشابهة. وتبرز أهمية مراجعة الأدبيات السابقة لتحديد الفجوات البحثية التي ستغطيها هذه الدراسة.

8. المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة على نظريات التعلم التفاعلي ونظرية التحفيز الذاتي، حيث تُعتبر هذه النظريات إطارًا لفهم كيفية تأثير الألعاب الذهنية على الدوافع الداخلية للموظفين لتعلم مهارات جديدة واعتماد سلوكيات أكثر وعيًا تجاه المخاطر.

9. المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد الدراسة على منهج البحث الكمي والتحليل الإحصائي، حيث سيتم توزيع استبيانات على عينة من الموظفين الذين يتلقون تدريباً باستخدام الألعاب الذهنية. سُدستخدم التحليل الوصفي والاستدلالي لتحديد فعالية الألعاب في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر.

10. أدوات الدراسة:

- الاستبيانات: لقياس مستوى الوعي بإدارة المخاطر قبل وبعد استخدام الألعاب الذهنية.
- المقابلات: لجمع آراء الموظفين حول تجربة التعلم باستخدام الألعاب وتأثيرها على سلوكياتهم.
- التحليل الإحصائي: لتفسير نتائج الاستبيانات وتحديد مدى تأثير الألعاب الذهنية.

11. حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: تغطي الدراسة فترة تطبيق الألعاب الذهنية على الموظفين لمدة ستة أشهر.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على بيئة عمل معينة في إحدى الشركات المتوسطة الحجم.
- الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على الألعاب الذهنية كأداة لتعزيز الوعي بإدارة المخاطر، ولا تتناول أدوات أخرى لإدارة المخاطر.

12. المراجع:

Burke, B. (2014). Gamify: How Gamification Motivates People to Do Extraordinary Things.
Brookline, MA: Gartner, Inc.

***Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining “gamification”. Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments, 9-15.**

***Hamari, J., Koivisto, J., & Sarsa, H. (2014). Does gamification work?—a literature review of empirical studies on gamification. 2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences, 3025-3034.**

***Risk Management Society (RIMS). (2020). Risk Management Fundamentals: An Introduction to Risk Management.**

***Werbach, K., & Hunter, D. (2012). For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Philadelphia, PA: Wharton Digital Press.**

***Kapp, K. M. (2012). The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education. John Wiley & Sons.**

***eck, R., & Wade, M. (2006). The Kids are Alright: How the Gamer Generation is Changing the Workplace. Harvard Business School Press.**

***ISO 31000 (2018). Risk Management - Guidelines. International Organization for Standardization**

***Huotari, K., & Hamari, J. (2017). A definition for gamification: Anchoring gamification in the service marketing literature. Electronic Markets, 27(1), 21-31.**

***Sherry, J. L. (2004). Flow and media enjoyment. Communication Theory, 14(4), 328-347.**