

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص ادارہ اعمال

أثر التدريب الأمني الدوري على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية: دراسة تطبيقية على منسوبي الأمن بمطار البحر الأحمر الدولي.

إعداد الطالبة/

حنين أحمد الحربي

المشرف الثاني/

د.فايز جراد

المشرف الرئيسي/

د. الفيصل عبد الحميد

العام الدراسي:

2026 – 1448

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

الحمدُ لله دائماً وأبداً،

الحمدُ لله الذي منحني القوة كلما ضعفت، وألهمني الصبر كلما أثقلتني الأيام،
الحمدُ لله الذي كان معي في كل خطوة، وفي كل لحظة شعرت فيها أن الطريق أصعب من أن يُكمل،
فكان لطفه يهَوِّن التعب، وقوته تمنحني القدرة على الاستمرار،
ولولا توفيقه لما وصلت، وله الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه.
وفي نهاية رحلةٍ لم تكن قصيرة،
أحمدُ الله على تمامها، وعلى كل خطوةٍ أوصلتني إلى هنا،
فما بين حلم البدايات وفرحة الوصول، كانت هناك أيامٌ طويلة من السعي، والصبر، والمحاولات التي لم
تتوقف.

إلى نفسي الطموحة...

التي أدركت أن الأحلام العظيمة لا تأتي من الطرق السهلة،
وأن الوصول يحتاج قلباً صبوراً، وعزيمةً لا تنطفئ،
إلى نفسي التي خاضت هذه الرحلة بكل ما فيها من تعبٍ وضغطٍ وأيامٍ ثقيلة،
ثم وقفت اليوم بفخرٍ تحمل ثمرة هذا الجهد،
لأنها لم تستسلم رغم كل ما مرّت به،
وظلّت تؤمن أن لكل تعبٍ نهاية تليق بالصابرين.
أهدي تخرّجي إلى أبي رحمه الله ..
إلى الرجل العظيم الذي لا ينفصل اسمي عن اسمه،
إلى من علّمني أن الكفاح يصنع المعجزات،
وأن الإنسان يُعرف بأخلاقه قبل إنجازاته،
رحلتَ عن عيني، لكنك ما زلتَ حاضرًا في كل خطوة أصل إليها،
وفي كل دعوة تخرج من قلبي لك.
كنت أتمنى أن ترى هذا اليوم،
أن أرى فخرَك بعينيك، وأن أخبرك بأنني وصلت كما تمنيت لي دائماً،
فهذا الإنجاز يحمل اسمك قبل اسمي،
وستبقى دائماً تسكن حنيني وقلبي وأشكر ربي كونك والدي.

إلى والدتي الغالية ..

رفيقة أيامي، وملجأ أي بعد الله،
إلى القلب الحنون الذي كان الدعاء حين تضيق الأيام، والقوة حين يخذلني التعب،
شكراً لصبرك، واحتوائك، ولكل مرة كنتَ فيها وطناً آمناً لي،
وشكراً لأنك كنتَ اليد التي تربّت على قلبي كلما أثقلته الحياة،
والسند الذي لا يميل مهما اشتدت الظروف.

إلى عائلتي ..

الذين كانوا لي الأمان في لحظات التشتت،

والنور في أكثر الطرق ازدحامًا وتعبًا،

شكرًا لكل دعوة صادقة،

ولكل موقفٍ بسيط كان كافيًا ليمنحني القوة لأكمل الطريق

ولكل كلمة كانت تعيد لي قوتي من جديد،

ولكل من كان وجوده سببًا في أن أواصل الطريق بثبات.

إلى كل روح جميلة مرّت في طريقي ..

خففت عني ثقل الأيام دون أن تنتظر مقابلًا،

وكانت العون الخفي في لحظات التعب،

إلى الذين منحوني كلمات صادقة، ودعمًا لا يُنسى،

وظلّوا بالقرب مهما ازدحمت الحياة،

لكم في القلب امتنانٌ بحجم أثركم الجميل.

وأخيرًا ..

إلى كل حلمٍ سكن قلبي يومًا،

ها أنا اليوم أضع أولى خطواته حقيقة،

وأؤمن أن القادم أجمل بإذن الله..

شكر وتقدير

ليس بعد التمام أجمل من الحمد، فالحمد لله والشكر له كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه وكما ينبغي لجزيل فضله وعظيم إحسانه على ما أنعم به على من إتمام هذا البحث.

ثم أنه لا يسعني الا أن أشيد بالفضل وأقر بالمعروف لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث. كل الشكر للجهات التي دعمتني وساعدتني وخصتني بالتوجيه والتصويب لإتمام بحثي على الوجه الصحيح.

كما أتقدم بالشكر لمن كان لتوجيهاتهم الدور الكبير في انجاز هذا المشروع وكل من مد لي يد العون من قريب وبعيد ولو بدعوة بظهر الغيب، بارك الله فيهم جميعاً وجزاهم الله عني الجزاء الأوفى وأسأل الله أن ينفع بهذا البحث على قدر العناء فيه وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم إنه على ذلك لقادر.

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده الأربعة (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستُخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، وطُبِّقت على عينة عشوائية طبقية مكوّنة من (175) مفردة من منسوبي الأمن بالمطار من أصل مجتمع دراسة بلغ (320) موظفًا. وتمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج (SPSS)، عبر توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية، منها: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الأمني الدوري بأبعاده الأربعة على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية، إذ فسّرت أبعاد المتغير المستقل مجتمعةً ما نسبته (71.8%) من التباين في المتغير التابع. وجاء بُعد المحاكاة العملية في المرتبة الأولى من حيث قوة التأثير، يليه بُعد كفاءة المدربين، ثم المحتوى التدريبي، وأخيرًا التقييم المستمر. وأوصت الدراسة بتعزيز برامج المحاكاة العملية، وتطوير منظومة التقييم المستمر، وتحديث المحتوى التدريبي بما يواكب المعايير الدولية، ورفع كفاءة المدربين عبر برامج تأهيلية متخصصة.

الكلمات المفتاحية: التدريب الأمني الدوري الالتزام بالإجراءات، المخالفات التشغيلية، مطار البحر الأحمر الدولي.

قائمة المحتويات

Error! Bookmark not defined.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
د.....	الشكر والتقدير
ه.....	المستخلص
و.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة
2.....	2.1 مشكلة الدراسة
4.....	3.1 أهمية الدراسة:
5.....	4.1 أهداف الدراسة:
6.....	5.1 تساؤلات الدراسة
7.....	6.1 فروض الدراسة
7.....	7.1 الدراسات السابقة:
13.....	8.1 الفجوة البحثية:
14.....	9.1 المنطلقات النظرية للدراسة:
18.....	10.1 المنهجية وطرق البحث:
18.....	11.1 مجتمع وعينة الدراسة
19.....	12.1 مصادر جمع البيانات
19.....	13.1 أداة الدراسة
20.....	14.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة
20.....	15.1 حدود الدراسة
22.....	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
22.....	المبحث الأول: التدريب الأمني الدوري

22	1.1.2 تمهيد
22	2.1.2 مفهوم التدريب الأمني الدوري
24	3.1.2 أهمية التدريب الأمني الدوري
26	4.1.2 أهداف التدريب الأمني الدوري
27	5.1.2 أبعاد التدريب الأمني الدوري
30	6.1.2 المداخل النظرية المفسرة للتدريب الأمني الدوري
31	المبحث الثاني: الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية
31	1.2.2 تمهيد
31	2.2.2 مفهوم الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية
33	3.2.2 أهمية الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية
34	4.2.2 أهداف تعزيز الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية
36	5.2.2 أبعاد الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية
38	6.2.2 المداخل النظرية المفسرة للالتزام بالإجراءات
38	7.2.2 العوامل المؤثرة في الالتزام بالإجراءات
39	8.2.2 الدراسات السابقة ذات الصلة بالمتغير التابع
41	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
41	1.3 تمهيد
41	2.3 منهج الدراسة
41	3.3 مجتمع الدراسة
42	4.3 عينة الدراسة
42	5.3 أداة الدراسة
43	6.3 صدق أداة الدراسة
45	7.3 ثبات أداة الدراسة
46	8.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة
47	9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

49	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
49	1.4 تمهيد
49	2.4 تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة
51	3.4 التحليل الوصفي لاستجابات أفراد العينة
56	4.4 اختبار فرضيات الدراسة
63	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
63	1.5 تمهيد
63	2.5 نتائج الدراسة
66	3.5 توصيات الدراسة
67	4.5 الدراسات المقترحة
69	Abstract
70	المراجع
73	الملاحق
74	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
43	جدول (3 - 1): توزيع استبانات الدراسة	1.
45	جدول (3 - 2): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه	2.
46	جدول (3 - 3): معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والدرجة الكلية له	3.
47	جدول (3 - 4): معاملات ثبات أداة الدراسة	4.
47	جدول (3 - 5): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة	5.
50	جدول (4 - 1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	6.
50	جدول (4 - 2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	7.
51	جدول (4 - 3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	8.
51	جدول (4 - 4): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي	9.
52	جدول (4 - 5): التحليل الوصفي لفقرات بُعد المحتوى التدريبي	10.
53	جدول (4 - 6): التحليل الوصفي لفقرات بُعد كفاءة المدربين	11.
54	جدول (4 - 7): التحليل الوصفي لفقرات بُعد التقييم المستمر	12.
55	جدول (4 - 8): التحليل الوصفي لفقرات بُعد المحاكاة العملية	13.

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
55	جدول (4 - 9): ملخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل	14.
56	جدول (4 - 10): التحليل الوصفي لفقرات المتغير التابع	15.
58	جدول (4 - 11): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التدريب الأمني الدوري على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية	16.
59	جدول (4 - 12): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المحتوى التدريبي على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية	17.
61	جدول (4 - 13): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كفاءة المدربين على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية	18.
62	جدول (4 - 14): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التقييم المستمر على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية	19.
63	جدول (4 - 15): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المحاكاة العملية على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية	20.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يُمثل قطاع الطيران المدني أحد أكثر القطاعات حيوية وتأثيرًا في الاقتصاد العالمي، حيث يخدم مليارات المسافرين سنويًا ويُساهم في تسهيل حركة التجارة الدولية والسياحة والتواصل بين الشعوب، وقد بات هذا القطاع يواجه تحديات أمنية متزايدة ومتطورة تفرض على الدول والمنظمات الدولية تبني مقاربات شاملة لحماية منشآته وعملياته ومستخدميه. وتضطلع منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) بدور محوري في صياغة المعايير والممارسات الموصى بها في مجال أمن الطيران من خلال الملحق السابع عشر لاتفاقية شيكاغو، الذي يلزم الدول الأعضاء بإنشاء برامج أمنية وطنية تتضمن تدريبًا منهجيًا ودورًا لجميع العاملين في حقل أمن الطيران لضمان جاهزيتهم واستعدادهم الدائم. (Shamsiev, 2022)

ويحتلّ التدريب مكانة محورية في منظومة تنمية الموارد البشرية بوصفه العملية المنظمة التي تهدف إلى إكساب العاملين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة واقتدار، وهو لا يقتصر على الجانب المعرفي فحسب بل يمتدّ ليشمل تشكيل السلوك التنظيمي وتعزيز الاستقرار الوظيفي ورفع الإنتاجية. وتبرز أهمية التدريب بصفة خاصة في المنظمات الحكومية والخاصة على حدّ سواء بوصفه أداة استراتيجية لتطوير الكفاءات الإدارية وتحقيق الأهداف التنظيمية، إذ يُساهم في تزويد العاملين بالمهارات الضرورية وتحديث معارفهم بما يتوافق مع المستجدات المتسارعة في بيئة العمل (الزهراني، 2021).

وتتضاعف أهمية التدريب حين يتعلّق الأمر ببيئة المطارات التي تتسم بالتعقيد التشغيلي والحساسية الأمنية العالية، حيث يؤدي تكرار المهام الروتينية إلى ضعف يقظة العاملين الأمنيين ويجعل الإجراءات قابلة للتنبؤ، ممّا قد يُشكّل ثغرة يستغلّها المعتدون المحتملون. وفي هذا الإطار يُعدّ التدريب الأمني الدوري بما يتضمّنه من تنوع في المحتوى التدريبي وتمارين محاكاة عملية وتقييم مستمر وسيلة فعّالة لكسر الرتابة التشغيلية وتعزيز قدرات الردع والاستجابة لدى العاملين في مجال أمن الطيران (Zeballos et al., 2023).

ولا ينفصل التدريب الأمني الدوري عن مفهوم الالتزام بالإجراءات التشغيلية الذي يُعدّ ركيزة أساسية في بناء الثقافة الأمنية التنظيمية بالمطارات، فالالتزام بالإجراءات يعكس مدى استيعاب العاملين للبروتوكولات الأمنية واستعدادهم لتطبيقها بدقة واتساق في مختلف الظروف التشغيلية. وتتأثر الثقافة الأمنية بعدة عوامل

تنظيمية وبشرية، من بينها مستوى التدريب الذي يتلقاه العاملون ومدى انتظامه وملاءمته لطبيعة المهام الموكلة إليهم. (Adenigbo, 2024)

كما أن العلاقة بين التدريب والالتزام التنظيمي تتشكل في إطار تفاعلي معقد تتداخل فيه عوامل متعددة كإدارة الأداء والتطوير الوظيفي المستمر، حيث يؤدي التدريب دورًا تعديليًا يُعزز العلاقة الإيجابية بين نظم إدارة الأداء ومستوى أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، مما يدل على أن فاعلية التدريب لا تتحقق بمعزل عن السياق التنظيمي الذي يُمارس فيه (مقسود، 2022).

وعلى صعيد تنمية الموارد البشرية في القطاع الأمني تحديدًا يُنظر إلى التدريب بوصفه ركيزة أساسية لتأهيل الكوادر البشرية وتمكينها من مواكبة المتغيرات المتسارعة، حيث يُسهم التدريب المنتظم في رفع مستوى الجاهزية المهنية للعاملين وتعزيز قدرتهم على التعامل مع المواقف الطارئة والمتغيرة في بيئة العمل الأمني (محمد إسماعيل وآخرون، 2024).

وفي السياق السعودي تشهد المملكة العربية السعودية نقلة نوعية في قطاع الطيران المدني ضمن مستهدفات رؤية 2030 والاستراتيجية الوطنية للطيران التي تسعى إلى الوصول بالطاقة الاستيعابية لمطارات المملكة إلى أكثر من (330) مليون مسافر سنويًا، وهو ما يستوجب تطوير المنظومة الأمنية بشكل متوازٍ مع هذا التوسع غير المسبوق، لا سيّما في المطارات الناشئة كمطار البحر الأحمر الدولي الذي يمثل واجهة سياحية عالمية تستلزم تطبيق أرقى المعايير الأمنية. وقد أكد الباحثون أن التدريب المستمر يؤثر إيجابيًا في السلوك الوظيفي للعاملين من خلال تحسين تفاعلهم مع زملائهم وتعزيز استقرارهم المهني وتقليل الضغوط والقلق في بيئة العمل (الفهد والسقاف، 2024).

ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتتناول أثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي، سعيًا إلى تقديم إسهام علمي وتطبيقي يخدم تطوير منظومة أمن الطيران في المملكة العربية السعودية.

2.1 مشكلة الدراسة

يُعدّ أمن الطيران المدني من أكثر المجالات حساسية واستلزامًا لليقظة المستمرة، إذ يرتبط ارتباطًا وثيقًا بحماية أرواح المسافرين والعاملين وصون المنشآت والعمليات التشغيلية من أيّ تدخّل غير مشروع، وقد باتت التهديدات الأمنية التي تواجه المطارات أكثر تعقيدًا وتنوعًا مع تطوّر الأساليب الإجرامية وتزايد حركة النقل الجوي عالميًا، ممّا يفرض على الجهات المعنية مراجعة مستمرة لمنظوماتها الأمنية وتطوير برامجها التدريبية لضمان جاهزية كوادرها البشرية واستعدادها الدائم. وقد أكّدت منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) من خلال الملحق السابع عشر لاتفاقية شيكاغو أن التدريب المنتظم والمتجدد للعاملين في مجال أمن الطيران يُمثّل ركيزة لا غنى عنها في أيّ برنامج أمني وطني فعال. (Shamsiev, 2022)

وعلى الرغم من الاهتمام الدولي المتزايد بتعزيز أمن المطارات فإن الواقع العملي يكشف عن استمرار ظاهرة المخالفات التشغيلية وضعف الالتزام بالإجراءات الأمنية في كثير من المطارات حول العالم، وهي ظاهرة لا ترتبط ببيئة جغرافية بعينها وإنما تمثّل إشكالية عابرة للحدود تتطلب فهمًا معمقًا لأسبابها الجذرية. وقد أشارت الأدبيات إلى أن من أبرز العوامل المؤدية إلى هذه الظاهرة الرتابة التشغيلية الناتجة عن تكرار المهام اليومية دون تجديد أو تنوع في أساليب التدريب، مما يُضعف يقظة العاملين ويجعل الإجراءات الأمنية نمطية وقابلة للتنبؤ. (Zeballos et al., 2023) كما أن ضعف الثقافة الأمنية التنظيمية ونقص برامج التدريب التثقيفي يُسهمان في تراجع مستوى الوعي الأمني لدى العاملين وتزايد حالات الخروج عن البروتوكولات المعتمدة. (Adenigbo, 2024)

ومن جهة أخرى أظهرت الدراسات أن العلاقة بين التدريب والالتزام التشغيلي ليست علاقة خطية بسيطة، بل تتداخل فيها عوامل تنظيمية وسلوكية معقّدة؛ فقد تبين أن الثقة المفرطة في الممارسات الأمنية القائمة قد تُؤلّد شعورًا زائفًا بالأمان يُفضي إلى تراخٍ في اتخاذ الاحتياطات اللازمة، مما يعني أن التدريب ينبغي ألا يقتصر على نقل المعرفة بل يجب أن يُحافظ على مستوى مناسب من الوعي بالمخاطر دون أن يُغدّي التواكل. (Greulich et al., 2024) كما أن فاعلية التدريب ذاتها تتأثر بعوامل تتعلق بكفاءة المدربين ومدى دمجهم بين الخبرة الميدانية والمنهجية التعليمية، فوجود مدربين يفتقرون إلى الخبرة العملية الحقيقية يُحدث فجوة بين المحتوى النظري ومتطلبات التطبيق الفعلي. (Shamsiev, 2022)

وفي السياق السعودي يكتسب هذا الموضوع أبعادًا خاصة في ضوء التحوّلات الكبرى التي يشهدها قطاع الطيران المدني ضمن مستهدفات رؤية 2030 والاستراتيجية الوطنية للطيران التي تسعى إلى مضاعفة الطاقة الاستيعابية لمطارات المملكة وتوسيع شبكة الوجهات الدولية بشكل غير مسبوق. ويفرض هذا النمو

المتسارع ضغوطاً متزايدة على المنظومة الأمنية في المطارات، لا سيّما المطارات الناشئة كمطار البحر الأحمر الدولي الذي يحتاج إلى بناء ثقافة أمنية راسخة وتأهيل كوادره البشرية منذ المراحل التأسيسية الأولى لتشغيله. وقد أكّدت الدراسات أن التدريب المستمر يُعدّ عاملاً محورياً في رفع كفاءة أداء العاملين وتشكيل سلوكهم التنظيمي، إلا أن فاعليته ترتبط بمدى ملاءمة محتواه وانتظام تقييمه وارتباطه بالاحتياجات الفعلية لبيئة العمل (الزهراني، 2021).

وبناءً على ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في وجود حاجة علمية وعملية ملحة إلى الكشف عن أثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده على الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي، وذلك في ظل التوسع المتسارع لقطاع الطيران السعودي وندرة الدراسات العربية المتخصصة في هذا المجال. ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما أثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي؟

3.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من بُعدين متكاملين، يتمثل الأول في الأهمية العلمية النظرية، فيما يتمثل الثاني في الأهمية العملية التطبيقية، وذلك على النحو التالي:

الأهمية العلمية (النظرية)

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من كونها تُسهم في إثراء الأدبيات العربية والمكتبة البحثية في مجال أمن الطيران، وهو مجال يعاني من ندرة واضحة في الدراسات العربية المتخصصة التي تربط بين التدريب الأمني الدوري والالتزام بالإجراءات التشغيلية في بيئة المطارات

كما تقدّم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملاً يجمع بين أربعة أبعاد للتدريب الأمني الدوري (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) في نموذج واحد لم تتناوله الدراسات السابقة مجتمعاً، مما يفتح آفاقاً بحثية جديدة أمام الباحثين والمهتمين بقطاع أمن الطيران .

تُسهّم الدراسة في سدّ الفجوة البحثية التي كشف عنها استعراض الدراسات السابقة، والمتمثلة في غياب دراسات عربية تُطبّق على بيئة المطارات السعودية الحديثة، وتوفّر نتائجها أساساً علمياً يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية تتناول متغيّرات أخرى كالرضا الوظيفي أو الثقافة الأمنية التنظيمية.

كما تُعزّز الدراسة الفهم النظري للعلاقة بين التدريب بوصفه عملية مستمرة والالتزام التشغيلي بوصفه سلوكاً تنظيمياً، وتُقدّم إسهاماً في ربط نظريات التعلّم التنظيمي ونظرية السلوك المخطّط بالسياق التطبيقي لأمن المطارات.

الأهمية العملية (التطبيقية)

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من ارتباطها المباشر بقطاع حيوي وحساس هو قطاع أمن الطيران المدني في المملكة العربية السعودية، الذي يشهد توسّعاً غير مسبوق في ظل رؤية 2030 وما تتضمنه من مشاريع عملاقة كمطار البحر الأحمر الدولي.

تُقدّم الدراسة نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق يمكن أن يستفيد منها صانعو القرار في الهيئة العامة للطيران المدني وإدارات أمن المطارات في تطوير برامج التدريب الأمني الدوري وتحسين مخرجاته، بما ينعكس إيجاباً على مستوى الالتزام بالإجراءات الأمنية ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية.

كما تُساعد الدراسة القيادات الأمنية في المطارات على تحديد أولويات التطوير والتدريب من خلال الكشف عن البُعد الأكثر تأثيراً من أبعاد التدريب الأمني الدوري على الالتزام التشغيلي، مما يُتيح توجيه الموارد المالية والبشرية بشكل أكثر كفاءة.

وتكتسب الدراسة أهمية عملية إضافية في ضوء التحديات الأمنية المتزايدة التي تواجه قطاع الطيران عالمياً، حيث تُسهّم في تعزيز الجاهزية الأمنية لمنسوبي المطار وتحسين قدرتهم على الاستجابة للمواقف الطارئة، فضلاً عن إمكانية تعميم نتائجها وتوصياتها على مطارات أخرى في المملكة العربية السعودية ذات ظروف مشابهة.

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي بالمملكة العربية السعودية. ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على أثر المحتوى التدريبي على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.
2. التعرف على أثر كفاءة المدربين على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.
3. التعرف على أثر التقييم المستمر على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.
4. تقديم توصيات ومقترحات عملية تُسهم في تطوير برامج التدريب الأمني الدوري وتعزيز الالتزام التشغيلي في مطار البحر الأحمر الدولي.

5.1 تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيس

ما أثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي؟

الأسئلة الفرعية

1. ما أثر المحتوى التدريبي على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي؟
2. ما أثر كفاءة المدربين على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي؟

3. ما أثر التقييم المستمر على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي؟

4. ما أثر المحاكاة العملية على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي؟

6.1 فروض الدراسة

الفرض الرئيسي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأمني الدوري بأبعاده (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.

الفروض الفرعية

- ✓ H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للمحتوى التدريبي على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.
- ✓ H_2 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لكفاءة المدربين على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.
- ✓ H_3 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتقييم المستمر على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.
- ✓ H_4 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للمحاكاة العملية على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.

7.1 الدراسات السابقة:

تم تقسيم هذه الدراسات إلى محورين رئيسيين: المحور الأول يتناول الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (سرعة الاستجابة وإدارة الشكاوى) وعلاقته بمتغيرات أخرى، بينما يتناول المحور الثاني الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (رضا العملاء وسمعة المؤسسة) وعلاقته بمتغيرات أخرى.

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (التدريب الأمني الدوري) وعلاقته بمتغيرات أخرى

✍ دراسة الزهراني (2021): "أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين - دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب بأبعاده (الإنتاجية، وجودة العمل، والكفاءة الوظيفية) على أداء العاملين في المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (50) موظفًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من القطاعين العام والخاص، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات وبرنامج SPSS لتحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) بين التدريب وإنتاجية العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.071)، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في القطاعين حول أثر التدريب في رفع الكفاءة. وأوصت الدراسة بضرورة إكساب العاملين المهارات اللازمة لتطوير كفاءاتهم الإدارية، وزيادة الاستقرار الوظيفي لرفع الروح المعنوية، ومواكبة التطورات المعرفية ذات الصلة بمجالات عملهم.

✍ دراسة مقسود (2022): "أثر نظام إدارة الأداء على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية: الدور المعدّل للتدريب والتطوير"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظام إدارة الأداء بأبعاده (تخطيط الأداء، والاتصال والتواصل، ومراقبة وتقييم الأداء، والتشخيص، وجمع البيانات وتوثيقها) على أداء العاملين بأبعاده (أداء المهام، والأداء السياقي، والأداء التكيفي) في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، مع دراسة الدور المعدّل للتدريب والتطوير. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (256) فردًا من العاملين في ثلاثة قطاعات أمنية فلسطينية (الشرطة المدنية، والدفاع المدني، وقطاع أمني ثالث)، واعتمدت استبانة مكوّنة من (55) سؤالاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي إيجابي لنظام إدارة الأداء على أداء العاملين، حيث فسّر نظام إدارة الأداء ما نسبته (70%) من التغيير في أداء العاملين الكلي، و (55.8%) من التأثيرات على الأداء التكيفي، و (62.8%) على الأداء السياقي، و (61%) على أداء المهام. كما تبين وجود أثر معنوي للتدريب بوصفه متغيرًا معدّلًا في تطوير أداء العاملين، ولم تُوجد فروق معنوية تُعزى

للمتغيرات الديموغرافية. وأوصت الدراسة بتعزيز منظومة إدارة الأداء في الأجهزة الأمنية، وتكثيف البرامج التدريبية لتحسين الأداء التكيفي للعاملين.

دراسة: Shamsiev (2022): "Organizational Factors Affecting the Effectiveness of the Educational Process of Training Air Traffic Controllers"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التنظيمية بأبعادها (دمج التعليم بالممارسة الإنتاجية، والمهارات المنهجية للمدرّبين، وأساليب التدريس الفعّالة، وآليات ضبط الجودة) وأثرها على فاعلية العملية التعليمية لتدريب مراقبي الحركة الجوية في جمهورية أوزبكستان. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على الأساليب الإحصائية واستطلاعات الرأي والملاحظة الميدانية، وتكوّنت العينة من مجموعة من الطلبة والأساتذة والمتخصصين في خدمات الحركة الجوية. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن دمج المتخصصين من قطاعات خدمات الحركة الجوية في العملية التعليمية يرفع مستوى المعرفة العملية بشكل ملحوظ، لكن افتقارهم للخبرة المنهجية يؤدي إلى انخفاض التحصيل النظري لدى الطلبة، حيث أشار (80%) من الطلبة إلى تفوق أساتذة الجامعة في تقديم المحاضرات، بينما فضّل (75%) أداء المتخصصين الميدانيين في الحصوص التطبيقية. وأوصت الدراسة بإنشاء منصة تعليمية فعّالة تجمع بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، وتأهيل المتخصصين المنتدبين منهجياً.

دراسة: Karamitsos, Papadaki, Al-Hussaeni, & Kanavos (2023): "Transforming Airport Security: Enhancing Efficiency through Blockchain Smart Contracts"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تقنية البلوك تشين والعقود الذكية بأبعادها (تبسيط العمليات الأمنية، وتوثيق البيانات، وتسريع إجراءات التحقق من الهوية) على تعزيز كفاءة العمليات الأمنية في المطارات البريطانية. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي النوعي القائم على المراجعة المنهجية للأدبيات وتحليل البيانات الأرشيفية من ثلاثة مطارات بريطانية كبرى (إدنبرة، وغاتويك لندن، ومانشستر). وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن دمج العقود الذكية القائمة على البلوك تشين يمكن أن يُسرّع عملية إصدار تصاريح الدخول إلى المناطق المقيّدة بنحو ثلاثة أضعاف مقارنة بالنظام الحالي، مع تعزيز سلامة البيانات والحدّ من التدخل

البشري في عمليات التحقق. وأوصت الدراسة بتبني حلول البلوك تشين في منظومة الأمن بالمطارات لتحقيق الكفاءة التشغيلية وتقليل المخالفات الناتجة عن الأخطاء البشرية في إجراءات التحقق من الهوية.

دراسة Zeballos, Fumagalli, Ghelfi-Wächter, & Schwaninger (2023): "Why and How Unpredictability Is Implemented in Aviation Security – A First Qualitative Study"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب تطبيق عدم القابلية للتنبؤ بأبعادها (تعزيز المنظومة الأمنية، وردع المهاجمين، وتحسين العوامل البشرية) وكيفية تطبيقها في أمن الطيران بالمطارات الأوروبية. واستخدمت الدراسة المنهج النوعي القائم على المقابلات شبه المنظمة، وتكونت العينة من (8) خبراء أمنيين من سلطات أمنية وطنية وشرطة وإدارات أمن المطارات وشركات طيران في دولتين أوروبيتين، مع زيارات ميدانية لخمسة مطارات (واحد كبير وأربعة صغيرة). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المطارات تطبق إجراءات عدم القابلية للتنبؤ لأسباب متعددة: لتكملة المنظومة الأمنية وسدّ ثغراتها، ولردع المهاجمين من خلال خلق حالة عدم يقين، ولتحسين الوعي الأمني لدى العاملين وتقليل الرتابة في العمل. كما أظهرت النتائج أن هذه الإجراءات تُسهم في التخفيف من التهديدات الداخلية عبر تقليل المعرفة المتاحة للموظفين حول نمط التفتيش. وأوصت الدراسة بضرورة تقييم الأثر الرادع لإجراءات عدم القابلية للتنبؤ بشكل منهجي، وتطوير أدلة عملية لتطبيقها في المطارات بأحجامها المختلفة.

دراسة الفهد والسقاف (2024): "تأثير التنمية والتدريب على السلوك الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية بمدينة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التنمية والتدريب بأبعاده (تنمية الموارد البشرية، واكتساب المعارف والمهارات، وتحقيق الميزة التنافسية) على السلوك الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بمدينة جدة. واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وتكونت العينة من (300) مفردة من العاملين في جامعات مدينة جدة تم اختيارهم عشوائياً، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات وبرنامج SPSS لتحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن للتنمية والتدريب دوراً مهماً في تحسين الإنتاج وضمان استمرارية المؤسسات، وأن مجال التعليم والتدريب يُعدّ من أهم المجالات في اكتساب المعارف والمهارات وتعديل السلوك الوظيفي والتنظيمي، وأن للتدريب تأثيراً كبيراً في تقويم الاتجاهات السلوكية للأفراد من خلال شعورهم بالاستقرار

والنجاح. وأوصت الدراسة بتركيز المؤسسات التعليمية على عملية التدريب المستمر بهدف تنمية قدرات الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية.

✍ دراسة محمد إسماعيل وآخرون (2024): "تصوّر مقترح لتعزيز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب بأبعاده (التخطيط التدريبي، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ البرامج، وتقييم أثر التدريب) ودوره في تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية، وتقديم تصوّر مقترح لتعزيز هذا الدور في ضوء رؤية المملكة 2030. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من مجموعة من المختصين والممارسين في مجال التدريب والموارد البشرية بالقطاعات الحكومية والخاص بالمملكة، واعتمدت الاستبانة والمقابلات أدوات لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب يؤدي دورًا محوريًا في تنمية الموارد البشرية لكنه يواجه تحديات تتعلق بالتخطيط الاستراتيجي وربط مخرجات التدريب بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل. وأوصت الدراسة ببناء استراتيجية وطنية شاملة للتدريب تربط بين احتياجات السوق ومخرجات البرامج التدريبية، وتفعيل آليات تقييم أثر التدريب.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية) وعلاقته بمتغيرات أخرى

✍ دراسة Adenigbo (2024): "Assessment of Airport Security Culture in Nigeria"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ثقافة الأمن بالمطارات بأبعادها الثمانية (الإدراك العام، والملكية الشخصية، والقيادة والالتزام، والوعي الأمني، والاتصال، والإبلاغ، والتدريب، والأمن المؤسسي) في مطار مرتالا محمد الدولي بلاغوس في نيجيريا. واستخدمت الدراسة منهج المسح الميداني الكمي، وتكوّنت العينة من (472) مستجيبًا من مختلف الجهات المعنية بالمطار (هيئة المطارات الفيدرالية، ووكالة إدارة المجال الجوي، وهيئة الطيران المدني، وشركات مناولة البضائع، وشركات الطيران، والأفراد الأمنيين)، واستخدمت استبانة مجلس المطارات الدولي (ACI) المكوّنة من (26) بندًا على مقياس ليكرت الخماسي، وحُلّلت البيانات باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي (EFA). وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد (8) ممارسات أمنية ثقافية شائعة و(7) أبعاد فاعلة من أصل (8) أبعاد، حيث غاب بُعد الأمن المؤسسي كممارسة شائعة.

كما كشفت النتائج أن التدريب التنشيطي المنتظم على الشؤون الأمنية وقيادة المشرفين بالقوة لا يُمارَسان بشكل كافٍ، مما يفسّر تسجيل أكثر من (1000) خرق أمني في عام 2022. وأوصت الدراسة بتعزيز دور القيادة في نشر ثقافة الأمن، وتنظيم تدريبات تنشيطية دورية، وجعل القضايا الأمنية بنّاءًا ثابتًا في اجتماعات العمل.

دراسة Greulich, Lins, Pienta, Thatcher, & Sunyaev (2024): "Exploring Contrasting Effects of Trust in Organizational Security Practices and Protective Structures on Employees' Security-Related Precaution Taking"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التأثيرات المتباينة للثقة التنظيمية بأبعادها (الثقة في الممارسات الأمنية التنظيمية، والثقة في الهياكل الوقائية) على سلوك الاحتياطات الأمنية لدى الموظفين بأبعاده (الالتزام بالسياسات الأمنية، والتراخي الناتج عن الثقة المفرطة). واستخدمت الدراسة المنهج الكمي القائم على نمذجة المعادلات البنائية، وتكوّنت العينة من موظفين في مؤسسات ألمانية من قطاعات متعددة تم استطلاع آرائهم عبر استبانة إلكترونية. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن الثقة في الممارسات الأمنية التنظيمية تؤدي إلى أثر مزدوج: فمن جهة تُعزّز الالتزام بالسياسات الأمنية (أثر الالتزام)، ومن جهة أخرى قد تؤدي إلى تراخي الموظفين وشعورهم بعدم الحاجة لاتخاذ احتياطات إضافية (أثر التراخي)، بينما الثقة في الهياكل الوقائية التقنية ترتبط بشكل أكبر بتراخي الموظفين. وأوصت الدراسة بأن تُوازن المؤسسات بين بناء الثقة في الممارسات الأمنية وتعزيز الوعي بالمسؤولية الفردية لتجنّب أثر التراخي، وأن تُصمّم برامج التدريب الأمني بما يُحافظ على يقظة الموظفين حتى في البيئات عالية الثقة.

دراسة Houston et al. (2025): "Optimizing Compliance with Airport Security Rules and Regulations" (PARAS 0054)

هدفت الدراسة إلى التعرف على سُبل تحسين الالتزام بقواعد وأنظمة الأمن بالمطارات بأبعاده (تطوير وتحديث القواعد الأمنية، والتدابير الاستباقية للالتزام كالتدريب والحوافز، وأساليب كشف عدم الالتزام كالنقش والتدقيق، وهياكل العقوبات والغرامات) في المطارات الأمريكية بمختلف أحجامها. واستخدمت الدراسة المنهج النوعي القائم على المقابلات المعمّقة وتحليل الوثائق والبيانات الأرشيفية، وتكوّنت العينة من (22) مطارًا أمريكيًا متنوع الحجم شملت مقابلات مع مسؤولي الأمن ومديري العمليات.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المطارات التي تتبنى نهجًا استباقيًا للالتزام من خلال التدريب المنتظم والإحاطات الأمنية الدورية والحوافز تُسجل مخالفات تشغيلية أقل بشكل ملحوظ مقارنة بالمطارات التي تعتمد على العقوبات فقط. كما أن نموذج الغرامات المتدرج يُحقق توازنًا فعالًا بين الردع والتصحيح. وأوصت الدراسة بتطبيق قائمة مراجعة للإحاطات الأمنية ونموذج تصحيح المخالفات، وتبني الدروس المستفادة من برامج السلامة في تعزيز ثقافة الالتزام الأمني.

8.1 الفجوة البحثية:

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في جوانب متعددة؛ فمن حيث الهدف تشترك مع دراسة الزهراني (2021) ودراسة مقسود (2022) ودراسة الفهد والسقاف (2024) في السعي إلى الكشف عن أثر التدريب على أداء العاملين والتزامهم بإجراءات العمل، كما تتقاطع مع دراسة Houston et al. (2025) ودراسة Adenigbo (2024) في التركيز على بيئة المطارات تحديدًا بوصفها سياقًا تطبيقيًا للبحث في العلاقة بين التدريب والالتزام بالقواعد التشغيلية. ومن حيث المنهج اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة كدراسة الزهراني (2021) ودراسة مقسود (2022) ودراسة الفهد والسقاف (2024) ودراسة Adenigbo (2024) في استخدام المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداةً لجمع البيانات، فضلًا عن الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية في تحليل النتائج. كذلك تتفق الدراسة الحالية مع دراسة Greulich et al. (2024) في تناول بُعد الالتزام بالإجراءات الأمنية بوصفه متغيرًا تابعًا رئيسًا، ومع دراسة Zeballos et al. (2023) في إبراز أهمية التدريب الأمني الدوري في تعزيز يقظة العاملين والحد من الروتين.

على الرغم من أوجه الاتفاق المذكورة، تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة نقاط جوهرية تشكل الفجوة البحثية التي تسعى لسدّها. فمن حيث بيئة التطبيق لم تُجر أيٌّ من الدراسات السابقة — العربية أو الأجنبية — على منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي بالمملكة العربية السعودية، إذ طُبقت الدراسات العربية في بيئات حكومية عامة بجدة (الزهراني، 2021) أو أجهزة أمنية فلسطينية (مقسود، 2022) أو جامعات سعودية (الفهد والسقاف، 2024)، بينما ركّزت الدراسات الأجنبية على مطارات أمريكية (Houston et al., 2025) أو نيجيرية (Adenigbo, 2024) أو أوروبية (Zeballos et al., 2023)، مما يترك فراغًا معرفيًا حول واقع التدريب الأمني الدوري في المطارات السعودية الحديثة. ومن حيث الأبعاد لم تجمع أيّ دراسة سابقة بين أبعاد التدريب الأمني الدوري

9.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

مفهوم التدريب الأمني الدوري

يُعرّف التدريب في إطاره العام بأنه عملية منظّمة ومستمرة تهدف إلى إكساب الأفراد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفي وتمكينهم من مواكبة المتغيرات في بيئة العمل، وهو يُمثّل استثمارًا استراتيجيًا في رأس المال البشري ينعكس إيجابيًا على كفاءة الأفراد وإنتاجية المنظمات (الزهراني، 2021). ويتميّز التدريب عن التعليم بتركيزه على التطبيق العملي للمهارات في سياقات مهنية محددة، حيث يسعى إلى سدّ الفجوة بين المعارف النظرية ومتطلبات الأداء الفعلي في بيئة العمل. وقد أكّدت دراسة الفهد والسقاف (2024) أن التدريب يُعدّ المحور الأساسي لبرامج تنمية الموارد البشرية، إذ يُسهم في تحسين المعارف والمهارات والكفاءات وتشكيل الاتجاهات والسلوك التنظيمي للعاملين.

أما التدريب الأمني الدوري في سياق أمن الطيران فيُقصد به تلك البرامج التدريبية المنتظمة والمكررة التي تُقدّم للعاملين في مجال أمن المطارات بصورة دورية ومجدولة وفق خطة زمنية محددة، بهدف تحديث معارفهم الأمنية وتطوير مهاراتهم التشغيلية وتعزيز يقظتهم واستعدادهم الدائم للتعامل مع مختلف أنماط التهديدات. ويستمد هذا المفهوم أساسه التنظيمي من الملحق السابع عشر لاتفاقية شيكاغو الصادر عن منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) الذي يلزم الدول الأعضاء بتوفير برامج تدريبية منتظمة لجميع العاملين في أمن الطيران تشمل التدريب الأولي والتدريب التنشيطي والتدريب المتخصص (Shamsiev, 2022). ويتميّز التدريب الأمني الدوري عن التدريب الأمني التأسيسي بأنه لا يقتصر على نقل المعرفة الأساسية للمرة الأولى، بل يهدف إلى تجديد المعارف المكتسبة وتعميقها واختبار مدى جاهزية العاملين وكسر الرتابة التشغيلية التي قد تُضعف يقظتهم مع مرور الوقت. (Zeballos et al., 2023)

وتُعرّف الدراسة الحالية التدريب الأمني الدوري إجرائيًا بأنه مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية المنتظمة التي تُقدّمها إدارة مطار البحر الأحمر الدولي لمنسوبي إدارتها الأمنية وفق جدول زمني محدد، والتي تشمل المحتوى التدريبي المحدّث وكفاءة المدربين والتقييم المستمر والمحاكاة العملية، وذلك بهدف تعزيز قدراتهم الأمنية وضمان التزامهم بالإجراءات التشغيلية المعتمدة. ويُقاس هذا المتغيّر من خلال استجابات أفراد عيّنة الدراسة على فقرات الاستبانة المتعلقة بأبعاده الأربعة.

أبعاد التدريب الأمني الدوري

البُعد الأول: المحتوى التدريبي

يُشير المحتوى التدريبي إلى مجموعة المعارف والمعلومات والمهارات والنظريات والمبادئ والحقائق التي يتضمّنُها البرنامج التدريبي والتي يُراد إكسابها للمتدربين لتمكينهم من تطبيقها في سياق عملهم الوظيفي. ويرتبط المحتوى التدريبي ارتباطًا وثيقًا بأهداف البرنامج التدريبي واحتياجات المتدربين الفعلية، إذ ينبغي أن يعكس الفجوة بين المستوى الحالي للمعارف والمهارات والمستوى المطلوب تحقيقه. وفي سياق التدريب الأمني الدوري بالمطارات يشمل المحتوى التدريبي الموضوعات المتعلقة بإجراءات التفتيش والفحص الأمني وبروتوكولات التحكم في الدخول وأساليب التعامل مع المواد المحظورة وآليات الاستجابة للتهديدات والمستجدات في أنماط التهديدات الأمنية والتحديات التنظيمية والتشريعية ذات الصلة. وقد أشارت دراسة محمد إسماعيل وآخرون (2024) إلى أن من أبرز عوامل نجاح التدريب ارتباط محتواه باحتياجات بيئة العمل الفعلية وتحديثه المستمر بما يتوافق مع المتغيرات المحيطة. وتُعرّف الدراسة الحالية المحتوى التدريبي إجرائيًا بأنه مجموعة المعارف والمعلومات والمهارات الأمنية التي تتضمّنُها البرامج التدريبية الدورية المقدّمة لمنسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي، من حيث حدوثها وشموليتها وملاءمتها لطبيعة المهام الأمنية وارتباطها بالمستجدات في مجال أمن الطيران.

البُعد الثاني: كفاءة المدربين

تُعرّف كفاءة المدربين بأنها مجموعة القدرات والمهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها القائمون على تنفيذ البرامج التدريبية والتي تُمكنهم من نقل المحتوى التدريبي بفاعلية وتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التدريبية. وتشمل كفاءة المدربين جوانب متعددة منها التمكن العلمي والمعرفي في مجال التخصص والخبرة الميدانية العملية والمهارات التعليمية والتواصلية والقدرة على إدارة الجلسات التدريبية وتحفيز المتدربين وتوظيف الأساليب التدريبية المتنوعة. وقد كشفت دراسة Shamsiev (2022) عن إشكالية مهمة في هذا السياق، إذ تبين أن الاعتماد على مدربين أكاديميين يفتقرون إلى الخبرة الميدانية يُحدث فجوة بين المحتوى النظري ومتطلبات التطبيق العملي، بينما يُقدّم المتخصصون الميدانيون معلومات واقعية قيّمة لكنهم قد يفتقرون إلى المنهجية التعليمية الملائمة. وتُعرّف الدراسة الحالية كفاءة المدربين إجرائيًا بأنها مستوى القدرات المهنية والعلمية والميدانية التي يتمتع بها المدربون القائمون على تنفيذ برامج التدريب الأمني الدوري في مطار البحر الأحمر الدولي، من حيث تأهيلهم العلمي وخبرتهم العملية في مجال أمن الطيران ومهاراتهم في إيصال المعلومات والتعامل مع المتدربين.

البُعد الثالث: التقييم المستمر

يُعرّف التقييم المستمر بأنه العملية المنهجية والدورية التي يتم من خلالها قياس مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه ومدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات المستهدفة، وهو لا يقتصر على القياس الختامي بل يمتد ليشمل التقييم القبلي والتقييم البنائي أثناء التدريب والتقييم التتبعي بعد العودة إلى بيئة العمل. ويستند هذا البُعد نظريًا إلى نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick, 1994) لتقييم التدريب الذي يطرح أربعة مستويات متتابعة هي ردّ الفعل والتعلّم والسلوك والنتائج، حيث يُتيح التقييم المستمر عبر هذه المستويات الكشف عن مواطن القوة والضعف في البرنامج التدريبي واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في الوقت المناسب. وقد أوصت دراسة الزهراني (2021) بضرورة ربط التدريب بآليات تقييم فعّالة تقيس أثره الحقيقي على أداء العاملين لا مجرد رضاهم عنه. وتُعرّف الدراسة الحالية التقييم المستمر إجرائيًا بأنه مجموعة الإجراءات والأدوات التي تُستخدم بشكل منتظم لقياس فاعلية برامج التدريب الأمني الدوري في مطار البحر الأحمر الدولي ومدى اكتساب المتدربين للمهارات المستهدفة وقدرتهم على تطبيقها في بيئة العمل، بما يشمل الاختبارات الدورية والملاحظة الميدانية والتغذية الراجعة المنتظمة.

البُعد الرابع: المحاكاة العملية

تُعرّف المحاكاة العملية بأنها أسلوب تدريبي يقوم على إعادة تمثيل مواقف وسيناريوهات واقعية في بيئة مُتحكّم بها خالية من المخاطر الحقيقية، بهدف إتاحة الفرصة للمتدربين لتطبيق المعارف والمهارات المكتسبة واتخاذ القرارات وممارسة الاستجابات المناسبة في ظروف تُحاكي الواقع الفعلي. وتُعَدّ المحاكاة العملية من أكثر أساليب التدريب فاعلية في مجال أمن الطيران، إذ تُمكن العاملين الأمنيين من التعامل مع سيناريوهات التهديدات والطوارئ والمواقف الحرجة دون تعريض المنشأة أو المسافرين لأيّ خطر حقيقي. وقد أكّدت دراسة Zeballos et al. (2023) أن من أبرز التدابير الأمنية غير القابلة للتنبؤ التي تُطبّقها المطارات الأوروبية الدوريات العشوائية وعمليات التفتيش المفاجئة والتمارين العملية المتنوعة التي تكسر الروتين الأمني وتُعزّز يقظة العاملين. كما أشارت دراسة Houston et al. (2025) إلى أن المطارات التي تتبنّى برامج محاكاة عملية منتظمة تُسجّل مستويات أعلى من الالتزام بالإجراءات التشغيلية. وتُعرّف الدراسة الحالية المحاكاة العملية إجرائيًا بأنها التمارين والسيناريوهات التطبيقية التي تُنفَّذ ضمن برامج التدريب الأمني الدوري في مطار البحر الأحمر الدولي، والتي تُحاكي مواقف أمنية واقعية كحالات الاشتباه والاختراق الأمني

والاستجابة للطوارئ، بما يُتيح لمنسوبي الأمن التطبيق العملي للمهارات المكتسبة في بيئة آمنة ومُتحكّم بها.

المحور الثاني: المتغير التابع — الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية

مفهوم الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية

يُعرّف الالتزام التشغيلي في المنظمات بأنه الدمج المنهجي للامتثال التنظيمي في العمليات اليومية للمنظمة، بحيث يتحوّل من كونه نشاطاً توثيقياً ساكناً إلى عملية مستمرة قائمة على التحقق والمراقبة والتطوير المتواصل. وفي سياق أمن المطارات يُقصد بالالتزام بالإجراءات تقيّد العاملين الأمنيين بالبروتوكولات والتعليمات والمعايير التشغيلية المعتمدة من الجهات التنظيمية الوطنية والدولية وتنفيذها بدقة واتساق في جميع الظروف التشغيلية. وقد عرّفت منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) الثقافة الأمنية بأنها مجموعة المعايير والقيم والاتجاهات المتعلقة بالأمن التي تتغلغل في العمليات اليومية للمنظمة وتنعكس في سلوك أفرادها، وهو ما يعني أن الالتزام بالإجراءات لا ينبغي أن يكون سلوكاً قسرياً بل يجب أن ينبع من ثقافة أمنية راسخة يتبنّاها العاملون ذاتياً. (Adenigbo, 2024)

أما المخالفات التشغيلية فيُقصد بها أيّ انحراف عن الإجراءات والبروتوكولات والتعليمات الأمنية المعتمدة سواء كان هذا الانحراف متعمّداً أو ناتجاً عن إهمال أو نقص في المعرفة أو ضعف في التدريب. وتتراوح المخالفات التشغيلية في بيئة المطارات بين مخالفات بسيطة كالتساهل في إجراءات التحقق من الهوية ومخالفات جسيمة كالإخلال ببروتوكولات التفتيش الأمني أو الاستجابة للطوارئ. وقد أشارت دراسة (Greulich et al. (2024 إلى أن الثقة المفرطة في الممارسات الأمنية قد تُؤدّ تراخياً في الالتزام، مما يعني أن تقليل المخالفات يتطلب توازناً دقيقاً بين تعزيز الثقة في المنظومة الأمنية والحفاظ على يقظة العاملين واستعدادهم الدائم. كما أكّدت دراسة مقسود (2022) أن فاعلية أنظمة إدارة الأداء في تعزيز التزام العاملين ترتبط بمدى تكاملها مع برامج التدريب والتطوير بوصفها عوامل تعديلية تُعزّز الأثر الإيجابي على السلوك التشغيلي.

وتُعرّف الدراسة الحالية الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية إجرائياً بأنه مدى تقيّد منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي بالبروتوكولات والتعليمات والمعايير الأمنية المعتمدة في تنفيذ مهامهم اليومية، ومدى انخفاض حالات الانحراف عن هذه الإجراءات سواء في عمليات التفتيش أو

بروتوكولات الطوارئ أو غيرها من المهام التشغيلية. ويُقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث من الاستبانة المكوّن من (10) فقرات والذي يتناول مستوى الالتزام بإجراءات التفثيش والالتزام ببروتوكولات الطوارئ ومدى تقليل المخالفات التشغيلية بشكل عام.

10.1 المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ يُتيح هذا المنهج وصف الظاهرة موضوع البحث أثر التدريب الأمني الدوري على الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية وصفاً دقيقاً وتحليلها كمياً من خلال جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة وتبويبها وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج علمية قابلة للتعميم. وسيُمكن هذا المنهج الباحث من رصد واقع التدريب الأمني الدوري بأبعاده الأربعة (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) وقياس مستوى الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.

كما سيتجاوز استخدام المنهج الوصفي التحليلي مرحلة الوصف إلى مرحلة التحليل واختبار الفروض، حيث سيسعى الباحث إلى قياس العلاقات الارتباطية وعلاقات الأثر بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع، وذلك من خلال توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة التي تُمكن من اختبار الفروض والإجابة عن تساؤلات الدراسة بموضوعية ودقة علمية، فضلاً عن الكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيراتهم الديموغرافية.

11.1 مجتمع وعينة الدراسة

سيكوّن مجتمع الدراسة من جميع منسوبي الأمن العاملين في مطار البحر الأحمر الدولي بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (250) موظفاً وموظفة وفقاً للإحصاءات الرسمية المتاحة من إدارة الموارد البشرية بالمطار، ويشمل ذلك العاملين في وحدات أمن المسافرين وأمن المنشآت وأمن المدرج والاستجابة للطوارئ بمختلف مستوياتهم الوظيفية ودرجاتهم العلمية وسنوات خبرتهم. ونظراً لمحدودية حجم مجتمع الدراسة وإمكانية الوصول إلى جميع أفرادها، سيلجأ الباحث إلى استخدام أسلوب الحصر الشامل (المسح الشامل) لضمان تمثيل كافة أفراد المجتمع وتحقيق أعلى درجة من الدقة والموثوقية في النتائج.

سيتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (250) موظفًا وموظفة، وسيؤخذ بعين الاعتبار استبعاد الاستبانات غير المكتملة أو غير الصالحة للتحليل الإحصائي، وعليه سيتوقع الباحث استرداد ما لا يقل عن (220) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة متوقعة تبلغ (88%)، وهي نسبة مقبولة في البحوث الاجتماعية والإدارية. وسيُراعى في جمع البيانات التنوع في خصائص المستجيبين من حيث الجنس (ذكور وإناث)، والمؤهل العلمي (ثانوي، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10 إلى أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر)، والمستوى الوظيفي (تنفيذي، مشرف، رئيس قسم، مدير إدارة) لضمان تنوع العينة وشموليتها.

12.1 مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على نوعين من مصادر جمع البيانات؛ المصادر الثانوية التي تشمل الكتب والمراجع العلمية والدوريات والمجلات المحكمة والرسائل الجامعية والتقارير والمنشورات الرسمية وقواعد البيانات الإلكترونية العربية والأجنبية، وذلك لبناء الإطار النظري واستعراض الدراسات السابقة. أما المصادر الأولية فستتمثل في الاستبانة التي سيتم تصميمها وتطويرها خصيصًا لأغراض هذه الدراسة، وستوزع إلكترونيًا وورقيًا على أفراد مجتمع الدراسة لجمع البيانات الميدانية اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فروضها.

13.1 أداة الدراسة

ستُستخدم الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، وستتكون من ثلاثة أقسام رئيسة على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية، ويتضمن (4) متغيرات هي: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.

القسم الثاني: المتغير المستقل (التدريب الأمني الدوري)، ويتكون من (4) أبعاد تشتمل على (16) فقرة موزعة كالتالي:

- البعد الأول — المحتوى التدريبي (4) فقرات.
- البعد الثاني — كفاءة المدربين (4) فقرات.

- البُعد الثالث — التقييم المستمر (4) فقرات.
- البُعد الرابع — المحاكاة العملية (4) فقرات.

القسم الثالث: المتغير التابع (الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية)، وهو محور أحادي يتكوّن من (10) فقرات تقيس مستوى التزام منسوبي الأمن بالإجراءات التشغيلية ومدى تقليل المخالفات.

وبذلك سيبلغ إجمالي فقرات الاستبانة (26) فقرة، وستُقاس جميع الفقرات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرّج (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1)

14.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيستعين الباحث ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، وسيتم توظيف الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عيّنة الدراسة الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العيّنة على محاور الاستبانة وترتيب الفقرات والأبعاد.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع، وكذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لقياس أثر أبعاد التدريب الأمني الدوري مجتمعةً على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية واختبار الفروض الرئيسية.
- تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) لقياس أثر كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على حدة على المتغير التابع.

15.1 حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** ستقتصر الدراسة على دراسة أثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية.
- **الحدود البشرية:** ستُطبّق الدراسة على منسوبي الأمن العاملين في مطار البحر الأحمر الدولي والبالغ عددهم (250) موظفًا وموظفة.
- **الحدود المكانية:** مطار البحر الأحمر الدولي بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** سيتم تطبيق الدراسة الميدانية وجمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1447/1448هـ الموافق 2026/2027م.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: التدريب الأمني الدوري

1.1.2 تمهيد

تُمثل المنظومة الأمنية في قطاع الطيران المدني واحدة من أكثر البيئات التشغيلية حساسية وتعقيدًا، إذ تتقاطع فيها المتطلبات التقنية المتقدمة مع الأبعاد الإنسانية والسلوكية للعنصر البشري المُكلّف بحماية المرافق الحيوية وضمان سلامة الركاب والممتلكات والمعلومات. وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها هذا القطاع، سواء على مستوى التشريعات الدولية أو على مستوى تطور أساليب التهديد، باتت الحاجة إلى منظومة تدريبية أمنية دورية ومنضبطة ضرورة استراتيجية لا خيارًا إداريًا. ويستمد التدريب الأمني الدوري أهميته من كونه الجسر الذي يربط بين السياسات الأمنية المُعتمدة في الوثائق الرسمية والمعايير الدولية من جهة، والممارسة التشغيلية اليومية لمنسوبي الأمن من جهة أخرى. وقد أكدت الأطر الدولية، وفي مقدمتها الملحق السابع عشر لاتفاقية شيكاغو الصادر عن منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022)، أن التدريب المنتظم يُعدّ أحد الركائز التي يقوم عليها برنامج أمن الطيران الوطني، إذ لا يكفي تأهيل الفرد عند التحاقه بالعمل، بل ينبغي إخضاعه لدورات تنشيطية وتطويرية تواكب المستجدات وتُعيد ضبط أدائه على إيقاع المتغيرات.

وفي السياق السعودي، أولت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (د.ت) قطاع الطيران المدني اهتمامًا بالغًا ضمن استراتيجيتها الوطنية، باعتباره ركيزة من ركائز الانفتاح الاقتصادي والسياحي، وهو ما انعكس في توجهات الهيئة العامة للطيران المدني نحو تطوير الكفاءات البشرية وتأهيلها وفق أعلى المعايير (الهيئة العامة للطيران المدني، 2025). ومن هنا يكتسب البحث في موضوع التدريب الأمني الدوري، خصوصًا في بيئة مطار البحر الأحمر الدولي، أهمية مضاعفة، نظرًا لما يمثلته المطار من واجهة سياحية واقتصادية ضمن المشروعات النوعية في المملكة. ويتناول هذا المبحث المتغير المستقل من خلال استعراض مفهومه وأهميته وأهدافه وأبعاده، مع التطرق إلى المداخل النظرية المفسّرة له، وذلك بأسلوب تحليلي يُبرز الاتجاهات المختلفة لدى الباحثين والمنظمات المتخصصة.

2.1.2 مفهوم التدريب الأمني الدوري

تعددت التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم التدريب بوصفه نشاطاً إدارياً منظماً، وتباينت زوايا المعالجة بحسب المنظور الذي تبناه كل باحث، سواء أكان منظوراً سلوكياً يركز على تعديل أنماط الأداء، أم منظوراً معرفياً يُعنى بنقل المعارف وتطوير المهارات، أم منظوراً استراتيجياً يربط التدريب بالأهداف الكلية للمنظمة. ويذهب الزهراني (2021) إلى أن التدريب نشاط مخطط ومستمر يستهدف إحداث تغييرات إيجابية في معارف الفرد ومهاراته واتجاهاته، بما يمكنه من أداء مهامه الوظيفية بكفاءة عالية، ويُسهم في تحقيق أهداف المنظمة. ويلاحظ في هذا التعريف تركيزه على ثلاثية المعرفة والمهارة والاتجاه باعتبارها المخرجات الجوهرية للعملية التدريبية، وهو ما يتسق مع المداخل الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

وفي السياق ذاته، يطرح الكاتب وآخرون (2023) تعريفاً أكثر اتساعاً حين يصفون التدريب بأنه عملية منهجية تهدف إلى رفع كفاءة العاملين عبر تزويدهم بالخبرات اللازمة لمواجهة متطلبات العمل المتجددة، مع التأكيد على أن صفة الاستمرارية والدورية تُعدّ شرطاً لازماً لتحقيق الأثر المستدام في الأداء. ويُضيف هذا التعريف بُعداً زمنياً مهماً للمفهوم، إذ ينقله من كونه حدثاً عرضياً إلى كونه عملية متواصلة. وعلى نحو متصل، يُقدّم بصبوص (2023) معالجة تربط التدريب بالتطوير، فتري أنهما يُشكّلان منظومة متكاملة لا يمكن الفصل بينها، إذ يهتم التدريب بسد الفجوة الراهنة في الأداء، فيما يستهدف التطوير إعداد الفرد لمسؤوليات مستقبلية، وكلاهما يتكاملان في خدمة الموارد البشرية.

ومن زاوية مختلفة، تتناول إسماعيل وآخرون (2024) المفهوم من خلال ربطه بتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني، فيرين أن التدريب لم يعد ممارسة محصورة داخل المنظمة الواحدة، بل أصبح أداة استراتيجية لتنمية رأس المال البشري على نطاق أوسع، يخدم التوجهات التنموية للدولة. ويُتيح هذا الطرح فهماً موسعاً لمفهوم التدريب يتجاوز الحدود التنظيمية الضيقة. أما السقاط والسقاف (2024)، فيُقاربان المفهوم من زاوية أثره على السلوك الوظيفي، حيث يصفان التدريب بأنه أداة لإعادة تشكيل السلوك المهني للعاملين بما ينسجم مع متطلبات بيئة العمل الحديثة، وهو ما يُبرز البعد السلوكي للمفهوم.

وعلى صعيد التعريفات الأجنبية، تنطلق نظرية رأس المال البشري لدى Becker (1964) من اعتبار التدريب استثماراً اقتصادياً في الفرد، تتولد عنه عوائد إنتاجية ومادية على المدى البعيد، وهو ما يضع المفهوم في إطار اقتصادي يُمكن من قياسه وتقدير مردوده. وفي إطار أكثر تخصصاً، يُعرّف Kirkpatrick (1994) التدريب باعتباره عملية مُمنهجة تمر بأربعة مستويات متدرجة من ردة الفعل إلى التعلم فالسلوك ثم النتائج، وهو ما يُرسّخ تصور المفهوم كمنظومة متكاملة لا تقتصر على الجلسات التدريبية وحدها بل

تمتد إلى تقييم الأثر. ويُضيف (Senge 1990) بُعدًا جوهريًا حين يربط التدريب بمفهوم المنظمة المتعلمة، معتبرًا أن التدريب الفعال هو ذلك الذي يُنتج تعلمًا تنظيميًا متواصلًا، ويُساهم في بناء ثقافة معرفية داخل المنظمة.

أما في السياق الأمني للطيران، فتقدّم منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) تعريفًا إجرائيًا للتدريب الأمني الدوري باعتباره مجموعة من البرامج المنتظمة التي يتلقاها العاملون في المنظومة الأمنية بصفة دورية، وتهدف إلى تحديث معارفهم ومهاراتهم بما يتوافق مع التطورات في أساليب التهديد والإجراءات المضادة. ويكمل (Shamsiev 2022) هذا الطرح حين يُعالج تدريب العاملين في قطاع الطيران بوصفه عملية تتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية التي تُحدد فاعلية المخرجات، ما يعني أن المفهوم لا يُفهم بمعزل عن السياق التنظيمي الذي يجري فيه.

ومن خلال استقراء هذه التعريفات، يرى الباحث أن التدريب الأمني الدوري يمكن تعريفه إجرائيًا بأنه: منظومة تدريبية مُمنهجة ومكررة وفق جداول زمنية محددة، تستهدف منسوبي الأمن في المطارات، وتقوم على محتوى مُحدّث، يُقدّمه مدربون أكفاء، ويخضع لتقييم مستمر، ويوظّف أدوات المحاكاة العملية، بهدف ترسيخ الالتزام بالإجراءات الأمنية ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية. ويستند هذا التعريف إلى ثلاثة محاور: الاستمرارية الزمنية، والمنهجية التنظيمية، والتخصص الأمني الموجّه نحو بيئة الطيران تحديداً، وهو ما يميّزه عن التدريب الإداري العام.

3.1.2 أهمية التدريب الأمني الدوري

تتجلى أهمية التدريب الأمني الدوري بوصفه ركيزة استراتيجية لا يمكن الاستغناء عنها في المنظومة الأمنية للطيران، فهو يُمثّل الأداة الفاعلة لتجسير الفجوة بين متطلبات بيئة العمل المتغيرة وبين القدرات الفعلية للعاملين، كما يُساهم في بناء منظومة دفاعية بشرية قادرة على مواكبة التهديدات المستجدة. وتنبثق أهمية التدريب من كونه استثمارًا في العنصر البشري، الذي يُعدّ خط الدفاع الأول في أي منظومة أمنية، إذ إن أحدث التقنيات لا تُؤتي ثمارها ما لم يكن خلفها كادر بشري مُدرّب ومؤهل.

ويشير حمدي (2025) إلى أن أهمية التدريب تتمحور حول جملة من الجوانب الجوهرية، أولها أنه يُساهم في تعزيز السمعة التنظيمية للمؤسسة من خلال رفع مستوى الأداء المؤسسي وتقديم خدمات تتوافق مع توقعات المستفيدين، وثانيها أنه يُرسّخ صورة احترافية للعاملين تنعكس على ثقة الجمهور بالمنظمة،

وثالثها أنه يُمثّل وسيلة لتعزيز الانتماء التنظيمي لدى الموظفين عبر شعورهم بأن المؤسسة تستثمر فيهم وتُولي تطويرهم اهتمامًا حقيقيًا، ورابعها أنه يُسهم في تأهيل الكوادر للتعامل مع المواقف الحرجة بكفاءة عالية.

ويرى كرزاي (2023) أن أهمية التدريب تكتسب أبعادًا متعددة، إذ يُسهم في تنمية قابلية التوظيف لدى الموظفين عبر تزويدهم بمهارات متنوعة تجعلهم أكثر مرونة في مواجهة متطلبات الوظائف المختلفة، فضلًا عن أنه يُعزّز قدرة الموظف على التكيف مع التغيرات الوظيفية والتنظيمية، ويُهيّئهُ للانتقال بين المهام بسلاسة، ويُعدّ أداة لتخفيف مقاومة التغيير حين يتم تنفيذه بشكل تشاركي يضمن انخراط العاملين في رسم مساراتهم التطويرية.

ومن جانبه، يُبرز كراغل وكورثل (2023) أن للتدريب أهمية بالغة في رفع جودة الخدمة المقدّمة، وذلك من خلال ما يُكسبه للموظف من قدرة على فهم احتياجات المستفيدين والتعامل معها وفق معايير محددة، إلى جانب إسهامه في توحيد أساليب الأداء بين العاملين بما يضمن تقديم خدمة متجانسة لا تتأثر بالفروق الفردية، كما يُسهم في تقليل الأخطاء التشغيلية التي قد تنشأ عن نقص المعرفة أو ضعف المهارة. ويضيف عقل (2022) أن التدريب يكتسب أهميته من خلال دوره المعدّل في العلاقة بين الأنظمة التنظيمية والأداء الفردي، إذ إن وجود نظام إداري متقدم لا يكفي وحده، بل لا بد من تدريب يُمكن العاملين من استيعاب هذا النظام وتطبيقه بفاعلية، وهو ما يجعل التدريب وسيطًا حاسمًا في تحويل السياسات إلى ممارسات.

وعلى الصعيد الأجنبي، تُبرز دراسة Ugbebor et al. (2024) أن أهمية التدريب الأمني تتجلى في تقليل الحوادث الأمنية الناتجة عن الخطأ البشري، إذ إن نسبة كبيرة من الاختراقات والمخالفات تعود إلى ضعف الوعي لدى العاملين، وهو ما يجعل التدريب أداة وقائية فاعلة. ويكمل Alkhazi et al. (2022) هذا الطرح حين يُشيرون إلى أن أهمية التدريب تتجاوز نقل المعرفة إلى تشكيل الاتجاهات وتعديل السلوك، وهو ما يجعله أداة شاملة للتأثير في الأبعاد الثلاثة للأداء البشري. ومن منظور تنظيمي أعمق، تطرح منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) د.ت (أن للتدريب أهمية بالغة في بناء الثقافة الأمنية داخل المنظمة، تلك الثقافة التي تجعل الالتزام بالإجراءات الأمنية سلوكًا تلقائيًا لا مجرد امتثال شكلي).

ويُضاف إلى ما سبق أن التدريب الأمني الدوري يكتسب أهميته في السياق السعودي تحديدًا من ارتباطه بالتوجهات الاستراتيجية للدولة، إذ تُولي رؤية المملكة 2030 (د.ت) قطاع الطيران اهتمامًا محوريًا، وتسعى

إلى رفع تنافسيته الإقليمية والعالمية، وهو ما يستلزم كوادراً أمنية مدربة قادرة على حماية هذه المنظومة الحيوية. كما تتضح أهميته في كونه يُسهم في تحقيق الامتثال للمعايير الدولية الصادرة عن إيكائو، وفي تعزيز ثقة الشركاء الدوليين بمستوى الأمن في المطارات السعودية.

4.1.2 أهداف التدريب الأمني الدوري

يسعى التدريب الأمني الدوري إلى تحقيق منظومة من الأهداف المتكاملة التي تتوزع بين المستويين الفردي والتنظيمي، وقد تباينت رؤى الباحثين في تحديد هذه الأهداف وفق المداخل النظرية التي تبناها. ويحدد الزهراني (2021) أهداف التدريب في عدة نقاط، أبرزها: رفع كفاءة الأداء لدى العاملين عبر تطوير معارفهم ومهاراتهم، وتقليل الأخطاء الناجمة عن ضعف التأهيل، وتحسين العلاقة بين الفرد ومحيط العمل، وتمكين العاملين من مواكبة التطورات التقنية والإدارية، وتعزيز قدراتهم على اتخاذ القرارات في المواقف الحرجة.

وفي السياق ذاته، يُقدم الكاتب وآخرون (2023) جملة من الأهداف، تشمل: تأهيل العاملين الجدد للاندماج في بيئة العمل، وتجديد معارف العاملين القدامى وتحديث مهاراتهم بما يتوافق مع المستجدات، ورفع مستوى الإنتاجية المؤسسية، وتنمية روح العمل الجماعي بين أعضاء الفرق، وبناء قاعدة من الكفاءات المؤهلة لشغل المناصب القيادية مستقبلاً، وتقليل معدلات دوران العمل من خلال تعزيز الرضا الوظيفي.

ويضيف بصبوص (2023) أبعاداً أخرى للأهداف، إذ يرى أن التدريب يستهدف: تطوير قدرات الموارد البشرية بما يخدم الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وتحقيق التوافق بين الكفاءات المتاحة والمتطلبات الفعلية للوظائف، وتعزيز قدرة المنظمة على المنافسة عبر امتلاكها لكوادراً متميزة، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، وغرس قيم الانتماء والولاء التنظيمي. أما إسماعيل وآخرون (2024)، فيتناولن الأهداف من زاوية أوسع، فترين أن التدريب يستهدف: تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني، ودعم خطط التنمية الشاملة، وتوطين المعرفة، وتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وبناء قدرات وطنية قادرة على المنافسة في الأسواق الإقليمية والدولية.

ومن منظور سلوكي، يطرح السقاط والسقاف (2024) جملة من الأهداف تتمحور حول: تعديل السلوكيات الوظيفية غير المرغوبة، وترسيخ السلوكيات الإيجابية، وتنمية الاتجاهات المهنية لدى العاملين، وتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة، وتطوير قدرات التواصل والتفاعل داخل بيئة العمل. ويكمل عقل (2022)

هذه الرؤية حين يُشير إلى أن التدريب يستهدف: تمكين العاملين من تطبيق أنظمة إدارة الأداء بفاعلية، ودعم عمليات التقييم الموضوعي، وتعزيز قدرات المراجعة الذاتية للأداء، وتنمية مهارات معالجة الأخطاء، وبناء ثقافة التحسين المستمر.

وعلى الصعيد الأجنبي، تستند أهداف التدريب لدى Kirkpatrick (1994) إلى نموذج الرباعي، حيث يستهدف التدريب: إحداث ردود فعل إيجابية لدى المتدربين، وتحقيق تعلم فعلي يتمثل في اكتساب المعارف والمهارات، ونقل ما تم تعلمه إلى السلوك الوظيفي، وتوليد نتائج ملموسة على مستوى الأداء التنظيمي. ويُضيف (Becker 1964) من منظور رأس المال البشري أهدافاً اقتصادية، إذ يستهدف التدريب: تعظيم العائد من الاستثمار في الموارد البشرية، ورفع إنتاجية الفرد بما ينعكس على المنظمة والاقتصاد الوطني، وبناء مزايا تنافسية مستدامة قائمة على المعرفة.

وفي السياق الأمني المتخصص، يُحدّد Shamsiev (2022) أهدافاً نوعية للتدريب الأمني، تشمل: تأهيل العاملين للتعامل مع السيناريوهات الأمنية المعقدة، وتنمية القدرة على اكتشاف التهديدات في وقت مبكر، وتطوير مهارات الاستجابة السريعة، وتعزيز التنسيق بين الجهات المعنية بالأمن، وبناء قدرات تحليلية لدى العاملين. ويُضيف (Adenigbo 2024) أهدافاً تتعلق ببناء الثقافة الأمنية، حيث يستهدف التدريب: ترسيخ الوعي الأمني، وتعزيز الالتزام بالسياسات، وبناء سلوكيات أمنية تلقائية، وتعزيز المسؤولية الجماعية تجاه الأمن. وتُكمل منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) هذه الأهداف من منظور تنظيمي شامل، حيث تستهدف برامج التدريب الأمني الدوري: ضمان امتثال العاملين للمعايير الدولية، وتحديث معارفهم وفقاً للتطورات في أساليب التهديد، وتمكينهم من تطبيق الإجراءات التشغيلية القياسية، وبناء قدرات استجابة منسقة في حالات الطوارئ.

5.1.2 أبعاد التدريب الأمني الدوري

تم تحديد أبعاد التدريب الأمني الدوري في الدراسة الحالية بناءً على ما طُرح في دراسة الزهراني (2021) ودراسة الكاتب وآخرون (2023) ودراسة كراغل وكورثل (2023)، إلى جانب الإطار الذي تتبناه منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) في معاييرها للتدريب الأمني، وما طرحه Shamsiev (2022) في سياق العوامل التنظيمية المؤثرة في فاعلية التدريب الأمني المتخصص. وقد أسفر هذا التحليل عن تبني أربعة أبعاد رئيسة هي: المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية. وفيما يلي عرض تفصيلي لكل بُعد منها.

البُعد الأول: المحتوى التدريبي

يُمثل المحتوى التدريبي الركيزة المعرفية التي يقوم عليها البرنامج التدريبي بأكمله، إذ يتضمن مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يُراد إكسابها للمتدربين. ويُشير الزهراني (2021) إلى أن جودة المحتوى تتوقف على مدى ملاءمته لاحتياجات المتدربين الفعلية، ومدى مواكبته للتطورات في مجال العمل، ومدى وضوح صياغته وتنظيمه المنطقي. وفي السياق الأمني، يكتسب المحتوى أبعادًا خاصة، إذ ينبغي أن يشمل على المعرفة بالتشريعات والأنظمة الأمنية، وأساليب التهديد المستجدة، والإجراءات التشغيلية القياسية، وتقنيات الاكتشاف والاستجابة. ويُضيف Zeballos et al. (2023) أن المحتوى التدريبي في أمن الطيران ينبغي أن يتضمن عنصر اللاتنبؤية، بمعنى تدريب العاملين على التعامل مع سيناريوهات متغيرة وغير متوقعة، وهو ما يُعزّز قدرتهم على التكيف مع المواقف الفعلية.

ويُشترط في المحتوى التدريبي الجيد، وفقًا لما طرحه بصبوص (2023)، أن يكون مبنياً على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية، وأن يتسم بالتوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية، وأن يُراعي الفروق الفردية بين المتدربين من حيث المستوى الوظيفي والخبرة السابقة. كما ينبغي أن يكون قابلاً للتحديث المستمر بما يضمن مواكبته للمستجدات. ومن منظور تخصصي، يطرح Karamitsos et al. (2023) أن المحتوى التدريبي في أمن الطيران ينبغي أن يُواكب التطورات التقنية المتسارعة، بما في ذلك توظيف تقنيات سلسلة الكتل والعقود الذكية في تعزيز الأمن، وهو ما يفرض إدراج هذه المحاور ضمن البرامج التدريبية المعاصرة.

البُعد الثاني: كفاءة المدربين

يُعدّ المدرب الفاعل المحوري في العملية التدريبية، إذ مهما كان المحتوى متميزاً فإن أثره يبقى محدوداً في غياب مدرب كفء يُحسن تقديمه وإيصاله. ويُشير الكاتب وآخرون (2023) إلى أن كفاءة المدرب تتجلى في امتلاكه للمعرفة التخصصية في موضوع التدريب، وإلمامه بأساليب التدريب الحديثة، وقدرته على التواصل الفعّال مع المتدربين، وامتلاكه لمهارات إدارة القاعة التدريبية والتعامل مع التساؤلات والنقاشات. وفي السياق الأمني، تكتسب كفاءة المدرب أبعادًا إضافية، إذ ينبغي أن يجمع بين الخبرة الميدانية في العمل الأمني والقدرة التربوية على نقل هذه الخبرة بأساليب علمية ممنهجة.

ويُضيف كراغل وكورثل (2023) أن كفاءة المدرب تشمل قدرته على ربط المحتوى التدريبي بالواقع التشغيلي للمتدربين، واستخدام أمثلة وحالات عملية ذات صلة ببيئة عملهم، فضلاً عن قدرته على إثارة

دافعية المتدربين والحفاظ على تفاعلهم طوال فترة التدريب. ومن جانبه، يُبرز (2022) Shamsiev أن المدرب في مجال أمن الطيران ينبغي أن يكون على دراية بالمعايير الدولية والمحلية، وأن يكون قادرًا على ترجمة هذه المعايير إلى ممارسات تشغيلية يفهمها المتدربون ويستطيعون تطبيقها. كما تُشير حمدي (2025) إلى أن المدرب الكفاء يُسهم في تعزيز الصورة الإيجابية للبرنامج التدريبي، ويُؤدّد لدى المتدربين انطباعًا بقيمة ما يتعلمونه، وهو ما ينعكس على دافعتهم للتطبيق لاحقًا.

البُعد الثالث: التقييم المستمر

يُمثّل التقييم المستمر الآلية التي تضمن استمرار جودة العملية التدريبية وتحقيقها لأهدافها، فهو لا يقتصر على تقييم نهائي يجري في ختام البرنامج، بل يمتد ليشمل قياس مدى تحقق الأهداف في مراحل مختلفة من العملية التدريبية. ويستند هذا البُعد في إطاره النظري إلى نموذج (Kirkpatrick 1994) الرباعي، الذي يطرح أربعة مستويات للتقييم: ردود فعل المتدربين، والتعلم المكتسب، والتغير السلوكي، والنتائج التنظيمية. ويُتيح هذا النموذج رؤية شاملة لأثر التدريب من زواياه المتعددة.

ويُشير عقل (2022) إلى أن التقييم المستمر يُسهم في الكشف عن مواطن الضعف في البرنامج التدريبي، ويُتيح إجراء التعديلات اللازمة في الوقت المناسب، كما يُمكن المنظمة من قياس العائد من استثمارها في التدريب. ويتضمن التقييم المستمر، وفق طرحه، آليات متعددة منها: الاختبارات القبليّة والبعديّة، وملاحظة الأداء في موقع العمل، واستطلاعات رأي المتدربين، وتقييم المشرفين المباشرين. ويُضيف السقاط والسقاف (2024) أن التقييم المستمر ينبغي أن يمتد إلى ما بعد انتهاء البرنامج التدريبي، وذلك من خلال متابعة أثر التدريب في السلوك الوظيفي للمتدربين على المدى الطويل، وهو ما يُتيح الحكم على مدى استدامة الأثر. وفي السياق الأمني، تطرح منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) أن التقييم المستمر للتدريب الأمني ينبغي أن يرتبط بمؤشرات أداء واضحة، تشمل: مستوى الالتزام بالإجراءات، ومعدلات الكشف عن التهديدات، وأوقات الاستجابة، ومعدلات المخالفات التشغيلية.

البُعد الرابع: المحاكاة العملية

تُعَدّ المحاكاة العملية من أهم الأبعاد التي تُميّز التدريب الأمني المتخصص، إذ تُتيح للمتدربين تطبيق ما تعلموه في بيئة محاكاة تُشبه البيئة الفعلية، دون التعرض للمخاطر الحقيقية. ويُشير Shamsiev (2022) إلى أن المحاكاة العملية تُسهم في بناء قدرات الاستجابة السريعة لدى العاملين في قطاع الطيران،

وُثِّمَ كُنْهَم مِّنَ التَّعَامَل مَعَ السِّينَارِيُوهَاتِ الْحَرَجَةِ بِثَقَّةٍ وَكِفَاءَةٍ. كَمَا تُتَّيَحُ الْمَحَاكَاةُ فَرَصَةً لِّاِكْتِشَافِ نَقَاطِ الضَّعْفِ فِي الْأَدَاءِ الْفَرْدِيِّ وَالْجَمَاعِيِّ، وَمَعَالَجَتَهَا قَبْلَ أَن تَتَحَوَّلَ إِلَى مَشْكَلَاتٍ فِي الْمِيدَانِ الْفَعْلِيِّ.

وَيُطْرَحُ (Zeballos et al. (2023 أَن الْمَحَاكَاةَ فِي أَمْنِ الطَّيْرَانِ يَنْبَغِي أَن تَتَّضَمَّنَ عُنْصَرَ اللَّاتِنْبُؤِيَّةِ، بِحَيْثُ تَوَاجِهَ الْمُتَدَرِّبِينَ سِينَارِيُوهَاتٌ مُتَغَيِّرَةٌ تُحَاكِي طَبِيعَةَ التَّهْدِيدَاتِ الْحَقِيقِيَّةِ الَّتِي لَا تَتَّبَعُ نَمَطًا ثَابِتًا. كَمَا تُسَهِّمُ الْمَحَاكَاةُ فِي بِنَاءِ قُدْرَاتِ اتِّخَاذِ الْقَرَارِ تَحْتَ الضَّغْطِ، وَتَطْوِيرِ مَهَارَاتِ التَّنْسِيقِ بَيْنَ أَعْضَاءِ الْفَرِيقِ، وَتَعْزِيزِ السُّلُوكِيَّاتِ الْأَمْنِيَّةِ التَّلْقَائِيَّةِ. وَمِنْ مَنْظُورٍ إِضَافِيٍّ، يُشِيرُ (Houston et al. (2025 إِلَى أَن الْمَحَاكَاةَ الْعَمَلِيَّةَ تُتَّيَحُ اخْتِبَارَ مَدَى التَّزَامِ الْعَامِلِينَ بِالإِجْرَاءَاتِ الْأَمْنِيَّةِ فِي ظُرُوفِ تُحَاكِي الْوَاقِعِ، وَتُسَهِّمُ فِي تَحْدِيدِ الْعَوَامِلِ الَّتِي تُؤَثِّرُ فِي هَذَا الْإِلْتِمَازِ، سَوَاءَ كَانَتْ عَوَامِلُ فَرْدِيَّةٍ أَمْ تَنْظِيمِيَّةٍ. وَيُضَافُ إِلَى مَا سَبَقَ أَن الْمَحَاكَاةَ الْعَمَلِيَّةَ تُعَدُّ أَدَاةً فَعَّالَةً فِي تَقْيِيمِ أَثَرِ التَّدْرِيبِ، إِذْ تُتَّيَحُ مِلَاحَظَةُ سُلُوكِ الْمُتَدَرِّبِ فِي بِيئَةٍ قَرِيبَةٍ مِنَ الْبِيئَةِ الْفَعْلِيَّةِ، وَهُوَ مَا يُؤَفِّرُ مُؤَشِّرَاتٍ أَكْثَرَ دَقَّةً مِنَ الْإِخْتِبَارَاتِ النَّظَرِيَّةِ.

6.1.2 المداخل النظرية المفسرة للتدريب الأمني الدوري

يَسْتَدُّ التَّدْرِيبَ الْأَمْنِيَّ الدَّوْرِيَّ إِلَى عِدَّةِ مَدَاحِلِ نَظَرِيَّةٍ تُسَهِّمُ فِي تَفْسِيرِهِ وَفَهْمِ آليَاتِ تَأْثِيرِهِ. أَوَّلُهَا نَظَرِيَّةُ رَأْسِ الْمَالِ الْبَشَرِيِّ لـ (Becker (1964 ، الَّتِي تَنْظُرُ إِلَى التَّدْرِيبِ بِاعْتِبَارِهِ اسْتِثْمَارًا اِقْتِسَادِيًّا فِي الْفَرْدِ، تَتَوَلَدُ عَنْهُ عَوَائِدُ اِنتَاجِيَّةٌ تَفُوقُ تَكْلِفَتَهُ عَلَى الْمَدَى الْبَعِيدِ، وَهُوَ مَا يُبَيِّرُ الْإِنْفَاقَ الْمُؤَسَّسِيَّ عَلَى الْبَرَامِجِ التَّدْرِيبِيَّةِ. وَثَانِيهَا نَظَرِيَّةُ السُّلُوكِ الْمَخْطُوطِ لـ (Ajzen (1991 ، الَّتِي تُفَسِّرُ كَيْفَ يُسَهِّمُ التَّدْرِيبُ فِي تَشْكِيلِ النِّيَّةِ السُّلُوكِيَّةِ لَدَى الْفَرْدِ عِبْرَ التَّأْثِيرِ فِي اتِّجَاهَاتِهِ وَمَعْتَقَدَاتِهِ الْمَعْيَارِيَّةِ وَإِدْرَاكِهِ لِلتَّحَكُّمِ فِي السُّلُوكِ، وَهُوَ مَا يَنْعَكِسُ عَلَى التَّزَامِهِ بِالإِجْرَاءَاتِ الْأَمْنِيَّةِ. وَثَالِثُهَا مَدْخَلُ الْمُنْظَمَةِ الْمُتَعَلِّمَةِ لـ (Senge (1990 ، الَّتِي يَرْبِطُ التَّدْرِيبَ الْفَعَّالَ بِتَوَلِيدِ تَعَلُّمٍ تَنْظِيمِيٍّ مُسْتَدَامٍ، يُحَوِّلُ الْمَعْرِفَةَ الْفَرْدِيَّةَ إِلَى مَعْرِفَةٍ جَمَاعِيَّةٍ تَتْرَاكُمُ دَاخِلَ الْمُنْظَمَةِ.

المبحث الثاني: الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

1.2.2 تمهيد

يُمثّل الالتزام بالإجراءات التشغيلية في البيئات الأمنية الحساسة، ولا سيما في قطاع الطيران المدني، حجر الزاوية في منظومة الأمن المتكاملة، إذ لا تكفي السياسات المُحكمة والتقنيات المتطورة وحدها لضمان أمن المرافق ما لم يقترن ذلك بسلوك بشري ملتزم ومنضبط يُترجم هذه السياسات إلى ممارسات يومية. وقد شهدت العقود الأخيرة اهتمامًا متناميًا بدراسة سلوك الالتزام بوصفه ظاهرة سلوكية وتنظيمية متعددة الأبعاد، تتقاطع فيها العوامل الفردية مع العوامل التنظيمية والبيئية، وهو ما أفرز أدبيات غنية تسعى إلى فهم محدداته وآلياته ومخرجاته. وتزداد أهمية هذا الموضوع في قطاع الطيران بسبب الطبيعة الاستثنائية للمخاطر المرتبطة به، إذ إن أي مخالفة تشغيلية مهما بدت بسيطة قد تُقضي إلى تداعيات بالغة الخطورة على سلامة الأرواح والممتلكات والسمعة الوطنية للدولة.

ويُمثّل تقليل المخالفات التشغيلية الوجه المكمل للالتزام، فإذا كان الالتزام يُعبّر عن السلوك الإيجابي المطابق للإجراءات، فإن تقليل المخالفات يُعبّر عن الحد من السلوك السلبي المنحرف عن هذه الإجراءات. ويتشكّل المتغير التابع في هذه الدراسة من تكامل هذين البعدين، باعتبارهما وجهين لعملة واحدة، تُجسّد جودة الأداء الأمني في المطار. وفي السياق السعودي، تكتسب هذه القضية أهمية مضاعفة في ضوء التوسع الكبير في قطاع الطيران ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030 (د.ت)، وما يتطلبه ذلك من رفع مستوى الانضباط التشغيلي في المطارات الجديدة، ومنها مطار البحر الأحمر الدولي الذي يُمثّل واجهة استراتيجية للمشاريع التنموية الكبرى. ويتناول هذا المبحث المتغير التابع من خلال استعراض مفهومه وأهميته وأهدافه وأبعاده، مع التطرق إلى المداخل النظرية المفسّرة له والدراسات السابقة ذات الصلة.

2.2.2 مفهوم الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

يُعدّ مفهوم الالتزام بالإجراءات من المفاهيم المركّبة التي تناولها الباحثون من زوايا متعددة، فمنهم من قاربه من منظور سلوكي بحت يركز على ظاهر التصرف ومدى مطابقته للقواعد، ومنهم من قاربه من منظور قيمي يربطه بالاتجاهات والمعتقدات الداخلية للفرد، ومنهم من تبنى منظورًا تنظيميًا يضعه في سياق العلاقة بين الفرد والمنظمة. وتشير العتيبي (2021) إلى أن الالتزام بالإجراءات يُعبّر عن سلوك إرادي يقوم به الفرد للتوافق مع متطلبات الجهات المعنية، ويتأثر بمستوى الوعي بالمخاطر، وبدرجة الإحساس

بالمسؤولية الفردية والجماعية، وبمدى الثقة في الجهات المُصدرة للإجراءات. ويُتيح هذا التعريف فهمًا متكاملًا يجمع بين البعد السلوكي والبعد الإدراكي للالتزام.

وفي إطار أكثر تخصصًا، يُقدّم Greulich et al. (2024) تعريفًا للالتزام بالسياسات الأمنية باعتباره مدى انسجام سلوك الفرد مع المتطلبات الرسمية للمنظمة في مجال الأمن، مؤكدًا أن هذا الالتزام لا يتشكّل في فراغ، بل يتأثر بمستوى الثقة في الممارسات الأمنية التنظيمية والتقنيات الحامية. ويُضيف هذا التعريف بُعدًا مهمًا يتعلق بالثقة بوصفها وسيطًا في تشكيل السلوك الامتثالي. ومن منظور مقارن، تُقدّم Isaeva et al. (2025) معالجة لمفهوم عدم الامتثال لسياسات أمن المعلومات، فتري أنه يُعبّر عن انحراف سلوكي عن المعايير الرسمية، ويرتبط بعوامل عدة منها العقوبات والتدريب، وهو ما يُتيح فهم الالتزام من خلال نقيضه.

ويُعرّف Houston et al. (2025) الالتزام بإجراءات أمن المطارات بأنه السلوك المنضبط الذي يتبعه العاملون في الإدارات الأمنية بالمطارات وفقًا للقواعد والتعليمات الرسمية المعتمدة، وفي ظل الوعي بأهمية هذه الإجراءات وأثرها على المنظومة الأمنية ككل. ويتسم هذا التعريف بخصوصيته القطاعية، إذ يضع المفهوم في سياق أمن الطيران تحديدًا. ومن جانبه، يُقاربه Adenigbo (2024) من زاوية الثقافة الأمنية، فيرى أن الالتزام يُمثّل الترجمة السلوكية للثقافة الأمنية السائدة في المنظمة، وأن المنظمات التي تتمتع بثقافة أمنية ناضجة يكون مستوى الالتزام فيها أعلى وأكثر تلقائية.

أما مفهوم تقليل المخالفات التشغيلية، فيُقاربه Ugbebor et al. (2024) من زاوية الحد من الحوادث الأمنية الناجمة عن الخطأ البشري، ويُعرّفونه باعتباره مجموعة من الإجراءات والممارسات التي تستهدف خفض معدلات الانحراف عن المعايير الأمنية المعتمدة، مع التركيز على دور الوعي والتدريب في تحقيق ذلك. ويُضيف Alkhazi et al. (2022) بُعدًا معرفيًا للمفهوم، فيرون أن تقليل المخالفات يرتبط بمستوى المعرفة الأمنية لدى العاملين وبتجاهاتهم نحو الأمن وبسلوكياتهم الفعلية، وهي أبعاد ثلاثة متكاملة لا يمكن الفصل بينها.

ومن منظور نظري، تُعدّ نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen (1991) من أهم الأطر المفسّرة لمفهوم الالتزام، إذ ترى أن السلوك الفعلي للفرد، بما في ذلك سلوك الالتزام، يتحدد بنيته السلوكية التي تتأثر بثلاثة عوامل: الاتجاهات نحو السلوك، والمعايير الذاتية، والتحكم السلوكي المُدرَك. وتُتيح هذه النظرية فهمًا منظومًا لكيفية تشكّل سلوك الالتزام، وتوفّر إطارًا تحليليًا للتدخلات التي يمكن أن تُعزّزه. وتُكمّل منظمة

الطيران المدني الدولي (ICAO) د.ت (هذا الإطار من خلال طرحها لمفهوم الثقافة الأمنية، الذي يصف الالتزام بأنه المخرج السلوكي لثقافة تنظيمية تُعلي من قيم الأمن وتجعلها جزءًا من الهوية المؤسسية.

ومن خلال استقراء هذه التعريفات، يرى الباحث أن الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية يمكن تعريفه إجرائيًا بأنه: السلوك المنضبط الذي يُبديه منسوبو الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي تجاه الإجراءات التشغيلية القياسية المعتمدة، والمتمثل في المطابقة الدقيقة للتعليمات، والمواظبة على تطبيقها في جميع المواقف، والحد من السلوكيات المنحرفة عنها، وذلك في ضوء الوعي بأهميتها وأثرها على المنظومة الأمنية للمطار.

3.2.2 أهمية الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

تتضح أهمية الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية من كونه يُمثل خط الدفاع الفعلي الذي يفصل بين السلامة والخطر في البيئات الأمنية الحساسة، إذ إن أي ثغرة في الالتزام قد تتحول إلى مدخل لاختراق أمني تتجاوز تكاليفه ما تم استثماره في بناء المنظومة الأمنية برمتها. وفي قطاع الطيران تحديدًا، تتضاعف هذه الأهمية لأن المخالفات قد تتسبب في كوارث إنسانية ومادية واسعة النطاق، فضلًا عن تداعياتها على السمعة الوطنية والثقة الدولية بالقطاع.

وتشير العتيبي (2021) إلى أن أهمية الالتزام تتمحور حول عدة جوانب جوهرية، أولها أنه يُسهم في الحد من المخاطر الجماعية التي تتجم عن السلوكيات الفردية غير المنضبطة، وثانيها أنه يُعزز ثقة الجمهور بالجهات المعنية ويرفع من شرعيتها أمام المجتمع، وثالثها أنه يُعبر عن مستوى نضج الوعي المدني والمسؤولية الفردية لدى الأفراد، ورابعها أنه يُسهم في تحقيق الأهداف العامة التي وُضعت الإجراءات لتحقيقها، وخامسها أنه يُجسد الترجمة العملية للقيم التنظيمية والمجتمعية.

ومن منظور أمن المعلومات، يطرح (Greulich et al. 2024) أن أهمية الالتزام تتجلى في كونه يُحقق التوازن بين متطلبات الأمن وبين كفاءة العمل، إذ إن المنظمات التي يلتزم فيها العاملون بالسياسات الأمنية تكون أقل عرضة للاختراقات والحوادث، كما تكون أكثر قدرة على الحفاظ على استمرارية عملياتها. ويُضيف أن أهمية الالتزام تتبع أيضًا من كونه مؤشرًا على نضج الثقافة التنظيمية وعلى جودة العلاقة بين الإدارة والعاملين، إذ إن الالتزام الذي يتشكّل عبر الثقة يكون أكثر استدامة من الالتزام القائم على الإلزام والعقوبات وحدها.

وتُكمّل (Isaeva et al. (2025) هذا الطرح حين تُؤكد أن أهمية تعزيز الالتزام تتجلى في الحد من حالات عدم الامتثال التي قد تُكلّف المنظمات خسائر فادحة، وفي بناء بيئة عمل مستقرة تسودها القواعد الواضحة، وفي توفير معايير موضوعية لتقييم الأداء، وفي تعزيز قدرة المنظمة على الاستجابة للأزمات بفاعلية. ويُبرز (Adenigbo (2024 أهمية أخرى للالتزام تتعلق ببناء الثقافة الأمنية في المطارات، إذ إن مستوى الالتزام لدى العاملين يُعدّ مؤشرًا حقيقيًا على نضج هذه الثقافة، كما أنه يُساهم في انتقال السلوكيات الإيجابية بين العاملين عبر آلية القدوة والمحاكاة.

ومن جانبه، يُشير (Houston et al. (2025 إلى أن أهمية الالتزام في بيئة المطارات تتجاوز البُعد الفردي إلى البُعد المنظومي، إذ إن المطار يعمل كمنظومة متكاملة، وأي خلل في حلقة من حلقات الالتزام قد يُؤثر على المنظومة بأكملها، وهو ما يجعل الالتزام مسؤولية جماعية يُساهم كل فرد في تحقيقها. كما تكتسب أهمية الالتزام بُعدًا قانونيًا، إذ إن المخالفات قد تُرتب مسؤوليات قانونية على الأفراد والمنظمات، وقد تُؤدي إلى عقوبات إدارية وقانونية ومالية كبيرة.

وعلى صعيد أمن المعلومات السيبراني، يطرح (Ugbebor et al. (2024 أن أهمية تقليل المخالفات في هذا المجال تتعاضد في ظل التحول الرقمي، إذ إن الخطأ البشري يُعدّ السبب الرئيس في معظم الحوادث السيبرانية، وأن الاستثمار في تعزيز الالتزام يُحقق عائداً مرتفعاً مقارنة بتكلفة معالجة الحوادث الأمنية. ويُكمّل (Alkhazi et al. (2022 هذا الطرح حين يُشير إلى أن تعزيز الالتزام يتطلب تدخلات شاملة على مستويات المعرفة والاتجاه والسلوك، وأن أهمية ذلك تتجلى في تحويل الأمن من مسؤولية قسم تخصصي إلى ثقافة عامة في المنظمة.

ومن منظور تنظيمي شامل، تُبرز منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) أن أهمية الالتزام بالإجراءات الأمنية في المطارات تتجلى في تحقيق الامتثال للمعايير الدولية، وفي حماية المنظومة الأمنية الوطنية للطيران، وفي تعزيز التعاون الدولي في مجال أمن الطيران، وفي حماية سمعة الدولة على الصعيد الدولي. ويُضاف إلى ذلك أن أهمية الالتزام في السياق السعودي ترتبط بمستهدفات رؤية المملكة 2030 (د.ت) التي تسعى إلى رفع تنافسية قطاع الطيران السعودي، وهو ما لا يتحقق إلا بمستوى عالٍ من الانضباط التشغيلي في المطارات.

4.2.2 أهداف تعزيز الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

يستهدف تعزيز الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية تحقيق منظومة من الأهداف المتكاملة، التي تتوزع بين المستويين الوقائي والتطويري، والمستويين الفردي والمنظومي. وتطرح العتيبي (2021) جملة من الأهداف، تشمل: حماية المجتمع من المخاطر الناجمة عن عدم الالتزام، وتحقيق الانسجام بين السلوكيات الفردية والمتطلبات الجماعية، وترسيخ قيم المسؤولية المدنية، ودعم جهود الجهات المعنية في تحقيق أهدافها، وبناء وعي جماعي بأهمية الإجراءات، وتعزيز الشعور بالأمان لدى أفراد المجتمع.

ويُقدّم Greulich et al. (2024) جملة من الأهداف الأمنية المرتبطة بتعزيز الالتزام، تتمثل في: حماية أصول المنظمة المعلوماتية من التهديدات، وتقليل احتمالات وقوع الاختراقات الأمنية، وضمان استمرارية الأعمال في ظل بيئة تهديدات متطورة، وبناء ثقة المستفيدين بمستوى الأمن في المنظمة، وتوفير بيئة عمل آمنة للعاملين، وتعزيز كفاءة العمليات من خلال توحيد الممارسات.

أما Isaeva et al. (2025) فتطرح أهدافاً تتعلق بمعالجة عدم الامتثال، تشمل: الكشف المبكر عن مظاهر عدم الامتثال قبل أن تتحول إلى مشكلات كبرى، وفهم العوامل المؤدية إلى الانحراف عن المعايير، وتصميم تدخلات فاعلة لمعالجة هذه العوامل، وتوظيف العقوبات والتدريب بشكل متوازن، وبناء ثقافة الامتثال الطوعي القائم على الاقتناع. ومن منظور بناء الثقافة الأمنية، يُحدّد Adenigbo (2024) أهدافاً نوعية، تشمل: ترسيخ القيم الأمنية في الهوية التنظيمية، وتحويل الالتزام من سلوك فردي إلى ممارسة جماعية، وبناء آليات للتعزيز المستمر للسلوكيات الإيجابية، وتطوير القدرات القيادية في مجال الأمن، وتعزيز التواصل الأمني داخل المنظمة.

وفي السياق التشغيلي للمطارات، يُحدّد Houston et al. (2025) أهدافاً تتعلق بتحسين الالتزام بقواعد أمن المطارات، تشمل: رفع كفاءة العمليات الأمنية، وتقليل أوقات الاستجابة للحوادث، وضمان مطابقة الأداء للمعايير الدولية، وتوفير بيئة آمنة للمسافرين والعاملين، وتعزيز التنسيق بين الجهات المختلفة في المطار. ومن جانبه، يُضيف Ugbebor et al. (2024) أهدافاً تتعلق بالأمن السيبراني، تتمثل في: تقليل الحوادث الأمنية الناجمة عن الخطأ البشري، ورفع الوعي السيبراني لدى العاملين، وبناء قدرات الاستجابة للحوادث السيبرانية، وحماية بيانات المنظمة والمستفيدين، وتحقيق الامتثال للمتطلبات التنظيمية.

ويطرح Alkhazi et al. (2022) أهدافاً متعلقة بأبعاد الالتزام الثلاثة، تشمل: رفع مستوى المعرفة الأمنية لدى العاملين، وتشكيل اتجاهات إيجابية نحو الأمن، وتعديل السلوكيات لتتوافق مع المعايير، وبناء

جسور بين هذه الأبعاد الثلاثة بحيث تتعزز بعضها البعض. ومن منظور نظري، تُتيح نظرية السلوك المخطط لـ (Ajzen 1991) صياغة أهداف نفسية - سلوكية للتدخلات الرامية إلى تعزيز الالتزام، تشمل: تعديل الاتجاهات نحو السلوك الأمني، وتشكيل معايير ذاتية إيجابية، وتعزيز إدراك العاملين لقدرتهم على الالتزام، وتقوية النية السلوكية تجاه الإجراءات، وترجمة هذه النية إلى سلوك فعلي. وتُكمل منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) د.ت (هذه الأهداف بأهداف منظومية تتعلق ببناء الثقافة الأمنية في الطيران، تشمل: ترسيخ الوعي الأمني على جميع المستويات، وتعزيز القيادة الأمنية، وبناء آليات للتعليم المستمر من الحوادث، وتطوير منظومة قياس وتقييم متكاملة.

5.2.2 أبعاد الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

تم تحديد أبعاد الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية في الدراسة الحالية بناءً على ما طُرح في دراسة العتيبي (2021) ودراسة (Greulich et al. 2024) ودراسة Alkhazi et al. (2022)، إلى جانب الإطار الذي تقدمه منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) في معاييرها لأمن الطيران، وما طرحه (Adenigbo 2024) في سياق الثقافة الأمنية للمطارات. وعلى الرغم من أن المتغير التابع في هذه الدراسة يُقاس باعتباره محوراً أحادياً، إلا أن استعراض أبعاده النظرية يُسهم في فهم مكوناته العميقة وفي تفسير نتائج قياسه. وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه الأبعاد.

البُعد الأول: المطابقة السلوكية للإجراءات

يُمثل هذا البُعد جوهر مفهوم الالتزام، إذ يُعبّر عن مدى تطابق سلوك الفرد الفعلي مع الإجراءات التشغيلية القياسية المعتمدة في المنظمة. وتُشير العتيبي (2021) إلى أن المطابقة السلوكية لا تعني التطبيق الحرفي الجامد للقواعد، بل تعني الالتزام بجوهرها وروحها مع القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة دون الإخلال بالمتطلبات الأساسية. وفي السياق الأمني، تكتسب المطابقة السلوكية أهمية خاصة، إذ إن الانحراف عن الإجراءات حتى لو بدا بسيطاً قد يُفضي إلى ثغرات أمنية خطيرة. ويُضيف (Houston et al. 2025) أن المطابقة السلوكية في المطارات تتطلب توازناً دقيقاً بين الانضباط بالإجراءات وبين المرونة في التعامل مع المواقف الاستثنائية، وأن تدريب العاملين على هذا التوازن يُعدّ من أهم تحديات تعزيز الالتزام.

البُعد الثاني: المواظبة والاستمرارية

لا يكفي أن يلتزم الفرد بالإجراءات في بعض المواقف ويُهمل ذلك في مواقف أخرى، بل يُشترط أن يكون الالتزام مستمرًا ومنتظمًا في جميع المواقف. ويُشير (Greulich et al. (2024 إلى أن المواظبة على الالتزام تُمثل التحدي الحقيقي، إذ إن العاملين قد يلتزمون بدقة في الأيام الأولى بعد التدريب أو في المراحل التي يكون فيها الإشراف مكثفًا، ثم تتراجع درجة الالتزام مع مرور الوقت. ويتطلب تعزيز هذا البُعد آليات للمتابعة المستمرة والتذكير الدوري وتقديم التعزيز الإيجابي للسلوكيات الملتزمة. وتُكمل Isaeva et al. (2025) هذا الطرح حين تُشير إلى أن المواظبة تتأثر بعوامل عدة، منها وضوح العقوبات وعدالتها، وفعالية برامج التدريب التنشيطي، ومستوى الدعم الإداري.

البُعد الثالث: المعرفة بالإجراءات والوعي بأهميتها

يُمثل البُعد المعرفي أساسًا لا يمكن الاستغناء عنه في تشكيل سلوك الالتزام، إذ لا يُمكن للفرد أن يلتزم بإجراءات لا يعرفها أو لا يفهم مبرراتها. ويُشير (Alkhazi et al. (2022 إلى أن المعرفة الأمنية تشمل مستويين: المعرفة الإجرائية التي تتعلق بكيفية تنفيذ الإجراءات، والمعرفة المفاهيمية التي تتعلق بفهم مبررات هذه الإجراءات وأثرها على المنظومة الأمنية. ويُحقق المستوى الثاني التزامًا أكثر عمقًا واستدامة من المستوى الأول. ويُضيف (Ugbebor et al. (2024 أن الوعي بأهمية الإجراءات يُمثل المحرك الداخلي للسلوك الملتزم، إذ إن الفرد الذي يفهم العواقب المحتملة لعدم الالتزام يكون أكثر ميلًا إلى التطبيق الدقيق.

البُعد الرابع: الاتجاه الإيجابي نحو الإجراءات

يتجاوز هذا البُعد المعرفة إلى المستوى العاطفي والقيمي، إذ يُعبّر عن مدى تقبّل الفرد للإجراءات وقناعته بأهميتها وعدالتها. ووفقًا لنظرية السلوك المخطط لـ (Ajzen (1991، يُمثل الاتجاه أحد المحددات الرئيسية للنية السلوكية التي تقود إلى السلوك الفعلي. ويُشير (Alkhazi et al. (2022 إلى أن تشكيل الاتجاه الإيجابي يتطلب مشاركة العاملين في وضع الإجراءات أو على الأقل في فهم مبرراتها، وتوفير قنوات للتعبير عن الملاحظات والاقتراحات، وضمان أن تكون الإجراءات معقولة وقابلة للتطبيق.

البُعد الخامس: تقليل الانحرافات والمخالفات

يُمثل هذا البُعد الوجه السلبي للالتزام، إذ يُقاس مستوى الالتزام أيضًا من خلال مستوى المخالفات. ويُشير (Ugbebor et al. (2024 إلى أن المخالفات التشغيلية تنتوع بين مخالفات ناتجة عن الجهل بالإجراءات، ومخالفات ناتجة عن الإهمال، ومخالفات متعمدة، ولكل نوع منها أسبابه ومعالجته المختلفة.

وتُسهم برامج التدريب الفعّالة في تقليل النوع الأول، فيما تتطلب الأنواع الأخرى تدخلات تشمل المتابعة والإشراف والعقوبات. ويُضيف (Houston et al. (2025 أن تقليل المخالفات في بيئة المطارات يتطلب نظامًا متكاملًا للرصد والتحليل، يُتيح تحديد أنماط المخالفات وأسبابها وتصميم تدخلات مستهدفة لمعالجتها.

البُعد السادس: الثقافة الأمنية الداعمة للالتزام

يُمثّل هذا البُعد السياق التنظيمي الذي يتشكّل فيه سلوك الالتزام، إذ إن الالتزام لا يتشكّل في فراغ بل ضمن ثقافة تنظيمية تُعزّزه أو تُضعفه. ويُشير (Adenigbo (2024 إلى أن الثقافة الأمنية في المطارات تتضمن عناصر عدة منها: القيم المشتركة بين العاملين، والممارسات اليومية، والقصص والرموز التي تُعبّر عن الهوية الأمنية للمنظمة، والقيادة التي تُجسّد هذه القيم. ويُكمّل ذلك ما تطرحه منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) د.ت (من أن الثقافة الأمنية هي البيئة التي تجعل الالتزام بالإجراءات سلوكًا تلقائيًا لا يحتاج إلى رقابة مكثفة. ويُضاف إلى ذلك أن الثقافة الأمنية تتشكّل عبر الزمن من خلال التراكم التدريجي للممارسات والخبرات، وأن تطويرها يتطلب جهدًا قياديًا وإداريًا متواصلًا.

6.2.2 المداخل النظرية المفسّرة للالتزام بالإجراءات

يستند مفهوم الالتزام بالإجراءات إلى عدة مداخل نظرية تُسهم في تفسيره. أولها نظرية السلوك المخطط لـ (Ajzen (1991، التي تُعدّ من أكثر الأطر استخدامًا في تفسير سلوك الالتزام، إذ تُحلّل السلوك إلى ثلاثة محددات: الاتجاه نحو السلوك، والمعايير الذاتية، والتحكم السلوكي المُدرَك، التي تتفاعل لتتشكّل النية السلوكية التي تقود إلى السلوك الفعلي. وتُتيح هذه النظرية أساسًا تحليليًا قويًا لفهم العوامل المؤثرة في الالتزام وتصميم التدخلات اللازمة لتعزيزه. وثانيها نظرية رأس المال البشري لـ (Becker (1964، التي تُفسّر كيف يُسهم الاستثمار في تنمية الأفراد عبر التدريب في رفع مستوى التزامهم بالإجراءات بحكم اكتسابهم لمهارات ومعارف تجعلهم أكثر قدرة على الفهم والتطبيق. وثالثها مدخل المنظمة المتعلمة لـ (Senge (1990، الذي يُسهم في تفسير كيف تتشكّل ثقافة الالتزام في المنظمات التي تتبنى التعلم المستمر، إذ يتم التعلم من المخالفات وتحويلها إلى فرص لتطوير الإجراءات وتعزيز الالتزام.

7.2.2 العوامل المؤثرة في الالتزام بالإجراءات

تتعدد العوامل المؤثرة في الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات، وتتوزع بين عوامل فردية وتنظيمية وبيئية. وعلى المستوى الفردي، تُشير العتيبي (2021) إلى أن الالتزام يتأثر بخصائص الفرد الديموغرافية، ومستوى وعيه، ودرجة شعوره بالمسؤولية، ومستوى ثقته في الجهات المُصدرة للإجراءات. وعلى المستوى التنظيمي، يُبرز Greulich et al. (2024) أن الالتزام يتأثر بمستوى الثقة في الممارسات الأمنية التنظيمية، وبفاعلية التقنيات الأمنية المستخدمة، وبجودة القيادة الأمنية، وبمستوى الدعم الإداري للسلوكيات الملزمة. وعلى المستوى البيئي، تُشير Isaeva et al. (2025) إلى أن الالتزام يتأثر بمنظومة العقوبات والحوافز، وبمستوى الإشراف والرقابة، وبفاعلية برامج التدريب التنشيطي، وبخصائص بيئة العمل المادية. ويُضاف إلى ذلك ما يطرحه Adenigbo (2024) من أن الثقافة الأمنية السائدة في المنظمة تُعدّ من أهم العوامل المُشكّلة للالتزام على المدى البعيد.

8.2.2 الدراسات السابقة ذات الصلة بالمتغير التابع

تناولت العتيبي (2021) موضوع الالتزام بالإجراءات من خلال دراسة المواطنة ودرجة الالتزام بالإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كورونا، معتمدة إطارًا يربط بين الوعي المدني والسلوك الامتثالي، وطبّقت دراستها في مدينة الرياض، واستخدمت متغيرات تتعلق بمستوى المواطنة وأبعاد الالتزام بالإجراءات، وقاستها عبر مؤشرات إدراكية. وتستفيد الدراسة الحالية من هذا الإطار في صياغة تعريف الالتزام وتحديد محدداته.

وعالج Greulich et al. (2024) موضوع الالتزام بالسياسات الأمنية من زاوية الآثار المتباينة للثقة في الممارسات الأمنية التنظيمية والتقنيات الحامية، متبّين إطارًا يربط بين الثقة كمتغير وسيط والامتثال كمتغير تابع، وطبّقوا الدراسة في سياق أنظمة المعلومات، واستخدموا متغيرات تتعلق بأبعاد الثقة ومحاور الامتثال. وتُفيد الدراسة الحالية من هذا الطرح في فهم دور الثقة في تشكيل سلوك الالتزام.

وتناول Isaeva et al. (2025) موضوع عدم الامتثال لسياسات أمن المعلومات من زاوية تأثير العقوبات والتدريب، معتمدين إطارًا يربط بين هذين المتغيرين كمتغيرات مستقلة وعدم الامتثال كمتغير تابع، وطبّقوا الدراسة في المنظمات العامة، واستخدموا متغيرات تتعلق بأبعاد العقوبات وعناصر التدريب. وتستفيد الدراسة الحالية من هذا الإطار في فهم دور التدريب في تعزيز الالتزام.

كما عالج (Houston et al. (2025) موضوع تحسين الالتزام بقواعد وأنظمة أمن المطارات ضمن تقرير متخصص صادر عن تحالف السماء الآمنة، اعتمد إطارًا تطبيقيًا يربط بين خصائص بيئة المطار ومستوى الالتزام، وتناول متغيرات تتعلق بالعوامل الفردية والتنظيمية المؤثرة في الالتزام. وتُفيد الدراسة الحالية من هذا الطرح في تحديد أبعاد الالتزام في بيئة المطارات تحديدًا.

وتناول (Alkhazi et al. (2022) موضوع أثر أساليب التدريب على المعرفة والاتجاه والسلوك في مجال الوعي بأمن المعلومات، معتمدين إطارًا ثلاثي الأبعاد للسلوك الأمني، وطبقوا الدراسة في سياق متعدد، واستخدموا متغيرات تتعلق بأساليب التدريب وأبعاد الوعي الثلاثة. وتستفيد الدراسة الحالية من هذا الإطار في تحديد أبعاد الالتزام النظرية. أما (Adenigbo (2024) فقد تناول تقييم الثقافة الأمنية في مطارات نيجيريا، معتمدًا إطارًا يربط بين عناصر الثقافة الأمنية وسلوكيات الالتزام، وطبق دراسته في سياق المطارات النيجيرية، واستخدم متغيرات تتعلق بأبعاد الثقافة الأمنية ومؤشراتها. وتستفيد الدراسة الحالية من هذا الإطار في تصور البعد الثقافي للالتزام في بيئة المطارات.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 تمهيد

يُعدّ هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، إذ يُمثّل الإطار المنهجي الذي تستند إليه عملية البحث في معالجة المشكلة محل الدراسة، والتحقق من فرضياتها، والإجابة عن تساؤلاتها. ويتناول هذا الفصل عرضًا تفصيليًا للمنهج العلمي المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينته، والأداة المستخدمة في جمع البيانات وإجراءات بنائها، وخصائصها السيكمترية من حيث الصدق والثبات، إلى جانب مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ويهدف الفصل في مجمله إلى توضيح الإجراءات المنهجية التي اتبعها الباحث في تنفيذ دراسته الميدانية المتعلقة بأثر التدريب الأمني الدوري بأبعاده الأربعة على الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي، بما يُتيح الحكم على مدى دقة الإجراءات المتبعة وموضوعية النتائج المستخلصة.

2.3 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره أنسب المناهج العلمية لطبيعة المشكلة محل البحث وأهدافها، إذ يُتيح هذا المنهج وصف الظاهرة موضوع الدراسة وصفًا دقيقًا، وجمع البيانات المتعلقة بها من مصادرها الأولية، وتحليلها تحليلًا كميًا للوصول إلى استنتاجات يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. وقد جمعت الدراسة بين شقين متكاملين؛ الشق النظري الذي اعتمد على المسح المكتبي للأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، بهدف بناء الإطار النظري وصياغة الفرضيات، والشق الميداني الذي اعتمد على جمع البيانات من مفردات العينة عبر أداة الاستبانة، ثم معالجتها إحصائيًا لاختبار الفرضيات والإجابة عن تساؤلات الدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع منسوبي الأمن العاملين في مطار البحر الأحمر الدولي بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم وفقًا لإحصاءات الإدارة المعنية بالمطار (320) موظفًا وموظفة، يتوزعون على مختلف المستويات الوظيفية والتخصصات الأمنية داخل المطار.

4.3 عينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل عادل لمختلف فئات مجتمع الدراسة. وبتطبيق معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة عند مستوى ثقة (95%) ونسبة خطأ (5%)، تم تحديد حجم العينة المناسب بـ (175) مفردة. وقد قام الباحث بتوزيع (190) استبانة لضمان الحصول على العدد المطلوب من الاستبانات الصالحة للتحليل، استُرد منها (182) استبانة، أُستبعد منها (7) استبانات لعدم اكتمال البيانات أو لوجود نمط إجابة موحد، ليُصبح العدد النهائي للاستبانات الصالحة للتحليل (175) استبانة، بمعدل استجابة بلغ (92.1%)، وهي نسبة مرتفعة تُعزز من موثوقية النتائج.

جدول (3 - 1): توزيع استبانات الدراسة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	190	الاستبانات الموزعة
95.8%	182	الاستبانات المستردة
3.7%	7	الاستبانات المستبعدة
92.1%	175	الاستبانات الصالحة للتحليل

5.3 أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، نظرًا لملاءمتها لطبيعة الدراسة وحجم العينة المستهدفة، ولما تتيحه من إمكانية الحصول على بيانات كمية قابلة للمعالجة الإحصائية. وقد تم بناء الاستبانة بالاستناد إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وتكوّنت من ثلاثة أقسام رئيسة على النحو الآتي:

- **القسم الأول:** البيانات الديموغرافية، ويتضمن أربعة متغيرات هي: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** المتغير المستقل (التدريب الأمني الدوري)، ويتكوّن من أربعة أبعاد تشمل (16) فقرة موزعة بالتساوي، بواقع أربع فقرات لكل بُعد، وذلك على النحو الآتي: المحتوى التدريبي (الفقرات 1-16)

4)، وكفاءة المدربين (الفقرات 5-8)، والتقييم المستمر (الفقرات 9-12)، والمحاكاة العملية (الفقرات 13-16).

■ **القسم الثالث: المتغير التابع (الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية)**، وهو محور أحادي يتكوّن من (10) فقرات تقيس مستوى التزام منسوبي الأمن بالإجراءات التشغيلية ومدى تقليل المخالفات.

وقد استُخدم مقياس ليكرت الخماسي للاستجابة على فقرات القسمين الثاني والثالث، بحيث تتدرج الاستجابات من (موافق بشدة = 5) إلى (غير موافق بشدة = 1)، وتم تحديد فئات المقياس بناءً على طول الفئة المحسوب ($0.80 = 5 \div 4$)، فجاءت المستويات على النحو الآتي: من 1.00 إلى أقل من 1.80 (منخفض جدًّا)، ومن 1.80 إلى أقل من 2.60 (منخفض)، ومن 2.60 إلى أقل من 3.40 (متوسط)، ومن 3.40 إلى أقل من 4.20 (مرتفع)، ومن 4.20 إلى 5.00 (مرتفع جدًّا).

6.3 صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال والموارد البشرية وأمن الطيران، بلغ عددهم (9) محكمين، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى ملاءمة الفقرات للأبعاد التي تنتمي إليها، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى تغطية الفقرات لمحاوَر الدراسة. وقد أُجريت التعديلات المقترحة من قِبَل المحكمين على بعض الفقرات بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، حتى استقرت الاستبانة على صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكوّنة من (30) مفردة من خارج عينة الدراسة الأصلية. وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (3 - 2): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحتوى التدريبي	1	0.812	0.000
	2	0.785	0.000
	3	0.847	0.000
	4	0.793	0.000
كفاءة المدربين	5	0.821	0.000
	6	0.864	0.000
	7	0.798	0.000
	8	0.836	0.000
التقييم المستمر	9	0.776	0.000
	10	0.832	0.000
	11	0.819	0.000
	12	0.804	0.000
المحاكاة العملية	13	0.858	0.000
	14	0.827	0.000
	15	0.791	0.000
	16	0.843	0.000
الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات	17	0.762	0.000
	18	0.815	0.000
	19	0.788	0.000
	20	0.829	0.000
	21	0.796	0.000
	22	0.841	0.000
	23	0.773	0.000
	24	0.808	0.000

0.000	0.824	25	
0.000	0.787	26	

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جاءت دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوح قيمها بين (0.762) و(0.864)، مما يدل على تمتع فقرات الاستبانة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

الصدق البنائي

تم التحقق من الصدق البنائي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (3 - 3): معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والدرجة الكلية له

البعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمتغير المستقل	مستوى الدلالة
المحتوى التدريبي	0.876	0.000
كفاءة المدربين	0.891	0.000
التقييم المستمر	0.853	0.000
المحاكاة العملية	0.882	0.000

يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والدرجة الكلية له جاءت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، وتراوح بين (0.853) و(0.891)، مما يدل على الصدق البنائي لأداة الدراسة.

7.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، إلى جانب طريقة التجزئة النصفية، وذلك على بيانات العينة الاستطلاعية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (3 - 4): معاملات ثبات أداة الدراسة

البُعد / المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية
المحتوى التدريبي	4	0.847	0.832
كفاءة المدربين	4	0.876	0.861
التقييم المستمر	4	0.831	0.819
المحاكاة العملية	4	0.864	0.847
المتغير المستقل ككل	16	0.918	0.903
الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات	10	0.892	0.878
الاستبانة ككل	26	0.934	0.921

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة، إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (0.934)، وهي قيمة مرتفعة جدًا تدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

8.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (3 - 5): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) المحتوى التدريبي	1					
(2) كفاءة المدربين	0.624**	1				
(3) التقييم المستمر	0.587**	0.652**	1			
(4) المحاكاة العملية	0.612**	0.638**	0.671**	1		
(5) التدريب الأمني الدوري (ككل)	0.836**	0.861**	0.847**	0.869**	1	

1	0.812**	0.748**	0.697**	0.724**	0.683**	(6)الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات
---	---------	---------	---------	---------	---------	--

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

يتضح من مصفوفة الارتباط وجود علاقات ارتباط طردية موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين جميع أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع. فقد تراوحت معاملات الارتباط بين أبعاد التدريب الأمني الدوري والالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات بين (0.683) و(0.748)، وهي قيم تعكس علاقة ارتباط قوية. كما جاء معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتدريب الأمني الدوري والمتغير التابع (0.812)، وهي قيمة مرتفعة. كذلك تراوحت معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل ذاتها بين (0.587) و(0.671)، وهي قيم متوسطة إلى مرتفعة لا تصل إلى حد التداخل الذي يستوجب القلق من مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة، مما يدل على أن كل بُعد يقيس جانباً مستقلاً نسبياً من جوانب التدريب الأمني الدوري.

9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الدراسة في تحليل بياناتها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إصداره الأحدث، وتم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأهداف الدراسة وفرضياتها، وذلك على النحو الآتي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية، وتحديد توزيع المبحوثين وفقاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لقياس استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة، وتحديد مستوى كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، وترتيب الفقرات وفقاً لأهميتها النسبية.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وحساب مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس ثبات أداة الدراسة وتحديد درجة الاتساق الداخلي بين فقراتها.
- معامل التجزئة النصفية (Split-Half): للتحقق من ثبات الأداة بطريقة مكتملة لمعامل ألفا كرونباخ.

- اختبار التوزيع الطبيعي: (Kolmogorov-Smirnov) للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات قبل تطبيق الأساليب الإحصائية البارامترية.
- معامل تضخم التباين (VIF) ومعامل التباين المسموح (Tolerance) للتحقق من خلو البيانات من مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بأثر كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بأثر أبعاد التدريب الأمني الدوري مجتمعة على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية.
- اختبار (t-test) للعينات المستقلة: للكشف عن الفروق في استجابات المبحوثين تبعًا لمتغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات المبحوثين تبعًا لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي.

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.4 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال ثلاثة محاور رئيسية. يتناول المحور الأول تحليل البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، فيما يتناول المحور الثاني التحليل الوصفي لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، أما المحور الثالث فيتناول اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية باستخدام أساليب الانحدار المناسبة.

2.4 تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

جدول (4 - 1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	138	78.9%
أنثى	37	21.1%
المجموع	175	100%

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة (78.9%)، في حين بلغت نسبة الإناث (21.1%)، ويُعزى ذلك إلى طبيعة العمل في الأمن بالمطارات التي تتطلب جهداً بدنياً ومواصفات مهنية تتلاءم في الغالب مع طبيعة العمل الميداني، فضلاً عن أن الذكور يُمثلون الغالبية العاملة في هذا القطاع تاريخياً.

جدول (4 - 2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	28	16.0%
دبلوم	49	28.0%

بكالوريوس	84	48.0%
دراسات عليا	14	8.0%
المجموع	175	100%

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة من أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة (48.0%)، يليهم حملة الدبلوم بنسبة (28.0%)، ثم حملة الثانوية فأقل بنسبة (16.0%)، وأخيراً حملة الدراسات العليا بنسبة (8.0%). ويعكس هذا التوزيع ارتفاع المستوى التعليمي لمنسوبي الأمن بالمطار، وهو ما يتسق مع توجهات قطاع الطيران السعودي نحو رفع مستوى الكفاءات البشرية.

جدول (4 - 3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	42	24.0%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	67	38.3%
من 10 إلى أقل من 15 سنة	41	23.4%
15 سنة فأكثر	25	14.3%
المجموع	175	100%

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين (5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة (38.3%)، يليهم من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة (24.0%)، ثم من لديهم خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة (23.4%)، وأخيراً من لديهم خبرة 15 سنة فأكثر بنسبة (14.3%). ويشير هذا التوزيع إلى تنوع الخبرات بين أفراد العينة، مع غلبة الفئة المتوسطة الخبرة، وهو ما يُعزّز من موثوقية الاستجابات.

جدول (4 - 4): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
موظف تنفيذي	96	54.9%
مشرف	47	26.9%
رئيس قسم	22	12.6%

5.7%	10	مدير إدارة
100%	175	المجموع

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة من فئة الموظفين التنفيذيين بنسبة (54.9%)، يليهم المشرفون بنسبة (26.9%)، ثم رؤساء الأقسام بنسبة (12.6%)، وأخيراً مديرو الإدارات بنسبة (5.7%). ويعكس هذا التوزيع الهرم الإداري الطبيعي في الأمن بالمطار.

3.4 التحليل الوصفي لاستجابات أفراد العينة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة على فقرات كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك على النحو الآتي:

البُعد الأول: المحتوى التدريبي

جدول (4 - 5): التحليل الوصفي لفقرات بُعد المحتوى التدريبي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الترتيب
1	يُغطي المحتوى التدريبي الجوانب النظرية والعملية المتعلقة بأمن الطيران	4.18	0.682	83.6%	مرتفع	2
2	يتم تحديث المحتوى التدريبي بشكل دوري بما يواكب المستجدات الأمنية	4.07	0.731	81.4%	مرتفع	3
3	يتناسب المحتوى التدريبي مع طبيعة المهام الأمنية في المطار	4.24	0.654	84.8%	مرتفع جداً	1
4	يُراعي المحتوى التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين من حيث المستوى الوظيفي	3.96	0.789	79.2%	مرتفع	4

المتوسط العام للبعد	4.11	0.612	82.2%	مرتفع
---------------------	------	-------	-------	-------

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام للبعد المحتوى التدريبي بلغ (4.11) بانحراف معياري (0.612) وأهمية نسبية (82.2%)، وهو مستوى مرتفع، مما يُشير إلى أن منسوبي الأمن يرون أن المحتوى التدريبي المُقدّم يتسم بالجودة والملاءمة لمتطلبات عملهم. وقد جاءت الفقرة الثالثة في المرتبة الأولى، فيما جاءت الفقرة المتعلقة بمراعاة الفروق الفردية في المرتبة الأخيرة، وهو ما يُشير إلى ضرورة الاهتمام بتخصيص المحتوى وفقاً لخصائص المتدربين.

البعد الثاني: كفاءة المدربين

جدول (4 - 6): التحليل الوصفي لفقرات بُعد كفاءة المدربين

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الترتيب
5	يتمتع المدربون بخبرة تخصصية في مجال أمن الطيران	4.31	0.628	86.2%	مرتفع جداً	1
6	يملك المدربون مهارات تربوية فعّالة في إيصال المعلومة	4.09	0.714	81.8%	مرتفع	3
7	يربط المدربون بين المحتوى النظري والتطبيقات الميدانية	4.21	0.667	84.2%	مرتفع جداً	2
8	يُتاح للمدربين الإلمام بالمعايير الدولية في أمن الطيران	4.02	0.748	80.4%	مرتفع	4
المتوسط العام للبعد		4.16	0.596	83.2%	مرتفع	

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لبُعد كفاءة المدربين بلغ (4.16) بانحراف معياري (0.596) وأهمية نسبية (83.2%)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على الرضا العام لدى المتدربين عن مستوى كفاءة المدربين. وقد جاءت الفقرة الخامسة المتعلقة بالخبرة التخصصية للمدربين في المرتبة الأولى، فيما جاءت الفقرة المتعلقة بالإلمام بالمعايير الدولية في المرتبة الأخيرة.

البُعد الثالث: التقييم المستمر

جدول (4 - 7): التحليل الوصفي لفقرات بُعد التقييم المستمر

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الترتيب
9	يتم إجراء تقييمات دورية لقياس مدى استيعاب المتدربين للمحتوى	4.05	0.703	81.0%	مرتفع	2
10	تُستخدم أدوات تقييم متنوعة (اختبارات نظرية، تقييم أداء، ملاحظة ميدانية)	3.92	0.776	78.4%	مرتفع	3
11	تُوفّر تغذية راجعة فورية للمتدربين بشأن مستوى أدائهم	3.87	0.821	77.4%	مرتفع	4
12	يُستفاد من نتائج التقييم في تطوير البرامج التدريبية اللاحقة	4.13	0.679	82.6%	مرتفع	1
المتوسط العام للبُعد		3.99	0.638	79.8%	مرتفع	

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لبُعد التقييم المستمر بلغ (3.99) بانحراف معياري (0.638) وأهمية نسبية (79.8%)، وهو مستوى مرتفع، وإن كان أقل من البعدين السابقين. وقد جاءت الفقرة الثانية عشرة المتعلقة بالاستفادة من نتائج التقييم في المرتبة الأولى، فيما جاءت الفقرة المتعلقة بالتغذية الراجعة الفورية في المرتبة الأخيرة، مما يُشير إلى ضرورة تعزيز آليات التغذية الراجعة الفورية في البرامج التدريبية.

البُعد الرابع: المحاكاة العملية

جدول (4 - 8): التحليل الوصفي لفقرات بُعد المحاكاة العملية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الترتيب
13	تُحاكي السيناريوهات التدريبية المواقف الأمنية الواقعية في المطار	4.27	0.641	85.4%	مرتفع جدًا	1
14	تتضمن المحاكاة عنصر المفاجأة وعدم التنبؤ بالسيناريوهات	4.14	0.694	82.8%	مرتفع	3
15	تُتيح المحاكاة العملية فرصًا كافية للتطبيق والتكرار	4.02	0.737	80.4%	مرتفع	4
16	تُسهم المحاكاة العملية في تعزيز قدرات الاستجابة السريعة	4.23	0.658	84.6%	مرتفع جدًا	2
المتوسط العام للبُعد		4.17	0.604	83.4%	مرتفع	

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لبُعد المحاكاة العملية بلغ (4.17) بانحراف معياري (0.604) وأهمية نسبية (83.4%)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على أن المحاكاة العملية تحظى بتقدير عالٍ من قبل منسوبي الأمن، وذلك لأهميتها في إكسابهم المهارات التطبيقية اللازمة.

ملخص أبعاد المتغير المستقل (التدريب الأمني الدوري)

جدول (4 - 9): ملخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل

م	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الترتيب
1	المحاكاة العملية	4.17	0.604	83.4%	مرتفع	1
2	كفاءة المدربين	4.16	0.596	83.2%	مرتفع	2

3	مرتفع	82.2%	0.612	4.11	المحتوى التدريبي
4	مرتفع	79.8%	0.638	3.99	التقييم المستمر
مرتفع		82.2%	0.547	4.11	المتغير المستقل ككل

المتغير التابع: الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

جدول (4 - 10): التحليل الوصفي لفقرات المتغير التابع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الترتيب
17	ألتزم بتطبيق الإجراءات الأمنية المعتمدة في جميع المواقف	4.34	0.612	86.8%	مرتفع جدًا	1
18	أتعامل مع الإجراءات الأمنية بدقة دون الإخلال بأي منها	4.21	0.667	84.2%	مرتفع جدًا	3
19	أحرص على مراجعة الإجراءات بشكل دوري لضمان الالتزام بأحداثها	4.08	0.721	81.6%	مرتفع	5
20	أبادر إلى الإبلاغ عن أي مخالفات تشغيلية ألاحظها	4.16	0.684	83.2%	مرتفع	4
21	أتجنب الاجتهاد الشخصي في تطبيق الإجراءات خارج الصلاحيات المخولة	4.23	0.658	84.6%	مرتفع جدًا	2
22	أسهم في تعزيز ثقافة الالتزام بين زملائي في العمل	4.02	0.748	80.4%	مرتفع	7
23	ألتزم بمواعيد ومتطلبات تنفيذ الإجراءات التشغيلية	4.05	0.732	81.0%	مرتفع	6

24	أحرص على توثيق إجراءات العمل وفقاً للنماذج المعتمدة	3.94	0.776	78.8%	مرتفع	8
25	تتخفف لدي معدلات المخالفات التشغيلية مع مرور الوقت	3.89	0.802	77.8%	مرتفع	9
26	ألتزم بمعايير السلامة والأمن دون الحاجة إلى رقابة مستمرة	3.86	0.831	77.2%	مرتفع	10
المتوسط العام للمتغير التابع		4.08	0.581	81.6%	مرتفع	

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام للمتغير التابع بلغ (4.08) بانحراف معياري (0.581) وأهمية نسبية (81.6%)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على أن منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي يتمتعون بمستوى عالٍ من الالتزام بالإجراءات التشغيلية. وقد جاءت الفقرة السابعة عشرة المتعلقة بالالتزام بتطبيق الإجراءات في جميع المواقع في المرتبة الأولى، فيما جاءت الفقرة المتعلقة بالالتزام دون الحاجة إلى رقابة مستمرة في المرتبة الأخيرة، وهو ما يُشير إلى أن الالتزام التلقائي يحتاج إلى مزيد من التعزيز.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

التحقق من الفرضية الرئيسة

نص الفرضية الرئيسة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الأمني الدوري بأبعاده (المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والتقييم المستمر، والمحاكاة العملية) على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي".

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) بهدف قياس تأثير أبعاد التدريب الأمني الدوري (كعوامل مستقلة) على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية (كعامل تابع). وقد جاءت نتائج التحليل كما يلي:

جدول (4 - 11): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التدريب الأمني الدوري على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
(Constant)المقدار الثابت	0.487	2.964	0.003 **
المحتوى التدريبي	0.218	3.842	0.000 **
كفاءة المدربين	0.267	4.516	0.000 **
التقييم المستمر	0.184	3.157	0.002 **
المحاكاة العملية	0.312	5.428	0.000 **
معامل الارتباط = 0.847		معامل التحديد = 0.718	
قيمة الاختبار F = 108.276		القيمة الاحتمالية = 0.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (17) إلى وجود علاقة تأثيرية دالة إحصائياً بين أبعاد التدريب الأمني الدوري كمتغيرات مستقلة، والالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية كمتغير تابع. فقد بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة قدرها (0.718)، وهي نسبة مرتفعة تدل على أن (71.8%) من التباين في مستوى الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن يمكن تفسيره من خلال المتغيرات الأربعة المتعلقة بالتدريب الأمني الدوري، فيما يُعزى الباقي إلى عوامل أخرى لم تُدرج في النموذج. كما تُشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.847$) إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المدروسة. وتؤكد قيمة F المحسوبة (108.276) بمستوى دلالة (0.000) المعنوية الكلية للنموذج عند مستوى دلالة (0.01).

أما على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أن بُعد "المحاكاة العملية" هو الأكثر تأثيراً على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية، حيث بلغ معامل الانحدار له ($B = 0.312$)، وبلغت قيمة T (5.428) بدلالة معنوية عالية. ($\text{Sig.} = 0.000$) ويؤكد ذلك الدور الحاسم الذي تلعبه المحاكاة العملية في إكساب منسوبي الأمن المهارات التطبيقية اللازمة للتعامل مع المواقف الأمنية المختلفة، وفي بناء الاستجابات السلوكية التلقائية التي تنعكس على مستوى الالتزام.

كما أظهرت النتائج أن بُعد "كفاءة المدربين" يحتل المرتبة الثانية في التأثير ($B = 0.267$) بقيمة T (4.516) وبدلالة ($\text{Sig.} = 0.000$) ، وهو ما يعكس أهمية الكوادر التدريبية المتخصصة في إيصال المحتوى وترسيخ المعرفة الأمنية. ثم يأتي بُعد "المحتوى التدريبي" في المرتبة الثالثة ($B = 0.218$) بقيمة T (3.842) وبدلالة ($\text{Sig.} = 0.000$) ، مما يؤكد دور المحتوى المُحدَّث والشامل في تشكيل السلوك الملتزم. وأخيراً، أظهر بُعد "التقييم المستمر" أثراً دالاً إحصائياً ($B = 0.184$) بقيمة T (3.157) وبدلالة ($\text{Sig.} = 0.002$)، مما يُشير إلى أن تعزيز هذا البُعد عبر آليات تقييم أكثر شمولاً وفاعلية قد يُمثّل فرصة لتحسين متكامل في منظومة التدريب الأمني داخل المطار.

وبناءً على ذلك، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الرئيسة للدراسة، أي وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الأمني الدوري بأبعاده الأربعة على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي.

ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

نصها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحتوى التدريبي على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)

(Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 12): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المحتوى التدريبي على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباينANOVA				المتغير المستقل	المعاملاتCoefficient				
الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	المحتوى التدريبي	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
	0.683	0.466	1	151.064	0.000		0.648	0.053	0.683	12.291	0.000

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "المحتوى التدريبي" باعتباره أحد أبعاد التدريب الأمني الدوري على "الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (18)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.683$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.466$ ، مما يشير إلى أن (46.6%) من التباين في مستوى الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات يُمكن تفسيره من خلال متغير المحتوى التدريبي فقط، دون تدخل بقية الأبعاد الأخرى.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت (151.064) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يُعزّز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير ($B = 0.648$)، بقيمة ($T = 12.291$)، وهي أيضاً دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، مما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في جودة المحتوى التدريبي تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.648) في مستوى الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية، ضمن شروط النموذج. وبناءً على ذلك تُقبل الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية:

نصها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكفاءة المدربين على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 13): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كفاءة المدربين على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباينANOVA				المتغير المستقل	المعاملاتCoefficient				
الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	كفاءة المدرّبين	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
	0.724	0.524	1	190.652	0.000		0.706	0.051	0.724	13.807	0.000

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير "كفاءة المدربين" على "الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (19)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.724$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.524$ ، مما يُشير إلى أن (52.4%) من التباين في مستوى الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات يُمكن تفسيره من خلال متغير كفاءة المدربين منفردًا.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت (190.652) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يُعزّز من دلالة النموذج ككل.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير (B = 0.706)، بقيمة (13.807) T، وهي أيضًا دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، مما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في كفاءة المدربين تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.706) في مستوى الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية، ضمن شروط النموذج. وبناءً على ذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

نصها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتقييم المستمر على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 14): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التقييم المستمر على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

المعاملات Coefficient					المتغير المستقل	تحليل التباين ANOVA				ملخص النموذج	المتغير التابع
Sig. t	T	Beta	الخطأ المعياري	B	التقييم المستمر	Sig. F	F المحسوبة	درجة الحرية df	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات
0.000	12.787	0.697	0.050	0.634		0.000	163.515	1	0.486	0.697	

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير "التقييم المستمر" على "الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (20)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.697$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.486$ ، مما يُشير إلى أن (48.6%) من التباين في مستوى الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات يُمكن تفسيره من خلال متغير التقييم المستمر منفردًا.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت (163.515) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يُعزّز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير ($B = 0.634$)، بقيمة (12.787) T، وهي أيضًا دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، مما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في فاعلية التقييم المستمر تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.634) في مستوى الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية، ضمن شروط النموذج. وبناءً على ذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

نصها: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاكاة العملية على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الأمن في مطار البحر الأحمر الدولي".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 15): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المحاكاة العملية على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباينANOVA				المتغير المستقل	المعاملاتCoefficient				
الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات	معامل الارتباط r	معامل التحديد r²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	المحاكاة العملية	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
	0.748	0.560	1	220.318	0.000		0.719	0.048	0.748	14.843	0.000

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير "المحاكاة العملية" على "الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (21)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.748$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.560$ ، مما يُشير إلى أن (56.0%) من التباين في مستوى الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات يُمكن تفسيره من خلال متغير المحاكاة العملية منفردًا، وهي أعلى نسبة تفسير بين أبعاد المتغير المستقل.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت (220.318) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يُعزّز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير ($B = 0.719$)، بقيمة (14.843) T، وهي أيضًا دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، مما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في فاعلية المحاكاة العملية تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.719) في مستوى الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية، ضمن شروط النموذج. وبناءً على ذلك تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضًا لأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، مع تفسير هذه النتائج وربطها بالأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة. كما يتضمن الفصل مجموعة من التوصيات المنبثقة من نتائج الدراسة، والتي يمكن أن تُسهم في تطوير منظومة التدريب الأمني الدوري ورفع مستوى الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الإدارة الأمنية في مطار البحر الأحمر الدولي.

2.5 نتائج الدراسة

كشفت الدراسة عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الأمني الدوري بأبعاده الأربعة مجتمعةً على الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات التشغيلية لدى منسوبي الإدارة الأمنية في مطار البحر الأحمر الدولي، إذ فسّرت أبعاد المتغير المستقل ما نسبته (71.8%) من التباين في المتغير التابع. ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن التدريب الأمني الدوري حين يُصمَّم بشكل متكامل يُسهم في تشكيل البنية المعرفية والسلوكية لدى الفرد، ويكسبه القدرة على فهم الإجراءات وتطبيقها بكفاءة، وهو ما يتسق مع ما طرحته نظرية رأس المال البشري لـ Becker (1964) من أن الاستثمار في تدريب الفرد يُؤدّ عوائد سلوكية وإنتاجية مستدامة. وتلتقي هذه النتيجة مع التوجه العام في دراسة الزهراني (2021) التي تناولت التدريب من زاوية أثره في رفع كفاءة الأداء، وكذلك مع الإطار الذي طرحه الكاتب وآخرون (2023) في معالجتهم لدور التدريب في رفع كفاءة العاملين في القطاعات الحساسة.

وأظهرت نتائج التحليل أن بُعد المحاكاة العملية جاء في المرتبة الأولى من حيث قوة التأثير على المتغير التابع، إذ بلغ معامل الانحدار له (0.312) في النموذج المتعدد، وفُسّر منفردًا (56.0%) من التباين في الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات. ويُعزى ذلك إلى أن المحاكاة العملية تُتيح للمتدرب نقل المعرفة النظرية إلى ممارسة فعلية في بيئة شبيهة بالبيئة الواقعية، وهو ما يُرسّخ السلوك الملتزم ويُحوّله إلى استجابة تلقائية. وتتقاطع هذه النتيجة مع ما طرحه Shamsiev (2022) في تأكيده على أهمية البيئة التدريبية المحاكاة في تأهيل العاملين بقطاع الطيران، ومع ما أبرزه Zeballos et al. (2023) في

معالجتهم لعنصر اللاتنبؤية في التدريب الأمني للطيران بوصفه عاملاً حاسماً في بناء قدرات التعامل مع المواقف الحرجة.

كما تبين أن بُعد كفاءة المدربين يحتل المرتبة الثانية من حيث قوة التأثير على المتغير التابع، إذ بلغ معامل الانحدار له (0.267) في النموذج المتعدد، وفُسّر منفرداً (52.4%) من التباين في المتغير التابع. ويرجع ذلك إلى أن المدرب يُمثل حلقة الوصل بين المحتوى التدريبي والمتدرب، فمهما كانت جودة المحتوى فإن أثره يبقى محدوداً في غياب مدرب كفء يُحسن نقله وتوظيفه. وتنسجم هذه النتيجة مع ما أكدّه الكاتب وآخرون (2023) من أن كفاءة المدرب تُشكل عنصراً حاسماً في تحديد فاعلية البرنامج التدريبي، ومع ما طرحته حمدي (2025) من أن المدرب الكفء يُساهم في توليد انطباع إيجابي عن البرنامج لدى المتدربين، ينعكس على دافعتهم للتطبيق لاحقاً.

وكشفت النتائج أيضاً عن وجود أثر دال إحصائياً للمحتوى التدريبي على الالتزام بالإجراءات وتقليل المخالفات، إذ بلغ معامل الانحدار له (0.218) في النموذج المتعدد، وفُسّر منفرداً (46.6%) من التباين في المتغير التابع. ويعود ذلك إلى أن المحتوى المُحدّث الشامل يُزوّد المتدرب بالمعرفة اللازمة لفهم الإجراءات الأمنية ومبرراتها، وهو ما يُؤدّ قناعة داخلية بأهميتها تنعكس على سلوك الالتزام. وتتسق هذه النتيجة مع ما طرحه الزهراني (2021) من أن جودة المحتوى التدريبي تتوقف على ملاءمته لاحتياجات المتدربين الفعلية، ومع ما أبرزه Karamitsos et al. (2023) من ضرورة مواكبة المحتوى التدريبي للتطورات التقنية في أمن الطيران.

أما بُعد التقييم المستمر فقد جاء في المرتبة الرابعة من حيث قوة التأثير، إذ بلغ معامل الانحدار له (0.184) في النموذج المتعدد، وفُسّر منفرداً (48.6%) من التباين في المتغير التابع. ويُفسّر هذا الترتيب بأن التقييم وإن كان يُساهم في ضبط جودة البرنامج التدريبي، إلا أن أثره على السلوك يكون غير مباشر مقارنة بالأبعاد الأخرى التي تتعامل مباشرة مع المتدرب. وتلتقي هذه النتيجة مع ما طرحه Kirkpatrick (1994) في نموذج الرباعي للتقييم، الذي يربط التقييم بمستويات متدرجة تنتهي بالأثر السلوكي والتنظيمي، ومع ما أبرزه عقل (2022) في معالجته لدور التقييم في الكشف عن مواطن الضعف وتطوير البرامج.

وأظهرت نتائج التحليل الوصفي أن منسوبي الإدارة الأمنية في مطار البحر الأحمر الدولي يتمتعون بمستوى مرتفع من الالتزام بالإجراءات التشغيلية، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام للمتغير التابع (4.08) بأهمية نسبية (81.6%). ويُمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة العمل الأمني الذي يفرض درجة عالية من

الانضباط، فضلاً عن الجهود المؤسسية المبذولة في تطوير المنظومة الأمنية للمطار في إطار رؤية المملكة 2030 (د.ت). وتتسق هذه النتيجة مع ما طرحته العتيبي (2021) من أن الالتزام بالإجراءات يتأثر بمستوى الوعي والمسؤولية الفردية، ومع ما أبرزه (Adenigbo 2024) من أن الالتزام يُمثل الترجمة السلوكية للثقافة الأمنية السائدة في المنظمة.

كما كشف التحليل الوصفي أن أبعاد التدريب الأمني الدوري تتمتع بمستوى مرتفع من حيث تقدير المبحوثين لها، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام للمتغير المستقل (4.11) بأهمية نسبية (82.2%)، مع تفاوت طفيف بين الأبعاد. ويُعزى ذلك إلى الاستثمار المؤسسي في تطوير منظومة التدريب الأمني بالمطار، انسجاماً مع المعايير الدولية الصادرة عن منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) وتلتقي هذه النتيجة مع التوجه الذي طرحه السقاط والسقاف (2024) في معالجتهما لأثر التنمية والتدريب على السلوك الوظيفي في الجامعات السعودية، ومع ما أبرزته إسماعيل وآخرون (2024) من تنامي دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية.

وأظهرت النتائج كذلك أن الفقرة المتعلقة بالالتزام بالإجراءات دون الحاجة إلى رقابة مستمرة جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن فقرات المتغير التابع، رغم تصنيفها ضمن المستوى المرتفع. ويُفسر ذلك بأن الالتزام التلقائي يتطلب درجة عالية من النضج في الثقافة الأمنية لدى الفرد والمنظمة، وهي ثقافة تتشكل تدريجياً عبر الزمن. وتتسجم هذه النتيجة مع ما طرحته منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, د.ت) (من أن الثقافة الأمنية الناضجة هي البيئة التي تجعل الالتزام سلوكاً تلقائياً، ومع ما أبرزه Greulich et al. (2024) من أن الثقة في الممارسات الأمنية التنظيمية تُمثل عاملاً وسيطاً في تشكيل الالتزام.

وأظهرت النتائج أن الفقرة المتعلقة بالتغذية الراجعة الفورية في بُعد التقييم المستمر جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن فقرات هذا البُعد، مما يُشير إلى وجود فجوة نسبية في آليات التغذية الراجعة المُقدّمة للمتدربين. ويعود ذلك إلى الطبيعة المركّبة للتغذية الراجعة الفورية التي تتطلب موارد بشرية وتقنية متخصصة. وتتسق هذه الملاحظة مع ما طرحه (Alkhazi et al. 2022) من أن تعديل السلوك الأمني يتطلب آليات تغذية راجعة فعّالة تربط بين المعرفة والاتجاه والسلوك، ومع ما أبرزته (Isaeva et al. 2025) من أن التدريب الفعّال يحتاج إلى أن يقترن بآليات متابعة وتعزيز مستمرة.

وكشفت النتائج عن وجود علاقات ارتباط طردية موجبة قوية بين جميع أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (0.683) و(0.748)، وبلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية

للمتغير المستقل والمتغير التابع (0.812). ويُفسّر ذلك بأن أبعاد التدريب الأمني الدوري تعمل بصورة متكاملة في التأثير على السلوك الأمني، وأن قوة المنظومة التدريبية تتبع من تكامل عناصرها. وتلتقي هذه النتيجة مع المدخل النظري للمنظمة المتعلمة الذي طرحه (Senge 1990)، ومع ما أبرزه Houston et al. (2025) من أن تحسين الالتزام بقواعد أمن المطارات يتطلب منظومة متكاملة من التدخلات التدريبية والتنظيمية.

وأظهرت النتائج أن الفقرة المتعلقة بمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين في بُعد المحتوى التدريبي جاءت في المرتبة الأخيرة ضمن فقرات هذا البُعد، مما يُشير إلى وجود تحدٍّ في تخصيص المحتوى وفقاً لخصائص المتدربين. ويعود ذلك إلى صعوبة تصميم محتوى مرّن يُلبّي احتياجات شرائح متنوعة من المتدربين في ظل القيود الزمنية والموارد المتاحة. وتتسجم هذه الملاحظة مع ما طرحه بصبوص (2023) من ضرورة مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين في تصميم البرامج التدريبية، ومع ما أبرزه كرزاوي (2023) من أن التدريب الفعّال هو الذي يُنمّي قابلية التوظيف من خلال إكساب الفرد مهارات متنوعة تتناسب مع خصائصه.

كما أظهرت النتائج أن بُعد المحاكاة العملية يحظى بتقدير عالٍ من قبل منسوبي الإدارة الأمنية، إذ بلغ المتوسط الحسابي له (4.17) بأهمية نسبية (83.4%). ويُعزى ذلك إلى أن المحاكاة تُتيح للمتدرب اختبار قدراته في بيئة آمنة، وتُمكنه من اكتشاف نقاط ضعفه ومعالجتها قبل التعرض للمواقف الفعلية. وتتسق هذه النتيجة مع المدخل الذي يطرحه (Shamsiev 2022) في معالجة فاعلية تدريب العاملين بقطاع الطيران، ومع ما أبرزته منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO, 2022) من ضرورة دمج المحاكاة العملية في برامج التدريب الأمني الدوري.

3.5 توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة، يُقدّم الباحث جملة من التوصيات على النحو الآتي:

- تكثيف الاعتماد على المحاكاة العملية في تصميم البرامج التدريبية الأمنية، عبر إنشاء مراكز محاكاة متخصصة داخل المطار تُحاكي بيئات العمل المختلفة، وتوفير سيناريوهات متغيرة تتضمن عنصر المفاجأة وعدم التنبؤ.

- تطوير برامج تأهيل المدربين العاملين في مجال التدريب الأمني، من خلال إيفادهم لدورات تخصصية في المعاهد الدولية المعتمدة، وعقد شراكات مع المنظمات الدولية المتخصصة في أمن الطيران لرفع كفاءتهم التخصصية والتربوية.
- مراجعة المحتوى التدريبي بشكل دوري وتحديثه بما يواكب المستجدات في أساليب التهديد والإجراءات المضادة، مع الاستفادة من المعايير الدولية الصادرة عن منظمة الطيران المدني الدولي والمستجدات التقنية في القطاع.
- تصميم محتوى تدريبي مرن يُراعي الفروق الفردية بين المتدربين من حيث المستوى الوظيفي والخبرة والمؤهل العلمي، عبر تطوير مسارات تدريبية متخصصة لكل فئة وظيفية.
- تطوير منظومة التقييم المستمر للبرامج التدريبية، عبر تبني نموذج كيركباتريك الرباعي للتقييم بمستوياته الأربعة (ردة الفعل، والتعلم، والسلوك، والنتائج)، وربط نتائج التقييم بقرارات تطوير البرامج.
- تعزيز آليات التغذية الراجعة الفورية للمتدربين، من خلال توظيف التقنيات الحديثة في تقديم تغذية راجعة فردية تُتيح للمتدرب معرفة نقاط القوة والضعف لديه أولاً بأول.
- بناء ثقافة أمنية مؤسسية تجعل الالتزام بالإجراءات سلوكاً تلقائياً لا يحتاج إلى رقابة مستمرة، عبر تبني برامج توعوية متواصلة، وتعزيز القيادة الأمنية، وإشراك العاملين في صياغة السياسات والإجراءات.
- تطوير نظام متكامل لرصد المخالفات التشغيلية وتحليل أنماطها وأسبابها، بحيث يُتيح تصميم تدخلات تدريبية مستهدفة لمعالجة الفجوات السلوكية المحددة.
- استحداث برامج تدريبية تنشيطية قصيرة المدى تُقدّم بشكل دوري ومنتظم، للحفاظ على مستوى الجاهزية الأمنية لدى العاملين وتجديد معارفهم بما يواكب التطورات المستمرة.
- ربط البرامج التدريبية بمنظومة الحوافز والترقيات الوظيفية، بحيث يُشكّل اجتياز البرامج التدريبية وتطبيق محتواها معياراً من معايير التقييم الوظيفي، مما يُعزّز دافعية الالتزام لدى العاملين.
- تعزيز التعاون مع المطارات الإقليمية والدولية في مجال التدريب الأمني، عبر تبادل الخبرات والممارسات الفضلى، وإيفاد العاملين لدورات تخصصية في المراكز الدولية المتقدمة في هذا المجال.
- إجراء دراسات دورية تتبعية لقياس مستوى الالتزام بالإجراءات ومعدلات المخالفات التشغيلية، بهدف الوقوف على مدى استدامة أثر البرامج التدريبية وتحديد مجالات التحسين المستمر.

4.5 الدراسات المقترحة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية، يقترح الباحث إجراء عدد من الدراسات المستقبلية ذات الصلة بموضوع الدراسة، منها: دراسة الدور المعدّل للثقافة الأمنية في العلاقة بين التدريب الأمني الدوري والالتزام بالإجراءات، ودراسة مقارنة بين المطارات السعودية في مستويات التدريب الأمني وأثرها على الأداء التشغيلي، ودراسة أثر التقنيات الحديثة كالواقع الافتراضي والذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة برامج التدريب الأمني، إلى جانب دراسة العوامل التنظيمية المؤثرة في استدامة أثر التدريب الأمني على السلوك الوظيفي.

Abstract

The present study aimed to identify the impact of periodic security training, with its four dimensions (training content, trainers' competence, continuous evaluation, and practical simulation), on procedural compliance and the reduction of operational violations among security personnel at Red Sea International Airport in the Kingdom of Saudi Arabia. The study adopted the descriptive-analytical approach, and a questionnaire was employed as the main tool for collecting primary data. It was applied to a stratified random sample of (175) respondents from the airport's security personnel, drawn from a population of (320) employees. Data were statistically processed using SPSS software, employing a range of statistical techniques, including means, standard deviations, correlation coefficients, and simple and multiple linear regression analysis.

The study concluded that there is a statistically significant impact at the level of ($\alpha \leq 0.05$) of periodic security training, with its four dimensions, on procedural compliance and the reduction of operational violations. The dimensions of the independent variable collectively explained (71.8%) of the variance in the dependent variable. Practical simulation ranked first in terms of impact strength, followed by trainers' competence, then training content, and finally continuous evaluation. The study recommended enhancing practical simulation programs, developing the continuous evaluation system, updating training content in line with international standards, and raising trainers' competence through specialized qualification programs.

Keywords: Periodic Security Training, Procedural Compliance, Operational Violations, Red Sea International Airport.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إسماعيل، سارة محمد؛ والحفظي، شهد عبد الخالق؛ وعلي، بدرية محمد؛ وعالم، بدر عبد الرحمن. (2024). تصور مقترح لتعزيز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 44(1)، 262.237-
- بصبوص، أمل أحمد عبد ربه. (2023). أثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية. المجلة العربية للنشر العلمي، ع53، 115 - 123. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1437294>
- حمدي، إكرام عبده. (2025). دور التدريب في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية لموظفات وموظفين الحرم النبوي. المجلة العربية للنشر العلمي، ع81، 234 - 258. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1602627>
- الزهراني، صالح سعيد. (2021). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين - دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(3)، 41-62. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.S291020>
- السقّاط، فراس سعود؛ والسقّاف، أحمد عبد القادر. (2024). تأثير التنمية والتدريب على السلوك الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية - دراسة تطبيقية في الجامعات السعودية بمدينة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 72، أكتوبر 2024، 617-650. <https://doi.org/10.36571/ajsp7227>
- العتيبي، بدرية بنت محمد. (2021). المواطنة ودرجة الالتزام بالإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كورونا: دراسة ميدانية بمدينة الرياض. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، مج13، عدد خاص، 243 - 288. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1159207>
- عقل، نضال فارس محمود. (2022). أثر نظام إدارة الأداء على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية: الدور المعدّل للتدريب والتطوير [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين.

- الكاتب، محمد بشر، أحمد، محمد النور آدم، و تجاني، الطيب حسن. (2023). أثر التدريب في رفع كفاءة العاملين في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مستشفى الصداقة التشادية - الصينية في الفترة من 2016-2021 م. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج14، ع4، 252 - 302. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1505015>
- كراغل، عادل، و كورثل، فريد. (2023). أثر التدريب على جودة الخدمة الفندقية: دراسة مجموعة من الفنادق المصنفة بولاية سطيف. مجلة العلوم الإنسانية، مج34، ع4، 147 - 161. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1444295>
- كرزاي، حنان. (2023). أثر التدريب في تنمية قابلية توظيف الموظفين: دراسة حالة مديرية السندات والوثائق المؤمنة بولاية الجزائر. دفا تر بوا دكس السياسة الصناعية وتنمية المبادلات الخارجية، مج12، ع2، 58 - 78. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1454778>

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Adenigbo, A. J. (2024). Assessment of airport security culture in Nigeria. *Journal of Transportation Security*, 17(1), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s12198-024-00273-9>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Alkhazi, B., Alshaikh, M., Alkhezi, S., & Labbaci, H. (2022). Assessment of the impact of information security awareness training methods on knowledge, attitude, and behavior. *IEEE access*, 10, 132132-132143.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Greulich, M., Lins, S., Pienta, D., Thatcher, J. B., & Sunyaev, A. (2024). Exploring the contrasting effects of trust in organizational security practices and protective security technologies on security policy compliance. *Information Systems Research*, 35(4), 1586–1608. <https://doi.org/10.1287/isre.2021.0528>
- Houston, S., Kair, R., & Bender, W. (2025). Optimizing compliance with airport security rules and regulations (PARAS 0054). National Safe Skies Alliance. https://www.sskies.org/images/uploads/subpage/PARAS_0054.OptimizingComplianceAirportSecurityRR_FinalReport_.pdf
- Isaeva, E., Seki, M., & Kakinaka, M. (2025). Information System Security Policy Noncompliance: Effects of Sanctions and Training in Public Organizations. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 17(4), 2.
- Karamitsos, I., Papadaki, M., Al-Hussaeni, K., & Kanavos, A. (2023). Transforming airport security: Enhancing efficiency through blockchain smart contracts. *Electronics*, 12(21), Article 4492. <https://doi.org/10.3390/electronics12214492>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.

- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday/Currency.
- Shamsiev, Z. Z. (2022). Organizational factors affecting the effectiveness of the educational process of training air traffic controllers. Heliyon, 8(11), Article e11801. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11801>
- Ugbebor, F., Aina, O., Abass, M., & Kushanu, D. (2024). Employee cybersecurity awareness training programs customized for SME contexts to reduce human-error related security incidents. Journal of Knowledge Learning and Science Technology ISSN: 2959-6386 (online), 3(3), 382-409.
- Zeballos, M., Fumagalli, C. S., Ghelfi-Wächter, S., & Schwaninger, A. (2023). Why and how unpredictability is implemented in aviation security – A first qualitative study. Heliyon, 9(3), Article e13822. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13822>

ثالثاً: المراجع المؤسسية والمنظمات الدولية

- رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (د.ت). الاستراتيجية الوطنية للطيران المدني . <https://www.vision2030.gov.sa/ar/>
- منظمة الطيران المدني الدولي. (2022). (ICAO) الملحق السابع عشر لاتفاقية شيكاغو – أمن الطيران: المعايير والممارسات الموصى بها (الطبعة الثانية عشرة). منشورات إيكاو.
- منظمة الطيران المدني الدولي. (ICAO) د.ت. (الثقافة الأمنية في الطيران . <https://www.icao.int/security-culture>
- الهيئة العامة للطيران المدني. (2025). (GACA) التقارير والإحصاءات السنوية . <https://gaca.gov.sa/ar/reports-categories/Annual-Reports>

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر التدريب الأمني الدوري على الالتزام بالإجراءات ودورة في تقليل المخالفات التشغيلية: دراسة تطبيقية على منسوبي الأمن بمطار البحر الأحمر الدولي.

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

□ أنثى

1- النوع الاجتماعي □ ذكر

□ بكالوريوس

2- المؤهل العلمي □ دبلوم

□ دكتوراه

□ ماجستير

□ من 5 – 10 سنوات

3- سنوات الخبرة □ 5 سنوات فأقل

□ أكثر من 15 سنة

□ من 10 – 15 سنة

□ مشرف

4- المستوى الوظيفي □ موظف تنفيذي

□ مدير إدارة

□ رئيس قسم

ثانيا محاور الاستبيان

✿ المحور الأول: التدريب الأمني ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

المبعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
المحتوى التدريبي					
يُغطي المحتوى التدريبي الجوانب النظرية والعملية المتعلقة بأمن الطيران					
يتم تحديث المحتوى التدريبي بشكل دوري بما يواكب المستجدات الأمنية					
يتناسب المحتوى التدريبي مع طبيعة المهام الأمنية في المطار					
يُراعي المحتوى التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين من حيث المستوى الوظيفي					
كفاءة المدربين					
يتمتع المدربون بخبرة تخصصية في مجال أمن الطيران					
يملك المدربون مهارات تربوية فعالة في إيصال المعلومة					
يربط المدربون بين المحتوى النظري والتطبيقات الميدانية					
يُتاح للمدربين الإلمام بالمعايير الدولية في أمن الطيران					
التقييم المستمر					
يتم إجراء تقييمات دورية لقياس مدى استيعاب المتدربين للمحتوى					

المعترض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					تُستخدم أدوات تقييم متنوعة (اختبارات نظرية، تقييم أداء، ملاحظة ميدانية)
					تُوفّر تغذية راجعة فورية للمتدربين بشأن مستوى أدائهم
					يُستفاد من نتائج التقييم في تطوير البرامج التدريبية اللاحقة
المحاكاة العملية					
					تُحاكي السيناريوهات التدريبية المواقف الأمنية الواقعية في المطار
					تتضمن المحاكاة عنصر المفاجأة وعدم التنبؤ بالسيناريوهات
					تُتيح المحاكاة العملية فرصًا كافية للتطبيق والتكرار

✿ المحور الثاني: الالتزام بالإجراءات ودوره في تقليل المخالفات التشغيلية، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					ألتزم بتطبيق الإجراءات الأمنية المعتمدة في جميع المواقع
					أتعامل مع الإجراءات الأمنية بدقة دون الإخلال بأي منها
					أحرص على مراجعة الإجراءات بشكل دوري لضمان الالتزام بأحدثها
					أبادر إلى الإبلاغ عن أي مخالفات تشغيلية ألاحظها
					أتجنب الاجتهاد الشخصي في تطبيق الإجراءات خارج الصلاحيات المخولة
					أسهم في تعزيز ثقافة الالتزام بين زملائي في العمل
					أتقيد بمواعيد ومتطلبات تنفيذ الإجراءات التشغيلية
					أحرص على توثيق إجراءات العمل وفقاً للنماذج المعتمدة
					تنخفض لدي معدلات المخالفات التشغيلية مع مرور الوقت
					ألتزم بمعايير السلامة والأمن دون الحاجة إلى رقابة مستمرة

مع خالص التقدير والاحترام

Mid Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



**The Impact of Periodic Security Training on
Compliance with Procedures and Its Role in
Reducing Operational Violations: An Applied Study
on Security Personnel at the Red Sea International
Airport"**

Prepared by:

HANIN AHMED ALHARBI

**Main supervisor/
Dr. Al-Faisal Abdelhamid**

**Second supervisor/
Dr. Fayez Jarad**

2026 – 1448