

عنوان البحث

أثر ثقافة المخاطر على فعالية اتخاذ القرار في المنظمات الخاصة

(The Impact of Risk Culture on Decision-Making Effectiveness in Private Organizations)

إعداد الطالب/

عبدالعزیز بن سعد العجمي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تُعد ثقافة المخاطر من العناصر الجوهرية في الحوكمة المؤسسية الحديثة، إذ تلعب دورًا محوريًا في تعزيز جودة القرارات داخل المنظمات الخاصة. فالثقافة المؤسسية تمثل القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تحدد طريقة تعامل الأفراد مع المخاطر والفرص.

في ظل بيئة عمل تنافسية وسريعة التغير، أصبح من الضروري للمنظمات الخاصة أن تبني ثقافة مخاطر ناضجة تمكّنها من اتخاذ قرارات فعّالة، متوازنة بين المخاطرة والفرصة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر ثقافة المخاطر على فعالية اتخاذ القرار في المنظمات الخاصة، وإبراز كيف تساهم القيادة، والوعي المؤسسي، والتواصل الداخلي في بناء ثقافة مخاطر تعزز استدامة الأداء المؤسسي وتقلل من الأخطاء الإدارية.

مشكلة الدراسة:

رغم أهمية إدارة المخاطر كوظيفة مؤسسية، إلا أن العديد من المنظمات الخاصة ما تزال تتعامل مع المخاطر بأسلوب تقليدي يفتقر إلى العمق الثقافي. فهناك ضعف في الوعي العام بمفهوم ثقافة المخاطر، وغياب ممارسات مؤسسية تعزز مشاركة الموظفين في فهم وإدارة المخاطر.

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

إلى أي مدى تؤثر ثقافة المخاطر على فعالية اتخاذ القرار في المنظمات الخاصة؟

ويتفرع عنه عدد من التساؤلات الفرعية حول طبيعة العلاقة بين الوعي بالمخاطر، والسلوك القيادي، والاتصال التنظيمي، وجودة القرارات المتخذة.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. البعد المؤسسي:

توضيح كيف يمكن لثقافة المخاطر أن تدعم استمرارية العمل وتقلل من الخسائر الناتجة عن القرارات الخاطئة.

2. البعد الإداري:

تقديم فهم أعمق لدور القيادة في تشكيل ثقافة مخاطر إيجابية.

3. البعد الأكاديمي:

الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية العربية حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المخاطر.

كما تكتسب الدراسة أهميتها في ظل تزايد التحديات التي تواجه القطاع الخاص، مثل التحول الرقمي والأزمات الاقتصادية، والتي تتطلب قرارات مبنية على وعي شامل بالمخاطر والفرص.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. تحديد مفهوم ثقافة المخاطر وأهم أبعادها داخل المنظمات الخاصة:

يهدف هذا الهدف إلى توضيح الأسس النظرية التي تقوم عليها ثقافة المخاطر، وإبراز الأبعاد الرئيسية التي تشكل هذا المفهوم مثل:

- الوعي بالمخاطر.
- السلوك القيادي.
- مستوى الاتصال الداخلي.
- القيم المؤسسية.

فهم هذه الأبعاد يتيح للباحث بناء إطار علمي يساعد في تحليل تأثير ثقافة المخاطر على القرارات. كما يُمكن المنظمات الخاصة من تشخيص الوضع الحالي لثقافة المخاطر لديها، وتحديد مدى النضج الثقافي مقارنة بالمعايير العالمية مثل ISO 31000 وCOSO ERM.

2. تحليل العلاقة بين ثقافة المخاطر وفعالية اتخاذ القرار:

يركز هذا الهدف على دراسة الترابط بين طبيعة ثقافة المخاطر داخل المنظمة وجودة القرارات المتخذة. فالمنظمات التي تمتلك ثقافة مخاطر ناضجة تتخذ قرارات أكثر دقة ومرونة وواقعية، بينما المنظمات التي يغيب فيها الوعي بالمخاطر غالبًا ما تعتمد على القرارات العشوائية أو الاندفاعية.

ويُتوقع أن يساهم هذا الهدف في تقديم نموذج يوضح كيف تعمل ثقافة المخاطر كعامل مؤثر مباشر أو غير مباشر في تحسين عملية اتخاذ القرار، سواء على المستوى التشغيلي أو الاستراتيجي.

3. دراسة دور القيادة والاتصال المؤسسي في تعزيز ثقافة المخاطر:

تعد القيادة أحد أبرز العوامل التي تشكل ثقافة المخاطر داخل أي منظمة. فالقيادة الواعية هي التي تُشجع ممارسات المخاطر، وتشجع على الإبلاغ عن الأخطاء، وتدعم المناقشات المفتوحة حول المخاطر المحتملة. كما أن الاتصال المؤسسي الجيد يعزز انتشار الثقافة ويساهم في إيصال المعلومات المتعلقة بالمخاطر بسرعة ووضوح لجميع الموظفين.

ومن خلال هذا الهدف، تسعى الدراسة إلى تحليل كيف تؤثر ممارسات القادة في تشكيل هذه الثقافة، وكيف يساهم التواصل الداخلي الفعال في ترسيخ المبادئ المتعلقة بالمخاطر لدى جميع مستويات المنظمة.

4. اقتراح آليات عملية لتطوير ثقافة المخاطر بما ينعكس إيجاباً على جودة القرارات الإدارية:

يهدف هذا الهدف إلى تقديم حلول قابلة للتطبيق داخل المنظمات الخاصة، وذلك من خلال مجموعة من التوصيات العملية مثل:

- تصميم برامج تدريبية لرفع الوعي بالمخاطر.
- تطوير سياسات واضحة للاتصال الداخلي.
- تعزيز دور القيادة في بناء ثقافة تنظيمية صحية.
- وضع مؤشرات لقياس نضج ثقافة المخاطر.
- دمج ثقافة المخاطر في عمليات اتخاذ القرار اليومية.

يسهم هذا الهدف في تعزيز قدرة المنظمات على اتخاذ قرارات مبنية على تحليل موضوعي ودقيق للمخاطر، مما يرفع مستوى الأداء المؤسسي ويقلل من فرص الوقوع في الأخطاء.

تساؤلات الدراسة

1. ما طبيعة العلاقة بين ثقافة المخاطر وفعالية اتخاذ القرار في المنظمات الخاصة؟

يهدف هذا التساؤل إلى فهم الرابط الأساسي بين ثقافة المخاطر وجودة القرارات التنظيمية. فهل تؤثر هذه الثقافة بشكل مباشر على طريقة تحليل المعلومات؟ وهل تؤدي إلى تحسين القدرة على التنبؤ بالتحديات المستقبلية؟ كما يسعى التساؤل إلى تحديد ما إذا كانت ثقافة المخاطر تشجع على اتخاذ قرارات أكثر عقلانية واتزانًا، أم أن غيابها يؤدي إلى قرارات عشوائية أو مبنية على ردود أفعال لحظية. هذا التساؤل يمثل المحور الرئيس للدراسة، لأنه يكشف الدور الجوهرى للثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء المؤسسي.

2. ما أبرز العوامل التي تساهم في تعزيز ثقافة المخاطر داخل المنظمات الخاصة؟

تسعى الدراسة من خلال هذا التساؤل إلى تحديد المكونات والعناصر التي تشكل الأساس الذي تُبنى عليه ثقافة المخاطر. وتتضمن هذه العوامل:

- القيادة التنظيمية ودرجة وعيها بالمخاطر،
- سياسات الاتصال الداخلي،
- البرامج التدريبية المتعلقة بالمخاطر،
- البيئة التنظيمية والقيم المشتركة.

يساعد هذا التساؤل في توضيح ما إذا كان تعزيز ثقافة المخاطر يتطلب جهودًا هيكلية، أم أنه يعتمد على ممارسات فردية وسلوكية داخل المنظمة. كما يحدد مدى نضج الثقافة الحالية مقارنة بالممارسات العالمية.

3. كيف يؤثر الوعي بالمخاطر على جودة القرارات الإدارية؟

هذا التساؤل يربط بين مستوى المعرفة بالمخاطر ومستوى جودة القرار. فكلما كان الموظفون وقادة المنظمة على دراية بالمخاطر المحتملة، كانت قراراتهم أكثر دقة واتزانًا، مبنية على توقعات واقعية ومعلومات شاملة. أما في حال ضعف الوعي، فإن القرارات تُتخذ بناءً على توقعات شخصية أو معلومات ناقصة، مما يزيد من احتمال الفشل أو التعثر. ويسعى هذا التساؤل لتحديد ما إذا كان الوعي بالمخاطر يمثل شرطًا أساسيًا للوصول إلى قرارات ذات جودة عالية في القطاع الخاص.

4. ما دور القيادة والاتصال المؤسسي في ترسيخ ثقافة المخاطر؟

يركز هذا التساؤل على العلاقة بين السلوك القيادي وطريقة تواصل المؤسسة مع موظفيها، وكيف يساهم كل منهما في نشر ثقافة المخاطر أو إضعافها. فالقيادة الواعية هي التي:

تشجع على الإبلاغ عن الأخطاء،

تدعم تبادل المعرفة،

وتوفر بيئة آمنة للنقاش حول المخاطر.

أما الاتصال المؤسسي فيعمل كقناة ناقلة للمعرفة،

فإن كان قويًا وشفافًا، زادت قدرة العاملين على اتخاذ قرارات مدروسة.

هذا التساؤل يكشف ما إذا كانت القيادة والاتصال يمثلان عاملين مباشرين،

أم أنهما يؤديان دورًا وسيطًا يساعد في تفعيل ثقافة المخاطر عبر المنظمة كلها.

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المخاطر وفعالية اتخاذ القرار:

هذا الفرض يعكس القناعة العلمية بأن ثقافة المخاطر ليست مجرد توجه إداري، بل هي عنصر أساسي يؤثر على سلوك الأفراد وطريقة تفكيرهم عند اتخاذ القرار. فحينما تكون ثقافة المخاطر واضحة ومفهومة في المنظمة، يصبح الموظفون أكثر استعدادًا لتقييم النتائج المتوقعة لأي قرار قبل تنفيذه. كما أن وجود ثقافة مشتركة حول مفهوم "المخاطرة المحسوبة" يرفع من مستوى التنسيق بين الإدارات ويقلل من القرارات الفردية المتسربة. بالتالي، فإن تعزيز ثقافة المخاطر داخل المؤسسة يساهم في بناء نظام إداري أكثر وعيًا، قادر على التوازن بين المخاطر والعوائد في القرارات اليومية والاستراتيجية على حد سواء.

2. تؤثر القيادة التنظيمية والوعي المؤسسي تأثيرًا مباشرًا على جودة القرارات:

القيادة هنا لا تقتصر على المدير العام أو التنفيذيين، بل تشمل جميع المستويات التي تمارس التأثير في صنع القرار. فالقائد الواعي بالمخاطر هو من يخلق بيئة تشجع على النقاش المفتوح، وتقبل الرأي المخالف، وتدعم الإبلاغ عن الأخطاء دون خوف. هذا النوع من القيادة يعزز ما يسمى بـ "بيئة الأمان النفسي"، والتي ترفع جودة القرارات لأنها تشجع على تبادل المعرفة قبل اتخاذ أي خطوة تنفيذية. أما الوعي المؤسسي بالمخاطر فيشير إلى مدى إدراك جميع العاملين للعواقب المحتملة لقراراتهم، ومدى فهمهم للعلاقة بين أهداف المؤسسة ومستوى المخاطرة المقبول. وكلما كان الوعي المؤسسي أوسع، زادت جودة القرارات لأنها تستند إلى معطيات دقيقة وتحليل واقعي للمخاطر.

3. يمثل التواصل الداخلي الفعّال عاملاً وسيطاً بين ثقافة المخاطر وفعالية القرارات:

تشير الدراسات الحديثة إلى أن الاتصال الداخلي هو الجسر الذي تنعكس من خلاله ثقافة المخاطر على سلوك الأفراد أثناء اتخاذ القرار.

فعندما تتدفق المعلومات داخل المنظمة بشفافية وسرعة، يصبح الجميع على دراية بالمخاطر المحتملة وبالخطط المعدة لمواجهتها.

على العكس، فإن ضعف التواصل يؤدي إلى فجوات معرفية، وسوء تقدير للمواقف،

مما يسبب قرارات خاطئة أو غير منسقة بين الإدارات.

لذلك يفترض هذا الفرض أن الاتصال الداخلي لا يقل أهمية عن القيادة والوعي،

بل يعمل كعنصر وسيط يحدد مدى نجاح ثقافة المخاطر في تحقيق قرارات فعّالة ومتوازنة.

تناولت العديد من الدراسات العربية والعالمية العلاقة بين ثقافة المخاطر وجودة اتخاذ القرار داخل المؤسسات. وقد برزت أهمية هذا الموضوع بشكل خاص في البيئات الخليجية والسعودية نتيجة التحولات الاقتصادية والتنظيمية السريعة.

تشير دراسة (Power (2020 إلى أن ثقافة المخاطر تمثل الإطار الذهني والسلوكي الذي يحدد كيفية تعامل المؤسسة مع حالات عدم اليقين، موضحة أن غياب الوعي بالمخاطر يؤدي إلى قرارات غير متوازنة. وخلصت الدراسة إلى أن المؤسسات التي تدرك أهمية الثقافة التنظيمية المرتبطة بالمخاطر تستطيع تحسين عملية صنع القرار عبر تعزيز مشاركة المعلومات ورفع مستوى الوعي العام بالمخاطر المحتملة. كما أوضحت أن ضعف الثقافة قد يؤدي إلى قرارات متسربة وغير مبنية على تحليل كافٍ للبيانات.

وتدعم هذه الفكرة دراسة (Kaplan & Mikes (2021 التي تؤكد أن المؤسسات التي تطبق أنظمة واضحة لتقييم المخاطر تتخذ قرارات أكثر دقة وتناسقًا. والعلاقة بين إدارة المخاطر وعمليات اتخاذ القرار، وأشارت إلى أن المؤسسات التي تعتمد أساليب واضحة لتحديد المخاطر وتقييمها تمتلك قدرة أعلى على اتخاذ قرارات استراتيجية ناجحة. وبيّنت الدراسة أن تأثير ثقافة المخاطر لا يظهر فقط في القرارات الكبرى، بل يمتد ليشمل القرارات اليومية التشغيلية، مما يعكس أهميتها في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

وفي دراسة عربية منشورة في مجلة العلوم الإدارية – جامعة الملك سعود (2019) بعنوان

"الثقافة التنظيمية وعلاقتها بجودة اتخاذ القرار"

أشارت النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية تمثل العامل الأكثر تأثيرًا في طريقة اتخاذ القرار، وأن غياب القيم المشتركة يؤدي غالبًا إلى قرارات فردية غير مبنية على تحليل شامل للمخاطر. وبيّنت الدراسة أن المؤسسات ذات الثقافة الناضجة تتبنى آليات أكثر شفافية في تبادل المعلومات.

كما جاءت دراسة أخرى صادرة عن الجامعة الأردنية (2020) بعنوان

"دور الإدارة العليا في دعم إدارة المخاطر بالمؤسسات الخاصة"

لتؤكد أن القيادة الواعية هي العامل المحرك لنجاح إدارة المخاطر، وأن المؤسسات التي تفتقر للدعم القيادي تواجه صعوبات في اتخاذ قرارات استراتيجية سليمة. وأوضحت الدراسة أن القيادة التي توفر بيئة آمنة للإفصاح عن الأخطاء تساهم في تحسين دقة القرارات.

وفي سياق خليجي، نشرت جامعة البحرين (2021) دراسة بعنوان

"العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار في القطاع الخاص الخليجي"

أظهرت أن الاتصال المؤسسي يمثل عنصرًا محوريًا في دعم ثقافة المخاطر، وأن المؤسسات التي تعتمد على قنوات اتصال ضعيفة تعاني من فجوات معرفية تؤدي لقرارات خاطئة. كما ركزت الدراسة على أهمية الوعي بالمخاطر لدى الموظفين باعتباره أحد محددات جودة القرار.

وتشير دراسة حديثة منشورة في مجلة الاقتصاد والإدارة – جامعة الملك عبدالعزيز (2022) بعنوان

"إدارة المخاطر في بيئة الأعمال السعودية"

إلى أن المؤسسات الخاصة في المملكة تواجه تحديات متعلقة بقلّة دمج إدارة المخاطر ضمن عمليات اتخاذ القرار اليومية، وأن وجود ثقافة مخاطر ناضجة يقلل من التباين بين القرارات ويزيد من فعالية الاستجابة للأزمات.

أما تقرير Deloitte (2023) فقد بين دور القيادة والحوكمة في تعزيز ثقافة المخاطر، بينما أشارت دراسة Smith (2023) إلى تأثير الاتصال المؤسسي في تحسين جودة المعلومات التي تُبنى عليها القرارات.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والعالمية، يظهر بوضوح اتفاق الباحثين على أن:

- ثقافة المخاطر عامل رئيسي في تحسين القرارات الإدارية.
- القيادة الواعية بالمخاطر تمثل المحرك الأساس لانتشار هذه الثقافة.
- الاتصال الداخلي الفعّال يرفع من جودة القرارات ويقلل من الأخطاء.

وتؤكد هذه الدراسات أهمية البحث الحالي الذي يركز على المنظمات الخاصة، ويحلل طبيعة العلاقة بين ثقافة المخاطر وفعالية اتخاذ القرار في سياق خليجي وسعودي سريع التغير.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من المرتكزات النظرية التي تفسّر العلاقة بين ثقافة المخاطر وفعالية اتخاذ القرار في المنظمات الخاصة. وتشمل هذه المرتكزات نظريات من مجالات السلوك التنظيمي، الحوكمة، إدارة المخاطر، ونماذج اتخاذ القرار.

1. نظرية السلوك التنظيمي (Organizational Behavior Theory)

توضح هذه النظرية كيف تؤثر الثقافة المؤسسية على سلوك الأفراد داخل المنظمة، بما في ذلك طريقة إدراكهم للمخاطر واستجاباتهم لها. فالثقافة التي تركز على المشاركة والشفافية والإبلاغ المبكر تساعد الموظفين على تبادل المعلومات اللازمة قبل اتخاذ القرار، مما يقلل من القرارات الاندفاعية أو القائمة على توقعات شخصية. وعليه، فإن ثقافة مخاطر ناضجة تؤدي إلى قرارات أكثر وعيًا واتزانًا.

2. نظرية الحوكمة المؤسسية (Corporate Governance Theory)

تركز هذه النظرية على أهمية الشفافية والمساءلة في توجيه القرارات. وترى أن ثقافة المخاطر تشكل جزءًا مهمًا من منظومة الحوكمة، لأنها تحدد مستوى المخاطرة المقبول وآلية الإبلاغ عن التحديات المحتملة. كلما ارتفع مستوى الحوكمة، ارتفعت جودة القرارات، لأن عملية صنع القرار تصبح مبنية على معلومات واضحة وليس على تقديرات فردية.

3. إطار إدارة المخاطر المؤسسية (COSO ERM)

يعد إطار COSO ERM من أشهر الأطر التي تركز على دور الثقافة في إدارة المخاطر. ويشير الإطار إلى أن الثقافة تحدد "كيفية اتخاذ القرارات" وكم المخاطر التي يمكن للمنظمة تحملها. كما يربط COSO بين ثقافة المخاطر والأداء المؤسسي عبر التأكيد على أهمية دمج تقييم المخاطر في كل مراحل اتخاذ القرار.

4. معيار ISO 31000 لإدارة المخاطر (2021)

يقدم معيار ISO 31000 مبادئ تساعد المؤسسات على تطوير ثقافة مخاطر فعّالة، من أهمها:

- التكامل بين إدارة المخاطر والأنشطة اليومية.
- وضوح الأدوار والمسؤوليات.
- التواصل الفعّال حول المخاطر.
- التقييم المستمر للظروف الداخلية والخارجية.

ويرى المعيار أن القرارات الجيدة يجب أن تمر بتحليل واضح للمخاطر قبل تبنيها.

5. نظرية اتخاذ القرار (Decision-Making Theory)

تركز هذه النظرية على كيفية اختيار البديل الأفضل عند وجود عدة خيارات.

وتشير إلى أن القرارات تتأثر بعوامل عقلانية وأخرى سلوكية مثل التحيزات الإدراكية، ضغوط الوقت، والثقة المبالغ فيها.

وجود ثقافة مخاطر ناضجة يساعد على تقليل تأثير هذه التحيزات من خلال توفير معلومات دقيقة ونقاشات مشتركة قبل اتخاذ القرار.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأنسب لطبيعة الدراسات التي تهدف إلى تحليل المفاهيم والعلاقات بين المتغيرات من خلال مراجعة الأدبيات العلمية المتاحة. ويقوم هذا المنهج على جمع المعلومات من المصادر النظرية، ثم تنظيمها وتحليلها لاستخلاص استنتاجات تدعم موضوع الدراسة. وقد تم اعتماد هذا المنهج لأن موضوع ثقافة المخاطر وتأثيرها على فعالية اتخاذ القرار من المواضيع التي تتوفر حولها دراسات نظرية وبحوث دولية ومحلية متعددة، مما يتيح فرصة لتحليل الاتجاهات المشتركة والنماذج المطروحة في هذا المجال.

أولاً: مصادر جمع البيانات

اعتمدت بهذا البحث على جمع البيانات من:

- الكتب الأكاديمية المتخصصة في إدارة المخاطر والحوكمة والسلوك التنظيمي.
- الدراسات المنشورة في المجلات العلمية المحكمة بين عامي 2018 و2024.
- التقارير المهنية الدولية مثل معايير ISO 31000 وإطار COSO ERM.
- الأبحاث الحديثة لشركات استشارية مثل Deloitte وPwC التي تُعد مصادر موثوقة في تحليل ثقافة المخاطر.

ثانيًا: معايير اختيار الدراسات

تم اختيار الدراسات وفقًا للمعايير الآتية:

- أن تكون ذات صلة مباشرة بموضوع ثقافة المخاطر أو اتخاذ القرار.
- أن تكون منشورة في فترة حديثة لضمان مواكبة التحولات التنظيمية.
- أن تتضمن نماذج أو نتائج تطبيقية قابلة للتحليل والمقارنة.
- أن تكون منشورة في مجلات محكمة أو جهات مهنية معروفة.

ثالثًا: أسلوب تحليل البيانات

استخدمت الدراسة أسلوب تحليل المحتوى (Content Analysis)،

وهو أسلوب يقوم على قراءة الدراسات السابقة بشكل متعمق،

ثم استخراج النقاط الأساسية المشتركة مثل:

- دور القيادة
- مستوى الوعي بالمخاطر
- تأثير الاتصال المؤسسي
- أثر الثقافة على جودة القرار

بعد ذلك يتم مقارنة نتائج الدراسات المختلفة واستخلاص ما يدعم أهداف الدراسة الحالية.

رابعًا: خطوات تنفيذ الدراسة

مرّت عملية إعداد الدراسة بالخطوات التالية:

- تحديد المفاهيم الأساسية (ثقافة المخاطر، اتخاذ القرار، القيادة...).
- جمع الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.
- فرز الدراسات واختيار الأكثر ارتباطًا بالدراسة.
- تحليل النتائج لاستخلاص الأنماط المشتركة.
- صياغة الاستنتاجات الأولية التي ستبنى عليها توصيات المشروع النهائي.

خامسًا: نوع الدراسة

هذه الدراسة نظرية/تحليلية ولا تعتمد على جمع بيانات ميدانية، وذلك لكونها مرحلة "عرض مبدئي" يُركز على بناء الإطار النظري وتحديد الفجوة البحثية التي سيتناولها المشروع النهائي.

أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة على أدوات بحث غير ميدانية، تشمل:

1. مراجعة الكتب والمقالات الأكاديمية الحديثة.
2. تحليل التقارير الصادرة عن مؤسسات دولية متخصصة في إدارة المخاطر.
3. الاستفادة من الأطر العالمية مثل ISO 31000 وCOSO ERM Framework.

حدود الدراسة :

1. الحدود المكانية: المنظمات الخاصة فقط، دون القطاع العام.
2. الحدود الزمانية: تقتصر الدراسة على الفترة من 2018 إلى 2024.
3. الحدود الموضوعية: تركز على ثقافة المخاطر وفعاليتها في اتخاذ القرار، دون التوسع في جوانب أخرى من إدارة المخاطر مثل التمويل أو الامتثال

المراجع:

- ومن أبرز المراجع والمعايير التي اعتمدت عليها الدراسة:
- ISO 31000 (2021) – مبادئ وأسس إدارة المخاطر الدولية.
- COSO ERM Framework (2018) – إطار إدارة المخاطر المؤسسية وربطها بالأداء.
- Power, M. (2020) – دراسات حول ثقافة المخاطر وأثرها في صنع القرار.
- Kaplan & Mikes (2021) – نموذج عملي لتحليل المخاطر في المنظمات الخاصة.
- Deloitte (2023) – تقارير مهنية حول بناء ثقافة مخاطر قوية.
- Smith (2023) – أثر ثقافة المخاطر على اتخاذ القرار في بيئات عالية عدم اليقين.
- مجلة العلوم الإدارية – جامعة الملك سعود (2019) – الثقافة التنظيمية وجودة القرارات.
- مجلة الاقتصاد والإدارة – جامعة الملك عبدالعزيز (2022) – إدارة المخاطر في القطاع الخاص السعودي.