

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التدريب المستمر على الالتزام بإجراءات السلامة في المشاريع
الإنشائية – دراسة تطبيقية على مشروع "الجبيل الثانية" التابع للهيئة
الملكية بالجبيل

أسم الطالب

.....

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٤	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٥	1.1. المقدمة.....
٦	1.2. مشكلة الدراسة.....
٦	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
٦	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٧	السؤال الرئيسي للدراسة.....
٧	1.3. أهمية الدراسة.....
٧	1.3.1. على المستوى النظري.....
٧	1.3.2. على المستوى التطبيقي.....
٨	1.4. أسئلة الدراسة.....
٩	1.5. أهداف الدراسة.....
٩	1.6. فرضيات الدراسة.....
١٠	1.7. نموذج الدراسة.....
١١	
١١	1.8. منهجية الدراسة.....
١١	منهج الدراسة.....
١١	مجتمع وعينة الدراسة.....
١٢	مصادر جمع البيانات.....
١٢	أدوات الدراسة.....
١٣	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
١٣	حدود الدراسة.....
١٣	1.9. الدراسة الميدانية.....

1.10 مخطط المشروع المقترح ١٤

الفصل الثاني: الدراسات السابقة ١٦

2.1. المقدمة ١٦

2.2. المتغير المستقل: التدريب المستمر ١٦

تمهيد ١٦

مفهوم التدريب المستمر ١٦

أهمية التدريب المستمر ١٧

أهداف التدريب المستمر ١٨

أبعاد التدريب المستمر ١٩

الدراسات السابقة المرتبطة بالمتغير المستقل ٢٠

2.3. المتغير التابع: الالتزام بإجراءات السلامة ٢١

تمهيد ٢١

مفهوم الالتزام بإجراءات السلامة ٢١

أهمية الالتزام بإجراءات السلامة ٢٢

أهداف الالتزام بإجراءات السلامة ٢٣

أبعاد الالتزام بإجراءات السلامة ٢٣

الدراسات السابقة المرتبطة بالمتغير التابع ٢٥

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ٢٦

2.5. الخاتمة ٢٧

قائمة المراجع ٢٩

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تُعدّ صناعة الإنشاءات من أكثر القطاعات الاقتصادية إسهامًا في التنمية الوطنية، إذ تمثل ركيزة أساسية في تحقيق النمو الاقتصادي وتوفير البنية التحتية اللازمة لمختلف القطاعات. غير أن هذه الصناعة تُصنّف عالميًا ضمن أكثر القطاعات خطورة على العاملين فيها، نظرًا لطبيعة الأعمال التي تتم في بيئات متغيرة ومعقدة، وما يصاحبها من استخدام للمعدات الثقيلة والعمل في المرتفعات والتعامل مع مواد خطرة، مما يجعل مسألة السلامة المهنية في مواقع الإنشاءات قضية محورية تستدعي اهتمامًا بحثيًا وتطبيقيًا متواصلًا (Muñoz-La Rivera et al., 2021).

وفي ظل تصاعد معدلات الحوادث المهنية في المشاريع الإنشائية، برزت الحاجة إلى تبني مناهج علمية ومنظمة لإدارة السلامة الهندسية، تقوم على التخطيط المسبق، وتحديد المخاطر، ووضع إجراءات وقائية صارمة، يُسهم تطبيقها في الحد من الإصابات والخسائر البشرية والمادية. وقد أثبتت الدراسات أن ضعف منظومة إدارة السلامة في المشاريع الإنشائية يُفضي إلى تأخر إنجاز المشاريع وارتفاع كلفتها، فضلًا عن التأثير السلبي على سمعة الجهات المنفذة (حماد، ٢٠٢٢).

ويُعدّ التدريب المستمر أحد أهم الأدوات الاستراتيجية التي تعتمد عليها المنظمات الحديثة لتعزيز ثقافة السلامة لدى العاملين في المشاريع الإنشائية، إذ لا يقتصر دوره على نقل المعرفة النظرية بإجراءات السلامة، بل يمتد إلى صقل المهارات العملية وترسيخ السلوكيات الآمنة وتعزيز الوعي بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل. كما أن استمرارية التدريب وتجددّه تواكب التطورات التقنية والتشريعية، مما يُمكن العاملين من التعامل مع المستجدات بكفاءة عالية. (Abaya & Ondieki, 2021).

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن التدريب الفعّال في مجال السلامة لا ينعكس فقط على المعرفة، بل يؤثر بشكل مباشر على السلوك السليم للعاملين، من خلال تعزيز شعورهم بالمسؤولية الفردية والجماعية تجاه إجراءات السلامة، وتقليل احتمالية وقوع الأخطاء البشرية التي تُعدّ من أبرز أسباب الحوادث في مواقع العمل الإنشائية، خاصة في المشاريع الكبرى التي تضم قوى عاملة متعددة الجنسيات والثقافات (Alruqi et al., 2025; Vignoli et al., 2021).

وانطلاقًا من هذه المعطيات، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر التدريب المستمر على الالتزام بإجراءات السلامة في المشاريع الإنشائية الكبرى، باتخاذ مشروع "الجيل الثانية" التابع للهيئة الملكية بالجبيل أنموذجًا

تطبيقاً، باعتباره من أضخم المشاريع الصناعية والإنشائية في المملكة العربية السعودية، ويضم بيئة عمل متنوعة تتطلب منظومة تدريبية متكاملة تعزز من قدرات العاملين وتدعم التزامهم بمعايير السلامة، بما يحقق أهداف المشروع ويسهم في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير الكوادر الوطنية ورفع كفاءتها.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المشاريع الإنشائية الكبرى تحديات متزايدة فيما يتعلق بضمان التزام العاملين بإجراءات السلامة المهنية، وذلك على الرغم من الجهود المبذولة في تطوير منظومات التدريب وبرامج التوعية. وعلى الرغم من إقرار معظم الجهات بأهمية التدريب المستمر بوصفه أداةً جوهرية لتعزيز ثقافة السلامة، إلا أن الفجوة بين التدريب النظري والممارسة الفعلية لا تزال قائمة، مما يستدعي البحث في مدى فاعلية التدريب المستمر وأثره الحقيقي على درجة الالتزام بإجراءات السلامة في بيئات العمل الإنشائية، ولا سيما في المشاريع الكبرى الحجم متعددة الجنسيات، مثل مشروع الجبيل الثانية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع السلامة المهنية في المشاريع الإنشائية، إلا أن الأدبيات العربية لا تزال تقتصر إلى دراسات معمقة تربط بشكل مباشر بين التدريب المستمر والالتزام السلوكي بإجراءات السلامة في المشاريع الإنشائية الكبرى (حماد، ٢٠٢٢).
- ركزت معظم الدراسات السابقة على أثر التدريب على المعرفة بإجراءات السلامة، دون التعمق الكافي في دراسة أثره على السلوك السلامي الفعلي والالتزام طويل المدى لدى العاملين (Alruqi et al., 2025).
- ندرة الدراسات التي تتناول خصوصية بيئة العمل في المشاريع الإنشائية السعودية الكبرى، وما تتميز به من تنوع ثقافي ولغوي للعمالة، وأثر ذلك على فاعلية البرامج التدريبية المقدمة (Vignoli et al., 2021).
- غياب الإطار النظري المتكامل الذي يربط بين استمرارية التدريب وتجده من جهة، وبين العوامل الوسيطة كالمسؤولية الفردية وثقافة السلامة التنظيمية من جهة أخرى (Muñoz-La Rivera et al., 2021).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ضعف تطبيق نتائج الدراسات السابقة في الواقع الميداني للمشاريع الإنشائية، إذ يُلاحظ استمرار وقوع حوادث وإصابات على الرغم من تنفيذ برامج تدريبية للسلامة (حيارات وقطيشات، ٢٠٢١).
- وجود تفاوت ملحوظ بين البرامج التدريبية المقدمة في المشاريع الإنشائية الكبرى ومدى ملاءمتها لاحتياجات العاملين الفعلية وطبيعة المخاطر الخاصة بكل موقع عمل (Abaya & Ondieki, 2021).
- محدودية الدراسات التطبيقية التي تناولت مشروع الجبيل الثانية تحديداً، باعتباره من أكبر المشاريع الإنشائية في المنطقة، مما يجعل دراسته أمراً ضرورياً للاستفادة من تجربته في تطوير ممارسات السلامة. (Celestin, 2021)
- ضعف آليات التقييم المستمر لفاعلية البرامج التدريبية ومدى انعكاسها على الالتزام الفعلي بإجراءات السلامة في مواقع العمل الإنشائية.

السؤال الرئيسي للدراسة

ما أثر التدريب المستمر على الالتزام بإجراءات السلامة في المشاريع الإنشائية - دراسة تطبيقية على مشروع "الجبيل الثانية" التابع للهيئة الملكية بالجبيل؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري

- تُسهم الدراسة في إثراء المكتبة العربية بإطار نظري متكامل يربط بين التدريب المستمر والالتزام بإجراءات السلامة في المشاريع الإنشائية، وهو ما تقتقر إليه كثير من الدراسات العربية الحالية.
- تُقدّم الدراسة إضافة علمية في مجال إدارة السلامة الهندسية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين العوامل التدريبية والسلوك السلامي للعاملين في بيئة عمل متعددة الجنسيات.
- تفتح الدراسة آفاقاً بحثية جديدة أمام الباحثين والمهتمين بمجال السلامة المهنية، عبر تحديد الفجوات النظرية والإشارة إلى المتغيرات الوسيطة والمعدّلة التي تستحق الدراسة في الأبحاث المستقبلية.
- تُعزز الدراسة من فهم العلاقة بين الاستمرارية في التدريب وتطور ثقافة السلامة المؤسسية في القطاع الإنشائي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي

- تُقدّم الدراسة نتائج وتوصيات عملية يمكن للقائمين على مشروع الجبيل الثانية وغيره من المشاريع الإنشائية الكبرى الاستفادة منها في تطوير برامج التدريب الموجهة لتعزيز السلامة المهنية.
- تُساعد الدراسة صنّاع القرار في الهيئة الملكية بالجبيل، والجهات المماثلة، على تبني سياسات تدريبية أكثر فاعلية تستجيب لاحتياجات العاملين وطبيعة المخاطر الموجودة في مواقع العمل.
- تُسهم الدراسة في تقليل معدلات الحوادث والإصابات في المشاريع الإنشائية، من خلال تقديم رؤية عملية حول كيفية تصميم برامج تدريب أكثر تأثيرًا على السلوك السليم للعاملين.
- تتوافق نتائج الدراسة مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير الكوادر الوطنية وتعزيز بيئات العمل الآمنة في القطاعات الحيوية، بما يخدم التنمية المستدامة.
- تُعدّ الدراسة مرجعًا تطبيقيًا للمؤسسات والشركات العاملة في مجال الإنشاءات لتطوير ممارساتها في إدارة السلامة، استنادًا إلى نتائج ميدانية من أحد أكبر المشاريع الإنشائية في المنطقة.

1.4 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر التدريب المستمر بأبعاده (محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب) على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية"؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما أثر **محتوى التدريب** على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية"؟
٢. ما أثر **أساليب التدريب** المستخدمة على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية"؟
٣. ما أثر **كفاءة المدربين** على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية"؟
٤. ما أثر **بيئة التدريب** على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية"؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أثر التدريب المستمر على الالتزام بإجراءات السلامة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

1.5 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر التدريب المستمر بأبعاده (محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب) على المتغير التابع (الالتزام بإجراءات السلامة) في مشروع "الجيل الثانية" التابع للهيئة الملكية بالجبيل.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على أثر محتوى التدريب على مستوى الالتزام بإجراءات السلامة لدى العاملين في مشروع "الجيل الثانية".
2. الكشف عن أثر أساليب التدريب المتبعة (النظرية، العملية، الإلكترونية، الميدانية) على الالتزام بإجراءات السلامة.
3. تحديد أثر كفاءة المدربين ومهاراتهم الفنية والتعليمية على تعزيز الالتزام بإجراءات السلامة.
4. قياس أثر بيئة التدريب (التجهيزات، المكان، الوسائل التعليمية، التوقيت) على الالتزام بإجراءات السلامة.
5. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات المبحوثين تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.
6. تشخيص واقع تطبيق برامج التدريب المستمر في مشروع "الجيل الثانية".
7. تقييم مستوى الالتزام الحالي بإجراءات السلامة في المشروع محل الدراسة.
8. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العملية التي تُسهم في تطوير برامج التدريب وتعزيز ثقافة السلامة في المشاريع الإنشائية.

1.6 فرضيات الدراسة

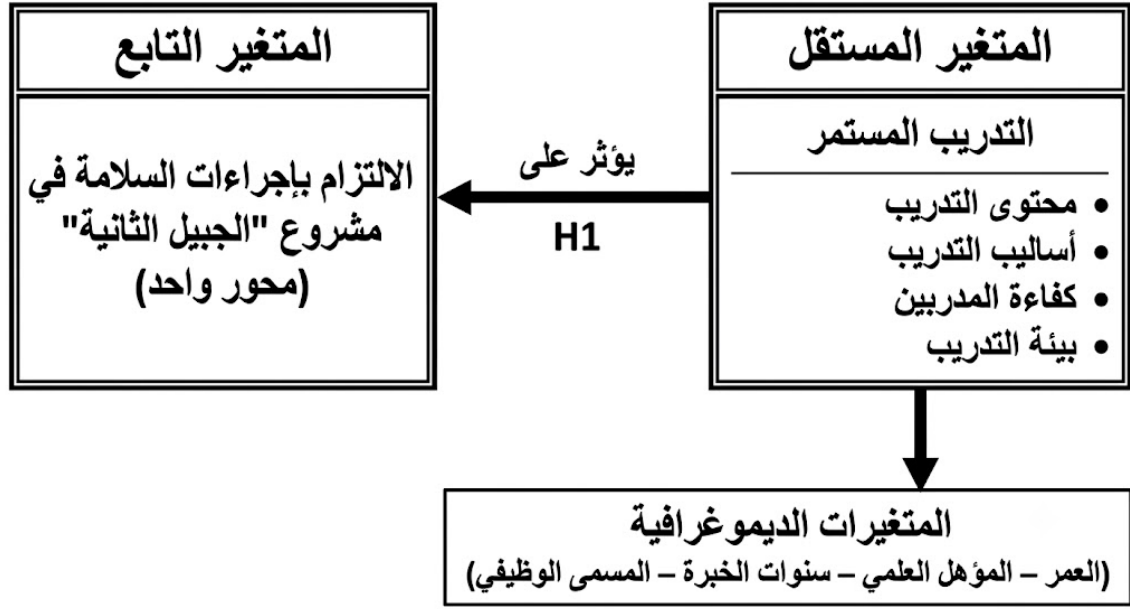
الفرضية الرئيسية: (H0) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب المستمر بأبعاده مجتمعةً (محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب) على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية".

الفرضيات الفرعية:

- **H0.1:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لـ **محتوى التدريب** على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية".
- **H0.2:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لـ **أساليب التدريب** على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية".
- **H0.3:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لـ **كفاءة المدربين** على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية".
- **H0.4:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لـ **بيئة التدريب** على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية".
- **H0.5:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول أثر التدريب المستمر على الالتزام بإجراءات السلامة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

1.7 نموذج الدراسة

يوضح نموذج الدراسة العلاقة السببية بين المتغير المستقل (التدريب المستمر) بأبعاده الأربعة، والمتغير التابع (الالتزام بإجراءات السلامة)، كما هو مبين في الشكل التالي:



1.8 منهجية الدراسة

منهج الدراسة

سوف يعتمد الباحث في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث سيقوم بوصف ظاهرة التدريب المستمر والالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجبيل الثانية" وصفاً دقيقاً، مع تحليل البيانات التي سيتم جمعها لاستخلاص العلاقات بين متغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات المطروحة.

كما سيوظف الباحث **المنهج الميداني** من خلال تصميم استبانة إلكترونية وورقية، سيتم توزيعها على عينة من العاملين في المشروع، وسوف تُعالج البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) لاستخراج النتائج وتفسيرها والوصول إلى التوصيات المناسبة.

مجتمع وعينة الدراسة

سينتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مشروع "الجيل الثانية" التابع للهيئة الملكية بالجبيل، من مهندسين ومشرفين وفنيين وعمّال في أقسام السلامة والإنشاءات، والبالغ عددهم وفق الإحصاءات المتاحة حوالي (2,500) عامل موزعين على مختلف مواقع المشروع وأقسامه الفنية والإدارية.

وسوف يعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، حيث سيتم توزيع (345) استبانة على أفراد العينة، وقد تم تحديد هذا العدد بالاستناد إلى معادلة (ستيفن ثامبسون) لتحديد حجم العينة عند مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ (5%) ويتوقع الباحث استرداد ما لا يقل عن (320) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة تُقدّر بحوالي (92.7%)، وهي نسبة ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية والحصول على نتائج ذات دلالة علمية.

مصادر جمع البيانات

سوف يعتمد الباحث على مصدرين أساسيين لجمع البيانات:

المصادر الثانوية: وتشمل الكتب والمراجع العلمية، والدوريات، والرسائل الجامعية، والمقالات المحكمة، والتقارير الرسمية الصادرة عن الهيئة الملكية بالجبيل، والمواقع الإلكترونية ذات الصلة بموضوع التدريب والسلامة المهنية.

المصادر الأولية: وتتمثل في البيانات الميدانية التي سيتم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) الموزعة على أفراد العينة من العاملين في مشروع "الجيل الثانية".

أدوات الدراسة

سوف يُصمّم الباحث استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وستتضمن ثلاثة أقسام:

- **القسم الأول:** البيانات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
- **القسم الثاني:** فقرات المتغير المستقل (التدريب المستمر) موزعة على أربعة أبعاد، **بواقع (4) فقرات**

لكل بُعد، أي بإجمالي (16)فقرة.

- **القسم الثالث: فقرات المتغير التابع (الالتزام بإجراءات السلامة) وهو أحادي المحور بواقع (١٠) فقرات.**

وسوف يتم قياس الاستجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سوف يستخدم الباحث حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات، من خلال الأساليب التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي، تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات، اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على قياس أثر التدريب المستمر بأبعاده الأربعة (محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب) على الالتزام بإجراءات السلامة.

الحدود المكانية: مشروع "الجبيل الثانية" التابع للهيئة الملكية بالجبيل بالمملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: العاملون في مشروع "الجبيل الثانية" من مهندسين ومشرفين وفنيين وعمّال في أقسام السلامة والإنشاءات.

الحدود الزمانية: سيتم إجراء الدراسة الميدانية خلال العام (٢٠٢٦م).

1.9 الدراسة الميدانية

سوف يقوم الباحث بإجراء الدراسة الميدانية على النحو التالي: أولاً، سيتم تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) بالاستناد إلى الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة. ثانياً، سيتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكّمين

من ذوي الخبرة والاختصاص للتأكد من صدقها الظاهري، وإجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم. ثالثاً، ستُطبق دراسة استطلاعية على عيّنة مكوّنة من (٣٠) فرداً من مجتمع الدراسة للتأكد من ثبات الأداة وصلاحيّتها. رابعاً، سيتم توزيع الاستبانة في صورتها النهائية على أفراد العيّنة الكلية عبر القنوات الإلكترونية والزيارات الميدانية للمواقع الإنشائية داخل مشروع "الجبيل الثانية". خامساً، سيتم تغريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً بواسطة برنامج (SPSS) ، وتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ومن ثمّ استخلاص التوصيات والمقترحات.

1.10 مخطط المشروع المقترح

يتكوّن المشروع المقترح من الفصول التالية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة يتضمن المقدمة، مشكلة الدراسة، أهميتها، أسئلتها، أهدافها، فرضياتها، نموذجها، منهجيتها، حدودها، والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

- **المبحث الأول:** التدريب المستمر (المفهوم، الأهمية، الأهداف، الأنواع، الأبعاد).
- **المبحث الثاني:** الالتزام بإجراءات السلامة في المشاريع الإنشائية (المفهوم، الأهمية، المعايير، المتطلبات).
- **المبحث الثالث:** العلاقة بين التدريب المستمر والالتزام بإجراءات السلامة.
- **المبحث الرابع:** نبذة عن الهيئة الملكية بالجبيل ومشروع "الجبيل الثانية".

الفصل الثالث: الدراسات السابقة عرض ومناقشة الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة، وتحديد الفجوة البحثية التي تُسهم الدراسة الحالية في سدّها.

الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها يتضمن منهج الدراسة، مجتمعها، عيّنتها، أدواتها، صدق وثبات الأداة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الخامس: تحليل البيانات ومناقشة النتائج عرض نتائج الدراسة الميدانية، وتحليلها إحصائيًا، ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

الفصل السادس: النتائج والتوصيات تلخيص أهم النتائج، وتقديم التوصيات العملية للجهات المعنية، واقتراح دراسات مستقبلية.

قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

يُعدّ هذا الفصل حجر الزاوية في البناء المعرفي والنظري للدراسة الحالية، إذ يُشكّل الإطار المرجعي الذي تنطلق منه الباحثة نحو فهم أعمق لمتغيرات الدراسة وأبعادها المختلفة. ويكتسب استعراض الأدبيات والدراسات السابقة أهمية بالغة في البحث العلمي، لكونه يُتيح للباحثة الاطلاع على الجهود الفكرية والميدانية التي بذلها الباحثون السابقون في الموضوع محل الدراسة، ويُمكنها من تحديد الفجوات البحثية، وبناء إطار نظري متماسك، وصياغة فرضيات علمية مبنية على أسس منهجية سليمة.

ويتناول هذا الفصل بالعرض والتحليل متغيري الدراسة الرئيسيين، وهما المتغير المستقل المتمثل في التدريب المستمر بأبعاده الأربعة (محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب)، والمتغير التابع المتمثل في الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجيل الثانية". ويتم تناول كل متغير من خلال عرض مفهومه وأهميته وأهدافه وأبعاده، ثم استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة به، ومن ثمّ توضيح العلاقة بين المتغيرين، وصولاً إلى خاتمة تُلخّص أبرز ما توصلت إليه الباحثة من خلال مراجعتها للأدبيات.

2.2. المتغير المستقل: التدريب المستمر

تمهيد

يُمثّل التدريب المستمر أحد أبرز الركائز الاستراتيجية التي تستند إليها المنظمات المعاصرة في سعيها نحو تطوير مواردها البشرية وتعزيز قدراتها التنافسية في بيئة أعمال تتسم بالتغيّر المتسارع والتعقيد المتزايد. فلم يعد التدريب مجرد نشاط عرضي تلجأ إليه المنظمات عند الحاجة، بل تحوّل إلى منظومة متكاملة ومستدامة تُواكب المستجدات التقنية والمعرفية، وتُسهم في بناء رأس المال البشري القادر على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويكتسب التدريب المستمر أهمية استثنائية في القطاعات التي تتسم بالمخاطر العالية كقطاع الإنشاءات، حيث تتزايد الحاجة إلى تأهيل العاملين وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة وأمان.

مفهوم التدريب المستمر

يُعرّف التدريب المستمر بأنه العملية المنظمة والمخططة التي تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية ومستدامة في معارف الأفراد ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم، بما يُمكنهم من أداء أعمالهم الحالية بكفاءة أعلى، ويُهيئهم لتحمل مسؤوليات مستقبلية أكبر. ويُشير تهامي والعمرى (٢٠٢٢) إلى أن التدريب المستمر يُمثل استراتيجية متكاملة تعتمد على المؤسسات الاقتصادية بغرض تحديث المعارف والمهارات لدى العاملين بشكل دوري ومنظم، بما يتوافق مع المتغيرات التكنولوجية والتنظيمية المتلاحقة. ويُضيف ميا والكنج (٢٠١٤) أن التدريب المستمر لا يقتصر على مرحلة معينة من مسيرة العامل المهنية، بل يمتد ليشمل جميع المراحل، ابتداءً من التعيين وحتى نهاية الحياة الوظيفية، بهدف الحفاظ على مستوى الأداء وتطويره بصورة متواصلة.

ويرى أحمد وآدم (٢٠١٢) أن التدريب المستمر عملية تعليمية منظمة تسعى إلى سدّ الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف، من خلال تزويد العاملين بالخبرات والمعارف التي تُمكنهم من التكيف مع متطلبات العمل المتجددة. كما يُنظر إلى التدريب المستمر باعتباره استثماراً استراتيجياً في العنصر البشري، إذ يُسهم في رفع كفاءة الأداء الفردي والجماعي، ويُعزّز من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بفاعلية.

أهمية التدريب المستمر

تتبع أهمية التدريب المستمر من كونه أداة استراتيجية لبناء القدرات البشرية وتطويرها، وتحقيق التكيف المؤسسي مع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال. فهو لا يُمثل مجرد نشاط إداري روتيني، بل يُشكل ركيزة أساسية لتحقيق التميز التنظيمي والاستدامة في الأداء. وقد تناول عدد من الباحثين أهمية التدريب المستمر من زوايا متعددة تعكس تعدد أبعاده وتشعب آثاره.

ويُشير خميلي (٢٠١٤) إلى أن أهمية التدريب المستمر تتجلى في عدة جوانب، أبرزها: أولاً، تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين من خلال شعورهم باهتمام المنظمة بتطويرهم المهني، مما ينعكس إيجاباً على مستوى انتمائهم وارتباطهم بالمنظمة. ثانياً، رفع مستوى الرضا الوظيفي نتيجة اكتساب مهارات جديدة تُمكن العامل من أداء مهامه بيسر وفاعلية. ثالثاً، خفض معدلات الدوران الوظيفي والغياب، حيث تُشير الدراسات إلى ارتباط عكسي بين مستوى التدريب ومعدلات ترك العمل. رابعاً، بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم المستمر والتطوير الذاتي.

ويرى أبو مهارة وخميس (٢٠١٣) أن أهمية التدريب المستمر تتمحور حول تحسين أداء العاملين ورفع إنتاجيتهم، حيث يُسهم في: أولاً، تزويد العاملين بالمعارف والمهارات التقنية والإدارية اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة. ثانياً،

تنمية القدرات الذهنية والإبداعية للعاملين، مما يُعزّز من قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات. ثالثاً، تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدّمة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رضا العملاء وسمعة المنظمة. رابعاً، تقليل الأخطاء والحوادث المهنية، وهو ما يكتسب أهمية خاصة في القطاعات ذات المخاطر العالية.

ويُضيف ديوب والفزاري ومرهج (٢٠٠٧) أن أهمية التدريب المستمر تكمن في كونه: أولاً، أداة لتحقيق التميّز في الأداء وتقديم خدمات ذات جودة عالية. ثانياً، وسيلة لمواكبة التطورات التكنولوجية والتقنية الحديثة. ثالثاً، آلية لتنمية الكفاءات القيادية وإعداد الصف الثاني من القيادات. رابعاً، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة. ويؤكد السيد وأبو رأس (٢٠١٨) أن التدريب المستمر يُمثّل ركيزة أساسية للتنمية الإدارية الشاملة، إذ يُسهم في تطوير المنظومة الإدارية ككل، وليس فقط في تطوير الأفراد بمعزل عن السياق التنظيمي.

أهداف التدريب المستمر

تتعدد أهداف التدريب المستمر وتتنوع بتنوع الفئات المستهدفة وطبيعة الأنشطة والقطاعات، غير أنها تتقاطع جميعاً في سعيها نحو تحقيق التوافق بين قدرات العاملين ومتطلبات العمل. وقد تناول الباحثون أهداف التدريب المستمر من منظورات متعددة تعكس ثراء هذا الموضوع وتشعب أبعاده.

ويشير الدراوشة والشرعة (٢٠١٨) إلى أن أهداف التدريب المستمر تتمثّل فيما يلي: أولاً، تحسين جودة العمليات والإجراءات المتبعة في العمل من خلال تزويد العاملين بأحدث الأساليب والممارسات. ثانياً، رفع كفاءة الأداء الوظيفي وتقليل هدر الموارد المادية والبشرية. ثالثاً، تنمية روح الفريق والعمل الجماعي بين العاملين. رابعاً، تعزيز الالتزام بمعايير الجودة والسلامة في بيئة العمل. خامساً، إعداد العاملين لتولّي مسؤوليات جديدة والتكيف مع التغييرات التنظيمية.

كما يُشير كراغل وكورثل (٢٠٢٣) إلى أن أهداف التدريب المستمر تتضمن: أولاً، رفع مستوى جودة الخدمة المقدّمة للعملاء من خلال تنمية مهارات العاملين في التعامل مع المستفيدين. ثانياً، تعزيز قدرة العاملين على مواجهة المواقف الطارئة واتخاذ القرارات المناسبة في الظروف الاستثنائية. ثالثاً، بناء ثقافة الجودة الشاملة داخل المنظمة. رابعاً، تحقيق التطوير المهني المستمر للعاملين بما يُلبّي طموحاتهم الوظيفية. خامساً، تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة من خلال تميّز مواردها البشرية.

ويرى المطيري وأبو صعيك (٢٠١٩) أن أهداف التدريب المستمر تشمل: أولاً، تنمية القدرات البدنية والذهنية للأفراد بما يُمكنهم من أداء مهامهم بفاعلية. ثانياً، تحسين مستوى اللياقة والاستعداد المهني للعاملين. ثالثاً،

غرس قيم الانضباط والالتزام والمثابرة. رابعاً، تعزيز الوعي الصحي والسلامة المهنية. خامساً، تنمية روح المنافسة الإيجابية والسعي نحو التميز. ويُضيف إبراهيم ومتولي وعبدالفتاح (١٩٨٦) أن التدريب المستمر يهدف إلى تحقيق تطوير تدريجي ومنظم في المستوى المهاري والمعرفي، من خلال تصميم برامج تدريبية تعتمد على أسس علمية مدروسة، وتراعي الفروق الفردية بين المتدربين.

أبعاد التدريب المستمر

تم تحديد أبعاد التدريب المستمر في الدراسة الحالية بناءً على مراجعة معمقة لأدبيات الإدارة والموارد البشرية، وبالأستناد إلى دراسة تهاامي والعمري (٢٠٢٢)، ودراسة ميا والكنج (٢٠١٤)، ودراسة الدراوشة والشرعة (٢٠١٨)، ودراسة كراغل وكورثل (٢٠٢٣)، حيث اتفقت هذه الدراسات على أن التدريب المستمر يتكوّن من أربعة أبعاد رئيسية هي: محتوى التدريب، وأساليب التدريب، وكفاءة المدربين، وبيئة التدريب. وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه الأبعاد:

البعد الأول: محتوى التدريب، ويُشير إلى مجموعة المعارف والمهارات والمعلومات التي يتضمنها البرنامج التدريبي، والتي يتم تصميمها بناءً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية للعاملين ومتطلبات وظائفهم. ويُعدّ محتوى التدريب العمود الفقري لأي برنامج تدريبي، إذ يتوقف نجاح البرنامج إلى حدٍ كبير على مدى ملائمة محتواه لاحتياجات المتدربين وأهداف المنظمة. ويجب أن يتّسم المحتوى التدريبي بالحدثاء والشمولية والتكامل، وأن يعكس أحدث المستجدات في مجال التخصص، وأن يُوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي، مع مراعاة تسلسل الموضوعات وترابطها المنطقي.

البعد الثاني: أساليب التدريب، ويتضمّن الطرق والوسائل المستخدمة في نقل المحتوى التدريبي إلى المتدربين، وتشمل المحاضرات النظرية، والورش التطبيقية، ودراسات الحالة، ولعب الأدوار، والمحاكاة، والتدريب الإلكتروني، والتدريب الميداني. ويتوقف اختيار الأسلوب التدريبي المناسب على عدة عوامل، منها: طبيعة المحتوى التدريبي، وخصائص المتدربين، والوقت والموارد المتاحة، والأهداف المرجوّ تحقيقها. ويُفضّل استخدام مزيج متكامل من الأساليب لضمان تحقيق أعلى مستوى من التفاعل والاستفادة، إذ إن تنوّع الأساليب يُراعي الفروق الفردية بين المتدربين ويُعزّز من قدرتهم على استيعاب المعلومات وتطبيقها.

البعد الثالث: كفاءة المدربين، وتُشير إلى مجموعة الخصائص والمؤهلات التي يجب أن يتمتع بها المدرب لأداء دوره بفاعلية، وتشمل: المؤهلات العلمية والأكاديمية في مجال التخصص، والخبرة العملية الميدانية،

والمهارات التربوية والتعليمية، والقدرة على التواصل الفعال، والإلمام بأساليب التدريب الحديثة، والقدرة على تحفيز المتدربين وإدارة النقاشات. ويُعدّ المدرب العنصر الأكثر تأثيراً في نجاح العملية التدريبية، فهو الوسيط الذي ينقل المعرفة من مصادرها إلى المتدربين، ويسهم في تشكيل اتجاهاتهم وسلوكياتهم.

البعد الرابع: بيئة التدريب، وتشمل جميع العوامل المادية والمعنوية المحيطة بالعملية التدريبية، من قاعات ومرافق وتجهيزات وأدوات ومعدات، إضافةً إلى المناخ النفسي والاجتماعي السائد بين المتدربين والمدربين. وتؤثر بيئة التدريب تأثيراً مباشراً في مستوى تركيز المتدربين واستيعابهم للمحتوى التدريبي، إذ إن البيئة المهيأة والمريحة تُعزّز من دافعية التعلّم، بينما البيئة السيئة تُقلّل من فاعلية التدريب مهما كان محتواه ومدربه.

وإلى جانب هذه الأبعاد الرئيسية، تُشير بعض الأدبيات إلى وجود أبعاد فرعية أو مكملّة، كتقييم التدريب، وتخطيط التدريب، وتحليل الاحتياجات التدريبية، ونقل أثر التدريب إلى بيئة العمل. غير أن الأبعاد الأربعة المعتمدة في هذه الدراسة تُغطّي الجوانب الجوهرية للعملية التدريبية، وتوفّر إطاراً متكاملًا لقياس التدريب المستمر.

الدراسات السابقة المرتبطة بالمتغير المستقل

أولاً: الدراسات العربية

دراسة تهامي والعمرى (2022) بعنوان "واقع استراتيجية التدريب المستمر في المؤسسات الاقتصادية: فرع سونلغاز أدرار نموذجاً". هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق استراتيجية التدريب المستمر بأبعاده (تحليل الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ التدريب، تقييم التدريب) في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مع التركيز على فرع سونلغاز بولاية أدرار. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٨٥) موظفاً من العاملين في الفرع المذكور. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسة تُولي اهتماماً متوسطاً باستراتيجية التدريب المستمر، وأن هناك قصوراً واضحاً في مرحلتَي تحليل الاحتياجات التدريبية وتقييم أثر التدريب. وأوصت الدراسة بضرورة تبني منهجية علمية متكاملة في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب المستمر، وتعزيز ربط التدريب بأهداف المؤسسة الاستراتيجية.

دراسة كراغل وكورثل (2023) بعنوان "أثر التدريب على جودة الخدمة الفندقية: دراسة مجموعة من الفنادق المصنفة بولاية سطيف". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب بأبعاده (محتوى التدريب، أساليب التدريب، المدربون، تقييم التدريب) على جودة الخدمة الفندقية في الفنادق المصنفة بولاية سطيف في الجزائر.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٢٠) موظفاً من العاملين في الفنادق المستهدفة. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتدريب بأبعاده مجتمعةً على جودة الخدمة الفندقية، وكان بُعد كفاءة المدربين هو الأكثر تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام باختيار المدربين ذوي الكفاءة العالية، وتطوير محتوى البرامج التدريبية بما يُواكب التطورات في القطاع الفندقي.

دراسة ميا والكنج (2014) بعنوان "أثر التأهيل والتدريب المستمر على تحسين كفاءة الموارد البشرية: دراسة مقارنة على بعض شركات القطاع العام والخاص في الساحل السوري". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التأهيل والتدريب المستمر بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرامج، تقييم النتائج) على تحسين كفاءة الموارد البشرية في شركات القطاعين العام والخاص. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، وتكوّنت العينة من (٢٥٠) موظفاً موزعين على عدد من الشركات. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للتدريب المستمر على كفاءة الموارد البشرية، مع تفوّق شركات القطاع الخاص على شركات القطاع العام في تطبيق ممارسات التدريب المستمر. وأوصت الدراسة بضرورة تبني شركات القطاع العام لممارسات أكثر تطوراً في مجال التدريب المستمر.

2.3. المتغير التابع: الالتزام بإجراءات السلامة

تمهيد

يحتلّ الالتزام بإجراءات السلامة مكانة محورية في منظومة إدارة المشاريع الإنشائية، لا سيّما في المشاريع الكبرى ذات الطبيعة المعقّدة والمخاطر المتعددة كمشروع "الجيل الثانية". فمع تنامي حجم المشاريع الإنشائية وتشعب أنشطتها، وتزايد أعداد العاملين فيها من جنسيات وخلفيات متنوعة، أصبح الالتزام بإجراءات السلامة ضرورة حتمية لحماية الأرواح والممتلكات وضمان استمرارية العمل بكفاءة وفاعلية. ويتجاوز مفهوم الالتزام بإجراءات السلامة كونه مجرد تطبيق للوائح والقوانين، ليُصبح ثقافة تنظيمية متكاملة تتغلغل في جميع مستويات المنظمة، وتُترجم إلى سلوكيات يومية يمارسها كل فرد في موقع العمل.

مفهوم الالتزام بإجراءات السلامة

يُعرّف الالتزام بإجراءات السلامة بأنه المدى الذي يتقيّد فيه العاملون بالقواعد واللوائح والتعليمات الموضوعة لضمان سلامتهم وسلامة زملائهم وبيئة العمل، وتفاذي وقوع الحوادث والإصابات المهنية. ويُشير حماد (٢٠٢٢) إلى أن الالتزام بإجراءات السلامة الهندسية في المشاريع الإنشائية يُمثّل مجموعة الممارسات

والسلوكيات التي يتبناها العاملون وإدارة المشروع لضمان تنفيذ الأعمال وفق أعلى معايير السلامة والصحة المهنية، بما يُقلّل من احتمالية وقوع الحوادث والخسائر البشرية والمادية.

ويرى خيارات وقطيشات (٢٠٢١) أن الالتزام بإجراءات السلامة العامة في المشاريع الإنشائية يعني تطبيق منظومة متكاملة من السياسات والإجراءات التي تستهدف حماية العاملين والزوار والموقع من المخاطر المحتملة، من خلال التخطيط المسبق، والتدريب المستمر، والرقابة المستمرة، والاستجابة الفاعلة للحالات الطارئة. ويضيف الخصري وعيسى (٢٠٢٠) أن الالتزام بإجراءات السلامة المهنية يتضمّن مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات التي يتبناها العاملون تجاه قواعد السلامة، وتتأثر بعدة عوامل، منها: مستوى الوعي، والتدريب المتلقّى، والبيئة التنظيمية، والدعم الإداري.

أهمية الالتزام بإجراءات السلامة

تكتسب مسألة الالتزام بإجراءات السلامة أهمية استثنائية في المشاريع الإنشائية، نظراً لما تنطوي عليه هذه المشاريع من مخاطر متعددة تُهدّد سلامة العاملين والممتلكات وسير العمل. وقد تناول الباحثون أهمية الالتزام بإجراءات السلامة من زوايا متعددة، تعكس الأبعاد الإنسانية والاقتصادية والقانونية والاجتماعية لهذا الموضوع.

ويشير حماد (٢٠٢٢) إلى أن أهمية الالتزام بإجراءات السلامة تتمثّل فيما يلي: أولاً، حماية الأرواح البشرية من خلال الحدّ من وقوع الحوادث والإصابات المهنية، وهو الهدف الإنساني الأسمى لأي منظومة سلامة. ثانياً، تقليل الخسائر المادية الناجمة عن الحوادث، سواء تلك المتعلقة بتلف المعدات والتجهيزات أو تعطل سير العمل. ثالثاً، تعزيز سمعة الشركات المنفّذة للمشاريع، إذ إن التزامها بمعايير السلامة يُعدّ مؤشراً على احترافيتها وجديتها. رابعاً، تحقيق التوافق مع المتطلبات القانونية والتنظيمية، وتفادي الغرامات والعقوبات. خامساً، رفع الروح المعنوية للعاملين وتعزيز شعورهم بالأمان في بيئة العمل.

ويرى خيارات وقطيشات (٢٠٢١) أن أهمية الالتزام بإجراءات السلامة تكمن في: أولاً، ضمان استمرارية المشاريع وتنفيذها في الوقت المحدد دون تعطلّ ناجم عن الحوادث. ثانياً، خفض تكاليف التأمين والتعويضات المرتبطة بإصابات العمل. ثالثاً، تحسين إنتاجية العاملين نتيجة شعورهم بالأمان والحماية. رابعاً، تعزيز صورة قطاع الإنشاءات أمام المجتمع والجهات التنظيمية. خامساً، بناء ثقة أصحاب المصلحة من ملاك ومستثمرين وعملاء في قدرة الشركة على تنفيذ المشاريع بأمان وكفاءة.

ويُضيف الخضري وعيسى (٢٠٢٠) أن أهمية الالتزام بإجراءات السلامة تتجلى في: أولاً، حماية العاملين من الأمراض المهنية والإصابات طويلة الأمد. ثانياً، توفير بيئة عمل صحية وآمنة تُشجّع على الإبداع والإنتاجية. ثالثاً، الحدّ من الآثار النفسية والاجتماعية السلبية للحوادث على العاملين وأسرهم. رابعاً، تعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية للشركات. خامساً، المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق والصحة والرفاهية.

أهداف الالتزام بإجراءات السلامة

تتعدد أهداف الالتزام بإجراءات السلامة وتتشعب لتشمل جوانب متعددة من حياة المنظمة والعاملين فيها، وقد تناول الباحثون هذه الأهداف من منظورات مختلفة تعكس شموليتها وأهميتها.

ويشير حماد (٢٠٢٢) إلى أن أهداف الالتزام بإجراءات السلامة الهندسية في المشاريع الإنشائية تتمثل فيما يلي: أولاً، الوقاية من الحوادث والإصابات المهنية من خلال التخطيط المسبق وتحديد المخاطر المحتملة. ثانياً، تطوير منظومة متكاملة لإدارة السلامة تشمل السياسات والإجراءات والتدريب والرقابة. ثالثاً، رفع مستوى الوعي بأهمية السلامة لدى جميع العاملين في المشروع. رابعاً، تحقيق التوافق مع المعايير الدولية للسلامة المهنية. خامساً، بناء ثقافة السلامة داخل المنظمة بحيث تُصبح جزءاً من سلوك العاملين اليومي.

كما يُشير حيارات وقطيشات (٢٠٢١) إلى أن أهداف الالتزام بإجراءات السلامة تتضمن: أولاً، تحديد المخاطر المهنية وتقييمها ووضع الضوابط اللازمة للتحكم فيها. ثانياً، تطوير خطط الاستجابة للطوارئ والحوادث. ثالثاً، تدريب العاملين على إجراءات السلامة وأساليب الوقاية من الحوادث. رابعاً، توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة لطبيعة كل عمل. خامساً، إجراء المراجعات والتفتيشات الدورية للتأكد من فاعلية منظومة السلامة. سادساً، تحقيق تحسّن مستدام في مؤشرات السلامة بمرور الوقت.

ويرى الخضري وعيسى (٢٠٢٠) أن أهداف الالتزام بإجراءات السلامة المهنية تشمل: أولاً، تعزيز الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو السلامة. ثانياً، بناء منظومة تواصل فاعلة لنقل المعلومات المتعلقة بالسلامة. ثالثاً، إشراك العاملين في تحديد المخاطر واقتراح الحلول. رابعاً، الحدّ من الآثار السلبية للحوادث على المستوى الفردي والتنظيمي والمجتمعي. خامساً، تحقيق التكامل بين إدارة السلامة والوظائف الإدارية الأخرى في المنظمة.

أبعاد الالتزام بإجراءات السلامة

تم تحديد أبعاد الالتزام بإجراءات السلامة في الدراسة الحالية بناءً على مراجعة معمّقة لأدبيات إدارة السلامة المهنية، وبلاستناد إلى دراسة حماد (٢٠٢٢)، ودراسة حيارات وقطيشات (٢٠٢١)، ودراسة الخصري وعيسى (٢٠٢٠)، ودراسة (Muñoz-La Rivera, Mora-Serrano, and Oñate (2021)، حيث اتفقت هذه الدراسات على مجموعة من الأبعاد الجوهرية للالتزام بإجراءات السلامة. وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه الأبعاد:

البعد الأول: الالتزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية، ويُشير إلى مدى تقيّد العاملين باستخدام المعدات الواقية المخصصة لطبيعة عملهم، كالخوذ والقفازات والأحذية الواقية والنظارات وأحزمة الأمان وأجهزة التنفس. ويُعدّ هذا البعد من أهم مؤشرات الالتزام السلوكي بإجراءات السلامة، إذ يعكس الوعي الفردي بأهمية الحماية الذاتية. ويتوقف نجاح هذا البعد على توفير المعدات المناسبة وذات الجودة العالية، وتدريب العاملين على استخدامها بشكل صحيح، ومتابعة التزامهم بها بصورة مستمرة.

البعد الثاني: الالتزام بتعليمات السلامة والإجراءات المكتوبة، ويتضمّن مدى تقيّد العاملين بالسياسات واللوائح والتعليمات الصادرة عن إدارة المشروع بشأن السلامة، سواء تلك المتعلقة بأسلوب أداء المهام، أو التعامل مع المعدات والمواد، أو التصرف في حالات الطوارئ. ويعكس هذا البعد المستوى المعرفي والسلوكي للعاملين، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة التدريب المتلقّى وفعالية التواصل داخل المنظمة.

البعد الثالث: المشاركة في أنشطة السلامة، ويُشير إلى مدى انخراط العاملين في الأنشطة والفعاليات المتعلقة بالسلامة، كحضور الاجتماعات الدورية، والمشاركة في التدريبات والتمارين، والإبلاغ عن المخاطر والحوادث الوشيكة، وتقديم المقترحات لتحسين منظومة السلامة. ويُعبّر هذا البعد عن الالتزام الاستباقي والإيجابي بالسلامة، ويتجاوز مجرد الالتزام السلبي بالتعليمات إلى المشاركة الفعّالة في بناء ثقافة السلامة.

البعد الرابع: الوعي بالمخاطر والاستجابة لها، ويشمل مدى إدراك العاملين للمخاطر المحتملة في بيئة العمل، وقدرتهم على تحديدها وتقييمها، واتخاذ الإجراءات المناسبة للتعامل معها. ويرتبط هذا البعد بالجانب المعرفي والإدراكي للسلامة، ويتطلب برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات التحليلية لدى العاملين.

البعد الخامس: الالتزام بالإبلاغ عن الحوادث والمخالفات، ويتضمّن مدى استعداد العاملين للإبلاغ الفوري والصادق عن الحوادث التي تقع أو الحالات الوشيكة الحدوث أو المخالفات التي يلاحظونها. ويُعدّ هذا البعد ركيزة أساسية لتحسين منظومة السلامة، إذ يُوفّر البيانات اللازمة لتحليل الحوادث ومعرفة أسبابها ووضع الإجراءات الوقائية لتجنّب تكرارها.

إضافةً إلى هذه الأبعاد الرئيسية، تُشير بعض الأدبيات إلى أبعاد أخرى مكمّلة، كالالتزام بالنظافة والترتيب في موقع العمل، والالتزام بإجراءات العزل والتأمين قبل الصيانة، والالتزام بإجراءات العمل في الأماكن المغلقة أو المرتفعات. غير أن الأبعاد الرئيسية المذكورة تُشكّل الإطار الشامل لقياس الالتزام بإجراءات السلامة في المشاريع الإنشائية.

الدراسات السابقة المرتبطة بالمتغير التابع

أولاً: الدراسات العربية

دراسة حماد (2022) بعنوان "تحسين إدارة السلامة الهندسية في المشاريع الإنشائية في الأردن". هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة السلامة الهندسية بأبعادها (التخطيط للسلامة، التدريب على السلامة، الرقابة والتفتيش، الاستجابة للطوارئ) في المشاريع الإنشائية في الأردن، ووضع مقترحات لتحسينها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٥٠) مهندساً ومسؤول سلامة في المشاريع الإنشائية الأردنية. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود قصور في تطبيق ممارسات إدارة السلامة الهندسية، لا سيّما في جوانب التخطيط المسبق والرقابة الميدانية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير سياسات وطنية شاملة للسلامة الهندسية، وتعزيز التدريب المتخصص، وتفعيل دور الجهات الرقابية.

دراسة حيارات وقطيشات (2021) بعنوان "أثر ممارسات إدارة المشاريع على السلامة العامة: دراسة تطبيقية على المشاريع الإنشائية في مدينة عمان". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة المشاريع بأبعادها (التخطيط، التنظيم، التنفيذ، الرقابة) على السلامة العامة في المشاريع الإنشائية بمدينة عمان. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢٠٠) موظف في المشاريع الإنشائية بعمان. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة المشاريع على السلامة العامة، وكان بُعد التخطيط هو الأكثر تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات إدارة المشاريع بما يتوافق مع أفضل الممارسات الدولية، وتكامل منظومة السلامة مع منظومة إدارة المشاريع.

دراسة الخصري وعيسى (2020) بعنوان "اتجاهات الصحفيين الفلسطينيين نحو إجراءات السلامة المهنية". هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الصحفيين الفلسطينيين نحو إجراءات السلامة المهنية بأبعادها (الوعي بالمخاطر، الالتزام بالتعليمات، توفر المعدات، التدريب). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت العينة من (١٨٠) صحفياً فلسطينياً يعملون في وسائل الإعلام المختلفة. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن

اتجاهات الصحفيين الفلسطينيين نحو إجراءات السلامة المهنية إيجابية بشكل عام، مع وجود قصور في توفير المعدات وبرامج التدريب المتخصصة. وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية متخصصة للصحفيين في مجال السلامة المهنية، وتوفير معدات الحماية اللازمة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُشكّل العلاقة بين التدريب المستمر والالتزام بإجراءات السلامة موضوعاً محورياً في أدبيات إدارة السلامة المهنية، لا سيّما في القطاعات ذات المخاطر العالية كقطاع الإنشاءات. وتتجلّى هذه العلاقة في كون التدريب المستمر يُمثّل الأداة الأكثر فاعلية لتشكيل السلوك السليم لدى العاملين تجاه إجراءات السلامة، من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للتعامل مع المخاطر المهنية بكفاءة وأمان.

فمن الناحية النظرية، يستند تأثير التدريب المستمر على الالتزام بإجراءات السلامة إلى مجموعة من النماذج والنظريات، أبرزها نظرية التعلم الاجتماعي التي تُؤكّد على دور التعلّم والملاحظة والتقليد في تشكيل السلوك، ونظرية السلوك المخطّط التي تربط بين المعرفة والاتجاهات والسلوك الفعلي. وينعكس ذلك عملياً في أن التدريب المستمر يُسهم في تشكيل الوعي بالمخاطر لدى العاملين، ويُنمّي لديهم القدرة على تحديد المخاطر المحتملة وتقييمها، ويُزوّدهم بالمهارات اللازمة للتعامل معها بأسلوب سليم، مما ينعكس مباشرةً على مستوى التزامهم بإجراءات السلامة.

وقد أكّدت دراسات متعددة على هذه العلاقة، إذ أثبتت دراسة Alruqi, Hoque, Ahmed, and Abudayyeh (2025) أن التدريب على السلامة يُؤثّر تأثيراً مباشراً وإيجابياً على السلوك السليم للعاملين متعددي الجنسيات في مشاريع البناء، وأن المسؤولية تلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة. كما أظهرت دراسة Abaya and Ondieki (2021) أن التدريب يُمثّل عاملاً حاسماً في الالتزام بإجراءات السلامة والصحة المهنية في مشاريع البناء بنينروبي. وبينت دراسة Estudillo, Forteza, and Carretero-Gómez (2025) أن الشركات التي تُطبّق برامج تدريبية شاملة تشهد انخفاضاً ملحوظاً في معدلات الحوادث يصل إلى ٤٠%.

ويتجلّى تأثير أبعاد التدريب المستمر على الالتزام بإجراءات السلامة على النحو التالي: فبُعد محتوى التدريب يُؤثّر على الالتزام من خلال ما يُقدّمه من معارف ومعلومات حول المخاطر وأساليب الوقاية منها، فكلّما كان المحتوى ملائماً وشاملاً وحديثاً، ازداد وعي العاملين بأهمية الالتزام بإجراءات السلامة وارتفع مستواهم في

تطبيقها. ويُعد أساليب التدريب يُؤثر على الالتزام من خلال فاعلية نقل المعرفة وترسيخها، إذ إن الأساليب التفاعلية والتطبيقية كالمحاكاة والتدريب الميداني تُسهم في تحويل المعرفة النظرية إلى مهارات وسلوكيات عملية. ويُعد كفاءة المدربين يُؤثر على الالتزام من خلال قدرة المدربين على إيصال المعلومات بأسلوب مقنع وجذاب، وتوظيف خبراتهم العملية لإكساب المتدربين المهارات اللازمة. ويُعد بيئة التدريب يُؤثر على الالتزام من خلال توفير الظروف المناسبة لاستيعاب المتدربين للمحتوى وتطبيقه، إذ إن البيئة التدريبية الجيدة تُعزز من دافعية التعلّم وتُسهم في نقل أثر التدريب إلى بيئة العمل الفعلية.

ومن جهة أخرى، تُشير الأدبيات إلى أن العلاقة بين التدريب المستمر والالتزام بإجراءات السلامة ليست علاقة خطية بسيطة، بل تتأثر بعدد من العوامل الوسيطة والمعدّلة، منها: ثقافة السلامة السائدة في المنظمة، ومستوى الالتزام الإداري بالسلامة، وطبيعة الحوافز والعقوبات المرتبطة بالسلامة، والخصائص الديموغرافية للعاملين. وقد أشارت دراسة (Vignoli et al. (2021 إلى أهمية مراعاة الخصائص الثقافية للعاملين، لا سيّما في بيئات العمل متعددة الجنسيات، لتصميم برامج تدريبية فاعلة تُحقّق الأثر المرغوب في مستوى الالتزام بالسلامة.

وفي سياق مشروع “الجبيل الثانية”، الذي يُعدّ من أكبر المشاريع الصناعية والإنشائية في المملكة العربية السعودية، تكتسب العلاقة بين التدريب المستمر والالتزام بإجراءات السلامة أهمية استثنائية. فطبيعة المشروع المعقّدة، وتعدد جنسيات العاملين فيه، وتنوع المخاطر المرتبطة بأنشطته، كلّها عوامل تجعل من التدريب المستمر ضرورة حتمية لضمان مستوى عالٍ من الالتزام بإجراءات السلامة. ويُتوقّع أن يُسهم تطوير برامج التدريب المستمر بأبعادها الأربعة (محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب) في تحقيق تحسّن ملموس في مستوى الالتزام بإجراءات السلامة في المشروع، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهدافه بكفاءة وأمان.

2.5. الخاتمة

استعرض هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيّري الدراسة، وهما التدريب المستمر بوصفه متغيّراً مستقلاً، والالتزام بإجراءات السلامة بوصفه متغيّراً تابعاً، إضافةً إلى العلاقة بينهما. وقد تبين من خلال هذا الاستعراض أن التدريب المستمر يُمثّل ركيزة استراتيجية لتطوير الموارد البشرية وتحقيق التميّز التنظيمي، وأنه يتضمّن أبعاداً متعددة تشمل محتوى التدريب وأساليبه وكفاءة المدربين وبيئة التدريب، وأن لكل بُعد من هذه الأبعاد دوراً فاعلاً في تحقيق أهداف العملية التدريبية.

كما تبين أن الالتزام بإجراءات السلامة يُشكّل عنصراً جوهرياً في نجاح المشاريع الإنشائية واستدامتها، وأنه يتضمن أبعاداً متعددة تشمل استخدام معدات الوقاية، والالتزام بالتعليمات، والمشاركة في أنشطة السلامة، والوعي بالمخاطر، والإبلاغ عن الحوادث. وأثبتت الدراسات السابقة أن ثمة علاقة قوية وإيجابية بين التدريب المستمر والالتزام بإجراءات السلامة، وأن الاستثمار في برامج التدريب المستمر يُؤتي ثماره في صورة تحسّن ملموس في مستوى الالتزام بالسلامة وانخفاض معدلات الحوادث والإصابات.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد أبعاد المتغيرات، وصياغة فرضياتها، واختيار المنهجية المناسبة، وبناء أداة الدراسة. كما ساعدتها هذه الدراسات على تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها، والمتمثلة في دراسة أثر التدريب المستمر بأبعاده مجتمعةً (محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب) على الالتزام بإجراءات السلامة في مشروع "الجيل الثانية"، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة بهذا الشكل التخصصي، مما يُضفي على الدراسة الحالية قيمة علمية وتطبيقية مضافة، ويسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة السلامة في المشاريع الإنشائية الكبرى في المنطقة العربية.

وينتقل الفصل التالي إلى تناول الجانب المنهجي للدراسة، من حيث المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها بشكل علمي دقيق.

قائمة المراجع

- حماد، أمل إبراهيم أحمد. (٢٠٢٢). تحسين إدارة السلامة الهندسية في المشاريع الإنشائية في الأردن. المجلة العربية للنشر العلمي، ع٤٢، ٩١٥ - ٩٢٧. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1436405>
- حيارات، براء سعود أحمد، و قطيشات، رانية جعفر عبدالفتاح. (٢٠٢١). أثر ممارسات إدارة المشاريع على السلامة العامة: دراسة تطبيقية على المشاريع الإنشائية في مدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1299592>
- تهامي، عوماري، و العمري، واضح. (٢٠٢٢). واقع استراتيجية التدريب المستمر في المؤسسات الاقتصادية: فرع سونلغاز أدرار نموذجاً. مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، مج٢١، ع١٤، ٣٢٤ - ٣٥٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1269714>
- أحمد، صلاح الطاهر علي، و آدم، موسى أحمد. (٢٠١٢). أثر التدريب على الأداء: دراسة حالة في الهيئة القومية للكهرباء في الفترة بين ١٩٩٨ - ٢٠٠٨ م (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/563490>
- خميلي، فريد. (٢٠١٤). أثر التدريب على الولاء التنظيمي: دراسة حالة مجمع صيدال فرع فرمال بعنابة. مجلة العلوم الإنسانية، ع٢٤، ١٤٥ - ١٦٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/936171>
- السيد، سلوي حسين حميدة جاد، و أبو رأس، حياة عثمان محمد علي. (٢٠١٨). أثر التدريب علي التنمية الإدارية: دراسة تطبيقية علي أكاديمية السودان للعلوم الإدارية ٢٠١٠ - ٢٠١٧ م (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/999080>
- ال دراوشة، محمد وصفي، و الشرعة، عطا عليان محمد. (٢٠١٨). أثر التدريب على جودة العمليات: دراسة ميدانية: إدارة ترخيص السواقين والمركبات - مديرية الأمن العام (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1302845>
- أبو مهارة، محمد عثمان الفيتوري، و خميس، خميس محمد. (٢٠١٣). أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركة البريقة لتسويق النفط. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، س١، ع٢٤، ٣٢٥ - ٣٥٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/823055>
- كراغل، عادل، و كورتل، فريد. (٢٠٢٣). أثر التدريب على جودة الخدمة الفندقية: دراسة مجموعة من الفنادق المصنفة بولاية سطيف. مجلة العلوم الإنسانية، مج٣٤، ع٤٤، ١٤٧ - ١٦١. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1444295>

الخطري، هياء زهير، و عيسى، طلعت عبدالحامد حسين. (٢٠٢٠). اتجاهات الصحفيين الفلسطينيين نحو إجراءات السلامة المهنية: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1700420>

ميا، علي يونس، و الكنج، ربي عزت. (٢٠١٤). أثر التأهيل والتدريب المستمر على تحسين كفاءة الموارد البشرية: دراسة مقارنة على بعض شركات القطاع العام والخاص في الساحل السوري. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٣٦، ع ٣، ١٨٥ - ٢٠٥. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1183547>

المطيري، محمد حجري محمد، و أبو صعليليك، علي فرحان منيفي. (٢٠١٩). أثر التدريب المستمر على عناصر اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1095006B>

ديوب، محمد عباس، الفزاري، محمد بن أحمد بن محمد، و مرهج، منذر عبدالكريم. (٢٠٠٧). قياس أثر تدريب الموارد البشرية على التميز في أداء الخدمة: دراسة تطبيقية على خدمات الضيافة الجوية بالطيران العماني. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٩، ع ٤، ١٩١ - ٢١٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/113200>

إبراهيم، ماجدة السيد محمود، متولي، نادية أحمد، و عبدالفتاح، أبو العلا أحمد. (١٩٨٦). أثر برنامج تدريبي لجري المسافات المتوسطة باستخدام الحمل المستمر والتدريب الفكري على المستوى الرقمي وبعض المتغيرات الفسيولوجية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة حلوان، حلوان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/930402>

Shekh, J., & Sadiq, H. (2024). A Meta-Analysis of OSHA Safety Training Programs and their Impact on Injury Reduction and Safety Compliance in US Workplaces. International Journal of Scientific Interdisciplinary Research, 5(2), 559-592

Alruqi, W. M., Hoque, M. N., Ahmed, S., & Abudayyeh, O. (2025). The Impact of Safety Training on Safety Behavior Among Multinational Construction Workers: The Mediating Role of Responsibility and the Moderating Role of Nationality. Buildings, 16(1), 94

Estudillo, B., Forteza, F. J., & Carretero-Gómez, J. M. (2025). Effectiveness of training in reducing accidents in construction companies. Journal of Safety Research, 92, 283-291

Aidoo, I., Ansah, N. B., Bondinuba, F. K., & Allotey, E. S. (2024). Ghanaian construction workers' health and safety knowledge and compliance. *African Journal of Applied Research*, 10(1), 161-177

Abaya, P. M., & Ondieki, S. C. (2021). Influence of Training on Occupational Safety and Health Compliance for the Construction Projects in Embakasi South Nairobi City County. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 10(2), 403-411

Alruqi, W. M., Hoque, M. N., Ahmed, S., & Abudayyeh, O. (2025). The Impact of Safety Training on Safety Behavior Among Multinational Construction Workers: The Mediating Role of Responsibility and the Moderating Role of Nationality. *Buildings*, 16(1), 94

Muñoz-La Rivera, F., Mora-Serrano, J., & Oñate, E. (2021). Factors influencing safety on construction projects (fSCPs): types and categories. *International journal of environmental research and public health*, 18(20), 10884

Celestin, M. (2021). The role of training and capacity building in improving contractor performance in Rwanda's local government sector. *International Journal of Engineering Research and Modern Education (IJERME)*, 6(2), 61-68

Vignoli, M., Nielsen, K., Guglielmi, D., Mariani, M. G., Patras, L., & Peirò, J. M. (2021). Design of a safety training package for migrant workers in the construction industry. *Safety science*, 136, 105124