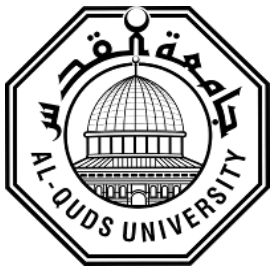
جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا



دور التدريب على الاداء الشخصي لموظفي رقابة وسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني

إعداد

زياد فضل محمد عبد الرحمن

رسالة ماجستير

القدس ـ فلسطين

1441هـ-2020م

دور التدريب على الاداء الشخصي لموظفي رقابة وسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني

إعداد :

زياد فضل محمد عبد الرحمن

بكالوريوس هندسة غذائية /جامعة الشرق الاوسط التقنية / تركيا

المشرف : د. منصور غرابة

قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستر في التنمية المستدامة–الإرشاد الزراعي/ من معهد التنمية المستدامة جامعة القدس– ابو ديس.

جامعة القدس

1441هـ/2020م

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

دور التدريب على الاداء الشخصي لموظفي رقابة وسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني

الاسم: زياد فضل محمد عبد الرحمن

الرقم الجامعي: 21512846

المشرف: د. منصور غرابة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 2020/1/6 وأجيزت من لجنة المناقشة المكونة من التالية أسماؤهم وتواقيعهم:

1- رئيس لجنة المناقشة د. منصور غرابة .....

2- ممتحناً داخلياً د. ابراهيم عفانة .....

3- ممتحناً خارجياً د .يونس جعفر .....

القدس – فلسطين

1441هـ / 2020 م

الاهداء

إلى من هما صاحبا الفضل بعد الله لما وصلت إليه...

إلى الدكتور....

ثمين هيجاوي...

الى الدكتور...

منصور غرابه

إلى الغاليين على قلبي....

والدتي الحبيبة رحمها الله وأدخلها فسيح جناته....

ووالدي الحبيب رحمه الله

إلى شريكة حياتي...

إلى أجمل ما في الحياة وزينتها....

أبنائي: ضحى ، ضياء ، اياد، دياله ...

إلى كل من ساهم في إخراج هذا البحث الى النور....

أهدي جهدي المتواضع لهم جمعياً.

إقرار

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستر وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا من جامعة أو معهد.

التوقيع: زياد عبد الرحمن

الاسم: زياد فضل محمد عبد الرحمن

التاريخ: 2020/01/06

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله رب العالمين، الذي أعانني على إتمام هذا البحث، كما أتقدم بجزيل الشكر لأعضاء الهيئة التدريسية في معهد التنمية المستدامة الذين كانوا عوناً لي في مسيرتي العلمية، وأتقدم بجزيل الشكر لإدارة جامعة القدس لاهتمامها في إعداد كوادر التنمية المستدامة.

زياد فضل عبد الرحمن

التعريفات:

1. **الوزارة** : وزارة الاقتصاد الوطني الفلسطينية
2. **الادارات الرقابيـــة** : مـوظفي الرقابـة فـي ادارة الصـناعة و ادارة حمايـة المسـتهلك في وزارة الأقتصاد الوطني الفلسطينية.
3. **الجهـاز الرقـابي فـي الـوزارة** : تتـولى وزارة الاقتصـاد الـوطني عمليـة الرقابـة علـى سـلامة الغـذاء مـن خـلال ادارتـين همـا ادارة حمايـة المسـتهلك وادارة الصـناعة حيـث تقـوم ادارة الصـناعة بالرقابـة علـى المنتجـات الغذائيـة المصـنعة علـى طـول مراحـل خـط الانتـاج ، بـدءاً مـن المـواد الخـام وحتـى مرحلـة التعبئـة والتخـزين , فـي حـين تقـوم ادارة حمايـة المسـتهلك بالرقابـة علـى المـواد الغذائيـة المحليـة والمسـتوردة فـي السوق الفلسطيني.
4. **ســلامة الغــذاء** : تعنـي ضـمان أن الغـذاء لـن يسـبب ضـرراً للمسـتهلك عنـدما يـتم إعداده أو أكله وفقا للاستخدام المقصود(FAO،1999).
5. **الغـذاء:** هـو كـل مـا يـدخل الجسـم مـن العناصـر الغذائيـة عـن طريـق الفـم أو عـن طريق الحقن بمحلول مثل الجلوكوز والأملاح(الجساس،2011).
6. **موظــف الرقابــة علــى ســلامة الغــذاء** : الموظـف الـذي يتمتـع بمهـام وصـلاحية مراقبـة سـلامة الغـذاء ويـتم تسـميتهم مـن قبـل الـوزير لتـولي اعمـال الضـبط القضائي.
7. **التـــدريب** : يعـرف التـدريب بانـه " النشـاط المسـتمر لتزويـد الفـرد بالمهـارات والخبـرات والاتجاهـات التـي تجعلـه قـادرا علـى عمـل مـا لهـدف الزيـادة الانتاجيـة لـه وللجهـة التـي يعمـل بهـا ،او نقـل معـارف ومهـارات وسـلوكيات جديـدة لتطـوير كفائـة الفرد لاداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها " (خويص، 2016).

8. **الاحتياجات التدريبية** : الفجوة في القدرات بين مستوى المعارف والمهارات والاتجاهات الموجودة حاليا والمستوى المأمول للشخص المعني بمهام وظيفته . (خويص، 2016)
9. **المتدربين** : هم الافراد الذين يتلقون المحتوى التدريبي او المهارة او الاتجاه المحدد والذين يتوقع منهم استيعاب ذلك واظهار ما يدل على الفهم (التغذية الراجعة) ثم تطبيق ما يتم التدريب عليه . (خويص، 2016)
10. **المدرب** : هو الذي يقوم بنقل الرسالة (المحتوى التدريبي) من خلال قناة اتصال(اساليب التدريب) الى المتلقين (المتدربين)،ويعتبر المدرب محور عملية الاتصال التدريبي (الغالبي، 2005).
11. **محتوى الدورات التدريبية:** هي المادة التي تعد بناء على معايير من هو المتدرب ما هي الاهداف ما هي المدة الزمنية ويجب ان تكون واضحة ومحددة وقابلة للتطبيق من قبل المتدرب. (خويص، 2016)
12. **تقيم العملية التدريبية:** هو معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لاهدافه المحددة وابراز نواحي القوة والضعف. (خويص، 2016)
13. **اداء موظفي الرقابة:** هو استجابات سلوكية تعكس ما تم تعلمه أو التدريب عليه وهو حصيلة ما تنتجه القدرات العقلية والنفسية والحركية ويتم قياسه عادة بمؤشرات كمية أو نوعية ويكاد يكون تحسين الأداء المهمة المباشرة والوسيطة لعمليات التدريب بوجه عام.(الكبيسي، 2010)، في حين عرف الأداء من وجه نظر الغامدي " بأنه النشاط اليومي لأفراد المنظمة في جميع مستوياتها التنظيمية، سواء العليا، أو الوسطى، أو التنفيذية (الدنيا) وكل منظمة لديها من الإجراءات وأساليب الأداء ما يمكنها من أداء مهامها". (الغامدي، ١٤٣١هـ).
14. الصحة والصحة النباتية: SPS(Sanitary and phytosanitary)
15. تحليل المخاطر ونقاط التحكم الحرجة : HACCP (Hazards Analysis Critical Control Points)
16. منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة: FAO(Food and Agriculture Organisation)
17. منظمة الصحة العالمية: WHO (World Health Organisation)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى تأثير التدريب على اداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء من وجهة نظر الموظفين في وزارة الأقتصاد الوطني، حيث قام الباحث بإتباع المنهج الوصفي لملائمته لأغراض هذه الدراسة، وذلك من خلال استبانات صممت خصيصاً لهذا الغرض ومقابلات مع المديرين العامين للإدارات المعنية بالدراسة.

أجريت الدراسة في وزارة الاقتصاد الوطني حيث تكون مجتمع الدراسة من كافة موظفي وزارة الاقتصاد الوطني العاملين في مجال سلامة الغذاء والموظفين الذين لهم علاقة بتنظيم الدورات التدريبية ذات العلاقة بسلامة الغذاء ويعملون في لجان مختصة في الوزارة ذات الصلة بموضوع الدراسة، حيث شملت عينة الدراسة كافة افراد مجتمع الدراسة وهي عينة مسح شامل ، وبلغت العينة (100) موظف.

أظهرت الدراسة بأن توفير التدريب يؤدي الى تحسين أداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حيث كان دور التدريب بدرجة عالية، كما ادى التدريب الى تحسين معلومات موظفي الرقابة وصقل مهاراتهم بدرجة عالية، وأن الدورات التدريبية تساهم في زيادة قدرات موظفي الرقابة باستخدام مؤشرات السلامة الغذائية بدرجة عالية.

تبين بأن هنالك حاجة لدورات تدريبية لموظفي الرقابة متخصصة بشكل منتظم لتطوير مهاراتهم ولمواكبتهم التطور العلمي حيث كانت درجة الحاجة للتدريب عالية جداً.

اظهرت الدراسة أيضاً بانه لا يوجد هناك فروقات بين مستوى متوسطات الاستجابة حول دور التدريب على أداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغيرات الضابطة(الادارة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي).

تبين وجود فروقات بين متوسطات الاستجابة حول مؤشرات الاداء لنوعية المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء تبعاً للمتغيرات الضابطة

(الجنس وعدد الدورات التدريبية)، وبين متوسطات الاستجابة حول علاقة التدريب بالأداء ومؤشراته تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.

ومن اهم التوصيات وضع خطة سنوية مجدولة بمختلف أنواع البرامج التدريبية المختصة بقضايا سلامة الغذاء والعمل على تطويرها من خلال ربط الموائمة بين الاستراتيجيات و الدورات التدريبية حسب الوصف الوظيفي للموظف، وضرورة رفع موازنة التدريب وزيادة المخصصات التدريبية في موازنة الوزارة وربطها بالاحتياجات التدريبية، بالاضافة الى العمل على توفير الحوافز المعنوية والمادية الممكنة للمشاركين في التدريب من أجل حفزهم على الاستمرار في المشاركة وزيادة حرصهم على الإقبال على التدريب لاحقاً .

The impact of training on the performance of food safety control staff in the Ministry of National Economy (2010-2019).

Prepared by: Zeyad Fadel Abdel-Rahman

Supervisor: Dr.Mansour Gharabeh

Abstract

The aim of this study was to identify the impact of training on the performance of the staff on the safety of food from the point of view of employees and to identify the impact of training in terms of performance and indicators of information and skills gained and the contribution of previous courses in increasing the ability of staff to perform inspectors to evaluate food safety standards, Training components (training needs, selection of trainees, selection of trainers, design of training courses) and knowledge of the degree of impact of training on the performance of the control staff for their functions in the Ministry of National Economy from their point of view according to the different variables. By following the descriptive approach to its suitability for the purposes of this study, through specially designed questionnaires and interviews with the directors-general of the ministries concerned.

The study was conducted at the Ministry of National Economy, where the study population consists of all employees of the Ministry of National Economy working in the field of food safety and staff who are involved in organizing training courses related to food safety and working in specialized committees in the ministry related to the study subject. The study is a comprehensive survey sample which is also a non-probabilistic intentional sample.

The study questionnaire obtained a high degree of reliability and consistency of the study instrument. Relative frequencies, the use of arithmetic averages, central tendency measurements, Pearson Correlation tests, one way analysis of variance, and One sample T Test were used to answer the questions and hypotheses of the study

The study showed that the provision of training improves the performance of the food safety inspection staff in the Ministry of National Economy where the impact was high. The training also improved the inspectors' information and improved their skills. The training courses contribute to increasing the capabilities of the control staff using food safety indicators High.

It was found that there is a need for training courses for the inspectors specialized regularly to develop their skills and to keep up with the scientific development where the degree of need for training is very high.

The study showed that there are no differences between the level of response on the effect of training on the performance of food safety inspection staff in the Ministry of National Economy by field of study and the total score according to the control variables (administration, job title, scientific qualification.

There were differences between the response averages on the performance indicators of the quality of the information and skills acquired from the previous courses specialized in food safety according to the control variables (gender and the number of training courses) and the response averages on the training relationship with the performance and its indicators according to the variable years of experience.

الفصل الأول

1. الإطار العام للدراسة

1.1- المقدمة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في انها تتطرق لموضوع تدريب كوادر موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد وتاثيره على اداءهم حيث أصبحت كافة المنظمات والجهات الحكومية في كثير من الدول تركز على العنصر البشري بشكل كبير لما له من أهمية وتأثير على واقعها ومستقبلها، فأصبح الاستثمار في العنصر البشري وسيلة للوصول إلى أهداف وغايات كافة المنظمات الخاصة والعامة ، ومن وسائل الاستثمار في العنصر البشري في العصر الحاضر هو التدريب الذي يعتبر من وسائل تحسين الاداء والذي أصبح يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم، منها المتقدمة والنامية وهذا ينطبق تماما على استراتجية الحكومة الفلسطينية في اطار بناء الدولة الفلسطينية ورفده بكوادر بشرية مدربة ومهنية بادائها .

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم المشورة لقيادة وزارة الاقتصاد الوطني بشكل خاص والحكومة الفلسطينية والجهات ذات العلاقة بشكل عام بشأن تعزيز نظم الرقابة على الأغذية عبر ابراز اهمية وتاثير التدريب على اداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء ورفع قدراتهم للتدقيق على معايير سلامة الغذاء وحماية صحة المستهلك، ومنع الغش والخداع، وتجنب الغش الغذائي وتسهيل التجارة مما يساهم ايجابيا في نظام السلامة الغذائية.

وتتلخص فرضيات الدراسة " بانه لا توجد فروق إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسط الإستجابة حول تأثير التدريب على أداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب المتغيرات المستقلة (تحديد الأحتياجات التدريبية، أختيار الموظفين المتدربين، أختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) وحسب المتغيرات التابعة (الاداء ومؤشراته، المعلومات والمهارات

الكتسبة من الدورات التخصصية بسلامة الغذاء، إستخدام المؤشرات القياسية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغيرات الضابطة(الأدارة، الجنس، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

هذه الدراسة شخصت مشكلة حالة الضعف في بعض مجالات قدرات ومهارات الجهاز الرقابي في الوزارة وأن هناك فجوة ما بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي لموظفي سلامة الغذاء في الجهاز الرقابي.

إعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي في تقييم البيانات والمعلومات بناء على تحديد المتغيرات التابعة التي يمثل الأداء، والمتغيرات المستقلة التي تمثل قدرة التدريب على تمكين وزارة الاقتصاد من تقديم افضل وانجع عمليات الرقابة على سلامة الغذاء، ايضا في هذه الدراسة تم الاطلاع على المفاهيم والاسس الصحيحة في المراجع والدراسات المحلية والاقليمية والدولية لادبيات التدريب وتاثيره على الاداء وكان اهم هذه المراجع، الدراسات التالية : دراسة (الغامدي , 2014) بعنوان " دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام " دراسة حالة على وزارة الشؤون الاجتماعية، دراسة (السعدون , 2013) بعنوان " دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض " ، دراسة (السراج، 2010) بعنوان " واقع عملية تحديد احتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة " ، دراسة (الكنج، 2013) بعنوان " أثر التأهيل والتدريب المستمر على تحسين كفاءة الموارد البشرية دراسة مقارنة على بعض شركات القطاع العام والخاص في الساحل السوري "، دراسة (خضر، 2013) بعنوان " الحاجات التدريبية اللازمة للارتقاء بالإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة ".

واحتوت الدراسة على ستة فصول، حيث تناول الفصل الاول الاطار العام للدراسة، وتناول الفصل الثاني الاطار النظري والدراسات السابقة، بينما تناول الفصل الثالث منهجية الدراسة واجراءاتها والفصل الرابع تناول نتائج الدراسة ومناقشتها، اما الفصل الخامس تناول الاستنتاجات والتوصيات، واخيرا الفصل السادس تناول المراجع والملاحق .

ومن اهم العقبات التي واجهت الباحث خلال اعداد الدراسة تمثلت:
بعدم توفر بيانات ومعلومات لدى دائرة التدريب في الوزارة حول تقييم اثر الدورات التدريبية السابقة على اداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء، وكذلك عدم توفر معلومات وبيانات حول الاحتياجات التدريبية لموظفي الرقابة بالاضافة الى عدم توفر خطط وبرامج تدريبية متخصصة مستقبلية لتطوير قدرات واداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء .

2.1- أهمية الدراسة ومبرراتها :

تكمن أهمية هذه الدراسة في جوانب عديدة:

1.2.1 الأهمية النظرية: المساهمة في بناء الإطار النظري للعلاقة بين دور التدريب على الاداء الشخصي لموظفي رقابة وسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني وذلك لكون الجهاز الرقابي لوزارة الاقتصاد يعتمد اعتمادا كلياً على كوادره البشرية الذين يقومون مباشرة بعمليات الرقابة على سلامة الاغذية المنتجة محليا و المستوردة وتقييم مطابقتها لمعايير سلامة الغذاء المعتمدة وطنيا، وهذا يتطلب ان يكون الجهاز الرقابي مهني وذي أداء عالي عبر التدريب المتخصص و تحديد الاحتياجات التدريبية المبنية على أسس علمية وعملية بحيث يتم سد فجوات حقول المعرفة في مجال مهارات التفتيش والرقابة على الاغذية للجهاز الرقابي في الوزارة.

2.2.1 الأهمية التطبيقية: تكمن أهمية هذه الدراسة بمخرجاتها وتوصياتها لموظفي الرقابة لسلامة الغذاء ، وصناع القرار، حيث تكمن أهمية تحديد البرامج التدريبية بناء على الاحتياجات التدريبية لإعداد هذه الكوادر بما يتلائم وظروف وزارة الاقتصاد وإمكانياتها ، ومواكبة التطورات التكنولوجية والعلمية لتحسين وتطوير الأداء الرقابي بحيث ان الاستفادة من نتائج هذه الدراسة ستشمل اولا وزارة الاقتصاد الوطني والوزارات الاخرى في تضمين خططها القادمة ببرامج تدريبية متخصصة وايضا تستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات المقدمة لخدمات التدريب والدول المانحة لتمويل برامج التدريب والمنظمات الدولية ذات العلاقة (منظمة الفاو) وايضا تنعكس في خلق الثقة بالجهاز الرقابي على المستوى المحلي والاقليمي والدولي .

3.2.1 مبـررات الدراسـة: اهـم مبـررات الدراسـة هـو الوصـول الـى التوافـق مـع التوجـه الحكـومي وتوجـه المنظمـات الدوليـة (منظمـة الفـاو) لبنـاء نظـام وطنـي حـول صـحة النبـات والحيـوان (SPS) وسـلامة الغـذاء حسـب المعـايير الدوليـة، حيـث نـتج عـن هـذا التوجـه الحكـومي اعـداد اسـتراتجية وطنيـة لسـلامة الغـذاء تـم اعتمادهـا مـن قبـل مجلـس الـوزراء بتـاريخ(26 \ 6 \ 2017). وهـذه الاسـتراتجية انبثـق عنهـا خطـة وطنيـة لرقابـة الغـذاء احـد محاورهـا الهامـة هـو تقويـة قـدرات مـوظفي الرقابـة علـى سـلامة الغـذاء عبـر تحديـد الاحتياجـات اللازمـة لتقويـة فعاليـة اداء الـنظم الرقابيـة واثـر ذلـك علـى رفـع معـايير سـلامة الغـذاء، كـذلك فـان الدراسـة تقـدم لقيـادة الـوزارة اقتـراح الحلـول الممكنـة لمشـاكل الجهـاز الرقـابي فـي مجـال القـدرات الرقابيـة والخـروج بمقتـرح مرجعـي لتصـميم برنـامج تـدريبي شـامل ومسـتمر وحـديث ولـه اهـداف محـددة وقابـل للتطـور حسـب المتغيـرات الحديثـة فـي مجـال سـلامة الغـذاء فـي ظـل عـدم وجـود بـرامج وخطـط لتلبيـة الاحتياجـات التدريبـة الرقابيـة حيـث كـان يقتصـر التـدريب سـابقا فقـط علـى دورات مشـتتة وغيـر مترابطـة وغيـر مجدولـة ببرنـامج زمنـي منـتظم ممـا ادى لعـدم فعاليـة جهـود الرقابـة وتـدني مسـتوى الاداء الرقـابي، وايضـا مواكبـة التطـور فـي الاداء الرقـابي علـى المسـتوى الـدولي ونقـل احـدث المهارات الرقابية التي تزيد فعالية اداء الرقابة لموظفي وزارة الاقتصاد الوطني.

3.1- مشكلة الدراسة :

لاحـظ الباحـث مـن خـلال عملـه فـي وزارة الاقتصـاد الـوطني حـالات الضـعف النسـبي فـي بعـض مهـارات الجهـاز الرقـابي فـي الـوزارة وأن هنـاك فجـوة مـا بـين الأداء المتوقـع والأداء الفعلـي لمـوظفي الرقابـة فـي الجهـاز الرقـابي وبخاصـة فيمـا يتعلـق بتنفيـذ خطـط الرقابـة بفعاليـة والقيـام بمهـامهم وتحقيـق رسـالة الـوزارة وغاياتهـا مـن حيـث تقيـيم معـايير سـلامة الغـذاء لضـمان صـحة وسـلامة المسـتهلك، وانطلاقـا مـن عـدم وجـود سـيطرة كاملـة للحكومـة الفلسـطينية علـى المعـابر لضـبط سـلامة الغـذاء الصـادر والـوارد والـذي يـؤدي بـدوره الـى مضـاعفة حجـم المسـؤلية والجهـد علـى الجهـاز الرقـابي، لـذا يـرى الباحـث أن الجهـاز

الرقابي يجب ان يمتلك القدرة المهنية والادارية العالية الاداء ويحتاج الى عملية تحسين وتطوير مستمرة في قدرات ومهارات موظفي الرقابة فيها من أجل تمكين الجهاز الرقابي من انجاز مهامه بفعالية وكفاءة، لهذا فان مشكلة الدراسة تتلخص في : ما دور التدريب على الاداء الشخصي لموظفي رقابة وسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.

4.1- أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف هذه الدراسة في هدف رئيسي تنبثق عنه اهداف فرعية.

- الهدف الرئيسي : التعرف على مدى دور التدريب على الاداء الشخصي لموظفي رقابة وسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني من وجهة نظرهم.

الاهداف الفرعية:

1. التعرف الى دور التدريب من حيث الاداء ومؤشرات المعلومات والمهارات المكتسبة ومساهمة الدورات السابقة في زيادة قدرة الموظفين على اداء المفتشين على درجة تقييم معاير سلامة الغذاء.
2. التعرف الى العلاقة بين مكونات التدريب (الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، اختيار المدربين ، تصميم الدورات التدريبية) وبين مدى الاستفادة من التدريب وزيادة كفاءة اداء الموظفين من وجهة نظرهم.
3. التعرف الى مدى مساهمة التدريب بتنفيذ موظفي الرقابة لمهامهم وخطط الرقابة بأداء عالي.
4. التعرف الى اختلاف دور التدريب على اداء موظفي الرقابة لمهامهم في وزارة الاقتصاد الوطني من وجهة نظرهم باختلاف المتغيرات الضابطة.

5.1- اسئلة الدراسة:-

اسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي: ما مدى دور التدريب على أداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني؟

الأسئلة الفرعية:-

1. ما هو مستوى التدريب لدى وزارة الاقتصاد الوطني من وجهة نظر موظفي الرقابة على سلامة الغذاء؟
2. ما هو مستوى الأداء لدى وزارة الاقتصاد الوطني من وجهة نظر موظفي الرقابة على سلامة الغذاء؟
3. هل توجد فروق في إجابات المبحوثين للمتغيرات التابعة (الأداء ومؤشراته ،المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء ،أستخدام المؤشرات القياسية) تعزى للمتغيرات الضابطة(الادارة ،الجنس ،عدد الدورات التدريبية،عدد سنوات الخبرة،المسمى الوظيفي،المؤهل العلمي)؟
4. هل توجد فروق في إجابات المبحوثين للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) تعزى للمتغيرات الضابطة(الادارة ،الجنس ،عدد الدورات التدريبية،عدد سنوات الخبرة،المسمى الوظيفي،المؤهل العلمي)؟

6.1- فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التدريب وأداء موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني؟
2. الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين حول مستوى التدريب لدى موظفي الرقابة لسلامة الاغذية في وزارة الاقتصاد الوطني تعزى للمتغيرات الضابطة(الادارة ،الجنس ،عدد الدورات التدريبية،عدد سنوات الخبرة،المسمى الوظيفي،المؤهل العلمي)

3. الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين حول أداء موظفي الرقابة في وزارة الاقتصاد الوطني تعزى للمتغيرات الضابطة(الادارة ،الجنس ،عدد الدورات التدريبية،عدد سنوات الخبرة،المسمى الوظيفي،المؤهل العلمي).

7.1- محددات الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي والذي يستهدف الوصف الكيفي لظاهرة اجتماعية أو إنسانية أو إدارية أو مجموعة من الظواهر المرتبطة معا ، من خلال استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة كالاستبانات والمقابلات والملاحظات وفحص السجلات، ولهذا كانت اهم العقبات التي واجهت الباحث خلال اعداد هذه الدراسة :

1. عدم توفر بيانات ومعلومات موثقة كافية حول برامج التدريب ذات العلاقة بسلامة الغذاء التي نفذت سابقا لرفع قدرات موظفي الرقابة وعدم توفر قياس لاثر التدريب على الموظفين وادائهم وتاثيره على مدى نجاعة الرقابة في ضمان سلامة الغذاء.
2. عدم توفر خطة وبرنامج تدريبي للموظفين واقتصار التدريب على ما يتوفر من دورات مقدمة من الدول المانحة والمنظمات الدولية.
3. عدم توفر أي دراسة حديثة او بيانات حول تقييم نجاعة واداء عملية الرقابة على سلامة الغذاء ونقاط الضعف والقوة في فلسطين.

8.1- حدود الدراسة:

1) حدود مكانية : حدود الدراسة هي الادارات الرقابية في وزارة الاقتصاد من جميع محافظات الضفة الغربية (الإدارة العامة للصناعة والادارة العامة لحماية المستهلك)
2) حدود بشرية: موظفي الرقابة على سلامة الغذاء حيث سيتم جمع البيانات من جميع مكاتب الوزارة في المحافظات حيث بلغ عددهم (100) موظف.

3) حدود زمانية : تغطي الدراسة خلال الفترة من (2010 الى 2019).

4) حدود موضوعية : دور التدريب على اداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.

9.1- متغيرات الدراسة

جدول رقم (1.1): متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات الضابطة	المتغيرات التابعة	المتغيرات الوسطية
عناصر مستوى التدريب لموظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني:- - تحديد الاحتياجات التدريبية - اختيار الموظفين المتدربين - اختيار المدربين - تصميم الدورات التدريبية - تقييم العملية التدريبية	- الإدارة - الجنس - عدد الدورات التدريبية - عدد سنوات الخبرة - المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي	عناصر أداء موظفي الرقابة على سلامة الاغذية:- - الأداء ومؤشراته - المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء - أستخدام المؤشرات القياسية	- مجالات التدريب المطلوبة. - نظام إدارة التدريب

10.1. هيكلية الدراسة :

تقسم الدراسة الى ستة فصول منفصلة كما يلي :

1. الفصل الاول :الإطار العام للدراسة : يحتوي المقدمة،أهمية الدراسة ومبرراتها، المشكلة البحثية ،اهداف الدراسة، اسئلة الدراسة ،الفرضيات ، محددات الدراسة، حدود الدراسة، متغيرات الدراسة، هيكلية الدراسة.

2. الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة.

3. الفصل الثالث : منهجية الدراسة وإجراءاتها ويحتوي المنهج ، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة،صدق الأختبار،إجراءات الدراسة ، المعالجة الإحصائية.

4 .الفصل الرابع : نتائج الدراسة ومناقشتها.

5. الفصل الخامس : ويحتوي الاستنتاجات والتوصيات.

6- الفصل السادس: ويحتوي على المراجع والملاحق

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2 الإطار النظري:

1.1.2 التدريب:

1.1.1.2 مفهوم واهمية التدريب:

تعتبر محاولة وضع مفهوم واضح للتدريب أمرا في غاية الأهمية حيث أن التحديد الواضح لمفهوم التدريب يعتبر أساسا موضوعيا لتخطيط النشاط التدريبي والعملية التدريبية برمتها ويمثل مصدرا أساسياً في عملية متابعة وتقييم التدريب.

من أجل إعطاء صورة واضحة عن مفهوم التدريب لا بد من الاطلاع على تعريفات التدريب المختلفة ،ورغم اختلاف وتعدد وتنوع التعريفات التي وردت في أدبيات الكتاب والباحثين والمهتمين التي جاءت استجابة للتباين الأيدولوجي بين المفكرين من جهة واختلاف المكان والزمان بين المجتمعات من جهة أخرى، الا ان تعريفاتهم متفقة على الركائز الاساسية لعملية التدريب في ان عملية التدريب تؤدي الى التحسين والتغير والتطوير الذي يحدث للمتدرب خلال قيامه بالمهام والاعمال بكفاءة وفعالية افضل، وبما يساهم في تحقيق اهدافه واهداف المنظمة والمجتمع.

ويعرف التدريب بأنه " كل عمل من شأنه أن يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة أو تغيير وجهات المعتقدات التي لدى الأفراد تغييرا يؤثر بشكل إيجابي على نتائج أعمالهم، وهو نشاط يهدف إلى تنمية قدرات الفرد أو الأفراد لصقل هذه المهارات"،(حنفي، 1979 م).

ومـن بعـض تعـاريف التـدريب مـا ورد لتعريـف (الامـم المتحـدة، 1999) ان عمليـة التـدريب عمليـة تبادليـة لتعلـيم وتعلـم مجموعـة مـن المعـارف والأسـاليب المتعلقـة بالحيـاة العمليـة وهـو نشـاط لنقـل المعرفـة الـى الأفـراد والجماعـات الـذين يعتقـد أنهـم يسـتفيدون منها فالتدريب باختصار هو نقل للمعرفة وتطوير للمهارات.

ويشـير كـل مـن (الغـالبي والعـامري،2005) الـى أنـه مـن المفتـرض أن تنظـر المنظمـة الـى أنشـطة التـدريب لكونهـا أنشـطة مهمـة تعـزز مـن قـدراتها علـى المـدى البعيـد وأنهـا تمثـل اسـتثماراً فـي الأصـول المعرفيـة التـي أصـبحت أسـاس الميـزات التنافسـية للأعمـال وهـذا يلفـت الإنتبـاه الـى أن هـذه النظـرة تنـأى بالمنظمـة عـن النظـرة قصـيرة الأمـد لأنشـطة التـدريب لكونهـا تمثـل كلفـة يجـب العمـل علـى تخفيضـها وان تعزيـز أنشـطة التـدريب تعمـل علـى تنميـة المهـارات وبنـاء القيـادات المسـتقبلية التـي تحتاجهـا المنظمـة وتـنعكس بالتـالي علـى مـا يحتاجـه المجتمـع بالنتيجـة وهـذا مـا يـدعو المجتمـع الـى النظـر الـى المنظمـة علـى أنهـا مركـز معرفـي يسـاهم فـي الإضـافة والتطـوير الـى المجتمع.

كـذلك عـرف مفهـوم التـدريب، بالنشـاط المسـتمر لتزويـد الفـرد بـالخبرات والمهـارات والاتجاهـات التـي تجعلـه قـادرا علـى مزاولـة مـا بهـدف الزيـادة الانتاجيـة لـه وللجهـة التـي يعمـل بهـا، او نقـل معـارف ومهـارات وسـلوكيات جديـدة لتطـوير كفـاءة الفـرد لاداء مهـام محددة في الجهة التي يعمل بها(خويص،2017).

فـي حـين عـرف مفهـوم التعلـيم، بأنـه عمليـة تنميـة معرفيـة للفـرد لا تحتـاج الـى هـدف وظيفـي محـدد ومـن خلالهـا يـتم تنميـة القـدرات الفكريـة والتطبيقـة بشـكل عـام (خويص،2017).

وعليه نستطيع إجمال معنى وغاية التدريب على النحو التالي:

أولا:- ضـمان أداء العمـل بفاعليـة وسـرعة وسـد الثغـرات التـي توجـد بـين معـايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.

ثانيـا:- ترغيـب الموظـف فـي عملـه بتنميـة ولائـه وانتمائـه للعمـل باعتبـار إن زيـادة إنتاجيتـه مرهونة برغبته في أداء العمل.

ثالثا:- توفير الدافع الذاتي لدى الموظف لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجيته كما ونوعا من خلال توعيته بأهداف المنظمة وسياساتها وبأهمية عمله ومدى مساهمته في تحقيق تلك الاهداف، فهنالك ضرورة ملحة لتقبل الموظف أهداف المنظمة ورسالتها لضمان أن يكون عمله هادفا وذا قيمة وفعالية.

رابعا:- زيادة مهارات وقدرات الموظف واقتناعه بمقومات تؤهله للترقية للمناصب الأعلى، حيث يساهم التدريب في رفع مستوي كفاءة الإنتاج كما ونوعا عن طريق زيادة مهارات الأفراد.

ويرى الباحث بناء على ما تقدم بان مفهوم التدريب هو مجموعة من النشاطات التي تهدف الى اعطاء الموظف مزيد من المعلومات والمعارف التي تحسن وتنمي مهارته وخبرته وترفع ادائه بالعمل بهدف زيادة إنتاجيته ومواجهة مشكلات العمل وحلها .

2.1.1.2- عناصر التدريب:

تتكون عملية التدريب من عدة عناصر تنتظم في حلقة واحدة , فالتدريب هو عملية منظمة مستمرة تصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المعرفة و المهارة و الاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم لواجبات الوظائف التي يشغلونها.

فنحن هنا أمام عدة عناصر، هي المتدرب و المدرب و المادة العلمية و أساليب التدريب و بيئة التدريب و عملية إدارة التدريب، و ما تتطلبه من متابعة و تقييم، مقال (صوشة، 2008) بعنوان " عناصر عملية التدريب \ المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية "

و يمكن شرح تلخيص اهمية هذه العناصر كما يلي:

1) المتدرب: أن نجاح التدريب يعتمد على وجود متدرب مقتنع بأهمية التدريب، و بحاجته إليه، و بوجود متدربين يشتركون في نفس الأهداف و المستويات الوظيفية
2) المدرب: يختلف دور المدرب في عملية التدريب عن دور المعلم في عملية التعليم، فالمدرب يقوم بدور المرشد و الموجه و الملاحظ ولذلك فإنه من المهم

اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي و الخبرة العملية التي تجعله قادرا على استخدام أساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين و طبيعة التدريب و أهدافه.

3) المادة العلمية : المادة العلمية بالنسبة للتدريب تكون عادة مختصرة ولا يقوم المدرب بشرحها وتفصيلها كما يفعل المعلم، وإنما تكون ضمن محتويات حقيبة التدريب بحيث يرجع إليها المتدرب في الوقت الذي يحتاج إليه.

4) بيئة التدريب : تشمل بيئة التدريب مكان التدريب و قاعات التدريب وما يتوفر فيها من وسائل سمعية وبصرية و جميع الظروف الصحية للعمل مثل التهوية و الإضاءة و المقاعد المريحة، ووجود قاعات مساندة لعمل المجموعات، وأن يكون عدد المتدربين مناسبا لهدف التدريب، ومن البديهي الإشارة إلى ضرورة توفير الوسائل السمعية و البصرية مثل السبورة و النماذج و الأفلام، وجهاز عرض الشرائح و أية مواد أخرى تساعد على إجراء تطبيقات عملية داخل قاعة التدريب
.

5) اساليب التدريب: الأسلوب غير الوسيلة، فالأول هو طريقة المدرب في تنفيذ البرنامج التدريبي، و الثاني هو ما أشرنا إليه في الفقرة السابقة كالنماذج و الأفلام، وطرق التدريب كثيرة و متنوعة وعلى المدرب أن يختار منها ما يتناسب مع طبيعة التدريب و نوعية ومستوى المتدربين من الناحيتين العلمية و العملية.

3.1.1.2- الأساليب التدريبية:

تختلف الأساليب التدريبية المتخذة باختلاف الهدف من العملية التدريبية نفسها حيث تصل المنظمة في قناعاتها إلى أن اختيارها البديل التدريبي الأفضل من بين البدائل المتاحة في حل مشكلة ما في العمل من أجل تحسين الوضع الحالي في المنظمة، لأن النجاح في اختيار الأسلوب التدريبي يمثل جزءاً هاماً في نجاح العملية التدريبية، فمن خلال الأسلوب التدريبي الملائم يمكن استثارة اهتمام المتدربين وتفاعلهم الإيجابي ومساهمتهم الفعالة في البرنامج التدريبي مما يضيف ويؤثر بدرجة رئيسية على أدائهم فيما بعد، ويرى (ياغي، 2003) أن تحديد الأساليب التدريبية في تقسيمها إلى

مجموعتين، المجموعة الأولى هي حسب طرق استخدامها وتتضمن أساليب إخبارية وأساليب مشاهدة وأساليب العمل والمجموعة الأخرى في رأي (ياغي) هي حسب الأهداف وتحتوي على أساليب تدريبية تهدف إلى زيادة معرفة ومعلومات المتدربين وأساليب تهدف إلى تنمية القدرات والمهارات وأخرى تهدف إلى تغيير سلوك المتدربين واتجاهاتهم.

وتتعدد الأساليب المستعملة في العمليات التدريبية والتي يمكن حصرها كما يلي:

اسلوب المحاضرات:

ويعرفه(ياغي، 2003) بأنه "حديث مكتوب (أو غير مكتوب) يقدمه فرد متخصص ذو خبرة في موضوع معين لمجموعة من الأفراد بصورة رسمية حيث ينقل المحاضر مجموعة من المعلومات والمعارف والأفكار والاتجاهات والخبرات إلى مجموعة من المستمعين دون أن يشاركوا في النقاش" وحيث يمثل أسلوب المحاضرة عملية اتصال من جانب واحد.

اسلوب المناقشات:

يشير (عساف،2000) في هذا الأسلوب أنه عندما تكون أعداد المشاركين محدودة ويتم تجميعهم في صورة حلقة نقاشية حيث يتم النقاش في صورتين، إما أن يكون بصورة العصف الذهني وإما أن يكون بصورة منظمة. ويتم العصف الذهني عندما يتولى المدرب تحديد موضوع المشكلة أو القضية المناسبة ثم يترك الجماعة في جو من الحرية لإبداء اقتراحاتهم وتتم المناقشة بين جميع المشاركين بحيث تكون وظيفة المدرب محصورة في جمع المعلومات وتسجيل الملاحظات.

اسلوب دراسة الحالة:

يقوم هذا الأسلوب على فكرة أن يستحضر المختص مواقف أو مشكلات واقعية أو من خلال (سيناريوهات) لمواقف أو مشكلات افتراضية بشرط أن تكون ذات صلة بالمحاور الموضوعية التي يقوم عليها الأداء التدريبي وصياغتها بصورة حالة وبشكل منهجي ومن ثم تتم مناقشتها ، ويعتبر أسلوب دراسة الحالات من أهم الأساليب التدريبية (ياغي، 2003).

اسلوب الحدث :

في تعريف (ياغي، 2003) لأسلوب الحدث أنه هو نفس أسلوب دراسة الحالة مع فارق جوهري وهو أن جميع التفصيلات المتعلقة بالمشكلة لا يتم عرضها على المجموعة وإنما يقوم المتدرب نفسه بطرح أسئلة على المدرب بهدف الحصول على الحقائق المتعلقة بالمشكلة ثم تقوم المجموعة بتحليلها للتحقق من المشكلة المراد حلها، وما يتميز به هذا الأسلوب أنه ينمي مهارة المتدربين للحصول على الحقائق والمعلومات عن طريق الأسئلة .

اسلوب تمثيل الادوار :

يقول (عساف، 2000) أن هذا الأسلوب يقوم على فكرة أن يطلب من المتدربين القيام بتمثيل بعض الأدوار الواقعية أو الافتراضية ومتابعة هذه العملية ليكتشف المتدربون وبخاصة القائمين بالأدوار الآثار الناجمة عن تصرفاتهم أو علاقاتهم على الآخرين وعلى درجة رضاهم ومعدلات أدائهم.

اسلوب المباريات الادارية :

ان هذا الأسلوب يستخدم كنموذج لموقف تدريبي معين، افتراضي يشابه إلى حد بعيد موقف العمل الطبيعي الذي يعمل فيه المدير حيث يتم تقسيم المتدربين إلى مجموعات وكل مجموعة تمثل إدارة بحد ذاتها ويتم تأدية العمليات نفسها واتخاذ القرارات اللازمة في المواقف المختلفة كما لو كانوا يفعلون ذلك في الحياة العملية الواقعية .(ياغي، 2003).

اسلوب سلة القرارات :

يذكر(ياغي،2003) أن هذا الأسلوب يستخدم لقياس قدرة المدير على اتخاذ القرارات وقد أشتق هذا التعبير من سلة الوارد والصادر الموجودة على مكتب كل مدير حيث تحتوي هذه السلة على مجموعة من الوثائق الرسمية كالخطابات والرسائل والمذكرات والتقارير...وغيرها، والتي تتضمن بدورها المشكلات اليومية التي يواجهها كل مدير إداري وتحتاج إلى إيجاد حلول مناسبة لها، ولذا يتم تدريب المتدرب على اتخاذ القرارات

بوضعه في مواقف تماثل مواقف المدير العادية وبالتالي اكتشاف مهاراته في التصرف في الأمور المعروضة عليه.

اسلوب التدريب على راس العمل :

يعتبر التدريب على رأس العمل من أكثر أساليب التدريب فاعلية حيث أثبتت الدراسات أن أكثر من (80%) من المهارات والمعارف التي يحتاجها العامل أو الموظف يكتسبها أثناء فترة التدريب على رأس العمل لذلك نجد أن كبرى الشركات والمؤسسات في جميع دول العالم وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية تتفق على التدريب على رأس العمل ثلاثة أضعاف ما تنفقه على التدريب داخل الفصول الدراسية و أن ما يقارب من ثلث راتب الموظف للسنة الأولى يكرس لتغطية نفقات التدريب على رأس العمل.

وأهم ما يميز هذا النوع من التدريب هو تنمية الجوانب النفسية- الحركيه حيث يتم إحداث نوع من التوافق بين نفسية المشارك (المتدرب) وبين مهاراته الحركية. و يعتبر تعلم المهارات المطلوبة في انجاز العمل من خلال بيئة العمل الفعلية التي يمارس فيها التدريب هو المرتكز الأساسي لفلسفة التدريب على رأس العمل (علي، 2017).

4.1.1.2- الأحتياجات التدريبية:

مفهوم تحديد الاحتياجات:

هي مجموعه من التغيرات أو الإضافات المطلوب أحداثها في الجوانب المعرفية والمهارية والانفعالية والسلوكية بالنسبة للمتدرب وذلك للتغلب على المشاكل التي تعترض سير العمل والإنتاج أو تعرقل سير السياسة العامة للمنظمة أو تحول دون تحقيق أهدافها ويمكن أن تعتبر الاحتياجات التدريبية بناءا علي ذلك الفرق بين ما هو مطلوب من معرفه أو مهارات أو اتجاهات وبين ما هو موجود فعلا منها، وذلك في حدود الإمكانيات المتوفرة ومن مقارنة ذلك الفرق يمكن معرفه نوع التدريب المطلوب والأفراد الذين يوجه لهم.

يعرف (فطيس،2004) الاحتياجات التدريبية بأنها معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة سلوكية أو فنية يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها إما بسبب

تغيرات تنظيمية أو لأسباب تكنولوجية أو إنسانية أو بسبب الترقية أو التنقلات إلى غير ذلك من الظروف التي تتطلب إعدادا ملائما لمواجهتها.

يشير (مخامرة،1993) الى أن الاحتياجات التدريبية هي مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف وخبرات وسلوك واتجاهات الفرد، لجعله لائقاً لأداء عمله بكفاءة وفعالية عالية.

فالحاجة التدريبية تمثل فجوة بين وضع قائم ووضع مرغوب الوصول إليه حيث أن المتدرب يهدف إلى ردم وتقليص الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه وقد تكون هذه الفجوة في الأداء والذي يتعلق بدوره في المنظمة التي يعمل فيها الفرد أو الوظيفة التي يشغلها أو في الفرد نفسه أو معارفه أو المعارف والمهارات والاتجاهات التي يتمتع بها وقدرته في أداء العمل المناط به.

ويرى (علي، 1979) أن من الضرورة بمكان أن تقوم المنظمة بعمل مسح أولي لاحتياجاتها التدريبية على أن تكون هذه الاحتياجات شاملة لكل مستوياتها للأسباب التالية:

أولا : احتياجات التدريب على مستوى المنظمة : ويقصد به أن يتم تحديد مراكز الضعف في أقسام الإدارات المختلفة في المنظمة الى جانب أولويات الإدارات والأقسام من حيث احتياجاتها الى التدريب .

ثانيا : احتياجات على المستوى الوظيفي : ونعني به الاحتياجات الوظيفية او المهنية من المهارات والمعرفة لانجاز الأعمال المختلفة والخاصة بمهنة ما أو وظيفة معينة .

ثالثا : احتياجات التدريب على مستوى الأفراد : وهي عبارة عن البحث عن الاحتياجات الخاصة الى تدريب الأفراد الذين تظهر فيهم مواطن الضعف من حيث المهارة والمعرفة في انجاز الأعمال الموكولة إليهم لأدائها أو الأعمال المطلوب منهم أداؤها في المستقبل بعد الانتهاء من التدريب.

اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية أهم عنصر من عناصر العملية التدريبية والتي لايقوم نجاح وفعالية العملية التدريبية إلا بها، فأي خلل أو نقص يحدث في هذا العنصر ينقل أثره بالنتيجة الى باقي خطوات التدريب فإذا كان التدريب نتيجة لاحتياج معين فالأولى ترجمة هذا الاحتياج إلى واقع عملي وجعله من أولويات الخطوات الأساسية للقيام بمراحل العملية التدريبية.

وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في إشارتها الى الأفراد المطلوب تدريبهم وما نوع التدريب اللازم لهم وبالتالي ما هي النتائج المتوقعة منهم ؟ حيث يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية على التقييم الصحيح للتدريب وتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التدريبية حيث أن الخطوة المتمثلة بتحديد الاحتياجات التدريبية تمثل اللبنة الأساسية في التوصل إلى نجاح العملية التدريبية برمتها وبالتالي فإن تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل غير واضح ودقيق يؤدي بالنتيجة إلى تنفيذ برامج تدريبية لا تتحقق الأهداف منها وتؤدي إلى إهدار الوقت والجهد والمال .

وحتى يتم وضع خطة تدريبية سليمة تلبي الاحتياجات الفعلية للمنظمة يجب أولا التعرف على الاحتياجات التدريبية وتحديدها تحديداً دقيقاً وجيداً من خلال إتباع أساليب علمية مناسبة وبهذا فإن تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة من أساسيات نجاح العملية التدريبية وتسبق أي عمل تدريبي، ولذا فإن احتياج منظمة ما إلى التدريب يقصد به أن هناك نقصا أو فجوة في جزء ما في المنظمة وأن التدريب المخطط يمكنه أن يتلافى هذا النقص ويغطي تلك الفجوة(نعمان، 2008).

مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية مشتركة لإنها نتيجة تعاون جهود مبذولة يشترك فيها المتدرب نفسه لمعرفته بتفاصيل عمله، ورئيسه المباشر لمعرفته بطبيعة عمل الأفراد وما يلزمهم من معارف ومهارات لأداء العمل ومسئول

التدريب لأنه على اتصال دائم بالمتدربين إضافة إلى استعانة المنظمة بمستشارين خارجيين ودعم الإدارة العليا للنشاط التدريبي، ويمكن ترتيبها على النحو التالي:-

أولا :- الأفراد العاملين أنفسهم والذين يمثلون مصدرا أساسيا في تحديد الاحتياجات التدريبية نظرا لأنهم الأقدر على تحديد احتياجاتهم التدريبية لمعرفتهم بتفاصيل العمل وجزئياته من ناحية واحتياجاتهم الذاتية من ناحية أخرى أي احتياجاتهم المعرفية والمهاراتية.

ثانيا :- الرئيس المباشر والذي يشرف على العمل ومطلع على طبيعة أداء العاملين ومايحتاجون اليه من مهارات ومعلومات للأداء على أكمل وجه.

ثالثا :- القائمين على إدارة التدريب والتأهيل وهم الأشخاص المسئولون والمكلفون رسميا بالقيام بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية ويكونوا على اتصال دائم بالأفراد العاملين ويتقصون المعلومات منهم وبذلك يستطيعون تحديد الاحتياجات التدريبية.

رابعا :- المستشارين الخارجيين وهم الذين ينتمون الى هيئة تدريبية استشارية مستقلة متخصصة في عملية التدريب.

خامسا :- دعم الإدارة العليا أي أن الإدارة العليا لها دور هام وجوهري في دعم وتأييد التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية حيث أن جميع الجهود التي سبق ذكرها لايمكن أن تكتمل إلا إذا كان هناك دعم من الإدارة العليا لتسهيل مهامهم (ابو قفة، 2003).

مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية تمثل الأساس الذي تبنى عليه سائر أجزاء العملية التدريبية حيث يجب أن ينصب التركيز في هذه المرحلة على المعلومات ذات الصلة بالمواصفات الخاصة بالفرد التنظيمي، حيث أن عمليات التدريب تتعامل مع الفرد كأداة تغيير فيجب أن تنصب المعلومات على المواصفات الخاصة به حيث أنها هي التي تمكن أو تعيق من أداء الفرد لوظيفته الحالية أو المستقبلية الأمر الذي يؤدي بالنتيجة الى ضمان الوصول إلى برنامج تدريبي ذي أهداف محددة وواقعية وقابلة للقياس . ويجب إشراك الفرد المتوقع تدريبه (المتدرب) في العملية التدريبية في مراحلها

الأولية أي مساهمته في مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك حتى يتم تحفيزه وإشعاره بأنه شريك ومسؤول متضامن ، وهناك حقيقة ثابتة في التدريب مفادها أن فعالية وتخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية تعتمد أساسا على فعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لأن تحديد الاحتياجات التدريبية يترتب عليه تحديد التنويع المطلوب من التدريب ومن يحتاج إليه ومستوى الأداء المطلوب(الفضلي ،1995).

5.1.1.2 - تقييم العملية التدريبية:

يعد اجراء تقييم العملية التدريبية مؤشراً للاستيضاح من ردود أفعال المشاركين في الدورات التدريبية، أي مدى رضى المشاركين في العملية التدريبية عما تعلموه من البرنامج التدريبي ومدى الاستفادة والتغيير في سلوكهم ونتيجة العوامل التي تؤثر على نجاح وفاعلية التدريب وإدراك المتدرب لمدى الإضافة التي حصل عليها في معارفه وخبراته ورفع أدائه.

فالهدف الرئيسي للنشاط التقييمي هو قياس مدى تأثير الأنشطة التدريبية على المشاركين المستهدفين بالبرامج التدريبية وعلى المنظمة التي يعملون بها حيث أن التقييم عملية هادفة تقيس مدى كفاءة العمل التدريبي وتحدد ماتم تحقيقه من أهداف الخطة التدريبية لاتخاذ القرارات المناسبة من خلال إبراز أوجه القصور والضعف حتى يمكن تطوير العملية التدريبية بما يخدم الأهداف المتوخاة منها. وحيث أن تقييم البرامج التدريبية هي عملية قياس الأعمال المنجزة ومقارنتها بما يجب ان يتم وفقا للتخطيط المعد مسبقا للعملية التدريبية لاكتشاف نقاط الضعف والقوة في البرامج التدريبية ولذلك يمكن تعريف التقييم بأنه دراسة اثر التدريب على العمل أي انه تحليل ومعرفة مردود التدريب على الأداء والإنتاجية.

ويعتمد تقييم نتائج العملية التدريبية على ثلاثة محاور رئيسية :

أولاً :- تقييم المتدربين للبرنامج التدريبي حيث يجب أن يتم تصميم استمارة خاصة بأسئلة التقييم حيث تحتوي على اتجاهات وأراء المتدربين نحو الجوانب المختلفة للتدريب ومدى الاستفادة منها

ثانيا :- تقييم هيئة التدريب للبرنامج التدريبي والمتدربين من حيث المشاركة والانتظام والفاعلية.

ثالثا :- تقييم المنظمة لنتائج التدريب على الأداء وذلك بعد مرور فترة زمنية معينة بعد عودة المتدربين للعمل ولذلك يتم قياس نتائج التدريب، وذلك من خلال استخدام أسلوب مقارنة الأداء وهذا النوع من التقييم يحتاج الى مهارة عالية في تطبيقه حيث يتم دراسة واستقصاء المتدرب نفسه ورئيسه وقياس أدائه بعد التدريب لتحديد أثر التدريب على تحسين الإنتاجية ومستوى الأداء من حيث الجوانب الايجابية والسلبية (أبوقفة، 2003)

6.1.1.2- التدريب والتأهيل في وزارة الاقتصاد الوطني:

التدريب ركن أساسي من أركان التنمية الإدارية والبشرية وتطوير الكادر الوظيفي لأي مؤسسة عامة أو خاصة، إذ أن عملية التطور ومواكبة المستجدات في عالم الأعمال تستوجب الإطلاع والتعرف على الطرق الحديثة في كافة مجالات العمل لتحقيق أقصى مستوى من الفعالية والكفاءة في تأدية الأعمال.

تعتبر الوزارة التدريب عملية مستمرة يتم من خلالها تزويد مجموعة من الموظفين المتدربين تم اختيارهم بعناية وفقا لتحديد الاحتياجات التدريبية، ويتم تزويدهم بالأساليب والخبرات اللازمة لتعديل اتجاهاتهم وتنمية مهاراتهم وزيادة معارفهم بهدف زيادة إنتاجيتهم ومواجهة مشكلاتهم وتكيفهم مع وظائفهم، فهو لغة حديثة للتعليم وتطوير الأداء، فهو لا يكتفي بتقديم المعرفة بل يتعدى ذلك إلى تغيير القناعات والاتجاهات واكتساب المهارات والخبرات العملية بأسلوب شيق. كل ذلك يسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الموظف وزيادة إنتاجيته وإعداده لمواقع قيادية جديدة.

ان تحقيق أهداف التدريب المتمثلة في تحسين الأداء الفردي و المؤسسي يتطلب تعاونا والتزاما من كافة الأطراف المعنية للمساهمة في تطوير القدرات وتنمية الاتجاهات وبناء المعارف للوصول إلى الهدف و الغاية من التدريب ويتم ذلك من خلال خطة تدريبية.

تسعى الخطة التدريبية إلى تحقيق هدف معين هو التنمية الشاملة للعاملين في الوزارة وإعدادهم لمباشرة مهام وظائفهم التي يقومون بها فعلا أو يرشحون لشغلها في المستقبل مع التنسيق بين الأهداف الخاصة لكل إدارة والهدف العام للوزارة بحيث لا يكون هناك تعارض بينهما وان تكون محققة للأهداف التدريبية التي تسعى الخطة التدريبية لتحقيقها و هي:

1) إكساب الموظفين معلومات و خبرات وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء المثلي فيها.
2) صقل المهارات و القدرات التي يتمتع بها الموظفين و تمكينهم من استثمار الطاقات والقدرات والتي لم يتم أستخدامها بعد.
3) تطويع أساليب الأداء و تعديل السلوك والاتجاهات التي ينتهجها العاملون في الوزارة من اجل إتاحة الفرصة لمزيد من التحسين والتطوير في العمل و الوصول إلى الأهداف المرجوة. (الادارة العامة للشؤون الادارية والموارد البشرية \ الوزارة)

وفي هذا الاطار نجحت الوزارة في اعداد وتنظيم بعض البرامج التدريبية المتخصصة في سلامة الغذاء بالتنسيق مع الشركاء من وزارات ومانحين كان اهم هذه البرامج:

1) برنامج تدريب موظفي الوزارة على مواضيع السلامة الغذائية بتمويل من مؤسسة جايكا اليابانية وتنفيذ هيئة الدواء والغذاء الاردنية والذي استمر على مدار عاميين حيث شملت الدورات المواضيع التالية: المواصفات والتعليمات الفنية الغذائية، مراقبة جودة الاغذية، سلامة الاغذية ونظام التفتيش على الاغذية.
2) برنامج سلامة الغذاء في السويد بتمويل من مؤسسة سيدا السويدية.
3) دورات تدريبية حول مبادئ نظام الهاسب (HACCP) نظام تحليل وضبط النقاط الحرجة الخطرة.

2.1.2 الاداء :-

1.2.1.2 مفهوم الاداء :

يشير الأداء الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة (حسن،2001)، وترى (البرنوطي،2001) أن عملية تقييم الأداء هي عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه، وتضيف البرنوطي إلى أن عملية تقييم الأداء تهتم بمراجعة أداء الموظف خلال فترة زمنية معينة والحكم عليه من حيث الجودة وتؤكد أن من استخدامات نتائج عملية تقييم الأداء هو تحديد الاحتياجات التدريبية و متطلبات وضع خطة تدريبية سليمة ، وإن إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى قائمة بالدورات التدريبية التي تحتاج إليها المنظمة والمشاركون فيها حيث تمثل هذه الخطوة اللبنة الأساسية في إعداد أي برنامج تدريبي سليم.

وتضيف البرنوطي جانباً آخر وهو تعريف العاملين بمسؤولياتهم وبالأدوار والسلوك المهم للمنظمة. ولذا يعتمد تقييم الأداء على أساس الجهود والإجراءات والمقاييس المتبعة في المنظمة وقدرتها على ممارستها في ضوء الإجراءات والتوقعات والفرص المحيطة بها، ويتم تقييم الأداء للاستفادة من الموارد البشرية الى أقصى حد ممكن وذلك من خلال الإستفادة من نتائج التقييم في اتخاذ القرارات الإدارية كأساس في تحديد أساليب ووسائل الاختيار التي تتواءم مع متطلبات العمل كمدخل في تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد العاملين. وحيث يستخدم تقييم الأداء لإغراض تنمية الأفراد وأدائهم فإن ذلك يتطلب تزويدهم بالمعلومات عن الأداء المتوقع والنتائج المترتبة عليه والتدريب الملائم لمقابلة ماهو متوقع إنجازه ولم يتحقق بعد.

ويؤكد (الطعامنة، 1994) في طرحه لتقييم الأداء انه لا يعني تلك النظرة التقليدية الضيقة التي تُعنى بالأداء الحالي للموظف بل يتعدى ذلك ليشمل بعداً مستقبلياً بمعنى أنها عملية ديناميكية تشمل قياس كفاءة الموظف لتقرير مدى صلاحيته لممارسة الوظيفة الموكلة إليه حالياً وإمكانية نجاحه في وظيفة أعلى في المستقبل وما يترتب على ذلك من تدريب وتنمية . إن العلاقة بين التدريب والأداء علاقة

طردية يمكن التوصل إليها من خلال تقييم فاعلية البرامج التدريبية وذلك من خلال ملاحظات وأراء القيادات الإدارية والمشرفين على المتدربين والاختبارات التي تجريها المنظمة أو جهة التدريب حيث يتم استطلاع أرائهم وإذا كان من الصعب القيام بقياس فاعلية التدريب فإنه بالإمكان استخدام هذه الوسائل مجتمعة حتى تساعد على تقييم البرامج التدريبية وتحديد مدى فاعليتها.

إن تأثير المنظمة على مستوى أداء العاملين لابد أن يتم من خلال إدخال العاملين في برامج تدريبية مناسبة لاحتياجاتهم وتهدف الى تطوير قدراتهم وإضافة معلومات متجددة مما يؤدي الى رفع معنويات المتدربين وزيادة مستوى أدائهم وبالتالي تنمية طاقة الإبداع لديهم، أن نظام تقييم الأداء نظام فرعي وإن مخرجاته هي مدخلات لنظام التدريب حيث أن الغرض الأساسي لتقييم الأداء هو تحديد الحاجة للتدريب من خلال فحص وتقييم مستوى أداء العاملين لاحتساب مقدار أدائهم مقارنة مع معدلات الأداء المستهدفة (فطيس، 2004) فكلما كانت العملية التدريبية وفقاً لمفهوم نظمي متكامل ومتفاعل يؤثر بدوره على نقل أثر التدريب الى واقع العمل الفعلي من خلال تطوير أداء العاملين باستمرار ويؤدي الى حفاظ المنظمة على توازنها وتطويرها.

2.2.1.2 تقييم الاداء والوصف الوظيفي :

إن تقييم الأداء يتطلب بالضرورة وجود توصيف للوظائف والذي يشكل جزءاً رئيسيا من الهيكل التنظيمي، لأنه يحدد العلاقات الوظيفية وحجم العمل المطلوب من كل وظيفة ويسهم بدوره في تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمة وفي تطوير أساليب العمل التي ترتكز على معرفة جزئيات العمل التي يقوم بها الأفراد العاملين، وهذه المعرفة هي الأساس لتبسيط الإجراءات وتطوير أساليب العمل بحيث يسهل وضع معايير تستند للواجبات الوظيفية المحددة(الطراونة، 1992) ويؤكد الطراونة أن وجود التشريعات الجيدة لتقييم الأداء والجهود المبذولة في تنفيذ عملية التقييم تبقى غير كافية وغير مكتملة في غياب الوصف الوظيفي حيث انه إذا وجد الوصف الوظيفي الشامل والدقيق فهناك حاجة ماسة لتطوير معايير القياس التي

تناسب الواجبات الوظيفية لكل وظيفة ولذلك فإن وجود معايير القياس المناسبة واستخدامها في تقييم الأداء يمكن من معالجة مشكلة ضعف الأداء.

3.1.2 سلامة الغذاء

1.3.1.2 مفهوم سلامة الغذاء:

يعرف الكتاب والباحثون سلامة الغذاء من خلال مجموعة معلومات ومن وجهات نظر متعددة، تباينت نوعاً ما وحسب آراء اصحابها، نورد هنا ما جاء به الباحثون من أفكار ، فقد عرفها (العمار، 2008) بقوله : يفهم من سلامة الغذاء بانها ليست مجرد ورقة او قرار او لائحة او أنظمة او تعليمات وتعاميم تكتب وتطبع على سجلات وتوضع على الأرفة والطاولات وتوزع على الموظفين والموظفات، بل هي عملية معقدة تأتي في صلب منظومة الصيانة والحماية العامة الاقتصادية والاجتماعية، أنها تستلزم سنوات طويلة من العمل الميداني والجهد والمثابرة والمتابعة، وان ما نتناوله في المعيشة يعتمد كلياً الغذاء هدفاً أساسياً وسامياً لجميع المعنيين به على غذاء مستورد او معد محلياً قد لا يخلو من مسببات التلوث والأمراض المعدية.

اما (منظمة الصحة العالمية، 2001) فقد عرفت الغذاء بقولها: يرتبط الغذاء بالصحة ارتباطاً وثيقاً وطردياً فالغذاء الجيد يعد العامل الأساس في نمو الانسان وتكامل صحته وتعويض ما يتلف من أنسجته وخلاياه حتى يستطيع ان يقوم بوظائفه ونشاطاته الحيوية بكفاءة تمكنه من مقاومة الامراض والعدوى، والغذاء ضروري للسلامة، فدور الأغذية وتأثيرها على الإنسان صار واضحاً للجسم والعقل (العقل السليم في الجسم السليم). إذ نجد الأمراض المنقولة عن طريق الغذاء عديدة ومنتشرة ونتيجة لذلك يموت كثير من الناس بعد تناول الأغذية التي لا تنطبق عليها المواصفات الصحية للغذاء، ولأهمية الأمر نادت الشركات العالمية وعلى رأسها منظمة الصحة العالمية بوضع خطة عالمية لصحة الغذاء (غذاء صحي لصحة جيدة)، وبالنسبة (لمنظمة الاغذية والزراعة للأمم المتحدة \

برنـامج المعـايير الغذائيـة،1999) فقـد عرفـت سـلامة الغـذاء بقولهـا : ضـمان الا تتسـبب الاغذيـة فـي الاضـرار بالمسـتهلك عنـد اعـداده و \ او تناولهـا طبقـا للاسـتخدام المقصود منها.

2.3.1.2 عناصر سلامة الغذاء :

1) وضـع التشـريعات الغذائيـة المناسـبة أو تنقـيح الموجـود منهـا لبلـوغ الأهـداف التي تحددها الاستراتيجية الوطنية لسلامة الغذاء .
2) اعـداد اسـتراتيجية وطنيـة للرقابـة علـى الأغذيـة ذات أهـداف واضـحة، وخطة عمل لتنفيذها، وعلامات قياس .
3) وضـع لـوائح ومواصـفات ومـدونات سـلوك، أومراجعـة الموجـود منهـا، إلـى جانب تنسيقها مع الاشتراطات الدولية .
4) وضع برنامج لتقوية نُظم الإشراف والرقابة على الأغذية .
5) تعزيـز نُظـم سـلامة الأغذيـة طـوال السلسـلة الغذائيـة (مـن المزرعـة الـى المائـدة)، أي إدخـال بـرامج رقابـة قائمـة علـى نظـام (الهاسـب) نظـام تحليل الخطر في نقاط الرقابة الحرجة.
6) وضـع وتنظـيم بـرامج تدريبيـة للعـاملين فـي نقـل الأغذيـة وتجهيزهـا، ولمفتشي الأغذية ولمحللين الفحوصات في المختبرات.
7) تعزيـز المـدخلات فـي مجـالات البحـث والرقابـة علـى الأمـراض المنقولـة بالأغذية، وعلى جمع البيانات، وزيادة القدرة العلمية داخل النظام .
8) تعزيـز تثقيـف المسـتهلكين وغيـر ذلـك مـن مبـادرات مـع المجتمـع بصـفة عامة (ضمان سلامة الاغذية وجودتها \ FAO & WHO 2003)

3.3.1.2 دور التدريب في ضمان سلامة الغذاء :

تؤدي نُظم الرقابة على الأغذية في الوزارة دوراً متزايد الأهمية في تقديم المعلومات والتثقيف والمشورة لأصحاب المصلحة في السلسلة المعروفة باسم "من المزرعة إلى المائدة". وتشمل هذه الأنشطة تقديم معلومات واقعية متوازنة للمستهلكين؛ تقديم مجموعة معلومات وبرامج تثقيفية للمسؤولين الرئيسيين والعاملين في صناعة الأغذية؛ وضع برامج لتدريب المدربين؛ توفير الكتابات المرجعية للعاملين في الإرشاد في القطاعين الزراعي والصحي.

ويجب على جهاز الرقابة على الأغذية أن يعالج الاحتياجات التدريبية الخاصة بمفتشي الأغذية التابعين له باعتبار أن ذلك مسألة ذات أولوية عالية. فهذه الأنشطة هي وسيلة مهمة لبناء مهارات وخبرات الرقابة على الأغذية لدى جميع الأطراف المعنية، وبالتالي فإنها تؤدي وظيفة وقائية مهمة. (ضمان سلامة الاغذية وجودتها \ FAO & WHO 2003)

4.3.1.2 الرقابة الغذائية والتفتيش:

تعرف الرقابة على الاغذية أنها نشاط تنظيمي إلزامي تتولى إنفاذه السلطات الوطنية أو المحلية لتوفير الحماية للمستهلكين والتأكد من أن جميع الأغذية ستكون مأمونة ومغذية وصالحة للاستهلاك البشري، أثناء مراحل الإنتاج والمناولة والتخزين والتجهيز والتوزيع، وأن تتفق مع اشتراطات السلامة والجودة، وأن تكون موسومة بطريقة صادقة ودقيقة على النحو المنصوص عليه في القانون.(ضمان سلامة الاغذية وجودتها \ FAO & WHO 2003).

5.3.1.2 البنية الأساسية والموارد في الرقابة على الأغذية:

في كثير من البلدان تكون البنية الأساسية غير وافية بسبب نقص الموارد، وفي كثير من الحالات بسبب سوء الإدارة. وغالباً ما تكون مختبرات الرقابة على الأغذية مجهزة تجهيزا بسيطاً وتفتقر إلى موظفين مدربين على عمل التحليلات، ويتفاقم

الوضع عندما تكون هناك عدة وكالات عاملة في الرقابة على الأغذية، فعدم وجود توجيه استراتيجي شامل يعني أن الموارد المحدودة لا تُستخدم استخداما سليما، كما أن نُظم الرقابة على الأغذية قد تُعاني من عدم تطور سياسات تضمن الامتثال لهذه النُظم.

وتحتاج النُظم العصرية للرقابة على الأغذية إلى اتخاذ القرارات في عملية شفافة وقائمة على العلم، كما تتطلب الحصول على موظفين مدربين ومؤهلين في تخصصات مثل علوم الأغذية وتكنولوجيتها، والكيمياء، والكيمياء الحيوية، والميكروبيولوجي، والعلوم البيطرية،والطب، والوبائيات، والعلوم الزراعية، وضمان الجودة، وعمليات التدقيق، وتشريعات الأغذية، ولا بد أن يكون لدى سلطات الرقابة على الأغذية تقدير جيد وفهم صحيح لدور العلم في الأسلوب القائم على تحليل الأخطار، وأن تستفيد من الموارد العلمية المتوافرة لدى المجتمع الدولي(ضمان سلامة الاغذية وجودتها \ FAO & WHO 2003).

6.3.1.2 اساليب وأدوات التفتيش الحديثة :

1) التفتيش الموحد :

التفتيش الموحد هو أن يتمكن مفتش واحد من القيام بمهام التفتيش متعدد التخصصات، والتي عادة ما يقوم بتلك المهام أكثر من مفتش واحد. تتلخص الفائدة الرئيسية للتفتيش الموحد في تعظيم استغلال الموارد المتاحة؛ فيوفر في متطلبات الموارد الادارية والداعمة، بما في ذلك النقل، ويؤسس لاستثمار أفضل لوقت المراقبين والمفتشين المتخصصين، ويسمح باستيعاب وتدريب عدد أكبر من المفتشين في ظل موارد محدودة.

يمكن الاستفادة من أدوات هذا النوع من التفتيش عند الحاجة إلى أكثر من مفتش، كل حسب اختصاصه، للتفتيش على أعمال قطاعية متعددة يكون أحد هذه القطاعات بحاجة إلى مفتش اختصاصي مثل خبير تغذية أو فني سلامة مهنية أو مهندس أو طبيب، فيقوم الاختصاصي بالتفتيش حسب اختصاصه، ويقوم أيضًا

بـالتفتيش علـى متطلبـات إداريـة أخـرى يمكـن أي مفـتش القيـام بهـا مثـل التحقـق مـن تجديـد رخصـة العمـل، أو تحقيـق موقـع المنشـأة التـي يـتم التفتـيش عليهـا لمتطلبـات مكانيـة مثـل بعـدهاعن مكـان آخـر أو قربهـا مـن منشـاة مشـابهة، وهكـذا. ويتطلـب التفتـيش الموحـد تـدريب المفتشـين تـدريبًا شـاملا ليتمكنـوا مـن القيـام بـالجزء الاكبـر مـن العمـل الرقـابي المنـاط بهـم حسـب نـوع المنشـأة/ القطـاع، دون نفـي إمكانيـة الاسـتعانة بـذوي الاختصـاص لمسـاعدة المفـتش العـام لمواجهـة المشـكلات والقضـايا التـي تتعـدى قدراته الفنية،(دليل التفتيش لمراقبي الصحة ومفتشي المهن، 2013).

2) **التفتيش الذاتي :**

يـتم التفتـيش الـذاتي بقيـام نفـس المنشـاة التـي يجـب التفتـيش علـى أعمالهـا بـإجراءات التفتـيش بنفسـها، تتشـابه الفوائـد الرئيسـية للتفتـيش الـذاتي بفوائـد التفتـيش الموحـد مـن حيـث تعظـيم اسـتغلال المـوارد المتاحـة، والتـوفير فـي متطلبـات المـوارد الإداريـة والداعمـة، بمـا فـي ذلـك النقـل. كمـا ان هـذا النـوع مـن التفتـيش يعنـي تحمـل المنشـأة بإدارتهـا وموظفيهـا مسـؤولية الالتـزام بالتشـريعات والمعـايير المطلوبـة بموجـب نهـج المسـؤولية الذاتيـة والمشـاركة فـي تحمـل المسـؤولية(دليل التفتـيش لمراقبـي الصـحة ومفتشي المهن، 2013).

3) تفتيش الأنظمة:

يعتبـر تفتـيش الأنظمـة شـكل مـن أشـكال التفتـيش الـذي لا يقـوم المفـتش فيـه بتفقـد التفصـيلات، وإنمـا يركـز علـى الأنظمـة التـي تتبعهـا المنشـأة لضـمان الالتـزام بالشـروط التـي يتطلبهـا التفتـيش. فعلـى سـبيل المثـال، لا داعـي أن يقـوم مفـتش غـذائي بـالتفتيش علـى التفاصـيل فـي مؤسسـة غذائيـة تلتـزم بتحقيـق متطلبـات نظـام تحليـل المخـاطر ونقـاط الـتحكم الحرجـة(HACCP) بـل يكفـي أن يفـتش علـى الوثـائق المنبثقـة عـن تطبيق النظام.

ولا يغيـب عـن أي مـن المفتشـين الفائـدة الكبـرى مـن اختصـار الوقـت للمفـتش عنـد تطبيقـه للتفتـيش علـى الأنظمـة، خاصـة علـى المنشـآت الكبيـرة، علمًـا بـأن تفتـيش

الأنظمة يحول اهتمام المفتش من تفاصيل الامتثال إلى تقديم المشورة للمنشأة وهذا ما تحتاجه العديد من المنشآت/القطاعات.

يحتاج مثل هذا النوع من التفتيش تدريب المفتشين وتوجيههم إلى دراسة الأنظمة ومناقشتها بدلا من تركيز الجهود على المشاكل التفصيلية الصغيرة. (دليل التفتيش لمراقبي الصحة ومفتشي المهن، 2013)

4) تفتيش الحوادث :

تفتيش الحوادث هو التفتيش الذي يتم استجابة لوقوع حادثة ذات تأثير على الصحة العامة أو البيئة أو المنشأة، ويتطلب من الإدارة التفتيشية التحقيق في تلك الحادثة لتحديد مسبباتها ونتائجها وأثر نتائجها على العامة والطرق الفضلى لتجنب تكرارها. ولا يخفى على أحد أن الفائدة الرئيسية من هذا النوع من التفتيش يكون للمصلحة العامة ولمصلحة المنشأة بهدف تجنب تكرار تلك الحادثة.

إن وقوع حادثة ما في منشأة يعني حدوث خلل في الالتزام بالمتطلبات القانونية والفنية والإجرائية داخل هذه المنشأة كما أنه يشير إلى خلل ما متعلق بنظام الرقابة والتفتيش كذلك، لذلك غالبًا ما يكون تحمل مسؤولية وقوع الحوادث مشتركًا بين المنشأة والجهاز الرقابي/ التفتيشي المعني ويتطلب إجراءات سريعة من قبل الطرفين، ويجب أن يركز تفتيش الحوادث على جمع المعلومات وتحليل الحادث وبيان أسبابه وبيان ما يجب عمله، لا الانشغال بإلقاء اللوم والمسؤولية على أحد/ جهة محددة. ويتطلب هذا النوع من التفتيش درجة عالية من الدقة وإعداد تقارير مفصلة والاستعانة بفريق مدرب من المفتشين والمختصين، كما يجب الالتفات إلى كافة الحوادث حتى الصغيرة منها حيث أن الحوادث الصغيرة تكون في معظم الاحيان مقدمة لحوادث أكبر إذا لم يتم الإلتفات اليها(دليل التفتيش لمراقبي الصحة ومفتشي المهن، 2013).

5) تفتيش القائمة الذهبية :

يعتبر نظام القائمة الذهبية احد أساليب تقييم المخاطر، ويتم بناء على تحديد مجموعة من المعايير الواجب الالتزام بها من قبل المنشآت المختلفة في إطار زمني وغالبًا ما تتجاوز معايير القائمة الذهبية المعايير الدنيا المشار إليها في التشريعات ذات الصلة. ويتم تحديد مستهدفات إذا ما حققتها هذه المنشآت يعني أنها تتلقى معاملة تفضيلية من قبل الجهة الرقابية.

يساعد هذا النظام، بشكل رئيسي، في دفع المنشآت إلى تجاوز مفهوم الالتزام بالحدود الدنيا من المتطلبات القانونية/ الفنية والتأكيد على أن ارتفاع مستوى التزام المنشأة لا يعني تجنبها للمخالفات والعقوبات فقط، بل إن ذلك يجعلها مستحقة لمعاملة تفضيلية من الجهة التي تقوم بالتفتيش (دليل التفتيش لمراقبي الصحة ومفتشي المهن، 2013)

2.2 الدراسات السابقة

1.2.2 عرض الدراسات السابقة:

اولاً : دراسة (الزعبي، 1991م)، بعنوان " الاحتياجات التدريبية للمديرين ورؤساء الأقسام الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، والبرامج التدريبية التي اشتركوا بها

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمديري الدوائر والمديريات ورؤساء الأقسام أنفسهم. كذلك هدفت إلى التعرف على البرامج التدريبية التي اشترك بها مديرو دوائر المديريات ورؤساء الأقسام الإدارية خلال عملهم في الجامعات.

تألفت عينة الدراسة من فئتين، فئة المديرين التي شملت مديري الدوائر/ المديريات في الجامعات الأردنية ويبلغ عددهم (62) فرداً وفئة رؤساء الأقسام وبلغ عددهم

(171) فـرداً مـن الجامعـات الأردنيـة الأربعـة (الجامعـة الأردنيـة وجامعـة اليرمـوك وجامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة مؤتة).

اهم نتائج الدراسة :

وجـود حاجـة مرتفعـة لـدى افـراد العينـة للتـدريب علـى المهـارات الاداريـة المتعلقـة بالمجـالات السـتة وفـق التـدريب التنـازلي وهـي التخطـيط، القيـادة والتوجيـه، واتخـاذ القـرارات والتنظـيم والتنسـيق ، الرقابـة وتقيـيم الأداء، الاتصـالات ، كـذلك مـن النتـائج وجود أثر للمستوى الوظيفي على درجة حاجة افراد العينة للتدريب.

اهـم التوصـيات التـي خرجـت بهـا الدراسـة هـي عقـد البـرامج التدريبيـة للمـديرين ورؤسـاء الأقسـام فـي المهـارات المتعلقـة بمجـالات الدراسـة المختلفـة، وضـرورة إجـراء دراسـات مشـابهة مـن أجـل الكشـف عـن الاحتياجـات التدريبيـة لكافـة الإداريـين فـي الجامعـات، والعمـل علـى تلبيتهـا مـن خـلال البـرامج التدريبيـة المناسـبة، وإعـادة النظـر فـي أسـس التعيـين والترقيـة لوظيفـة المـدير ورئـيس القسـم، والتركيـز علـى البـرامج التدريبيـة التـي تعقد داخـل الجامعـات لمـا تحقـقه مـن فائـدة كبيـرة بتكلفـة ماديـة قليلـة ومناسـبة لظـروف العمل.

علاقـتها بموضـوع الدراسـة الحاليـة: التأكيـد علـى أن البـرامج التدريبيـة التـي تنفـذ فـي وزارة الاقتصـاد وتتحقـق الاسـتفادة منهـا بنـاءً علـى الأحتياجـات التدريبيـة للمـوظفين وتتحقـق الإضـافة التـي يمكـن أن يتحصـل عليهـا المفتشـين مـن ناحيـة والـوزارة مـن ناحيـة أخـرى وتحقيـق الإنسـجام بـين أهـداف ورسـالة الـوزارة والأهـداف التـي يرمـي إليهـا المفتش.

- **ثانيـاً :- دراسـة (مخـامرة، 1991م)، بعنـوان " التـدريب فـي الشـركات الأردنية: تحليل للممارسات والنشاطات "**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نشاطات التدريب خارج العمل وممارساته في الشركات الأردنية ثم دراستها وتحليلها وذلك عن طريق استبيان في (62) شركة أردنية.

أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة : هي أن حاجة الشركة للتدريب هي أهم عامل في التأثير على حجم النشاطات التدريبية فيها، ويلي ذلك موازنة التدريب ورغبة الرئيس المباشر للمتدرب، وتبين أن العوامل الشخصية تؤثر على من يشترك في التدريب سواء من حيث رغبة المتدرب أو ترشيح الرئيس المباشر للمتدرب. كما أظهرت الدراسة أن للتدريب دورا مهماً وإيجابياً في إنجاز العامل وسلوكه في العمل، وأن التدريب الداخلي أكثر فاعلية من التدريب الخارجي بشكل عام. حيث تبين أن هدف التدريب الخارجي في بعض الاحيان ترفيهياً، واعتماد الشركات الأردنية في تقييمها للتدريب على رأي المتدرب في التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي مباشرة، وذلك من خلال تقرير يرفعه إلى رئيسه من دون أن يكون هناك متابعة وتقييم للمتدرب بعد الإنتهاء من التدريب .

ومن أهم التوصيات التي أوردها مخامرة :- هي ضرورة القيام بدراسة فاعلية التدريب وذلك بدراسة عينة من المتدربين لمعرفة آرائهم بطرق التدريب المختلفة وأثر التدريب على سلوكهم وإنجازهم وأن تتضمن الدراسة مجموعتين أحداهما خاضعة للتدريب والأخرى غير خاضعة للتدريب، وبالتالي قياس أداء كل منهما، ومعرفة آراء المتدربين في تأثير التدريب على أدائهم وإنجازهم.

علاقتها بموضوع الدراسة واوجه التشابه : لدراسة مخامرة علاقة وثيقة بالدراسة الحالية التي تعتبر تقييم برامج التدريب للمفتشين إحدى مرتكزاتها الرئيسة، وذلك من خلال دراسة قياس أداء المفتشين ومعرفة أرائهم في تأثير التدريب على أدائهم وانجازاتهم لتفيذ خطط الرقابة على سلامة الغذاء، بالاضافة إلى رغبة قيادة الوزارة في تحسين أداء موظفين التفتيش في الرقابة على سلامة الغذاء.

- **ثالثاً :- دليل (منظمة الفاو،2007) بعنوان الدليل السريع لتقييم احتياجات بناء القدرات لتقوية النظام الوطني لضبط الغذاء (Aquick guide to**

assess capacity building needs/ Strengthening national food control systems).

الهدف الرئيسي من الدليل ان يكون عبارة عن وثيقة متوافقة للمبادئ التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة لتقييم احتياجات القدرات في المكونات الأساسية لنظام مراقبة الأغذية والمبادئ التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية لتعزيز النظم الوطنية لمراقبة الأغذية وقد تم الرجوع الى هذا الدليل في تحديد محاور نظام الرقابة واحتياجاته بما فيها الاحتياجات التدريبية .

- **رابعاً: دراسة (القيسي، 2010) بعنوان " درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين، من وجهة نظرهم "**

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين، من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى بيان اثر متغيرات الدراسة على تأثير الدورات التدريبية بالاضافة الى تقديم أساس نظري وعلمي لوزارة التربية والتعليم بالنسبة لعملية تدريب مديري المدارس.

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، والذين التحقوا بالدورات التدريبية قيد الدراسة خلال الأعوام (2005- بداية 2010) ،والبالغ عددهم (480)مديراً. وتكونت عينة الدراسة من (157)مديراً، اختيروا بطريقة طبقية عشوائية

أهم نتائج الدراسة:

إن درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين، من وجهة نظرهم، قد حقق درجة مرتفعة جدا.

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه : دراسة القيسي تتوافق مع الدراسة الحالية من حيث المضمون والفئة المستهدفة حيث ان كلا الدراستين تبحث في تطوير اداء فئة الموظفين الحكوميين واهمية تأثير التدريب في تحسين الاداء وانعكاسه ايجابيا على انتاجية وجودة العمل.

- **خامساً:- دراسة (السراج، 2010) بعنوان " واقع عملية تحديد احتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة "**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على : بيان أهمية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمسئولين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بما ينعكس إيجابا على فاعلية تدريب العاملين لديهم وبناء قدراتهم ، ومعرفة مدى دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وايضا فحص توفر نظام تحديد الاحتياجات التدريبية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث أسلوبين لجمع البيانات حيث تم توزيع (179) استبانة ليقوم المدراء التنفيذيين لهذه المنظمات بالإجابة على أسئلتها، وتم استرجاع (156) استبانة أي ما نسبته(% 87.15) وكذلك قام الباحث بإجراء (17) مقابلة مع المدراء التنفيذيين للمنظمات غير الحكومية.

أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة:

1. دعم الادارة العليا للمنظمات غير الحكومية لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، بالاضافة الى وجود نظام لتحديد الاحتياجات التدريبية لعامليها .
2. يتم تحديد الإحتياجات التدريبية في المنظمات غير الحكومية بالاعتراف بوجود احتياج تدريبي لديهم، حيث تتم الدورات على كافة المستويات ولكن بنسبة الفرد بنسبة أكبر وبنسبة أقل مستوى الوظيفي وبنسبة اقل المنظمة.
3. هنالك تعاون بين المدير المباشر ومن يقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية، وأنه لدى القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المؤهلات المناسبة.
4. أكثر الأساليب استخداماً في تحديد الاحتياجات التدريبية هو أسلوب المقابلات الشخصية ثم يليها أسلوب الأستبانة ثم أسلوب قوائم الاحتياجات التدريبية.

أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: ضرورة وجود خطة مكتوبة ومنتظمة ومتكاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية، و ضرورة إعطاء عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الوقت الكافي والتمويل اللازم لها لكي تتم على أكمل وجه، وتوعية العاملين

بأهمية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وكذلك تدريبهم على كيفية القيام بتحديد احتياجهم التدريبي.

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه: دراسة السراج تتوافق مع الدراسة الحالية من حيث اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وضرورة توفير نظام لتحديد الاحتياجات التدريبية سواء في القطاع العام او الخاص لان تحديد الاحتياجات التدريبية ينعكس إيجابا على فاعلية تدريب العاملين وبناء قدراتهم وبالتالي رفع مستوى ادائهم وتنفيذ مهامهم على اكمل وجه.

- **سادساً :- دراسة (النجار،2011) بعنوان " البرامج التدريبية واثرها على اداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل : واقع وطموحات "**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية بمجالاتها المختلفة وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل، وتقديم مقترحات وتوصيات ملائمة لتطوير العملية التدريبية تساعد القائمين على التدريب في وزارة التربية والتعليم بالاستفادة منها في تصميم وتنفيذ برامج ودورات تدريبية قادمة لرفع كفاءة أداء القائمين على العملية التعليمية، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل، والبالغ عددهم (8781) موظفاً وموظفة للعام (2010/2009)، وذلك حسب البيانات التي تم الحصول عليها من مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن الاتجاهات نحو التطوير الإداري كانت إيجابية في جميع المجالات، والأهداف، والسياسات، والاستراتيجيات، والتصنيف، والتوصيف الوظيفي، والهيكل التنظيمي، والبيئة التنظيمية، والمهارات القيادية، وإدارة الأفراد، والرقابة، والمتابعة، والتقييم، وإدارة الموارد، ولكن بنسب متفاوتة حيث اختلفت اتجاهاتهم نحو التطوير تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة الإدارية والتدريب .

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه : دراسة النجار تتوافق مع الدراسة الحالية من حيث اهداف الدراسة والمضمون حيث ان كلا الدراستين تبحثان في تطوير عملية الإدارة ورفع اداء فئة الموظفين الحكوميين من خلال التدريب واهمية تأثير التدريب في تحسين الاداء وانعكاسه ايجابيا على انتاجية وجودة العمل.

- **سابعاً: – دراسة (شبيطة، 2011) بعنوان " معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية " بجامعة القدس المفتوحة.**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على :– تحديد أهم معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية والوصول الى برنامج إرشادي متكامل لمواجهة معوقات التدريب الميداني.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي عن طريق المسح الاجتماعي بالعينة باعتباره احد الطرق المستخدمة في البحوث الوصفية، حيث يتم اختيار عينة عشوائية منتظمة (الحجم الأمثل) من طلاب التدريب الميداني لتطبيق الاستبيان.

أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة :

أبرزت النتائج أن هناك معوقات لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، أهمها : عدم وجود موارد مالية كافية تدعم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود خطط واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود نظام بشكل منتظم لتحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم التحديد الدقيق لمعايير الأداء النموذجي للعاملين بالمنظمة، وعدم توفر الوقت الكافي لدى القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وافتقار القائمين على تحديد الاحتياجات التدريبية للخبرة في تطبيق الأساليب المختلفة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

اهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة :مواجهة المعوقات المرتبطة بطالب التدريب الميداني بالمقترحات التالية :توفير الوقت اللازم للتدريب وتنسيق الوقت بالتعاون مع جميع الجهات ذات العلاقة بالتدريب بما يتناسب وقت التدريب مع وقت الطالب

الـذي يعمـل, والاسـتعداد الشخصـي والدافعيـة لطـلاب التـدريب الميـداني , أن يعتبـر التدريب الميداني أساسي ومهم في دراسته.

علاقـتها بموضـوع الدراسـة الحاليـة واوجـه التشـابه : ركـزت هـذه الدراسـة علـى جانـب هـام يخـص الدراسـة الحاليـة وهـو مواجهـة جميـع معوقـات انجـاح العمليـة التدريبيـة للوصـول للاهداف المرجوة من التدريب.

- **ثامنـاً:- دراسـة (الكـنج، 2013) بعنـوان " أثـر التأهيـل والتـدريب المسـتمر علـى تحسـين كفـاءة المـوارد البشـرية دراسـة مقارنـة علـى بعـض شـركات القطـاع العام والخاص في الساحل السوري "**

هـدفت هـذه الدراسـة إلـى التعـرف علـى : الاخـتلاف بـين الشـركات العامـة والخاصـة فـي أثـر عمليـة التأهيـل والتـدريب لرفـع كفـاءة أداء العـاملين واكسـابهم المهـارات والخبـرات المطلوبـة، والوصـول إلـى تحقيـق الأهـداف المنشـودة، وتقليـل نسـبة الحـوادث والأخطاء، ومواكبة التطورات الحديثة والمتلاحقة في مجال عمل المنظمات.

اسـتخدم الباحـث اسـتبانة، وتـم توزيعهـا علـى عينـة مـن (400) عامـل مـن الشـركات المدروسة, وبالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة .

أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة:

تتفـوق شـركات القطـاع الخـاص علـى شـركات القطـاع العـام فـي تـأثير عمليـة التأهيـل والتـدريب المسـتمر علـى رفـع كفـاءة أداء العـاملين، تسـاهم شـركات القطـاع العـام والخـاص مـن خـلال عمليـة التـدريب والتأهيـل المسـتمر فـي إكسـاب العـاملين، تسـاهم شـركات القطـاع العـام مـن خـلال عمليـة التـدريب والتأهيـل المسـتمر فـي تقليـل نسـبة الحـوادث والاخطـاء، تسـاهم شـركات القطـاع العـام والخـاص مـن خـلال عمليـة التـدريب والتأهيـل المسـتمر فـي مواكبـة التطـورات الحديثـة والمتالحقـة فـي مجـال عمـل المنظمات.

أهـم التوصـيات التـي خرجـت بهـا الدراسـة : ضـرورة قيـام الشـركات المدروسـة بتـوفير مزيـد مـن الاهتمـام والـدعم مـن قبـل الإدارة العليـا لتبنـي اسـتراتيجيات واضـحة للتـدريب منبثقـة مـن الاسـتراتيجية العامـة للشـركة وايضـا ضـرورة العمـل علـى تنويـع الأسـاليب

التدريبية وتبني الوسائل التكنولوجية الحديثة كأساس لتطبيق برامج التدريب و النظر إلى تأهيل وتنمية الموارد البشرية في الشركات المدروسة على أنها عملية مستمرة مع متابعة وتقييم أدائهم خلال فترات متباعدة، وبعد الانتهاء من الدورات التدريبية التي تقدمها الشركات المدروسة للعاملين لديها.

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه : دراسة الكنج ركزت على جانب هام وهو خصوصية الفئة المستهدفة وهو القطاع العام وهذا يتوافق مع خصوصية الدراسة الحالية التي تستهدف موظفي القطاع العام واهم تشابه بين الدراستين هو التركيز على النهج الاستراتيجي والذي يتطلب ألاخذ بعين الاعتبار كافة العوامل في البيئة الداخلية والخارجية والاستجابة لهذه المتغيرات .

- **تاسعا : – دراسة (خضر، 2013) بعنوان " الحاجات التدريبية اللازمة للارتقاء بالإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة "**

هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على السبل الكفيلة للارتقاء بالإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر الخبراء والمختصين وايضا هدف اخر وهو ما درجة تقدير مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لحاجاتهم التدريبية للارتقاء بالإدارة الإلكترونية ؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي مستخدمًا الاستبانة كأداة للدراسة، والتي اشتملت على (56) فقرة موزعة على أربعة أبعاد: (البعد المعرفي، البعد الإداري، البعد الفني، بعد أمن وحماية المعلومات) وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للعام الدراسي(2012–2013) م والبالغ عددهم قرابة (133) مديرا ومديرة، موزعين على (7) مديريات.

أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة :ان برامج التدريب تتصف بالفعالية من وجهة نظر العاملين.

أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة : تصميم برامج تدريبية لمديري المدارس الثانوية بمديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة في ضوء الحاجات التدريبية الواردة

في الدراسة الحالية , والأخذ بمبدأ التدريب المستمر المخطط والمنظم والمحدد الأهداف مسبقا لمديري المدارس الثانوية بمديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة على المهارات المختلفة في الإدارة الإلكترونية بغض النظر عن مؤهلاتهم أو سنوات الخدمة لديهم أو المنطقة التعليمية , و أن يتم ربط الارتقاء الوظيفي لمدير مدرسة بسلم العمليات التدريبية , كذلك العمل على توفير أفضل برامج الحماية الإلكترونية لحماية برامج الإدارة المدرسية وايضا إعداد قاعدة بيانات ومعلومات متكاملة عن مديري المدارس، حول الدورات التدريبية التي اجتازوها في مجال الإدارة الإلكترونية وفي الختام ان يتم العمل على إنشاء موقع الكتروني لكل مدرسة ثانوية على شبكة الإنترنت للتواصل مع محيطها الخارجي .

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه : دراسة خضر ركزت على بعض النقاط الهامة وهي تحديد سبل الارتقاء بالادارة الالكترونية وهذه النقطة بما تشمل من نشاطات هي من اهتمامات الدراسة الحالية من حيث استثمار الادارة الاكترونية لخدمة وتسهيل العمل الرقابي للمفتشين ايضا نقطة اخرى تتوافق مع الدراسة الحالية وهي درجة تحديد الاحتياجات الرقابية للمدراء واثر ذلك في اختيار المواضيع التدريبية، وأخيراً التدريب المستمر والمخطط والمنظم.

- **عاشراً : دراسة (Aidah , 2013) بعنوان :**

" Effects of training on employee performance"

هدفت الدراسة الى دراسة آثار التدريب على أداء الموظف في صناعة الاتصالات في أوغندا كهدف رئيسي لينبثق عنه اربع اهداف فرعية وهي ما هي البرامج التدريبية المتوفرة في قطاع صناعة الاتصالات ؟ ما هي أهداف التدريب؟ ما الطرق المستخدمة وهل تلبي هذه الطرق أهداف التدريب؟ كيف يؤثر التدريب على أداء الموظف؟

تقتصر هذه الدراسة على تلك الشركات التي تقدم خدمات الاتصالات في أوغندا حيث تم اختيار أكبر ثلاث شركات وذات شعبية في أوغندا.تكون مجتمع الدراسة من (120)

موظفا لشركات الاتصالات السلكية واللاسلكية. ثم تم تطبيق العينة العشوائية البسيطة عند اختيار المستجيبين من ثلاث شركات الاتصالات السلكية واللاسلكية وهذا تم القيام به للقضاء على التحيز.

اهم نتائج الدراسة:

أنه لا يوجد الكثير من المهارة بين الموظفين في هذه الشركات وبالتالي قد يكون التدريب شرطا هاما للغاية في هذه الشركات لتحسين مهارات الموظفين لتحسين أدائهم في العمل، هذه النتائج تشير إلى أن الشركات الحالية لديها موظفين جيدين، كما تشير النتائج إلى أن هؤلاء الموظفين يحتاجون إلى برامج تدريب ثابتة ومن متطلبات التطوير الحفاظ على تحديث مهاراتهم كذلك ما يتوافق مع تطورات الشركات.

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه: دراسة (Aidah) تتوافق من حيث الجوهر والمضمون مع الدراسة الحالية رغم الاختلاف في القطاعين الا انهما متشابهين من حيث الاهمية للزبائن او المستهلكين، ايضا هذه الدراسة تتوافق مع الدراسة الحالية حيث تبين ان الموظفين هم من صاحبي الاختصاص الا انهم بحاجة لتطوير مهاراتهم بأستمرار لتحسين مستوى ادائهم.

- **أحدى عشر : – دراسة (السعدون، 2013) بعنوان " دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض "**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية البرامج التدريبية التخصصية في مجال الجرائم المعلوماتية الحديثة ومدى إسهام البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام، كذلك هدفت الدراسة الى سبل الحد من المعوقات التي تعوق البرامج التدريبية التخصصية لضمان مواكبتها للجرائم المعلوماتية الحديثة وتحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام .

استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد فعلاً بالواقع , حيث تكون

مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام المحققين العاملين في مجال التحقيق، ويبلغ عددهم (489) عضواً .

أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة :

ان عينة الدراسة غالبيتهم يرون مدى المواكبة " متوسطة " حول مدى مواكبة البرامج التدريبية التخصصية الحالية في هيئة التحقيق والادعاء العام للجرائم المعلوماتية الحديثة من وجهة نظر المبحوثين، ان عينة الدراسة غالبيتهم يرون مدى المساهمة " متوسطة " حول مدى إسهام البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام من وجهة نظر المبحوثين.

اهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة هي : ضرورة إعداد مدربين من منسوبي الهيئة متخصصين في الجرائم المعلوماتية الحديثة بتكثيف البرامج التدريبية التخصصية في مجال الجرائم المعلوماتية الحديثة للعاملين في الهيئة .

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه : دراسة السعدون تتوافق مع الدراسة الحالية من حيث اهمية وضرورة مواكبة التطور والتكنولوجيا من حيث اعداد متدربين متخصصين باخر ما توصل له العالم من حداثة، وهذا يتوافق مع أحتياجات موظف التفيش لمواكبة تطور علم سلامة الغذاء.

- **الثاني عشر : دراسة (Nassazi، 2013) بعنوان :**

" EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE "

في ضوء الخلفية المذكورة أعلاه ، فإن الهدف من الدراسة هو دراسة آثار التدريب على أداء الموظف في صناعة الاتصالات في أوغندا، اما الأهداف الفرعية المضمنة هي كما يلي:

- ما هي برامج التدريب الموجودة في قطاع الاتصالات؟
- ما هي أهداف التدريب؟
- ما الطرق المستخدمة وهل تلبي هذه الطرق أهداف التدريب؟
- كيف يؤثر التدريب على أداء الموظف؟

من اهم نتائج الدراسة :

النتائج الواردة في هذه الدراسة تشير إلى أن التدريب والتطوير لديها التأثير على أداء الموظفين فيما يتعلق بوظائفهم، هذه النتيجة هي متسقة على نطاق واسع مع أدبيات الإدارة السابقة بشأن التدريب والتطوير، من أجل كسب المزيد من المعرفة المحددة للتدريب والتطوير من عينة الشركات، يتم تقديم أسئلة مختلفة للمجيبين وبالتالي فحص النتائج من الأسئلة على مشاركة الموظف في التدريب ويشير اختيار التدريب إلى أن هذه الشركات جيدة وربما واضحة السياسات المتعلقة بالتدريب والتطوير كما أشار معظم المجيبين أنهم شاركوا في التدريب وأن معظمهم تم تزويدهم بفرص للتدريب تحت الممارسة الإلزامية للشركة لجميع الموظفين و / أو عند الانضمام إلى الشركة.

- **الثالث عشر : – دراسة (أبوعزيز، 2014) بعنوان" مدى فعالية برامج التدريب من وجهة نظر العاملين بدائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث الدولية – الأونروا– مكتب غزة الإقليمي "**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى فعالية برامج التدريب من وجهة نظر العاملين بدائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث في غزة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي في وصف الظاهرة وتحليليها .

تألفت عينة الدراسة من عينة عشوائية مكونة من العاملين بدائرة التربية والتعليم , حيث تم توزيع (950)استبانة وتم استرداد(870) استبانة.

نتائج الدراسة:

- أظهرت الدراسة بأن برامج التدريب في دائرة التربية والتعليم بالانروا تتصف بالفعالية من وجهة نظر العاملين بنسبة(74,97%).
- كانت برامج التدريب ذات فعالية
- كان رد فعل مجتمع الدراسة أيجابياً اتجاه برامج التدريب.
- كان هنالك تغير ايجابي في الحصيلة المعرفية.
- تبين بأن مجتمع الدراسة يطبق ما تم التدريب عليه حيث أظهر ذلك في سلوك ايجابي.

اهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة : هي ضرورة تحسين اتجاهات المتدربين نحو دائرة التربية والتعليم بالانروا وربط المشاركة في برامج التدريب بالمسار الوظيفي للمتدربين والقدرة على الترقي في الدائرة , والعمل على تحسين رضا المستفيدين من خدمات دائرة التربية والتعليم بالانروا.

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه: دراسة ابو عزيز تتوافق مع الدراسة الحالية من حيث ان فعالية برامج التدريب تظهر على اداء المتدربين والمهام الموكلة اليهم بما ينعكس ايجابا على اهداف الوزارة ورفع أداء العملية الرقابية لسلامة الغذاء وتحسين رضا المستهلك وثقته بالجهاز الرقابي.

- **الرابع عشر :- دراسة (الغامدي، 2014) بعنوان " دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام " دراسة حالة على وزارة الشؤون الاجتماعية.**

هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظفون في الوزارة، ومدى دور التدريب في تطوير ورفع كفاءة أدائهم .

وقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة، واستخدم لجمع البيانات المختلفة المقابلات والملاحظات وفحص السجلات، وقد بلغ مجموع عينة البحث أربعين عينة موزعة على فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة .

أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة :

عدم موافقة أساليب التدريب للأساليب الحديثة وعدم الجدية من المتدربين، عدم الأخذ براي الموظفين عند الرغبة في إقامة الدورات، عدم وجود دورات بشكل منتظم وبجداول زمنية محددة، صعوبة الحصول على الدورات والمحاباة في اختيار المتدربين من الموظفين، اقامة الدورات التدريبية خارج منطقة عمل الموظفين وعدم توفير السكن لهم، تكرار البرامج التدريبية وعدم التجديد في المحتوى التدريبي، قصر

مـدة التـدريب مـع طـول سـاعات التـدريب اليوميـة، إعطـاء الموظـف برنـامج تـدريبي فـي غير طبيعة عمله، أغلب الدورات نظرية وليس لها علاقة بالعمل الميداني.

أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة:

ضـرورة ربـط الترقيـات والمهمـات الخارجيـة وبعـض أنـواع الحـوافز والمكافـآت بالسـجل التـدريبي للمـوظفين بـالوزارة، كمـا أوصـت الدراسـة بمـنح حـوافز ماليـة للمتـدربين عنـد اجتياز بعض أنواع البرامج التدريبية بتفوق.

علاقـتها بموضـوع الدراسـة الحاليـة واوجـه التشـابه : دراسـة الغامـدي تتوافـق مـع الدراسـة الحاليـة مـن حيـث اهميـة تقيـيم نتـائج العمليـة التدريبـة ومـدى جديـة المـوظفين فـي الاسـتفادة مـن الـدورات التدريبيـة وتحسـين ادائهـم , ايضـا ضـرورة ايجـاد ضـوابط وحـوافز ومكافـآت تكـون مربوطـة بالسـجل التـدريبي للمـوظفين وانعكاسـه علـى ادائهـم وسلوكهم.

- **الخامس عشر : دراسة (jeremiah، 2014) بعنوان :**

"ASSESSING THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCEAT ANGLOGOLD ASHANTI, OBUASI/ GANA "

هـدف الدراسـة يتكـون مـن هـدف عـام واهـداف فرعيـة و الهـدف العـام هـو تقيـيم تـأثير التدريب والتطوير على أداء الموظف في AngloGold Ashanti– Obuasi

اما الاهداف الفرعية فهي :

1) لتقييم سياسات التدريب والتطوير الحالية والإجراءات المستخدمة
2) لتقييم أثر التدريب والتطوير على أداء الموظف
3) تقييم العلاقة بين التدريب والتطوير والتعلم
4) لتقييم فعالية طريقة التدريب والتطوير

هـذه الدراسـة اقتصـرت فقـط علـى شـركة (AngloGold Ashanti) مـن حيـث تـأثير تـدريب وتطـوير المـوظفين، اسـتندت علـى المسـح الـذي تـم القيـام بـه لجمـع البيانـات لفتـرة خمسـة سـنوات مـن يونيـو 2008(ويونيـو 2012 فـيAGA) فـي مدينـة

أوبواسي. مجتمع الدراسة تم اختياره بطريقة طبقية للإدارات الموجودة في (AngloGold Ashanti).

من اهم نتائج الدراسة: برنامج التدريب والتطوير في شركة (AGA) هو ممارسة مستمرة والموظفين قادرين على تعلم ونقل معارفهم ومهاراتهم كل عام. ومع ذلك، لم يتم التخطيط للبرنامج بشكل كامل وليس بشكل منهجي على قدم المساواة حيث نظم التدريب في قسم واحد فقط، ويتبع برنامج التدريب أيضًا سياسات التدريب والتطوير القابلة للتطبيق حسب الإجراءات المتبعة.

وخلص البحث أيضا إلى أن هناك آثار إيجابية للتدريب والتنمية على أداء الموظف وفعالية التنظيم.

علاقتها بموضوع الدراسة الحالية واوجه التشابه:- دراسة (**jeremiah**) تتوافق مع الدراسة الحالية من حيث المضمون وهو تاثير التدريب على اداء الموظفين رغم هنالك اختلاف من حيث القطاع فدراسة علي تبحث في تأثير التدريب على الاداء للقطاع الخاص للشركة محددة في حين الدراسة الحالية تبحث تأثير التدريب على الاداء للقطاع العام لوزارة حكومية.

2.2.2- التعقيب على الدراسات السابقة

1.2.2.2 ملخص الدراسات السابقة

يستخلص الباحث من خلال مراجعته للدراسات السابقة النتائج الآتية:

1) ضرورة الاهتمام والدعم من قبل إلادارة العليا لتبني استراتيجيات واضحة للتدريب منبثقة من الاستراتيجية العامة للمؤسسة سواء كانت عامة او خاصة وأعتماد مبدأ التدريب المستمر المخطط والمنظم والمحدد الأهداف مسبقا.
2) ضرورة إجراء مسح من أجل الكشف عن الاحتياجات التدريبية لكافة فئات موظفي المؤسسة، ووجود خطة مكتوبة ومنتظمة ومتكاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية وتدريب العاملين على كيفية تحديد احتياجاتهم التدريبية .

3) ان للتدريب دورا مهماً وإيجابياً في إنجاز العامل وسلوكه في العمل وتحسين ادائه في المهام ألمكلف بها، وأن التدريب الداخلي أكثر فاعلية من التدريب الخارجي.
4) ضرورة مواكبة التطور والتكنولوجيا من حيث اعداد متدربين متخصصين باخر ما توصل له العالم من حداثة في مجال عملهم.
5) اهمية تقييم نتائج العملية التدريبة ومدى جدية الموظفين في الاستفادة من الدورات التدريبية وتحسين ادائهم بالاضافة لتوفير قاعدة بيانات للموظفين حول الدورات التي التحقوا بها ونتائجها.
6) اجمعت الدراسات المختصة في سلامة الغذاء على أهمية وظيفة الرقابة على سلامة الغذاء من التلوث في جميع مراحل تحضيره واعداده وتقديمه للمستهلك.
7) بينت الدراسات أنه الشرط الأولي حتى يكون نظام الرقابة على الأغذية نظاماً كفؤاً يجب أن يكون مفتشوا الأغذية مدربين تدريباً سليماً , يجب أن يكون المفتش مدرباً على تحمل مسؤوليات تدقيق هذا النظام. ومن الواضح أن هناك حاجة مستمرة إلى التدريب ورفع مهارات موظفي التفتيش الموجودين، وإلى ضرورة وجود سياسة لتنمية الموارد البشرية، وخصوصاً لإيجاد مفتشين متخصصين في مجالات فنية بعينها. فيجب أن يكون المفتش مدربا على علوم الأغذية والتكنولوجيا حتى يفهم العمليات الصناعية، ويتعرف على المشكلات التي قد تظهر في الجودة والسلامة، وتكون لديه المهارات والخبرات للتفتيش على الأماكن وجمع عينات الأغذية وعمل تقييم شامل للأوضاع.

2.2.2.2- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. الاطلاع والتعرف على بعض المصادر والدوريات والبحوث واستخدام الانترنيت مما سهل الطريق امام الباحث لوضع الاطار النظري للدراسة الحالية.
2. الاسهام في صياغة اهداف الدراسة وبناء نموذج الدراسة وصياغة فرضياتها.
3. التعرف على منهجيات هذه الدراسات وتسلسل فقراتها الامر الذي مكن الباحث من تصميم منهجية الدراسة.

3.2.2.2- مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

اقتربت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تبنيها بعض المتغيرات التي اشارت اليها الدراسات السابقة ولكن اضيف اليها متغير تابع جديد هو معيار ضمان سلامة الغذاء الامر الذي ميزها عن الدراسات السابقة اي تاثير حسن الاداء بسبب التدريب على مستوى تقييم المفتش المتدرب لسلامة الغذاء حسب المعايير الوطنية للسلامة الغذائية.

الفصل الثالث

3- منهجية الدراسة إجراءاتها:

1.3- منهج الدراسة

تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأغراض الدراسة وهو المنهاج الذي يهتم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويعمل على وصفها وتحليلها وربطها بالظواهر الاخرى حيث أعتمد الباحث على مصادر المعلومات ذات الصلة بالدراسة وتحليلها ومن ثم تجميع البيانات بواسطة استبانة تم إعدادها بناء على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.

2.3- مجتمع الدراسة

كافة موظفي وزارة الاقتصاد الوطني في مقرها العام الكائن في رام الله وفي المديريات الفرعية(رام الله، القدس،طولكرم، بيت لحم، جنين، قلقيلية، نابلس، سلفيت، طوباس، اريحا، الخليل) العاملين في مجال سلامة الغذاء وهم يتبعون الى الدوائر المختصة في الوزارة (الادارة العامة للصناعة والإدارة العامة لحماية المستهلك) والبالغ عددهم (100) موظف، حيث شملت عينة الدراسة كافة افراد مجتمع الدراسة وهي عينة مسح شامل، حيث بلغت (100) موظف.

وتعرف العينة غير الاحتمالية بأنها العينة التي لا تعتمد على الخطوات الحسابية في أختيار أفرادها(العلاونة،1996) وتعتمد في اختيارها على حكم الباحث في تقدير الخصائص المتشابهة لأفراد مجتمع العينة، والعينة القصدية هي عينة هذه الدراسة حيث تم اختيار إفرادها بطريقة قصدية تتناسب وحكم الباحث على اشتراك أفرادها

بمجموعة من الخصائص المتشابهة فيقوم الباحث بأختيار من يتشاركون ذات السمات ويستبعد من لا تتوفر فيهم هذه السمات(طايع،2007).

وقام الباحث بتعريف عينته على النحو السابق للأسباب التالية:

1- هي الطريقة الأنسب لتحقيق أغراض الدراسة والتي تهدف الى دراسة تأثير التدريب على أداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.

2- أن طبيعة عمل موظفي وزارة الاقتصاد الوطني تشترط على كافة عناصرها ان يكونوا ذوي الاختصاص في مجال سلامة الغذاء وهو ما يربط كافة أفرادها بموضوع الدراسة.

3- أن عدد موظفي الرقابة في وزارة الاقتصاد الوطني قليل ويمكن الوصول إليهم بسهولة ويسر ودون الحاجة الى وقت أو جهد كبيرين، وأن اختيار كافة افراد المجتمع كعينة شاملة يرفع من جودة نتائج الدراسة.

3.3-عينة الدراسة:

اولاً: عينة موظفي الرقابة في وزارة الاقتصاد الوطني

تم اختيار جميع عناصر مجتمع الدراسة وهي عينة مسح شامل فقد قام الباحث بتوزيع (100) إستبانة على كافة عناصر المجتمع وتم استرداد (100) أستبانة وبالتالي فأن عدد الاستبانات المستردة والقابلة للتحليل هي (100) إستبانة وهي بذلك تشكل ما مجموعه(100%) من مجتمع الدراسة.

وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها:

1- متغير الادارة

الجدول رقم(1.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الادارة

الادارة	العدد	النسبة المئوية
الادارة العامة للصناعة	34	34%
الادارة العامة لحماية المستهلك	56	56%
مدراء الرقابة	10	10%
المجموع	100	100%

بلغت نسبة موظفي الرقابة العاملين في حماية المستهلك (56) مفتش بنسبة (56%) وهي الأعلى ويتضح ذلك من الجدول السابق.

2- متغير الوصف الوظيفي

الجدول رقم(2.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوصف الوظيفي

الوصف الوظيفي	**العدد**	**النسبة المئوية**
موظف عقد	6	6.0%
موظف /مفتش	17	17.0%
رئيس شعبة	8	8.0%
رئيس قسم	43	43.0%
مدير	26	26.0%
المجموع	100	100.0%

يتضح من خلال الجدول (2.3) أن النسبة الأعلى كانت من نصيب رئيس قسم حيث بلغت (43) بنسبة (43%) أما اقل نسبة كانت من نصيب موظف بعقد حيث بلغت (6) بنسبة (6%) من حجم العينة.

3- متغير مكان العمل

الجدول رقم(3.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرمكان العمل

مكان العمل	العدد	النسبة المئوية
جنين	9	9.0
طولكرم	13	13.0
قلقيلية	4	4.0
سلفيت	4	4.0
نابلس	11	11.0
طوباس	4	4.0
رام الله	27	27.0
اريحا	7	7.0
القدس	6	6.0
بيت لحم	6	6.0
الخليل	9	9.0
المجموع	100	100.0

يتضح من خلال الجدول (3.3) أن النسبة الأعلى كانت من نصيب رام الله حيث بلغت (27) بنسبة (27%) من حجم العينة.

4- متغير الجنس

رقم(4.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	74	74.0
انثى	26	26.0
المجموع	100	100.0

يتضح من خلال الجدول (4.3) أن النسبة الأعلى كانت من نصيب الذكر حيث بلغت (74) بنسبة (74%) من حجم العينة.

5- متغير العمر

الجدول رقم(5.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

مكان العمل	العدد	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	12	12.0
30 وأقل من 40 سنة	18	18.0
40 وأقل من 50 سنة	47	47.0
50 فأكثر	23	23.0
المجموع	100	100.0

يتضح من خلال الجدول (5.3) أن النسبة الأعلى كانت من نصيب العمر من(40 وأقل من 50 سنة) حيث بلغت (47) بنسبة (47%) أما اقل نسبة كانت من نصيب (أقل من 30 سنة) حيث بلغت (12) بنسبة (12%) من حجم العينة.

6- متغير المؤهل العلمي

الجدول رقم(6.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
توجيهي او أقل	2	2.0
دبلوم	11	11.0
بكالوريوس	71	71.0
ماجستير	16	16.0
دكتوراة	0	0
المجموع	100	100.0

يتضح من خلال الجدول (6.3) أن النسبة الأعلى كانت من نصيب بكالوريوس حيث بلغت (71) بنسبة (71%) في حين انه لا يوجد أي مفتش اغذية بدرجة دكتوراه.

7- متغير سنوات الخبرة

الجدول رقم(7.3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	11.0
5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	16.0
10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	5.0
15 سنة فاكثر	68	68.0
المجموع	100	100.0

يتضح من خلال الجدول(7.3) أن النسبة الأعلى كانت من نصيب لمن لديهم سنوات خبرة(15 سنة فاكثر) حيث بلغت (68) بنسبة (68%) أما اقل نسبة كانت من لديهم سنوات خبرة من (10 سنوات وأقل من 15 سنة) حيث بلغت (5) بنسبة (5%) من حجم العينة.

8- متغير عدد الدورات التدريبية

الجدول رقم(8.3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات التدريبية المختصة بسلامة الاغذية.

الدورات التدريبية	العدد	النسبة المئوية
لم التحق بأي دورة	18	18.0
دورة واحدة	26	26.0
دورتين	20	20.0
ثلاث دورات وأكثر	36	36.0
المجموع	100	100.0

يتضح من خلال الجدول (8.3) أن النسبة الأعلى كانت من نصيب الحاصلين على ثلاث دورات وأكثر حيث بلغت (36) بنسبة (36%) أما الموظفين الذين لم يحصلوا على أي دورة بسلامة الغذاء بلغ عددهم (18) بنسبة(18%) من حجم العينة.

ثانياً: عينة مدراء الرقابة :

تـم اختيـار عينـة مسـح شـامل لمـدراء الرقابـة فـي الـوزارة ذات العلاقـة بالدراسـة(الادارة العامـة للصـناعة والإدارة العامـة لحمايـة المسـتهلك ومـدير دائـرة التـدريب) للإجابـة علـى الاستفسارات المتعلقة بنتائج الدراسة.

4.3- أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في جمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة على مصدرين أساسيين هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، فالبيانات الثانوية تم تجميعها من الأبحاث والدراسات الخاصة والكتب والدراسات الأكاديمية ذات الصلة بموضوع الدراسة، في حين البيانات الأولية تم الحصول عليها بواسطة استبانة حيث تم تصميم استبانة خاصة بموظفي الرقابة ملحق رقم (1) حيث وضعت بعد الاطلاع على الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وبدأت الاستبانة برسالة تغطية موجهة الى المبحوثين تبين لهم الغرض من الدراسة وتطلب تعاونهم مع الباحث في تعبئة الاستمارة ، وأما فيما يتعلق بمجالات الاستبيان فكانت كما يلي :

القسم الاول: يحتوي على بيانات أولية ومعلومات عامة للتعريف بأفراد العينة من حيث المتغيرات الضابطة (الادارة التي يعمل بها، مكان العمل، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، وعدد الدورات التدريبية ذات العلاقة بسلامة الغذاء)

القسم الثاني : ويتكون من عشرة محاور والتي تحتوي على (60) فقرة متبوعة بتدرج ليكرت الخماسي بأوزان بحيث أن موافق بشدة تعبر عن الدرجة العالية جداً وموافق تعبر عن الدرجة العالية ومحايد تعبر عن الدرجة المتوسطة، ومعارض تعبر عن الدرجة المنخفضة ومعارض بشدة تعبر عن الدرجة المنخفضة بشدة وأعطيت الأرقام التالية (1،2،3،4،5)، ويتضح عدد فقرات كل محور كما هو موضح في الجدول (9.3).

جدول رقم (9.3) المحاور التي تقيسها أداة القياس

رقم المجال	المحور	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
1.	تحديد الاحتياجات التدريبية	6	A06-A01
2.	اختيار الموظفين المتدربين	5	B05-B01

.3	اختيار المدربين	5	C05-C01
.4	تصميم الدورات التدريبية	7	D07-D01
.5	تقييم العملية التدريبية	5	E05-E01
.6	الأداء ومؤشراته	6	F06-F01
.7	المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	5	G05-G01
.8	أستخدام المؤشرات القياسية	8	H08-H01
.9	مجالات التدريب المطلوبة	10	I10-I01
.10	نظام إدارة التدريب	4	J04-J01
المجموع		61	J04-A01

5.3- صدق أداة الدراسة

اولاً: الصدق الظاهري

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين (الأساتذة الجامعين) المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وممن يعملون في الجامعات الفلسطينية الوارد ذكرهم في ملحق رقم(2)، حيث قاموا بإبداء أرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانات، ومدى انتماء الفقرات الى كل بعد من الأبعاد ألعشرة للإستبانة وكذلك وضوح الصياغة اللغوية وعليه تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل البعض الآخر ليصبح عدد الفقرات (61) فقرة.

ثانياً: صدق البناء(صدق الاتساق الداخلي)

تم التحقق من صدق البناء للاستبانة من خلال جمع عينة تجريبية مكونة من (20) مفتش، وتم ايجاد متوسط جميع المؤشرات للمحاور ومن ثم ايجاد معامل الارتباط بيرسون Correlation Pearson ثم استخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي ينتمي إليه كما في الجداول(10.3) والملحق رقم (3)، مع العلم بأن هذه الاستبانات لم تدخل في التحليل النهائي.

جدول(10.3): قيم معاملات ارتباط المجالات بالمعدل العام لجميع المحاور

رقم المحور	المحور	معامل الارتباط

1.	تحديد الاحتياجات التدريبية	**0.776
2.	اختيار الموظفين المتدربين	**0.775
3.	اختيار المدربين	**0.589
4.	تصميم الدورات التدريبية	**0.745
5.	تقييم العملية التدريبية	**0.780
6.	الأداء ومؤشراته	**0.768
7.	المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	**0.666
8.	أستخدام المؤشرات القياسية	**0.542
9.	مجالات التدريب المطلوبة	**0.465
10.	نظام إدارة التدريب	**0.572

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (10.3) أن قيم معاملات الارتباط بين مجالات الدراسة والدرجة الكلية وهي جميعها قيم عالية ودالة إحصائيا، أما فيما يتعلق بفقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه هي جميعها قيم دالة إحصائيا حيث كانت جميع الأسئلة تتميز بمصداقية جيدة حيث كانت قيمة (Sig) للارتباطات هي ذات دلالة معنوية اقل من (0.05)، ونستنتج من ذلك بأن فقرات الاداة واضحة ومفهومة للمستجيبين والفقرات تابعة للمجالات التي تنتمي إليها، بإستثناء الفقرة الرابعة(D04) في الاتجاه الرابع في المحور الاول (معايير تصميم الدورات التدريبية) والتي تنص على أن " هنالك تكرار مستمر في محتوى الدورات التدريبية التي تقوم بها الوزارة" والتي كانت قيمة (Sig) للارتباطات هي ذات دلالة معنوية اقل من (0.05) وهي لا تتمتع بمصداقية وتم حذفها من اسئلة الاستبانة.

6.3- ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال جمع عينة تجريبية مكونة من (20) مفتش تم توزيع الاداة على عينة الدراسة وحساب معامل الثبات كرونباخ الفا وذلك حسب

مجـالات الدراسـة والدرجـة الكليـة لجميـع فقـرات الاداة كمـا هـو مبـين فـي جـدول (11.3) لكـل محـور مـن محـاور الاسـتبانة ، فقـد أظهـر فحـص ثبـات الأداة باسـتخدام معامـل الثبـات كرونبـاخ ألفـا أن قيمـة كرونبـاخ الفـا للمحـاور تراوحـت بـين (0.926-0.676) وهـي قيمـة تراوحـت بـين عاليـة جـداً ومقبولـة، فـي حـين أن كرونبـاخ الفـا الكلـي كـان ثابتـا بمقـدار (0.946) وهـي قيمـة عاليـة جـداً، فبهـذا نقبـل ثبـات الاداة لكـل محـاور الاسـتبانة حيـث أنهـا أعلـى مـن (0.60)، (إحصـاء تطبيقـي،2016) كمـا هـو موضـح فـي الجـدول رقـم (11.3):

جـدول رقـم (11.3): معامـل ثبـات كرونبـاخ الفـا حسـب المحـاور والدرجـة الكليـة لفقـرات الأداة

رقم المحور	المحور	أرقـام البنـود المنتمية	معامل كرونباخ
الاول	تحديد الاحتياجات التدريبية	1-6	0.926
الثاني	اختيار الموظفين المتدربين	1-5	0.890
الثالث	اختيار المدربين	1-5	0.723
الرابع	تصميم الدورات التدريبية	1-6	0.767
الخامس	تقييم العملية التدريبية	1-5	0.762
السادس	الأداء ومؤشراته	1-6	0.890
السابع	المعلومـات والمهـارات المكتسـبة مـن الـدورات المتخصصـة بسلامة الغذاء	1-5	0.834
الثامن	أستخدام المؤشرات القياسية	1-8	0.904
التاسع	مجالات التدريب المطلوبة	1-10	0.921
العاشر	نظام إدارة التدريب	1-4	0.676
الكلي:		1-60	0.946

7.3- إجراءات تطبيق الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:-

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية .

- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص.
- قام الباحث بتوزيع الأداة على عينة الدراسة واسترجاعها.
- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائيا باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) .
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

8.3- المعالجات الإحصائية:

بعد تجميع الاستبانات تم ترميزها وإدخالها الى جهاز الحاسوب باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة :

1. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير الوزن النسبي لفقرات الإستبانة والوصف الإحصائي لاستجابات عينة الدراسة من المبحوثين.
2. معادلة كرونباخ – الفا (Alpha–Cronbach) لقياس ثبات الأداة والإتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة.
3. مصفوفة بيرسون (Pearson Correlation Matrix) لفحص العلاقة بين محاور الدراسة.
4. تم اجراء اختبار (Z Kolmogorov–Smirnov) لفحص التوزيع الطبيعي للمؤشرات المستخدمة في التحليل وكانت المؤشرات المتجانسة (method Paramitric) حيث تم استخدام تحليل (ANOVA و Independent samples).

.

4- عرض النتائج ومناقشتها

1.4- عرض نتائج الدراسة

فيما يلي عرضٌ لنتائج الدراسة التي تتضمن الإجابات على التساؤلات التي وضعت اساساً للبحث حيث تم استخدام معيار موحد للإجابة على جميع فقرات الاستبانة، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي في عملية تصحيح فقرات أداة الدراسة واستخراج النتائج وفقاً للطريقة التالية:

مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أطلاقاً
5	4	3	2	1

وهذا وقد وزعت الاوزان للفقرات على خمسة مستويات كما في الجدول ادناه:

جدول رقم (1.4): مفتاح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	1.80-1.0
منخفضة	2.61-1.81
متوسطة	3.42-2.62
عالية	4.23-3.43
عالية جداً	5.0-4.24

السؤال الرئيسي للدراسة: ما مدى تأثير التدريب على أداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني؟

ويتفرع السؤال الرئيسي الى الأسئلة الفرعية التالية:-

- **السؤال الفرعي الاول :- ما هو مستوى التدريب لدى وزارة الاقتصاد الوطني من وجهة نظر موظفي الرقابة على سلامة الغذاء؟**

وتم الإجابة على هذا السؤال من خلال ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لجميع عناصر المحور الاول المختصة بمستوى التدريب(المتغيرات المستقلة) كما يلي:-

1- ما هو مدى تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر الموظفين؟

جدول رقم (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الاول في المحور الاول (تحديد الاحتياجات التدريبية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	يتم تحديد الاحتياجات بغرض تطوير إجراءات العمل	3.38	.9700	28.7	67.6	متوسطة
2.	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب متطلبات الوصف الوظيفي	2.97	1.04	35.02	59.4	متوسطة
3.	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة اعتماد خطط تدريبية في الوزارة	2.95	1.05	35.59	59	متوسطة
4.	هنالك تخطيط مسبق للاحتياجات التدريبية لموظفي الرقابة	2.95	1.158	39.32	59	متوسطة
5.	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب الأولويات في العمل الرقابي	2.93	1.09	34.47	58.6	متوسطة
6.	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استمارة لموظفي الرقابة	2.75	1.03	37.45	55	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.98	0.904	30.2	59.6	متوسطة

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (2.4) ما يلي:

- إن درجة المجال الاول في المحور الاول المختصة بتحديد الاحتياجات التدريبية، كانت بدرجة متوسطة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين(67.6%) و(55%).

- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال "" تحديد الاحتياجات التدريبية " هي (2.98) وبانحراف معياري مقداره (0.90)، وبنسبة مئوية (59.6%)، وهذا يدل على أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة متوسطة.
- أنَّ الفقرة التي تنص على "يتم تحديد الاحتياجات بغرض تطوير إجراءات العمل" بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.38) وبنسبة مئوية (67.6%) كانت بدرجة متوسطة ويرى الباحث أن لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة وأثر كبير على الاداء المتعلقة بإجراءات العمل.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استمارة لموظفي الرقابة " بلغت أقل قيمة في هذا المجال بمتوسط حسابي (2.75) بنسبة مئوية (55%) حيث كانت بدرجة متوسطة ، يرى الباحث انه لا يتم الرجوع دائماً لاستمارة الاحتياجات التدريبية للموظفين وهذا ينعكس سلباً على تأثير التدريب.

2- ما هو مستوى تطبيق المعايير في اختيار الموظفين المتدربين من وجهة نظر الموظفين؟

جدول رقم (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثاني في المحور الاول (اختيار الموظفين المتدربين) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	يتم اختيار المتدربين حسب شروط ومعايير الجهة المانحة للتدريب	3.33	0.943	28.3%	66.6	متوسطة
2.	يتم اختيار المتدربين حسب معايير واضحة ومعلنة من لجنة الابتعاث	3.13	0.952	36.8%	62.6	متوسطة
3.	يتم اختيار المتدربين حسب التخصص والوصف الوظيفي والمهام	3.07	1.157	37.6%	61.4	متوسطة
4.	يتم اختيار المتدربين أخذين في الاعتبار المهارات التي يحتاجونها	2.89	1.081	37.4%	57.8	متوسطة
5.	لا تلعب العلاقات الشخصية والواسطة دور في اختيار المتدربين	2.80	1.181	42.1%	56	متوسطة

الدرجة الكلية	3.04	0.920	30.2%	60.8	متوسطة

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (3.4) ما يلي:

- إن درجة المجال الثاني في المحور الاول المختصة في " اختيار الموظفين المتدربين " كانت بدرجة متوسطة ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (66.6%) و (56%).
- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال " اختيار الموظفين المتدربين " هي (3.04) وبانحراف معياري مقداره (0.92)، وبنسبة مئوية(60.8%)، وهذا يدل على أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة متوسطة.
- أنَّ الفقرة التي تنص على "يتم اختيار المتدربين حسب شروط ومعايير الجهة المانحة للتدريب" بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.33) وبنسبة مئوية (66.6%) كانت بدرجة متوسطة ويرى الباحث ذلك بسبب أن الكثير من الدورات السابقة تحدث حسب معايير الجهة المانحة والممولة.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " لا تلعب العلاقات الشخصية والواسطة دور في اختيار المتدربين " بلغت أقل قيمة في هذا المجال بمتوسط حسابي (2.8) بنسبة مئوية (56%) حيث كانت بدرجة متوسطة ، يرى الباحث ان التدريب يتسم بالنزاهة والشفافية.

2- ما هو مستوى تطبيق المعايير الخاصة في اختيار المدربين من وجهة نظر الموظفين؟

جدول رقم (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثالث في المحور الاول (اختيار المدربين) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	يتم اختيار المدربون حسب معايير الجهة المانحة للتدريب	3.78	0.645	17.1	75.6	عالية

2.	المـــدربون المحليـــين قـــادرون علـــى استخدام التقنيات التدريبية الحديثة	3.57	0.782	21.9	71.4	عالية
3.	يـتم اختيـار المـدربون حسـب موضـوع وأهداف البرامج التدريبية	3.54	0.822	23.2	70.8	عالية
4.	يـتم اختيـار المـدربون مـن ذوي الكفـاءة ومؤهلات أكاديمية وتطبيقية	3.53	0.758	21.5	70.6	عالية
5.	تـوفر موازنـة ماليـة تتـيح فرصـة أكبـر لاختيار المدربين من ذوي الاحتراف	3.18	0.957	30.1	63.6	متوسطة
الدرجة الكلية		3.52	0.550	15.6	70.4	عالية

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (4.4) ما يلي:

- إن درجـة المجـال الثالـث فـي المحـور الاول المختصـة " أختيـار المـدربين " كانـت عالية، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (75.6%) و(63.6%).
- إنَّ المتوسـط الحسـابي للدرجـة الكليـة لمجـال " أختيـار المـدربين " هـي (3.52) وبـانحراف معيـاري مقـداره (0.55)، وبنسـبة مئويـة (70.4%)، وهـذا يـدل علـى أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة عالية.
- أنَّ الفقـرة التـي تـنص علـى " يـتم اختيـار المـدربين حسـب معـايير الجهـة المانحـة للتـدريب" بلغـت اعلـى قيمـة حيـث جـاءت فـي الترتيـب الأول بمتوسـط حسـابي(3.78) وبنسـبة مئويـة (75.6%) كانـت بدرجـة عاليـة ويـرى الباحـث أن أختيـار المـدربين مـن قبـل الجهـة المانحـة يعنـي تحكـم الجهـة المانحـة او الممولـة فـي تحديـد أهليـة المدرب وخبرته للتدريب.
- أنَّ الفقـرة التـي تـنص علـى " تـوفر موازنـة ماليـة تتـيح فرصـة أكبـر لاختيـار المـدربين مـن ذوي الاحتـراف" بلغـت أقـل قيمـة فـي هـذا المجـال بمتوسـط حسـابي(3.18) بنسـبة مئويـة (63.6%) حيـث كانـت بدرجـة متوسـطة، يـرى الباحـث ان ذلـك يعنـي عـدم توفر الموازنة المالية وينعكس سلباً في اختيار مدربين محترفين.

4- ما هو مستوى تصميم الدورات التدريبية من وجهة نظر الموظفين؟

جدول رقم (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الرابع في المحور الاول (معايير تصميم الدورات التدريبية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	يتم تنفيذ الدورة وفقاً لأسلوب المحاضرات والندوات وحلقات النقاش	3.67	0.667	18.2	73.4	عالية
2.	يتم تصميم الدورات التدريبية حسب أهداف واضحة ومكتوبة	3.34	0.879	26.3	66.8	متوسطة
3.	يتم إعداد مادة الدورة التدريبية وفقاً لاحتياجات العمل	3.24	0.698	21.5	64.8	متوسطة
4.	يتم تصميم الدورات بحيث تتطابق مع الاحتياج الفعلي للمتدرب	3.23	0.941	29.1	64.6	متوسطة
5.	يتم تنفيذ الدورة وفقاً لأسلوب التدريب في موقع العمل	3.19	0.849	26.6	63.8	متوسطة
6.	يتم تصميم الدورات التدريبية التي تحل المشكلات القائمة في العمل	2.91	0.944	32.4	58.2	متوسطة
الدرجة الكلية		3.26	0.56	17.2	65.2	متوسطة

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (5.4) ما يلي:

- إن درجة المجال الرابع في المحور الاول المختصة " معايير تصميم الدورات التدريبية " كانت بدرجة متوسطة ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (73.4%) و(58.2%).
- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال "معايير تصميم الدورات التدريبية" هي (3.26) وبانحراف معياري مقداره (0.56)، وبنسبة مئوية (65.2%)، وهذا يدل على أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة متوسطة.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " يتم تنفيذ الدورة وفقاً لأسلوب المحاضرات والندوات وحلقات النقاش " بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.67) وبنسبة مئوية (73.4%) كانت بدرجة عالية ويرى الباحث أن معظم الدورات السابقة كان أسلوبها ناجحاً وايجابياً للمدربين.

- أنَّ الفقرة التي تنص على " يتم تصميم الدورات التدريبية التي تحل المشكلات القائمة في العمل " بلغت أقل قيمة في هذا المجال بمتوسط حسابي (2.91)بنسبة مئوية (58.2%) حيث كانت بدرجة متوسطة، يرى الباحث ان هناك ضرورة لتصميم دورات خاصة في حل ومعالجة المشاكل التي تواجه الموظفين أثناء العمل.

5- ما هو مستوى تقييم العملية التدريبية من وجهة نظر الموظفين؟

جدول رقم (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمحور الخامس (تقييم العملية التدريبية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	تؤدي الدورات إلى زيادة كفاءة الموظفين في أداء النشاطات الرقابية	3.65	0.925	25.3	73	عالية
2.	يستخدم أسلوب تقييم فعالية الدورة التدريبية بعد انتهاء التدريب مباشرا	3.29	0.891	27	65.8	متوسطة
3.	تتطابق أهداف الدورات مع الأهداف التي ترمي إليها الوزارة	3.24	0.922	28.4	64.8	متوسطة
4.	الدورات التي سبق وتم الالتحاق بها حققت الأهداف المعلن عنها	3.21	0.924	28.7	64.2	متوسطة
5.	تقييم نتائج الدورات من خلال تأثيرها على فعالية انجاز المهمات	2.98	0.985	33.5	59.6	متوسطة
الدرجة الكلية		3.27	0.660	20.8	65.4	متوسطة

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (6.4) ما يلي:

- إن درجة المجال الخامس في المحور الاول المختصة " تقييم العملية التدريبية " كانت بدرجة متوسطة ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (73%) و(59.6%).
- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال " تقييم العملية التدريبية " هي (3.27) وبانحراف معياري مقداره (0.66)، وبنسبة مئوية (65.4%)، وهذا يدل على أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة متوسطة.

- أنَّ الفقرة التي تنص على " تؤدي الدورات إلى زيادة كفاءة الموظفين في أداء النشاطات الرقابية " بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.65) وبنسبة مئوية (73%) كانت بدرجة عالية ويرى الباحث ان تأثير التدريب على أداء كفاءة الموظفين كان ايجابيا بدرجة كبيرة ويجب أن تستمر برامج التدريب المتخصصة.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " تقييم نتائج الدورات من خلال تأثيرها على فعالية انجاز المهمات " بلغت أقل قيمة في هذا المجال بمتوسط حسابي (2.98) بنسبة مئوية(59.6%) حيث كانت بدرجة متوسطة، يرى الباحث ان ضرورة البحث عن الأسباب الاخرى التي تقلل فعالية انجاز المهمات مثل وسائل النقل وأدوات التفتيش ونقص عدد المفتشين وإيجاد حلول لهذه المشاكل.

السؤال الفرعي الثاني: ما هو مستوى الأداء لدى موظفي وزارة الاقتصاد الوطني من وجهة نظر موظفي الرقابة على سلامة الغذاء؟

يتم الإجابة على هذا السؤال من خلال ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لجميع عناصر المحور الثاني المختصة بالأداء(المتغيرات التابعة) كما يلي:-

1- ما هو مستوى الاداء ومؤشراته من وجهة نظر الموظفين؟

جدول رقم (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الاول(مستوى الأداء ومؤشراته) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	التدريب أدى إلى اكتساب مهارات رقابية متنوعة في سلامة الغذاء	3.87	0.69	17.8%	77.4	عالية
2.	التدريب رفع من الكفاءة في التعامل مع المنتجين والتجار والمستهلكين	3.71	0.70	19.6%	74.2	عالية

3.	التدريب زاد في دقة الاداء والقدرة على أنجاز المهام الرقابية بكفاءة	3.59	0.78	21.7%	71.8	عالية
4.	أسهم التدريب اكتساب مهارات النزاهة والشفافية في عملية الرقابة	3.55	0.90	25.3%	71	عالية
5.	التدريب رفع ثقة قيادات الوزارة بموظفي الرقابة ومصداقيتهم	3.47	0.90	27.4%	69.4	عالية
6.	أسهم التدريب في زيادة ردع المخالفين والتقليل من شكاوى المستهلكين	3.36	0.90	27.7%	67.2	متوسطة
الدرجة الكلية		3.59	0.67	18.7%	71.8	عالية

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (7.4) ما يلي:

- إن درجة المجال الاول للمحور الثاني الخاصة بالأداء ومؤشراته لموظفي الرقابة الغذائية كانت بين متوسطة وعالية، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (67.2%) و (77.4%).
- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال الاول في المحور الثاني "الأداء ومؤشراته لموظفي الرقابة الغذائية هي (3.59) وبانحراف معياري مقداره (0.67)، وبنسبة مئوية (71.8%) ، وهذا يدل على أنَّ درجة محور لمجال علاقة التدريب بالأداء ومؤشراته لموظفي الرقابة الغذائية كانت بدرجة عالية.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " التدريب أدى إلى اكتساب مهارات رقابية متنوعة في سلامة الغذاء " بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.87) وبنسبة مئوية(% 77.4) كانت بدرجة عالية ويرى الباحث أن ذلك يدل على التأثير الكبير للتدريب على أداء الموظفين ومهاراتهم.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " أسهم التدريب في زيادة ردع المخالفين والتقليل من شكاوى المستهلكين" بلغت أقل قيمة بمتوسط حسابي (3.36) بنسبة مئوية (67.2%) حيث كانت بدرجة متوسطة ، يرى الباحث أن للتدريب تأثير مباشر على اداء المفتشين وتأثير غير مباشر وقليل على نتائج عملية التفتيش وان الدرجة كانت متوسطة بسبب عدم وجود نظام عقوبات ناجعة.

2- ما هو مستوى المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء من وجهة نظر الموظفين؟

جدول رقم (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثاني في المحور الثاني الخاص بـ (المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
.1	الثقة والقدرة في فهم مضمون قوانين وتشريعات سلامة الغذاء	3.84	0.631	% 16.43	76.8	عالية
.2	القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بناءً على الفحص الحسي	3.82	0.672	% 17.59	76.4	عالية
.3	الثقة والقدرة على شرح موضوع درجات تحليل نقاط المخاطر الحرجة للغذاء	3.77	0.664	% 17.61	75.4	عالية
.4	القدرة على تقييم نتائج الفحوصات واتخاذ القرارات المناسبة	3.76	0.754	% 20.05	75.2	عالية
.5	السرعة والدقة في تحديد الفحوصات المطلوبة للعينات المسحوبة	3.71	0.729	% 19.64	74.2	عالية
الدرجة الكلية		3.78	0.53	14%	75.6	عالية

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (8.4) ما يلي:

- إن درجة المجال الثاني للمحور الثاني الخاصة "المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء" كانت عالية، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (76.8%) و(74.2%).
- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء هي (3.78) وبانحراف معياري مقداره (0.53)، وبنسبة مئوية (75.6%)، وهذا يدل على أنَّ درجة محور لمجال

مؤشـــرات الاداء لنوعيـــة المعلومـــات والمهـــارات المكتســـبة مـــن الـــدورات الســـابقة المتخصصة بسلامة الغذاء كانت بدرجة عالية.

- أنَّ الفقـرة التـي تـنص علـى " الثقـة والقـدرة فـي فهـم مضـمون قـوانين وتشـريعات سـلامة الغـذاء " بلغـت اعلـى قيمـة حيـث جـاءت فـي الترتيـب الأول بمتوسـط حسـابي (3.84) وبنسـبة مئويـة (76.8%) كانـت بدرجـة عاليـة ويـرى الباحـث أن محتـوى نوعيـة المـواد التدريبية كانت ممتازة لما لها إنعكاساً ايجابياً على أداء المتدربين.
- أنَّ الفقـرة التـي تـنص علـى" السـرعة والدقـة فـي تحديـد الفحوصـات المطلوبـة للعينـات المسـحوبة " بلغـت أقـل قيمـة فـي هـذا المجـال بمتوسـط حسـابي (3.71) وبنسـبة مئويـة (74.2%) حيـث كانـت بدرجـة عاليـة، يـرى الباحـث ان ذلـك يعـود لاعتمـاد هـذه الخاصـية علـى الخبـرات التراكميـة والـدورات والمهـارات المكتسـبة سـابقاً ممـا يعنـي الاهتمام بمحتوى التدريب من الفحوصات ونوعيتها.

3- ما هو مستوى مدى أستخدام المؤشرات القياسية من وجه نظر الموظفين ؟

جدول رقم (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثالث في المحور الثاني (مدى أستخدام المؤشرات القياسية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	تكون مرجعية الرقابة القوانين والمواصفات والتعليمات الفنية	3.84	0.662	17.2%	76.8	عالية
2.	تقنيات ومهارات سحب العينات وحفظها ونقلها للفحص	3.77	0.723	19.2%	75.4	عالية
3.	تقييم ممارسات الشروط الصحية وشروط النظافة الشخصية	3.75	0.609	16.2%	75	عالية
4.	اكتساب مهارات التدقيق والتقييم من الامتثال لنظام سلامة الغذاء	3.73	0.694	18.6%	74.6	عالية
5.	نظام تحليل وضبط النقاط الحرجة الخطرة(الهاسب)	3.64	0.718	19.7%	72.8	عالية

6.	تقييم العمليات التصنيعية للغذاء والكيمياء والبيولوجية الغذائية	3.60	0.682	18.9%	72	عالية
7.	الإجراءات القياسية للتعقيم والإجراءات القياسية للعمليات الإنتاجية	3.48	0.689	19.8%	69.6	عالية
8.	تقييم صفات واستخدامات مواد التعقيم والتنظيف	3.48	0.703	20.2%	69.6	عالية
الدرجة الكلية		3.66	0.530	14.5%	73.2	عالية

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (9.4) ما يلي:

- إن درجة المجال الثالث للمحور الثاني الخاصة بمدى أستخدام المؤشرات القياسية "هل دورات سلامة الغذاء التي التحقت بها سابقاً ساهمت في زيادة قدراتك باستخدام المؤشرات التالية في عملية التفتيش" كانت عالية ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (76.8%) و(69.6%).
- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال " مدى أستخدام المؤشرات القياسية " هي (3.66) وبانحراف معياري مقداره (0.530)، وبنسبة مئوية (73.2%)، وهذا يدل على أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة عالية.
- أنَّ الفقرة التي تنص على" تكون مرجعية الرقابة القوانين والمواصفات والتعليمات الفنية " بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.84) وبنسبة مئوية(76.8%) كانت بدرجة عالية.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " تقييم صفات واستخدامات مواد التعقيم والتنظيف " بلغت أقل قيمة في هذا المجال بمتوسط حسابي (3.48) بنسبة مئوية (69.6%) حيث كانت بدرجة عالية، يرى الباحث ان هذه الصفة حساسة وهامة لنوعية المعلومات المتوفرة وأن للتدريب فيها أثر كبير على أداء موظفي التفتيش.

عرض وتشخيص أبعاد و متغيرات الوسيط (المحور الثالث):

تكونت المتغيرات الوسطية من متغيرين وهما مجالات التدريب المطلوبة ويحتوي على (10) فقرات ومتغير نظام إدارة التدريب ويتكون من (4) فقرات حيث كانت أجمالي هذه المتغيرات وفق إجابات المبحوثين كما يلي:-

1- مجالات التدريب المطلوبة

جدول رقم (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الاول في المحور الثالث (مجالات التدريب المطلوبة) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	تقييم ممارسات التصنيع الجيد للأغذية(GMP)	4.11	0.810	19.7	82.2	عالية
2.	سلامة وصحة الغذاء ونظم إدارة الجودة	4.04	0.852	21.1	80.8	عالية
3.	تقييم التسمم الغذائي والإمراض المنقولة بالأغذية	4.03	0.784	19.5	80.6	عالية
4.	تقنيات قياس فعالية إدارة سلامة الغذاء وفقاً لنظام الأيزو	3.99	0.870	21.8	79.8	عالية
5.	أساسيات الرقابة الصحية على الاغذية المحلية والمستوردة	3.94	0.962	24.4	78.8	عالية
6.	مهارات الفحوصات الحسية والفحص السريع باستخدام أجهزة يدوية	3.93	0.977	24.9	78.6	عالية
7.	تقييم النظافة والتطهير بمصانع الاغذية	3.92	0.907	24.9	78.4	عالية
8.	مهارات التعرف على أساليب الغش التجاري	3.79	0.977	25.8	75.8	عالية
9.	مهارات سحب العينات وحفظها ونقلها	3.71	1.149	31	74.2	عالية
10.	مهارات التفتيش على المحلات التجارية	3.54	1.086	30.7	70.8	عالية
الدرجة الكلية		3.9	0.720	18.5	78	عالية

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (10.4) ما يلي:

- إن المحور" مجالات التدريب المطلوبة " كانت بدرجة عالية ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (82.2%) و(70.8%).

- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال " مجالات التدريب المطلوبة " هي (3.9) وبانحراف معياري مقداره (0.72)، وبنسبة مئوية (78%)، وهذا يدل على أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة عالية.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " تقييم ممارسات التصنيع الجيد للأغذية(GMP)" بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.11) وبنسبة مئوية (82.2%) كانت بدرجة عالية.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " مهارات التفتيش على المحلات التجارية " بلغت أقل قيمة في هذا المجال بمتوسط حسابي (3.54) بنسبة مئوية (70.8%) حيث كانت بدرجة عالية، يرى الباحث ان الموظفين غير معنين بهذا المجال من التدريب ولديهم خبرة كافية وهم بحاجة الى مجالات تدريبية جديدة.

3- نظام إدارة التدريب:-

جدول رقم(11.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثاني في المحور الثالث (نظام إدارة التدريب) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	هل انت بحاجة لتدريب منتظم بشكل دوري سنوياً	4.28	0.726	17	85.6	عالية جداً
2.	نظام ديوان الموظفين في حصر دورة واحدة لكل موظف سنوياً سلباً	3.89	1.19	30.6	77.8	عالية

3.	نظام ديوان الموظفين للدورات معيق لتطوير القدرات التخصصية	3.75	1.16	30.9	75	عالية
4.	هل عدد دورات سلامة الغذاء التي التحقت بها كانت كافية لاحتياجاتك	2.50	1.11	44.4	50	منخفضة
الدرجة الكلية		3.6	660.	18.3	72	عالية

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (11.4) ما يلي:

- إن المحور " نظام إدارة التدريب" كانت بدرجة عالية ، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (85.6%) و(50%).
- إنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال " نظام إدارة التدريب" هي (3.6) وبانحراف معياري مقداره (0.66)، وبنسبة مئوية (72%)، وهذا يدل على أنَّ درجة الموافقة لهذا المجال كانت بدرجة عالية.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " هل انت بحاجة لتدريب منتظم بشكل دوري سنوياً " بلغت اعلى قيمة حيث جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.28) وبنسبة مئوية (85.6%) كانت بدرجة عالية جداً ويرى الباحث أن الموظفين بحاجة مستمرة لتطوير قدراتهم.
- أنَّ الفقرة التي تنص على " هل عدد دورات سلامة الغذاء التي التحقت بها كانت كافية لاحتياجاتك " بلغت أقل قيمة في هذا المجال بمتوسط حسابي (2.5) بنسبة مئوية(50%) حيث كانت بدرجة منخفضة، يرى الباحث ان هذا يدل على ان الدورات التدريبية المتخصصة في سلامة الاغذية غير كافية ويعود ذلك بان غالبية الدورات تكون خارجية والشروط القانونية التي يحددها قانون الخدمة المدنية يحد من عدد الدورات التدريبية للموظف فلا يستطيع الموظف الحصول على اكثر من دورة تدريبية في السنة بالاضافة الى انه لا يوجد برنامج محدد للدورات التدريبية المختصة في الاغذية بحيث يختار الموظف الدورة التي يرغب بالمشاركة فيها ولكن الدورات في الغالب يتم الإعلان عنها بشكل مفاجئ وتطلب من كل من

يجتاز الشروط التقدم بطلب الحصول على دورة تدريبية ويتم اختياره من قبل لجنة الإبتعاث المختصة في الدورات التدريبية في الوزارة وفي كثير من الأحيان يكون الموظف لا ينسجم وقته ولا يلبي شروط الدورة التدريبية فالموظف ينتهز أي فرصة للمشاركة في الدورات التدريبية خوفاً من ضياع الوقت وبالتالي تقل فرصة المشاركة بالدورات.

فرضيات الدراسة:

فحص التوزيع الطبيعي:

تم فحص الاختبارات المعلمية واللامعلمية في ضوء مقاربة توزيعات المحاور للتوزيعات الطبيعية لإجراء فحص التوزيع الطبيعي للاستمارة للمؤشرات المستخدمة في التحليل باستخدام(Z Kolmogorov–Smirnov) كون عدد افراد العينة أكثر من (50)، وذلك لمعرفة هل البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً ام لا ، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

وتم إجراء فحص التوزيع الطبيعي للاستمارة للمؤشرات المستخدمة في التحليل باستخدام (Kolmogorov–Smirnov Z) حيث تبين أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (Sig) للاختبار

في جميع المؤشرات هي أكبر من (0.05)، أي ان هذا يؤكد بأن التوزيع مساوٍ للتوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات المعلمية (اختبار العينات المستقلة (ت) ، واختبار التباين الأحادي One WAY ANOVA) بدلاً من الاختبارات اللامعلمية (اختبار مان ويتني – Man Whitney Test)، واختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis Test).

ومن خلال فحص (Homoginity) تجانس فئات المؤشرات المستخدمة في التحليل باستخدام اختبار (Levene Statistic) أشار بأن المؤشرات المستخدمة في التحليل باستخدام اختبار (Levene Statistic)تظهر بأن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (Sig) للاختبار تساوي في جميع المؤشرات اكبر من (0.05)، أي ان هذا يؤكد الفرضية الصفرية بان فئات المؤشرات متجانسة، و بالتالي فان جميع الفئات للمؤشرات متجانسة، وبناءا على تحليل (Levene Statistic) فان تحليل البيانات سيكون باستخدام(method Paramitric) وسيكون تحليل(ANOVA و Independent samples وT-tes) هي الملائمة حيث ضمت الاختبارات المعلمية عند مقاربة توزيعات محاور الدراسة للتوزيعات الطبيعية اختبارات تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين ثلاث فئات فأكثر واختبار ت(T-TEST) للمقارنة بين متوسطين.

- **الفرضية الرئيسية الاولى : لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التدريب وأداء موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني؟**

لذلك تم أيجاد مصفوفة بيرسون(Pearson Correlation) لدراسة مدى التأثير بين محوري الدراسة(مستوى التدريب ومستوى الأداء) على موظفي الرقابة لسلامة الاغذية في وزارة الاقتصاد الوطني ويبين الجدول (12.4) هذه النتائج.

جدول رقم (12.4) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المتغير المستقل (مستوى التدريب) وبين المتغير التابع (مستوى الأداء) لموظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني

الدرجة الكلية		مستوى الاداء
مستوى التدريب	معامل الارتباط ر	0.612**
	الدلالة الإحصائية	0.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ويمكن معرفة التأثير من خلال دراسة تأثير المتغير المستقل(مستوى التدريب) على المتغير التابع (مستوى الأداء) عبر المتغير الوسيط (مدخلات التدريب)

حيث يمثل الجدول رقم (13.4) تأثير علاقة مستوى التدريب عبر المدخلات الوسطية على أداء موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.

المتغير	التأثير المباشر	المتغيرات المستقلة	المتغيرات الوسطية	مجموع التأثير
المتغيرات المستقلة	0.612**	-	0.140*	0.752**
المتغيرات الوسطية	0.236*	0.183*	-	0.419*

R^2 =0.391

ويوضح الجدول (13.4) القراءات والتفسيرات الآتية:

1. أظهرت التأثيرات المباشرة المتعلقة لمتغيرات متطلبات مستوى التدريب والمتغيرات الوسطية قراءات بلغت (**0.612) و(*0.236) على التوالي وجميع تلك القراءات موجبة، وهي نتيجة عملية فعلاً لأن مستويات التدريب المتمثلة بـِ (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين،اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والمتغيرات الوسطية المتعلقة(مجالات التدريب المطلوبة ونظام أدارة التدريب) في كل تلك العوامل لها تأثير في رفع كفاءة الاداء لموظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.
2. سجلت التأثيرات غير المباشرة المتعلقة لمتغيرات متطلبات مستوى التدريب عبر المتغيرات الوسطية في كفاءة الاداء لموظفي الرقابة لسلامة الاغذية في وزارة الاقتصاد الوطني قراءة بلغت (*0.140) وهي قراءة موجبة.
3. سجلت التأثيرات غير المباشرة للمتغيرات الوسطية في كفاءة الاداء لموظفي الرقابة لسلامة الاغذية في وزارة الاقتصاد الوطني قراءة بلغت (*0.183) عبر متغيرات مستوى التدريب وهي قراءة موجبة.

4. جاءت نتيجة التأثير الكلي لمتغيرات مستوى التدريب (المباشر وغير المباشر) عبر توافقه مع المتغيرات الوسطية بقراءة بلغت (**0.752) وهي قراءة موجبة تشير الى أن مجموع التأثير الكلي لمستوى التدريب(المباشر وغير المباشر) يسهم مساهمة فاعلة في التأثير على اداء موظفي الرقابة لسلامة الأغذية.
5. جاءت نتيجة التأثير الكلي للمتغيرات الوسطية (المباشرة وغير المباشرة) عبر توافقها مع متغيرات مستوى التدريب بقراءة بلغت (*0.419) وهي قراءة موجبة تشير الى أن مجموع التأثير الكلي للمتغيرات الوسطية(المباشرة وغير المباشرة) يسهم مساهمة فاعلة في التأثير على رفع كفاءة الاداء لدى موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.

- بلغ (R^2=0.391) وهذا يشير الى أن العناصر المعتمدة حالياً في مستويات التدريب المتمثلة في (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والمتغيرات الوسطية(مجالات التدريب المطلوبة، نظام إدارة التدريب) تؤثر بمقدار(0.391)، أي أن قيمة R Square هي (0.391*100) = (39.15%) وهذا يعني بأن (39.1%) من موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد تأثر أدائهم من الدورات التدريبية.

وعلى ضوء النتائج يمكن القول ان متطلبات مستوى التدريب تؤثر في كفاءة الاداء المتعلقة(الأداء ومؤشراته، المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء، أستخدام المؤشرات القياسية)،الا إن التأثير الكبير لها جاء عبر التأثير المباشر، وهذا يعني رفض الفرضية الرئيسية الاولى التي مفادها(لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التدريب وأداء موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني).

- **الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات**

التدريبيـة، تقـييم العمليـة التدريبيـة) تعـزى للمتغيـرات الضـابطة(الادارة،الجنس،عـدد الدورات التدريبية،عدد سنوات الخبرة،المسمى الوظيفي،المؤهل العلمي)

وتم الإجابة على هذه الفرضية من خلال الفرضيات الفرعية التالية:-

- **الفرضـية الفرعيـة الاولـى للفرضـية الرئيسـية الثانيـة:** لا توجـد فـروق ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى الدلالـة($\alpha \leq 0.05$) بـين متوسـطات الاسـتجابة للمتغيـرات المسـتقلة(تحديد الاحتياجـات التدريبيـة، اختيـار المـوظفين المتـدربين، اختيـار المـدربين، تصـميم الـدورات التدريبيـة، تقـييم العمليـة التدريبيـة) والدرجـة الكليـة تبعـاً للمتغيـر الضابط الادارة.

جدول رقم (14.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمتغيرات المستقلة حسب مجالات الدراسة الخاصة بمستوى التدريب والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الادارة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
تحديد الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	1.632	2	0.816	0.998	0.373
	داخل المجموعات	79.327	97	0.818		
	المجموع	80.959	99			
اختيار الموظفين المتدربين	بين المجموعات	1.318	2	0.659	0.772	0.465
	داخل المجموعات	82.809	97	0.854		
	المجموع	84.126	99			
اختيار المدربين	بين المجموعات	1.199	2	0.600	2.020	0.138
	داخل المجموعات	28.801	97	0.297		
	المجموع	30.000	99			
تصميم الدورات التدريبية	بين المجموعات	.839	2	0.420	1.304	0.276

	داخل المجموعات	31.226	97	0.322		
	المجموع	32.066	99			
تقييم العملية التدريبية	بين المجموعات	.039	2	0.020	0.043	0.958
	داخل المجموعات	43.853	97	0.452		
	المجموع	43.892	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.578	2	0.289	0.810	0.448
	داخل المجموعات	34.570	97	0.356		
	المجموع	35.148	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ANOVA)

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) اكبر من (0.05)، لذا فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة الإحصائيّة (0.05) في المتوسطات الحسابية الكلية حسب المتغير الضابط الادارة وبذلك تقبل الفرضية.

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير الضابط الادارة ، كما في الجدول رقم (15.4):

الدرجة	الادارة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
تحديد الاحتياجات التدريبية	دائرة الصناعة	34	2.862	0.715
	دائرة حماية المستهلك	56	3.006	0.983
	أخرى	10	3.316	1.010
اختيار الموظفين المتدربين	دائرة الصناعة	34	3.070	0.726
	دائرة حماية المستهلك	56	2.971	1.025
	أخرى	10	3.360	0.913
اختيار المدربين	دائرة الصناعة	34	3.547	0.430
	دائرة حماية المستهلك	56	3.450	0.603
	أخرى	10	3.820	0.545
تصميم الدورات التدريبية	دائرة الصناعة	34	3.147	0.516
	دائرة حماية المستهلك	56	3.303	0.593
	أخرى	10	3.433	0.578
تقييم العملية التدريبية	دائرة الصناعة	34	3.300	0.576

	دائرة حماية المستهلك	56	3.257	0.739
	أخرى	10	3.280	0.559
الدرجة الكلية	دائرة الصناعة	34	3.172	0.47139
	دائرة حماية المستهلك	56	3.194	0.652
	أخرى	10	3.437	0.653
	Total	100	3.211	0.595

ويرى الباحث أن مستويات التدريب لا تختلف حسب متغير الادارة وذلك كون الإدارات متماثلة في درجة التخصصية فالإدارة العامة للصناعة والتجارة تعمل في مجال الرقابة على سلامة الاغذية في داخل المصانع (المنتجات الوطنية) والإدارة العامة لحماية المستهلك تعمل في مجال الرقابة على سلامة الاغذية في الاسواق.

- **الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الجنس.

الدرجة	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
تحديد الاحتياجات التدريبية	ذكر	0.895	2.8266	74	98	-3.15	0.5820
	انثى	0.774	3.4487	26			
اختيار الموظفين المتدربين	ذكر	0.970	2.9514	74	98	-1.71	5.102
	انثى	0.720	3.3077	26			

اختيار المدربين	ذكر	0.547	3.5108	74	98	-0.28	.1640
	انثى	0.570	3.5462	26			
تصميم الدورات التدريبية	ذكر	0.607	3.2050	74	98	-1.74	4.949
	انثى	0.405	3.4295	26			
تقييم العملية التدريبية	ذكر	0.684	3.2378	74	98	-0.9	0.1790
	انثى	0.610	3.3769	26			
الدرجة الكلية	ذكر	0.626	3.1366	74	98	-2.14	3.171
	انثى	0.441	3.4231	26			

جدول رقم (16.4): نتائج (Independent Samples Test) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمتغيرات المستقلة حسب مجالات الدراسة الخاصة بمستوى التدريب والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الجنس.

بالأستناد إلى اختبار (Independent Samples Test) للفروقات تبين أن قيمة مستوى الدلالة اكبر من (0.05) للمحور الاول " مستوى التدريب" تبعاً للمتغير الضابط (الجنس) وهي بذلك ليست ذات فروقات دالة إحصائيّا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة الإحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية للمحاور في تقدير إجابات افراد العينة تعزى لمتغير الجنس ويرى الباحث بأن مستويات التدريب لا تختلف بإختلاف الجنس فكلا الجنسين متخصص في مجال سلامة الاغذية فلا يوجد فروقات بين الجنسين في الاحتياجات التدريبية وتصميمها واختيار المتدربين والمدربين وكذلك في عملية تقييم تلك الدورات.

- **الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين،

تصـــميم الـــدورات التدريبيـــة، تقـــييم العمليـــة التدريبيـــة) والدرجـــة الكليـــة تبعـــاً للمتغيـــر الضابط سنوات الخبرة.

جدول رقم (17.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمتغيرات المستقلة حسب مجالات الدراسة الخاصة بمستوى التدريب والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجمـــوع المربعات	درجـــة الحرية	متوســـط المربعات	قيمة(ف)	مســـتوى الدلالة
تحديـــد الاحتياجـــات التدريبية	بين المجموعات	10.123	3	3.374	4.573	0.005
	داخل المجموعات	70.836	96	0.738		
	المجموع	80.959	99			
اختيـــار المـــوظفين المتدربين	بين المجموعات	7.483	3	2.494	3.124	0.029
	داخل المجموعات	76.644	96	0.798		
	المجموع	84.126	99			
اختيار المدربين	بين المجموعات	.466	3	0.155	0.505	0.680
	داخل المجموعات	29.534	96	0.308		
	المجموع	30.000	99			
تصميم الدورات التدريبية	بين المجموعات	2.516	3	0.839	2.724	0.048
	داخل المجموعات	29.550	96	0.308		
	المجموع	32.066	99			
تقييم العملية التدريبية	بين المجموعات	5.109	3	1.703	4.215	0.008
	داخل المجموعات	38.784	96	0.404		
	المجموع	43.892	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.311	3	1.104	3.328	0.023
	داخل المجموعات	31.837	96	0.332		
	المجموع	35.148	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)ANOVA)

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أقل من (0.05) للمحور مستوى التدريب لذى فأنه يوجد فروقات ،لذلك نرفض الفرضية ونقبل الفرضية البديلة.

بينما لا توجد فروقات للمجال الثالث المتعلق في "اختيار المدربين" تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة، وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير سنوات الخبرة ، كما في جدول رقم (18.4).

جدول رقم (18.4) الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير سنوات الخبرة.

الدرجة	سنوات الخبرة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
تحديد الاحتياجات التدريبية	أقل من 5 سنوات	11	3.818	0.621
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	2.958	0.848
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	3.400	1.465
	16 سنة فاكثر	68	2.830	0.842
اختيار الموظفين المتدربين	أقل من 5 سنوات	11	3.763	0.662
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	2.8875	0.982
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	3.4000	1.349
	16 سنة فاكثر	68	2.9382	0.868
اختيار المدربين	أقل من 5 سنوات	11	3.3636	0.789
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.4500	0.513
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	3.5200	0.769
	16 سنة فاكثر	68	3.5618	0.503
تصميم الدورات التدريبية	أقل من 5 سنوات	11	3.6212	0.4777
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.2292	0.605
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	3.6333	0.320
	16 سنة فاكثر	68	3.1863	0.564

تقـــــييم العمليـــــة التدريبية	أقل من 5 سنوات	11	3.6182	0.635
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.0875	0.640
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	4.040	0.167
	16 سنة فاكثر	68	3.205	0.651
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	11	3.643	0.517
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.120	0.555
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	3.592	0.771
	16 سنة فاكثر	68	3.134	0.574
	المجموع	100	3.211	0.595

ويعـود ذلـك بـان الاحتياجـات التدريبيـة تختلـف حسـب خبـرة الموظـف فـالموظف الجديـد بحاجـة الـى دورات للتأهيـل قبـل مباشـرة العمـل والموظـف الـذي لديـه خبـرة يحتـاج الـى دورات أكثـر تخصصـية فعلـى سـبيل المثـال الموظـف الجديـد يحتـاج الـى دورات فـي طـرق سـحب العينـات ولكـن الموظـف الـذي لديـه الخبـرة يحتـاج الـى دورات مثـل تحليـل المخاطر.

جـــدول رقـــم (19.4): المقارنـــات الثنائيـــة المتعـــددة للمحـــاور الرئيســـية حســـب سنوات الخبرة

المقارنات الثنائية المتعددة

LSD

المؤشر	سنوات الخبرة (I)	سنوات الخبرة (j)	Sig.
تحديـــــد الاحتياجـــــات التدريبية	اقل من 5 سنوات	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.012
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.069
		16 سنة فأكثر	0.001
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	اقل من 5 سنوات	0.095
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.018
		16 سنة فأكثر	0.012
	10 سنوات واقل من 15سنة	اقل من 5 سنوات	0.069
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.058
		16 سنة فأكثر	0.016
	16 سنة فأكثر	اقل من 5 سنوات	.001
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.095
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.056
	اقل من 5 سنوات	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.014
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.052

أختيـــــار المـــــوظفين المتدربين	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16 سنة فأكثر	0.005
		اقل من 5 سنوات	0.039
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.066
	10 سنوات واقل من 15سنة	16 سنة فأكثر	0.014
		اقل من 5 سنوات	0.052
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.046
	16 سنة فأكثر	16 سنة فأكثر	0.038
		اقل من 5 سنوات	0.005
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.039
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.068
تصميم الدورات التدريبية	اقل من 5 سنوات	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.054
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.068
		16 سنة فأكثر	0.018
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	اقل من 5 سنوات	0.058
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.081
		16 سنة فأكثر	.044
	10 سنوات واقل من 15سنة	اقل من 5 سنوات	0.068
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.058
		16 سنة فأكثر	0.035
	16 سنة فأكثر	اقل من 5 سنوات	0.018
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.071
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.085
تقييم العملية التدريبية	اقل من 5 سنوات	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.036
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.022
		16 سنة فأكثر	0.049
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	اقل من 5 سنوات	0.036
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.504
		16 سنة فأكثر	0.004
	10 سنوات واقل من 15سنة	اقل من 5 سنوات	0.022
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.004
		16 سنة فأكثر	0.006
	16 سنة فأكثر	اقل من 5 سنوات	0.006
		5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	0.504
		10 سنوات واقل من 15سنة	0.049

يتضح من تحليل اختبار LSD للاختبارات البينية للفروقات مستوى التدريب وبين فئات سنوات الخبرة حيث كان :-

- تبين بأن أقل اثر لتحديد الاحتياجات التدريبية هو بين الفئة اقل من 5 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين 10 سنوات واقل من 15سنة والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 16 سنة فأكثر والفئة اقل من 5 سنوات.
- تبين بأن أقل اثر لاختيار الموظفين المتدربين هو بين الفئة اقل من 5 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين 10 سنوات واقل من 15سنة والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 16 سنة فأكثر والفئة اقل من 5 سنوات.
- تبين بأن أقل اثر لتصميم الدورات التدريبية هو بين الفئة اقل من 5 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين 10 سنوات واقل من 15سنة والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 16 سنة فأكثر والفئة اقل من 5 سنوات.
- تبين بأن أقل اثر لتقييم العملية التدريبية هو بين الفئة اقل من 5 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات والفئة 16 سنة فأكثر وبين 10 سنوات واقل من 15سنة والفئة 16 سنة فأكثر وبين الفئة 16 سنة فأكثر والفئة اقل من 5 سنوات.

- **الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.

جدول رقم (20.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمتغيرات المستقلة حسب مجالات الدراسة الخاصة بمستوى التدريب والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
تحديد الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	2.453	3	0.818	1.000	0.396
	داخل المجموعات	78.505	96	0.818		
	المجموع	80.959	99			
اختيار الموظفين المتدربين	بين المجموعات	4.385	3	1.462	1.760	0.160
	داخل المجموعات	79.741	96	0.831		
	المجموع	84.126	99			
اختيار المدربين	بين المجموعات	1.281	3	0.427	1.427	0.240
	داخل المجموعات	28.719	96	0.299		
	المجموع	30.000	99			
تصميم الدورات التدريبية	بين المجموعات	.896	3	0.299	0.920	0.435
	داخل المجموعات	31.170	96	0.325		
	المجموع	32.066	99			
تقييم العملية التدريبية	بين المجموعات	.890	3	0.297	0.662	0.577
	داخل المجموعات	43.002	96	0.448		
	المجموع	43.892	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.149	3	0.383	1.081	0.361
	داخل المجموعات	33.999	96	0.354		
	المجموع	35.148	99			

*** (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$)ANOVA)**

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير عدد الدورات التدريبية ، كما في الجدول رقم (21.4):

الدرجة	عدد الدورات التدريبية	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
تحديد الاحتياجات التدريبية	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	2.851	0.900
	دورة واحدة فقط	26	2.910	0.859
	دورتين	20	2.841	1.035
	ثلاث دورات فاكثر	36	3.194	0.860
اختيار الموظفين المتدربين	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.000	1.06052
	دورة واحدة فقط	26	2.984	0.838
	دورتين	20	2.720	0.999
	ثلاث دورات فاكثر	36	3.288	0.828
اختيار المدربين	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.3444	0.526
	دورة واحدة فقط	26	3.4846	0.490
	دورتين	20	3.4800	0.5708
	ثلاث دورات فاكثر	36	3.6556	0.580
تصميم الدورات التدريبية	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.1852	0.659
	دورة واحدة فقط	26	3.4167	0.485
	دورتين	20	3.1750	0.550
	ثلاث دورات فاكثر	36	3.2407	0.588
تقييم العملية التدريبية	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.1000	0.618
	دورة واحدة فقط	26	3.3462	0.570
	دورتين	20	3.2200	0.733

	ثلاث دورات فاكثر	36	3.3389	0.720
الدرجة الكلية	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.0905	0.609
	دورة واحدة فقط	26	3.2236	0.539
	دورتين	20	3.0815	0.647
	ثلاث دورات فاكثر	36	3.3344	0.596

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أكبر من (0.05) للمحور مستوى التدريب تبعاً للمتغير الضابط الدورات التدريبية لذى فأنه لا يوجد فروقات، لذلك نقبل الفرضية.

ويرى الباحث بان ذلك يعود لنوعية الدورات و هنالك دورات إضافية تعطى لموظفين دون غيرهم لتكليف بتلك الاعمال مثل الدورات المختصة في الرقابة على الطحين المدعم فقد تم اختيار موظفين وتدريبهم وتكليفهم بمتابعة هذه المهام.

- **الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي.

جدول رقم (22.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمتغيرات المستقلة حسب مجالات الدراسة الخاصة بمستوى التدريب والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
تحديد الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	5.323	4	1.331	1.672	0.163
	داخل المجموعات	75.635	95	.796		
	المجموع	80.959	99			
اختيار الموظفين المتدربين	بين المجموعات	5.629	4	1.407	1.703	0.156

	داخل المجموعات	78.497	95	0.826		
	المجموع	84.126	99			
اختيار المدربين	بين المجموعات	2.923	4	0.731	2.564	0.043
	داخل المجموعات	27.077	95	0.285		
	المجموع	30.000	99			
تصميم الدورات التدريبية	بين المجموعات	2.575	4	0.644	2.074	0.090
	داخل المجموعات	29.491	95	0.310		
	المجموع	32.066	99			
تقييم العملية التدريبية	بين المجموعات	4.311	4	1.078	2.587	0.042
	داخل المجموعات	39.581	95	0.417		
	المجموع	43.892	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.981	4	0.745	2.201	0.075
	داخل المجموعات	32.167	95	0.339		
	المجموع	35.148	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ANOVA

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي، كما في الجدول رقم (23.4):

الدرجة	المسمى الوظيفي	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
تحديد الاحتياجات التدريبية	موظف على عقد	6	3.833	0.494
	موظف /مفتش	17	3.000	1.054
	رئيس شعبة	8	3.187	0.914
	رئيس قسم	43	2.907	0.792
	مدير	26	2.859	0.987
اختيار الموظفين المتدربين	موظف على عقد	6	3.866	0.688
	موظف /مفتش	17	2.964	0.982
	رئيس شعبة	8	3.200	0.632
	رئيس قسم	43	2.883	0.926

	مدير	26	3.123	0.934
اختيار المدربين	موظف على عقد	6	3.700	0.517
	موظف /مفتش	17	3.2235	0.647
	رئيس شعبة	8	3.5500	0.611
	رئيس قسم	43	3.4791	0.497
	مدير	26	3.7308	0.489
تصميم الدورات	موظف على عقد	6	3.8889	0.291
التدريبية	موظف /مفتش	17	3.1961	0.601
	رئيس شعبة	8	3.1667	0.781
	رئيس قسم	43	3.2519	0.495
	مدير	26	3.2115	0.589
تقييم العملية التدريبية	موظف على عقد	6	3.9333	0.432
	موظف /مفتش	17	3.0000	0.724
	رئيس شعبة	8	3.4750	0.692
	رئيس قسم	43	3.2326	0.632
	مدير	26	3.3077	0.635
الدرجة الكلية	موظف على عقد	6	3.8457	0.399
	موظف /مفتش	17	3.0784	0.599
	رئيس شعبة	8	3.3056	0.686
	رئيس قسم	43	3.1456	0.546
	مدير	26	3.2308	0.624

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أكبر من (0.05) للمحور مستوى التدريب للدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي لذى فأنه لا يوجد فروقات، لذلك نقبل الفرضية، ولكن تبين وجود فروقات للمجال " أختيار المدربين" والمجال" تقييم العملية التدريبية" حيث كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (SIG) أقل من (0.05) حيث كانت الفروقات لصالح في المجال اختيار المدربين لصالح المدير والفروقات في المجال تقييم العملية التدريبية هي لصالح الموظف ويرى الباحث أن ذلك يعود لكون المدير هو صاحب القرار في اختيار المدربين ولكن الموظف المتدرب هو من يقوم بتقييم العملية التدريبية.

جـــدول رقـــم (24.4): المقارنـــات الثنائيـــة المتعـــددة للمحـــاور الرئيســـية حســـب المسمى الوظيفي.

المقارنات الثنائية المتعددة

LSD

المؤشر	سنوات الخبرة (I)	سنوات الخبرة (j)	Sig.
أختيار المدربين	موظف عقد	موظف/ مفتش	0.045
		رئيس شعبة	0.064
		رئيس قسم	0.063
		مدير	0.079
	موظف / مفتش	موظف عقد	0.063
		رئيس شعبة	0.057
		رئيس قسم	0.068
		مدير	0.003
	رئيس شعبة	موظف عقد	0.064
		موظف / مفتش	0.047
		رئيس قسم	0.051
		مدير	0.044
	رئيس قسم	موظف عقد	0.045
		موظف / مفتش	0.068
		رئيس شعبة	0.041
		مدير	0.031
	مدير	موظف عقد	0.069
		موظف / مفتش	0.003
		رئيس شعبة	0.044
		رئيس قسم	0.051
تقييم العملية التدريبية	موظف عقد	موظف / مفتش	0.003
		رئيس شعبة	0.052
		رئيس قسم	0.014
		مدير	0.035
	موظف / مفتش	موظف عقد	0.003
		رئيس شعبة	0.049
		رئيس قسم	0.42
		مدير	0.040
	رئيس شعبة	موظف عقد	0.032
		موظف / مفتش	0.049
		رئيس قسم	0.032
		مدير	0.023
	رئيس قسم	موظف عقد	0.014
		موظف / مفتش	0.022
		رئيس شعبة	0.032

مدير	مدير	0.040
	موظف عقد	0.035
	موظف / مفتش	0.037
	رئيس شعبة	0.043
	رئيس قسم	0.051

يتضح من تحليل اختبار LSD للاختبارات البينية للفروقات مستوى التدريب وبين فئات المسمى الوظيفي حيث كان :-

- تبين بأن أقل اثر لأختيار المدربين كان بين الفئة موظف عقد والموظف وبين الفئة موظف ومدير وبين الفئة رئيس شعبة وموظف وبين الفئة رئيس قسم ومدير وبين الفئة مدير وموظف.
- تبين بأن أقل أثر لتقييم العملية التدريبية كان بين الفئة موظف عقد وموظف وبين الفئة موظف وموظف عقد وبين الفئة رئيس شعبة وموظف عقد والفئة رئيس قسم وموظف عقد وبين الفئة مدير وموظف عقد.

- **الفرضية الفرعية السادسة للفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي.

جدول رقم (25.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمتغيرات المستقلة حسب مجالات الدراسة الخاصة بمستوى التدريب والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
تحديد الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	6.079	3	2.026	2.598	0.057
	داخل المجموعات	74.880	96	0.780		
	المجموع	80.959	99			
اختيار الموظفين المتدربين	بين المجموعات	6.729	3	2.243	2.782	0.045
	داخل المجموعات	77.397	96	0.806		
	المجموع	84.126	99			
اختيار المدربين	بين المجموعات	1.644	3	0.548	1.855	0.142
	داخل المجموعات	28.356	96	0.295		
	المجموع	30.000	99			
تصميم الدورات التدريبية	بين المجموعات	1.221	3	0.407	1.266	0.290
	داخل المجموعات	30.845	96	0.321		
	المجموع	32.066	99			
تقييم العملية التدريبية	بين المجموعات	.538	3	0.179	0.397	0.755
	داخل المجموعات	43.355	96	0.452		
	المجموع	43.892	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.184	3	0.728	2.120	0.103
	داخل المجموعات	32.964	96	0.343		
	المجموع	35.148	99			

*** (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ANOVA)**

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المؤهل العلمي، كما في الجدول رقم (26.4):

الدرجة	المؤهل العملي	التكرار	المتوسط	الانحـــــــراف المعياري
تحديد الاحتياجات التدريبية	توجيهي أو أقل	2	1.500	0.707
	دبلوم	11	3.00	0.939
	بكالوريوس	71	3.08	0.914
	ماجستير	16	2.73	0.683
	دكتوراة	0	0	0
اختيار الموظفين المتدربين	توجيهي أو أقل	2	1.400	0.565
	دبلوم	11	3.25	1.00
	بكالوريوس	71	3.10	0.910
	ماجستير	16	2.85	0.774
	دكتوراة	0	0	0
اختيار المدربين	توجيهي أو أقل	2	2.80	0.282
	دبلوم	11	3.400	0.698
	بكالوريوس	71	3.52	0.539
	ماجستير	16	3.68	0.450
	دكتوراة	0	0	0
تصميم الدورات التدريبية	توجيهي أو أقل	2	2.75	0.589
	دبلوم	11	3.40	0.672
	بكالوريوس	71	3.29	0.56745
	ماجستير	16	3.104	0.4787
	دكتوراة	0	0	0
تقييم العملية التدريبية	توجيهي أو أقل	2	2.80	1.414
	دبلوم	11	3.36	0.680
	بكالوريوس	71	3.27	0.689
	ماجستير	16	3.27	0.478
	دكتوراة	0	0	0
الدرجة الكلية	توجيهي أو أقل	2	2.240	0.078
	دبلوم	11	3.27	0.746
	بكالوريوس	71	3.249	0.599
	ماجستير	16	3.115	0.384
	المجموع	100	2.9685	0.45175

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أكبر من (0.05) للمحور مستوى التدريب للدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي لذى فأنه لا يوجد فروقات، لذلك نقبل الفرضية، ولكن تبين وجود فروقات للمجال "أختيار الموظفين المتدربين" حيث كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (SIG) أقل من (0.05) حيث كانت الفروقات لصالح الموظفين دبلوم وذلك يعود الى ان الموظفين ذوي الدرجات المتدنية هم اكثر فئة مستهدفة في الدورات التدريبية.

الفرضية الرئيسية الثالثة:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين حول مستوى الاداء لدى موظفي الرقابة لسلامة الاغذية في وزارة الاقتصاد الوطني تعزى للمتغيرات الضابطة(الادارة ،الجنس ،عدد الدورات التدريبية،عدد سنوات الخبرة،المسمى الوظيفي،المؤهل العلمي).

وتتفرع هذه الفرضية الى الفرضيات الفرعية التالية وهي:-

- **الفرضية الفرعية الاولى للفرضية الرئيسية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول تأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات (الأداء ومؤشراته ،المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء ،أستخدام المؤشرات القياسية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الادارة.

جدول رقم (27.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الادارة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الأداء ومؤشراته	بين المجموعات	0.019	2	0.010	0.021	0.979
	داخل المجموعات	44.557	97	0.459		
	المجموع	44.576	99			
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	بين المجموعات	.048	2	0.024	0.081	0.922
	داخل المجموعات	28.392	97	0.293		
	المجموع	28.440	99			
أستخدام المؤشرات القياسية	بين المجموعات	.619	2	0.309	1.102	0.336
	داخل المجموعات	27.234	97	0.281		
	المجموع	27.853	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.052	2	0.026	0.132	0.876
	داخل المجموعات	18.966	97	0.196		
	المجموع	19.018	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ANOVA

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلالة المحسوب (SIG) اكبر من (0.05) ، لذا فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة الإحصائيّة (0.05) في المتوسطات الحسابية الكلية حسب المتغير الضابط الادارة وبذلك تقبل الفرضية.

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المستوى الادارة ، كما في الجدول رقم (28.4):

الدرجة	الادارة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
الأداء ومؤشراته	مفتشي الصناعة	34	3.5980	0.590
	مفتشي حماية المستهلك	56	3.5952	0.680
	مدراء الرقابة	10	3.5500	0.86
المعلومات والمهارات المكتسبة	مفتشي الصناعة	34	3.8059	0.56
من الدورات المتخصصة بسلامة	مفتشي حماية المستهلك	56	3.7607	0.52
الغذاء	مدراء الرقابة	10	3.8000	0.557
أستخدام المؤشرات القياسية	مفتشي الصناعة	34	3.7500	.41856
	مفتشي حماية المستهلك	56	3.5915	0.579
	مدراء الرقابة	10	3.7500	0.574
الدرجة الكلية	مفتشي الصناعة	34	3.4799	0.392
	مفتشي حماية المستهلك	56	3.4970	0.462
	مدراء الرقابة	10	3.5617	0.485

يشير ذلك الى أن الادارة التي يعمل بها الموظف ليس لها تأثير على الدرجة الكلية في تقدير الإجابات ويعزى ذلك الى أن الموظفين في الإدارات موضوع الدراسة هم من الموظفين المختصين في سلامة الغذاء ويعمل في نفس مجال الاغذية لا سيما وان موظفي الصناعة يعملون في الرقابة على المصانع الغذائية وموظفي حماية المستهلك يعملون في الرقابة على الاسواق والمحلات التجارية في حين ان الموظفين الاخرين هم مختصون في لجان ذات علاقة بقضايا سلامة الاغذية لذا فكانت نتائج الدراسة تشير بعدم وجود فروقات بين الموظفين من ناحية الادارة.

- **الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول تأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة(الأداء ومؤشراته ،المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة

بسلامة الغذاء ،أستخدام المؤشرات القياسية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الجنس.

جدول رقم (29.4): نتائج (Independent Samples Test) لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الجنس.

الدرجة	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأداء ومؤشراته	ذكر	74	3.5608	0.70903	99	−0.87	0.182
	انثى	26	3.6795	0.55161			
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	ذكر	74	3.7405	0.60203	99	−1.78	0.001
	انثى	26	3.8923	0.24807			
أستخدام المؤشرات القياسية	ذكر	74	3.6233	0.56756	99	−1.43	0.163
	انثى	26	3.7692	0.39638			
الدرجة الكلية	ذكر	74	3.4545	0.47637	99	−2.13	0.006
	انثى	26	3.6205	0.27726			

بالاستناد إلى اختبار(Independent Samples Test) للفروقات تبين أن قيمة مستوى الدلالة اكبر من (0.05) للمجال الاول " الأداء ومؤشراته" والمجال الثالث " أستخدام المؤشرات القياسية"وهي بذلك ليست ذات فروقات دالة إحصائيّا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة الإحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية للمحاور في تقدير إجابات افراد العينة تعزى لمتغير الجنس لتلك المحاور بينما المحور " المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء " كانت قيمة مستوى الدلالة اقل من (0.05) لذا فأنه يوجد فروقات حسب متغير الجنس،كما ان الدرجة الكلية للمتغير الضابط الجنس كانت قيمة مستوى الدلالة اقل من (0.05) لذا فأنه يوجد فروقات حول

تـأثير التـدريب علـى أداء مـوظفي تفتـيش سـلامة الغـذاء فـي وزارة الاقتصـاد الـوطني حسـب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الجنس.

حيـث اتضـح بـأن هنـاك فروقـات حـول تـأثير التـدريب علـى أداء مـوظفي الرقابـة لسـلامة الغـذاء مـن خـلال المعلومـات والمهـارات المكتسـبة مـن الـدورات المتخصصـة بسـلامة الغذاء حسب متغير الجنس حيث كانت الفروقات لصالح الإناث.

ويعـزي الباحـث ذلـك بأنـه لا يوجـد علاقـة بـين الـدورات التدريبيـة وتأثيرهـا علـى أداء العمـل الرقـابي ومؤشـراته حسـب الجـنس فالتـدريب بصـفة عامـة يعمـل علـى زيـادة دقـة الاداء والقـدرة علـى تنفيـذ المهـام ورفـع كفـاءة العـاملين وإكسـابهم المهـارات الرقابيـة حيـث يـتم إعطـاء الإنـاث والـذكور نفـس الـدورات بشـكل موحـد للجنسـين كمـا انـه لا يوجـد علاقـة بـين الـدورات التدريبيـة و مسـاهمتها فـي اسـتخدام المؤشـرات التشـريعية ذات العلاقـة بسـلامة الغـذاء فكـلا الجنسـين يعمـل بـنفس التشـريعات والمرجعيـات القانونيـة فـي الرقابـة علـى الغـذاء، امـا فيمـا يخـص المعلومـات والمهـارات المكتسـبة مـن الـدورات المتخصصـة بسـلامة الغـذاء تبـين وجـود فروقـات بـين الجنسـين ويعـزى ذلـك بـأن الإنـاث اكثـر قـدرة، ويعـزى ذلـك الـى اهتمـام النسـاء بالـدورات التدريبيـة أكثـر مـن الـذكور، بالاضـافة الـى ان الإنـاث اكثـر قدرة وجدية على التعلم والاستفادة من الدورات وتطبيقها في ميدان العمل.

- **الفرضـية الفرعيـة الثالثـة للفرضـية الرئيسـية الثالثـة:** لا توجـد فـروق ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) بـين متوسـطات الاسـتجابة حـول تـأثير التـدريب علـى أداء مـوظفي سـلامة الغـذاء فـي وزارة الاقتصـاد الـوطني حسـب مجـالات الدراسـة (الأداء ومؤشـراته ،المعلومـات والمهـارات المكتسـبة مـن الـدورات المتخصصـة بسـلامة الغـذاء ،أسـتخدام المؤشـرات القياسـية) والدرجـة الكليـة تبعـاً للمتغيـر الضـابط سنوات الخبرة.

جدول رقم (30.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الأداء ومؤشراته	بين المجموعات	4.426	3	1.475	3.528	0.018
	داخل المجموعات	40.150	96	0.418		
	المجموع	44.576	99			
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	بين المجموعات	1.307	3	0.436	1.541	0.209
	داخل المجموعات	27.133	96	0.283		
	المجموع	28.440	99			
أستخدام المؤشرات القياسية	بين المجموعات	.894	3	0.298	1.061	0.370
	داخل المجموعات	26.959	96	0.281		
	المجموع	27.853	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.692	3	0.564	3.125	0.029
	داخل المجموعات	17.326	96	0.180		
	المجموع	19.018	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ANOVA

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي(ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أكبر من (0.05) للمجال الثاني " المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء" والمجال الثالث " أستخدام المؤشرات القياسية" لذى فأنه لا يوجد فروقات، بينما يوجد فروقات للمحور علاقة التدريب بالأداء ومؤشراته والدرجة الكلية قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أقل من (0.05).

حيث اتضح بأن هناك فروقات للمجال الاول " الاداء ومؤشراته" والدرجة الكلية حسب متغير سنوات الخبرة حيث كانت الفروقات لصالح سنوات الخبرة للفئة (10 سنوات وأقل من 15 سنة) ثم الفئة "أقل من (5) سنوات"

ويعزي الباحث ذلك بأنه لا يوجد علاقة بين عدد سنوات الخبرة للموظف ودرجة تأثيره على أداء العمل الرقابي ومؤشراته فكان التأثير (اكثر من 10 سنوات وأقل من 15 سنة) وثم (أقل من 5 سنوات) ويعزي ذلك بأن الموظف الحاصل على سنوات خبرة تزيد عن (10) سنوات تكون كفاءته في العمل جيدة بشكل ملحوظ اما الموظفين ذوي الخبرة اقل من خمس سنوات فيعود سبب وضوح تاثير الاداء الرقابي لديهم الى توفير تخصصات التصنيع الغذائي في الجامعات الفلسطينية بالاضافة الى طرح دورات تدريبية خاصة بسلامة الاغذية في الجامعة.

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير سنوات الخبرة ، كما في جدول رقم (31.4):

الدرجة	سنوات الخبرة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
الأداء ومؤشراته	أقل من 5 سنوات	11	3.86	0.571
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.68	.47871
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	4.30	0.415
	16 سنة فاكثر	68	3.47	0.699
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	أقل من 5 سنوات	11	3.89	0.273
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.58	0.567
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	4.120	0.389
	16 سنة فاكثر	68	3.782	0.559
أستخدام المؤشرات القياسية	أقل من 5 سنوات	11	3.4432	0.451
	5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.734	0.476
	10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	3.900	0.223
	16 سنة فاكثر	68	3.661	0.564
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	11	3.724	0.372

5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	16	3.544	0.318
10 سنوات وأقل من 15 سنة	5	3.873	0.400
16 سنة فاكثر	68	3.422	0.453

- **الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول تأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة(الأداء ومؤشراته ،المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء ،أستخدام المؤشرات القياسية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.

جدول رقم (32.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الأداء ومؤشراته	بين المجموعات	1.820	3	0.607	1.362	0.259
	داخل المجموعات	42.756	96	0.445		
	المجموع	44.576	99			
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	بين المجموعات	2.755	3	0.918	3.432	0.020
	داخل المجموعات	25.685	96	0.268		
	المجموع	28.440	99			
أستخدام المؤشرات القياسية	بين المجموعات	1.825	3	0.608	2.243	0.088
	داخل المجموعات	26.028	96	0.271		
	المجموع	27.853	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.945	3	0.315	1.673	0.178
	داخل المجموعات	18.073	96	0.188		
	المجموع	19.018	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ANOVA

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير عدد الدورات التدريبية، كما في جدول رقم (33.4):

الدرجة	سنوات الخبرة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
الأداء ومؤشراته	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.416	0.790
	دورة واحدة	26	3.724	0.684
	دورتين	20	3.425	0.8010
	ثلاث دورات وأكثر	36	3.675	0.4846
المعلومات والمهارات	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.466	0.5445
المكتسبة من الدورات	دورة واحدة	26	3.938	0.3086
المتخصصة بسلامة الغذاء	دورتين	20	3.710	0.660
	ثلاث دورات وأكثر	36	3.861	0.534
أستخدام المؤشرات القياسية	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.493	0.5063
	دورة واحدة	26	3.740	0.3604
	دورتين	20	3.4875	0.745
	ثلاث دورات وأكثر	36	3.7847	0.4739
الدرجة الكلية	لم التحق بأي دورة في سلامة الغذاء	18	3.362	0.4123
	دورة واحدة	26	3.546	0.373
	دورتين	20	3.388	0.5093
	ثلاث دورات وأكثر	36	3.590	0.4397

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي(ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أكبر من **(0.05)** للمجال الاول"الاداء ومؤشراته" والمجال الثالث" أستخدام المؤشرات القياسية" لمحور الاداء والدرجة الكلية وهي بذلك ليست ذات فروقات دالة إحصائيّا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة

الإحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية للمحاور في تقدير إجابات افراد العينة تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية لتلك المحاور بينما المجال الثاني " المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء" كانت قيمة مستوى الدلالة اقل من (0.05) لذى فأنه يوجد فروقات حسب متغير عدد الدورات التدريبية.

حيث اتضح بأن هناك فروقات حول " مؤشرات الاداء لنوعية المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء " حسب متغير عدد الدورات التدريبية حيث كانت الفروقات لصالح سنوات الخبرة للفئة "دورة واحدة" ثم "ثلاث دورات وأكثر"

ويعزى ذلك بأن الدورة المتخصصة في سلامة الاغذية تزيد من مهارات الموظفين ولكن تكرار الدورات التدريبية لنفس الأشخاص لا يعمل على زيادة التأثير لذا يجب ان تكون الدورات متنوعة ولجميع الموظفين على حد سواء ويكمن التأثير حسب نوع الدورة التدريبية فكلما كانت الدورة تخصصية مثل طرق سحب العينات الغذائية او تحليل مخاطر نقاط الضبط الحرجة كلما كان تأثيرها كبير.

- **الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول تأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة(الأداء ومؤشراته، المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء ،أستخدام المؤشرات القياسية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي.

جدول رقم (34.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الأداء ومؤشراته	بين المجموعات	1.006	3	0.335	0.739	0.532
	داخل المجموعات	43.571	96	0.454		
	المجموع	44.576	99			
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	بين المجموعات	1.130	3	0.377	1.324	0.271
	داخل المجموعات	27.310	96	0.284		
	المجموع	28.440	99			
أستخدام المؤشرات القياسية	بين المجموعات	1.106	3	0.369	1.323	0.271
	داخل المجموعات	26.747	96	0.279		
	المجموع	27.853	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.553	3	0.184	0.95	0.416
	داخل المجموعات	18.465	96	0.192		
	المجموع	19.018	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ANOVA

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المؤهل العلمي ، كما في جدول رقم (35.4):

الدرجة	المؤهل العملي	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
الأداء ومؤشراته	توجيهي أو أقل	2	3.666	0.942
	دبلوم	11	3.318	0.883
	بكالوريوس	71	3.610	0.654
	ماجستير	16	3.687	0.573
	دكتوراة	0	0	0
المعلومات والمهارات	توجيهي أو أقل	2	3.500	0.141
المكتسبة من الدورات	دبلوم	11	3.509	0.689
المتخصصة بسلامة الغذاء	بكالوريوس	71	3.828	0.476
	ماجستير	16	3.787	0.667
	دكتوراة	0	0	0
أستخدام المؤشرات القياسية	توجيهي أو أقل	2	3.000	0.707
	دبلوم	11	3.590	0.497
	بكالوريوس	71	3.667	0.526
	ماجستير	16	3.765	0.537
	دكتوراة	0	0	0
الدرجة الكلية	توجيهي أو أقل	2	2.983	0.3299
	دبلوم	11	3.507	0.5529
	بكالوريوس	71	3.514	0.4387
	ماجستير	16	3.482	0.348
	دكتوراة	0	0	0

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلاله المحسوب (SIG) أكبر من (0.05) لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي وهي بذلك ليست ذات فروقات دالة إحصائيّا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود

فـروق ذات دلالــة إحصــائيّة عنـد مسـتوى الدلالــة الإحصــائيّة ($\alpha \leq 0.05$) فــي المتوسـطات الحسابية للمحاور في تقدير إجابات افراد العينة تعزى لمتغير عدد المؤهل العلمي.

ويعـزى ذلـك بـان جميـع المـوظفين هـم مختصـون فـي تخصصـات ذات علاقـة بالأغذيـة ويشـترط ان يكـون مـؤهلهم العلمـي دبلـوم كحـد أدنـى فـي العلـوم الحياتيـة أو الهندسـة أو الهندسـة الزراعيـة أو التصـنيع الغـذائي، أمـا المـوظفين مـن درجـة التـوجيهي فهـم عـدد (2) تـم تـوظيفهم فـي بدايـة تأسـيس وزارة التمـوين وبعـد تحديـد الوصـف الـوظيفي تـم وضـع شـروط للمؤهـل العلمـي ويقتصـر عمـل المـوظفين للمؤهـل العلمـي تـوجيهي علـى فحـص بطاقـة بيـان المنـتج وتـاريخ الصـلاحية للمحـلات وارسـال العينـات مـع العلـم بـأنهم خضعوا الى دورات عديدة كانت كفيلة بتأهيلهم للقيام بالمهام الموكلة إليهم.

- **الفرضـية الفرعيـة السادسـة للفرضـية الرئيسـية الثالثـة:** لا توجـد فـروق ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) بـين متوسـطات الاسـتجابة حـول تـأثير التـدريب علـى أداء مـوظفي تفتـيش سـلامة الغـذاء فـي وزارة الاقتصـاد الـوطني حسـب مجـالات الدراسـة(الأداء ومؤشـراته ،المعلومـات والمهـارات المكتسـبة مـن الـدورات المتخصصـة بسـلامة الغـذاء ،أسـتخدام المؤشـرات القياسـية) والدرجـة الكليـة تبعـاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي.

جدول رقم (36.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الأداء ومؤشراته	بين المجموعات	2.383	4	0.596	1.341	0.260
	داخل المجموعات	42.194	95	0.444		
	المجموع	44.576	99			
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء	بين المجموعات	.506	4	0.127	0.430	0.786
	داخل المجموعات	27.934	95	0.294		
	المجموع	28.440	99			
أستخدام المؤشرات القياسية	بين المجموعات	.940	4	0.235	0.829	0.510
	داخل المجموعات	26.913	95	0.283		
	المجموع	27.853	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.911	4	0.228	1.195	0.318
	داخل المجموعات	18.107	95	0.191		
	المجموع	19.018	99			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)ANOVA)

وللكشف عن الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي ، كما في جدول رقم (37.4):

الدرجة	المسمى الوظيفي	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
الأداء ومؤشراته	موظف على عقد	6	4.194	0.413
	موظف /مفتش	17	3.588	0.468
	رئيس شعبة	8	3.604	0.583
	رئيس قسم	43	3.546	0.781
	مدير	26	3.525	0.626
المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة	موظف على عقد	6	4.000	0.178
	موظف /مفتش	17	3.752	0.328
	رئيس شعبة	8	3.900	0.354

بسلامة الغذاء	رئيس قسم	43	3.734	0.648
	مدير	26	3.784	0.548
أستخدام المؤشرات القياسية	موظف على عقد	6	3.645	0.508
	موظف /مفتش	17	3.455	0.469
	رئيس شعبة	8	3.781	0.304
	رئيس قسم	43	3.691	0.591
	مدير	26	3.711	0.519
الدرجة الكلية	موظف على عقد	6	3.852	0.369
	موظف /مفتش	17	3.425	0.337
	رئيس شعبة	8	3.545	0.4955
	رئيس قسم	43	3.464	0.4522
	مدير	26	3.502	0.4602

ولفحص هذه الفرضية تم اختبار التباين الأحادي (ONE WAY Analysis of Variance) وتبين ان قيمة مستوى الدلالة المحسوب (SIG) أكبر من (0.05) لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي وهي بذلك ليست ذات فروقات دالة إحصائيّا، لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة الإحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية للمحاور في تقدير إجابات افراد العينة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ويعزى الباحث ذلك الى ان مهام موظف الرقابة على الغذاء هي موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن المسمى الوظيفي (موظف عقد، مفتش، رئيس شعبة، رئيس قسم، مدير) فجميعهم يقومون بنفس المهام الرقابية من الإشراف والقيام بالرقابة والتفتيش بشكل يومي على كافة السلع الغذائية ولديهم القدرة على سحب العينات والتأكد من مدى مطابقة السلع للمواصفات والمقاييس الفلسطينية والمشاركة في اتلاف كافة السلع التي تشكل خطر على سلامة المستهلك وعلى الصحة العامة وهنالك دليل عمل المفتش الذي يحدد كافة الاجراءات الرقابية للسلع، أما فيما يتعلق في المسميات الوظيفية تختلف من مسمى لأخر من حيث الأمور الادارية والتنظيمية للعمل الرقابي

مثل وضع الخطط الرقابية وانجاز التقارير اليومية الاسبوعية والشهرية والسنوية وتوفير الدعم اللوجستي للطواقم الرقابية او متابعة القضايا في المحاكم.

2.4- مناقشة النتائج

تناولت الدراسة الحالية الأدبيات والدراسات السابقة، ويرى الباحث أن نتائج هذه الدراسة تتفق وتختلف مع نتائج الدراسات السابقة كما يلي:

- نتائج هذه الدراسة تتفق من حيث أن تأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني كان بدرجة عالية مع نتائج (أبوعزيز، 2014) التي أظهرت بأن برامج التدريب في دائرة التربية والتعليم بالانروا تتصف بالفعالية من وجهة نظر العاملين بنسبة(74,97%) ونتائج (Nassazi،2013) التي بينت أن التدريب والتطوير لديها التأثير على أداء الموظفين فيما يتعلق بوظائفهم، ونتائج دراسة (القيسي، 2010) التي بينت أن درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين، من وجهة نظرهم، قد حقق درجة مرتفعة جدا ونتائج دراسة(خضر، 2013) التي اشارة الى أن برامج التدريب تتصف بالفعالية من وجهة نظر العاملين، ونتائج دراسة (الكنج، 2013) التي بينت بأن شركات القطاع العام والخاص تساهم في التدريب والتأهيل المستمر للعاملين، وتساهم شركات القطاع العام من خلال عملية التدريب والتأهيل المستمر في تقليل نسبة الحوادث والاخطاء، وتساهم شركات القطاع العام والخاص من خلال عملية التدريب والتأهيل المستمر في مواكبة التطورات الحديثة والمتلاحقة في مجال عمل المنظمات. ولكن تختلف مع دراسة (الكنج، 2013) التي بينت بان شركات القطاع الخاص تتفوق على شركات القطاع العام في تأثير عملية التأهيل والتدريب المستمر على رفع كفاءة أداء العاملين.

- نتائج هذه الدراسة تتفق من حيث أن اتجاهات الاداء ومؤشراته والمعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء وأستخدام المؤشرات القياسية التي كانت بدرجة عالية مع نتائج دراسة (jeremiah، 2014) التي بينت بان برنامج التدريب والتطوير في شركة (AGA) هو ممارسة مستمرة والموظفين قادرين على تعلم ونقل معارفهم ومهاراتهم كل عام وأن هناك آثار إيجابية للتدريب والتنمية على أداء الموظف وفعالية التنظيم، ونتائج دراسة (منظمة الفاو، 2007) الخاصة بالمبادئ التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة لتقييم احتياجات القدرات في المكونات الأساسية لنظام مراقبة الأغذية والمبادئ التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية لتعزيز النظم الوطنية لمراقبة الأغذية، ودراسة (القيسي، 2010) التي بينت بأن درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين، من وجهة نظرهم، قد حقق درجة مرتفعة جدا ونتائج دراسة (خضر، 2013) التي بينت ان برامج التدريب تتصف بالفعالية من وجهة نظر العاملين ولكن اختلفت مع دراسة (السعدون، 2013) التي أظهرت الدراسة بأن غالبية المبحوثين يرون مدى المساهمة " متوسطة " حول مدى إسهام البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام من وجهة نظرهم.

نتائج هذه الدراسة تتفق من حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية و اختيار الموظفين المتدربين ومعايير تصميم الدورات التدريبية وتقييم العملية التدريبية كانت بدرجة متوسطة ودراسة (Aidah , 2013) أنه لا يوجد الكثير من المهارة بين الموظفين في هذه الشركات وبالتالي قد يكون التدريب شرطا هاما للغاية في هذه الشركات لتحسين مهارات الموظفين لتحسين أدائهم في العمل , هذه النتائج تشير إلى أن الشركات الحالية لديها موظفين جيدين. كما تشير النتائج إلى أن هؤلاء الموظفين يحتاجون إلى برامج تدريب ثابتة ومن متطلبات التطوير الحفاظ على تحديث مهاراتهم كذلك ما يتوافق مع تطورات الشركات ونتائج دراسة (السراج، 2010) دعم الادارة العليا للمنظمات غير الحكومية لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، بالاضافة الى وجود نظام لتحديد

الاحتياجات التدريبية لعامليها، وهنالك تعاون بين المدير المباشر ومن يقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية، وأنه لدى القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المؤهلات المناسبة، ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب المقابلات الشخصية ثم يليها أسلوب الأستبانة ثم أسلوب قوائم الاحتياجات التدريبية، ولكن تختلف مع دراسة (شبيطة، 2011) عدم وجود خطط واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود نظام بشكل منتظم لتحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم التحديد الدقيق لمعايير الأداء النموذجي للعاملين بالمنظمة، وعدم توفر الوقت الكافي لدى القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وافتقار القائمين على تحديد الاحتياجات التدريبية للخبرة في تطبيق الأساليب المختلفة لتحديد الاحتياجات التدريبية، ودراسة (الغامدي، 2014) عدم موافقة أساليب التدريب للأساليب الحديثة وعدم الجدية من المتدربين، عدم الاخذ براي الموظفين عند الرغبة في إقامة الدورات، عدم وجود دورات بشكل منتظم وبجداول زمنية محددة، صعوبة الحصول على الدورات والمحاباة في اختيار المتدربين من الموظفين، اقامة الدورات التدريبية خارج منطقة عمل الموظفين وعدم توفير السكن لهم، تكرار البرامج التدريبية وعدم التجديد في المحتوى التدريبي، قصر مدة التدريب مع طول ساعات التدريب اليومية، إعطاء الموظف برنامج تدريبي في غير طبيعة عمله، أغلب الدورات نظرية وليس لها علاقة بالعمل الميداني.

- نتائج هذه الدراسة تتفق من حيث أن اختيار المدربين ومدى حاجة الموظفين للتدريب في مجالات سلامة الغذاء ونظام إدارة التدريب كانت بدرجة عالية مع دراسة (مخامرة، 1991م) بأن حاجة الشركة للتدريب هي أهم عامل في التأثير على حجم النشاطات التدريبية فيها، ويلي ذلك موازنة التدريب ورغبة الرئيس المباشر للمتدرب، وتبين أن العوامل الشخصية تؤثر على من يشترك في التدريب سواء من حيث رغبة المتدرب أو ترشيح الرئيس المباشر للمتدرب ونتائج دراسة (منظمة الفاو، 2007) والمبادئ التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة في تحديد محاور نظام الرقابة واحتياجاته بما فيها الاحتياجات التدريبية، ونتائج دراسة (خضر، 2013) التي بينت ضرورة الحاجة الى الأخذ بمبدأ التدريب المستمر

المخطـط والمـنظم والمحـدد الأهـداف مـسبقا ولكـن تختلـف مـع (الزعبـي، 1991م) التـي بينـت بأنـه يجـب إعـادة النظـر فـي أسـس التعيـين والترقيـة لوظيفـة المـدير ورئـيس القسـم، والتركيـز علـى البـرامج التدريبيـة التـي تعقـد داخـل الجامعـات لمـا تحقـقه مـن فائدة كبيرة بتكلفة مادية قليلة ومناسبة لظروف العمل.

- نتـائج هـذه الدراسـة تتفـق مـن حيـث عـدم وجـود فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) بـين متوسـطات الاسـتجابة حـول تـأثير التـدريب علـى أداء مـوظفي سـلامة الغـذاء فـي وزارة الاقتصـاد الـوطني حسـب مجـالات الدراسـة (علاقـة التـدريب بـالاداء ومؤشـراته والمؤشـرات والمهـارات المكتسـبة ومسـاهمة الـدورات السـابقة فـي زيـادة قـدرة المـوظفين علـى اسـتخدام مؤشـرات العمليـة التفتيشـية) والدرجـة الكليـة تبعـاً للمتغيـرات الضـابطة (الادارة، المؤهـل العلمـي ، المسـمى الـوظيفي) ولكـن تختلـف مـع دراسـة (النجـار،2011) أن الاتجاهـات نحـو التطـوير الإداري كانـت إيجابيـة فـي جميـع المجـالات، والأهـداف، والسياسـات، والاسـتراتيجيات، والتصـنيف، والتوصـيف الـوظيفي، والهيكـل التـنظيمي، والبيئـة التـنظيمية، والمهـارات القياديـة، وإدارة الأفـراد، والرقابـة، والمتابعـة، والتقيـيم، وإدارة المـوارد، ولكـن بنسـب متـفاوتة حيـث اختلفـت اتجاهـاتهم نحـو التطـوير تبعـاً لمتغيـرات المؤهـل العلمـي والخبـرة الإداريـة والتـدريب ودراسـة (القيسـي، 2010) التـي بينـت بـأن درجـة تـأثير الـدورات التدريبيـة يختلف بأختلاف المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي .

- نتـائج هـذه الدراسـة تتفـق مـن حيـث عـدم وجـود فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) بـين متوسـطات الاسـتجابة حـول تـأثير التـدريب علـى أداء مـوظفي سـلامة الغـذاء فـي وزارة الاقتصـاد الـوطني حسـب مجـالات مؤشـرات الاداء ونوعيـة المعلومـات والمهـارات المكتسـبة ومسـاهمة الـدورات السـابقة فـي زيـادة قـدرة المـوظفين علـى اسـتخدام مؤشـرات العمليـة التفتيشـية بينمـا توجـد فروقـات للمحـور علاقـة التـدريب بـالاداء ومؤشـراته والدرجـة الكليـة حسـب المتغيـر الضـابط سـنوات الخبـرة مـع نتـائج دراسـة (النجـار،2011) أن الاتجاهـات نحـو التطـوير الإداري كانـت

إيجابية في جميع المجالات، والأهداف، والسياسات، والاستراتيجيات، والتصنيف، والتوصيف الوظيفي، والهيكل التنظيمي، والبيئة التنظيمية، والمهارات القيادية، وإدارة الأفراد، والرقابة، والمتابعة، والتقييم، وإدارة الموارد، ولكن بنسب متفاوتة حيث اختلفت اتجاهاتهم نحو التطوير تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة الإدارية والتدريب.

- نتائج هذه الدراسة تتفق من حيث عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول تأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات علاقة التدريب بالاداء ومؤشراته ومساهمة الدورات السابقة في زيادة قدرة الموظفين على استخدام مؤشرات العملية التفتيشية والدرجة الكلية بينما توجد فروقات للمحور مؤشرات الاداء ونوعية المعلومات والمهارات المكتسبة حسب المتغير الضابط عدد الدورات التدريبية ومع دراسة (شبيطة،2011) التي بينت اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للخبرة في تطبيق الأساليب المختلفة لتحديد الاحتياجات التدريبية كونها تساهم في تحسين الاداء.

الفصل الخامس

5-الإستنتاجات والتوصيات

1.5 النتائج الرئيسية

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج هي :

1. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية لمجال "تحديد الاحتياجات التدريبية" كانت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.98) وبنسبة مئوية (59.6%).
2. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية لمجال "اختيار الموظفين المتدربين" كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي(3.04)، وبنسبة مئوية(60.8%).
3. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية لمجال " أختيار المدربين " كانت بدرجة عالية بمتوسط حسابي(3.52)، وبنسبة مئوية (70.4%).
4. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية لمجال "معايير تصميم الدورات التدريبية" كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي(3.26) ، وبنسبة مئوية (65.2%).
5. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية لمجال" تقييم العملية التدريبية كانت بدرجة متوسطة " (3.27) ، وبنسبة مئوية (65.4%).
6. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية للمجال الاول في المحور الثاني "الأداء ومؤشراته لموظفي الرقابة الغذائية كانت بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي(3.59)، وبنسبة مئوية (71.8%).
7. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية لمجال المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء كانت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (3.78) ، وبنسبة مئوية (75.6%).
8. أظهرت الدراسة إنَّ الدرجة الكلية للمجال " مدى أستخدام المؤشرات القياسية " كانت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي(3.66) ، وبنسبة مئوية (73.2%).

9. جاءت نتيجة التأثير الكلي لمتغيرات مستوى التدريب (المباشر وغير المباشر) عبر توافقه مع المتغيرات الوسطية بقراءة بلغت (**0.752) وهي قراءة موجبة تشير الى أن مجموع التأثير الكلي لمستوى التدريب(المباشر وغير المباشر) يسهم مساهمة فاعلة في التأثير على الاداء الفعلي لموظفي الرقابة لسلامة الغذاء.
10. جاءت نتيجة التأثير الكلي للمتغيرات الوسطية (المباشرة وغير المباشرة) عبر توافقها مع متغيرات مستوى التدريب بقراءة بلغت (*0.419) وهي قراءة موجبة تشير الى أن مجموع التأثير الكلي للمتغيرات الوسطية(المباشرة وغير المباشرة) يسهم مساهمة فاعلة في التأثير على رفع كفاءة الاداء لدى موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.
11. أظهرت الدراسة عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الادارة ،الجنس، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي ، المؤهل العلمي
12. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\boldsymbol{\alpha} \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير عدد الدورات التدريبية.
13. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\boldsymbol{\alpha} \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول تأثير التدريب على أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الاداء والمهارات والمؤشرات المكتسبة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الادارة.

14. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء تبعاً للمتغير الضابط الجنس.
15. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)بين متوسطات الاستجابة لمحور الاداء ومؤشراته ومحور مدى أستخدام المؤشرات القياسية " تبعاً للمتغير الضابط الجنس.
16. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول الاداء ومؤشراته تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.
17. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمجال المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء ومجال مدى استخدام المؤشرات القياسية " تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.
18. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.
19. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة لمجال الأداء ومؤشراته ومحور ومجال مدى استخدام المؤشرات القياسية" تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.
20. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)) بين متوسطات الاستجابة حول الاداء ومؤشراته لموظفي تفتيش الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي.
21. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة حول الاداء ومؤشراته لموظفي سلامة

الغـذاء فـي وزارة الاقتصـاد الـوطني حسـب مجـالات الدراسـة والدرجـة الكليـة تبعـاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي.

2.5- الاستنتاجات :-

1. تبـين بأنــه لا يـتم اخـذ رأي مـوظفي الرقابـة بشـكل كبيـر فـي مواضـيع الـدورات التدريبية حيث كانت درجة تحديد الاحتياجات التدريبية متوسطة.
2. تبـين بـان اختيـار المتـدربين لا يـتم بشـكل يرضـي المـوظفين حيـث كانـت درجـة اختيار المتدربين متوسطة.
3. تبـين بـأن معـايير تصـميم الـدورات التدريبيـة وعمليـة تقيـيم العمليـة التدريبـة كانـت بدرجة متوسطة.
4. تبـين بـأن هنالـك حاجـة لـدورات تدريبيـة لمـوظفي الرقابـة متخصصـة حيـث بينـت الدراسـة ان درجـة محـور "هـل أنـت بحاجـة للتـدريب فـي المجـالات التاليـة " كانـت عالية.
5. تبـين بـأن عـدد الـدورات التـي التحـق بهـا المـوظفين كانـت منخفضـة وهنالـك حاجـة ملحـة لتـوفير بـرامج تدريبـة للمـوظفين بشـكل منـتظم لتطـوير مهـاراتهم ولمـواكبتهم التطور العلمي حيث كانت درجة الحاجة للتدريب عالية جداً.
6. تبـين بـأن نظـام ديـوان المـوظفين فـي حصـر دورة تدريبيـة واحـدة لكـل موظـف سـنوياً هـو اجـراء سـلبي ومعيـق لتطـوير قـدرات المـوظفين حيـث كانـت بدرجـة عالية.
7. تبـين أن تـوفير التـدريب يـؤدي الـى تحسـين أداء مـوظفي سـلامة الغـذاء فـي وزارة الاقتصاد الوطني حيث كان التأثير بدرجة عالية.
8. تبـين أن تـوفير التـدريب لمـوظفي الرقابـة يـؤدي الـى تحسـين معلومـاتهم وصـقل مهاراتهم بدرجة عالية.
9. تبـين ان الـدورات التدريبيـة تسـاهم فـي زيـادة قـدرات مـوظفي الرقابـة باسـتخدام مؤشرات السلامة الغذائية بدرجة عالية.

10. لا يوجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الادارة ،الجنس، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي ، المؤهل العلمي
11. يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الاستجابة للمتغيرات المستقلة(تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الموظفين المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.
12. لا يوجد هناك فروقات بين مستوى متوسطات الاستجابة حول أداء موظفي سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغيرات الضابطة(الادارة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي).
13. لا يوجد هناك فروقات بين متوسطات الاستجابة لمجال الأداء ومؤشراته ومجال مدى أستخدام مؤشرات القياس" تبعاً للمتغيرات الضابطة (عدد الدورات التدريبية، الجنس)
14. يوجد هناك فروقات بين متوسطات الاستجابة لمجال المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء تبعاً للمتغيرات الضابطة (الجنس وعدد الدورات التدريبية).
15. لا يوجد هناك فروقات بين متوسطات الاستجابة لمجال المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء ومجال مدى استخدام مؤشرات القياس" تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.
16. يوجد هناك فروقات بين متوسطات الاستجابة حول مجال الأداء ومؤشراته تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.

3.5- التوصيات :-

في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية:

1) وضع خطة سنوية مجدولة بمختلف أنواع البرامج التدريبية المختصة بقضايا سلامة الغذاء التي يجب تنفيذها في مواعيدها بعد إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية السنوية على مستوى المديريات التابعة لوزارة الاقتصاد الوطني.
2) استخدام الاساليب المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين، بحيث يكون ذلك مبني على معايير علمية بهدف تلبية هذه الاحتياجات، وذلك لأن تحديد الاحتياجات التدريبية هو المحور الأساسي في منظومة العملية التدريبية بما يتناسب مع اكتساب المهارات والقدرات المطلوبة.
3) ضرورة رفع موازنة التدريب وزيادة المخصصات التدريبية في موازنة الوزارة وربطها بالاحتياجات التدريبية الفعلية في حال تحققت أهداف التدريب .
4) توجيه المانحين والمسوليين نحو برامج تدريبية حسب الاحتياجات التدريبية للموظفين .
5) تضمين مشاريع المانحين المنفذة ببرامج تدريبية حول الرقابة على سلامة الغذاء .

في مجال اختيار المدربين:

1) ضرورة اختيار المدربين الأكفاء من حيث المؤهلات العلمية، استخدام الأساليب والتقنيات التدريبية الحديثة، الخبرة العلمية والعملية، الرغبة والاهتمام بالتدريب، وذلك لأن المدرب هو عامل التغيير الذي يهدف الى تغيير الاخرين عن طريق تغيير اتجاهاتهم ومعلوماتهم وتشكيل ادائهم .
2) توفير موازنة للبرامج التدريبية تضمن قدرة الوزارة على اختيار مدربين ذوي خبرةعالية من داخل أو خارج فلسطين .

في مجال اختيار المتدربين:

1) اختيار المرشحين للتدريب بناء على معايير معروفة وواضحة للجميع، كالمؤهل العلمي، تقارير الأداء السنوية، نتائج تقارير تقييم الأداء السنوية، حرية اختيار البرنامج التدريبي الذي يحقق حاجة الوزارة ، اختبارات المستوى، المقابلات الشخصية.

2) ضرورة تفعيل دور دائرة التدريب والتأهيل من خلال توفير قاعدة بيانات بما يخدم منظومة العملية التدريبية وبطاقة الموظف المتدرب .
3) اتاحة الفرصة لجميع الموظفين للحصول على الدورات التدريبية دون استثناء .

في مجال تصميم البرامج التدريبية:

1) ضرورة وضع خطط لتطوير البرامج التدريبية من خلال ربط الموائمة بين الاستراتيجيات و الدورات التدريبية حسب الوصف الوظيفي للموظف بحيث تعمل على صقل مهارات الموظفين ورفع مستوى الاداء لديهم .
2) ضرورة وضوح أهداف المواد التدريبية بحيث تفي بأغراض الاحتياجات التدريبية، وتكون وثيقة الصلة بعمل المتدربين واحتياجات العمل، وأن تشمل حالات عملية وتطبيقات من واقع عملهم، وأن تتناسب الفترة الزمنية المخصصة للبرنامج التدريبي مع الموضوعات المختلفة المطروحة فيه.
3) عند دراسة الاحتياجات التدريبية لفئات الموظفين باختلاف مسمياتهم الوظيفية، مراعاة أن تكون المادة التدريبية مساعدة لهذه الفئات على اكتساب مهارات وقدرات جديدة تقلص الفجوة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي، وتحقق الأهداف و تشعر زملاءهم في العمل بالتميز الذي حصلوا عليه بسبب اشتراكهم في هذه البرامج .
4) أن يتم تصميم دورات تدريبية عملية في مواقع العمل الميداني .
5)

في مجال تقييم البرامج التدريبية:

1) اعتماد معايير علمية متنوعة في تقييم البرامج التدريبية لتحديد مدى فعاليتها، كالمادة العلمية المطروحة في البرنامج التدريبي، أثر البرنامج التدريبي على كفاءة المتدرب، أثر تكرار محتوى البرنامج التدريبي على فعاليته، المرحلة الزمنية في التقييم (كالتقييم أثناءالأداء، أو بعد الانتهاء مباشرة من التدريب، أو من خلال المقارنة بين الأداء قبل وبعد التدريب)، حيث أن وضوح الآلية المتبعة في عملية تقييم البرنامج التدريبي تؤدي إلى وضوح النتائج وبالتالي تحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي، ومن ثم تحديد وجود علاقة بين التدريب والأداء.
2) ضرورة تنفيذ التقييم والمقارنة بين التطبيق الفعلي للتدريب والخطة التدريبية للتوصل الى النتائج التي تعمل على رفع مستوى الاداء وتحقق اهداف الوزارة .
3) توثيق البرامج التدريبية التي شارك فيها المتدرب من خلال سجل خاص بالنمو الوظيفي والمهني يدون به معلومات وافية عن البرامج التدريبية التي شارك بها المتدرب ، ويلحق ذلك بملفه .
4) توضيح التحسن المتوقع على أداء الموظفين وأداء مديرياتهم نتيجة اشتراكهم في البرامج التدريبية، وتوضيح المحفزات المادية أو المعنوية التي يمكن الحصول عليها نتيجة المشاركة في التدريب، لأن هذا يعزز من مدى التفاعل والاستفادة .
5) توفير بنك للمعلومات من خلال تصميم برنامج حاسوب في إدارة الموادر البشرية في الوزارة بغرض توثيق المعلومات الخاصة بالدورات بحيث تشمل كافة الدورات المنفذة الداخلية والخارجية ودرجة تقييم الدورات، والاشخاص الذين تم تدريبهم.

في مجال التشريعات والقوانيين والانظمة :

1- تعديل قانون ديوان الموظفين المتعلق بالدورات الخارجية والذي يمنع الموظف بالالتحاق باكثر من دورة تدريبية في العام حتى لوكانت تخصصية او استكمالية واستثناء الدورات التخصصية الفنية من هذا القانون .

2- العمل على توفير الحوافز المعنوية والمادية الممكنة للمشاركين في التدريب من أجل حفزهم على الاستمرار في المشاركة وزيادة حرصهم على الإقبال على التدريب لاحقاً .

3- اعتماد البرامج التدريبية التي شارك فيها المتدرب في المفاضلة، في الترقية أو الحصول على ترقية ومسمى وظيفي أعلى ، الحصول على منح دراسية، الحصول على مكافئات.

1- المراجع

1. أبـوعزيز، نـاجي، (2014):- مـدى فعاليـة بـرامج التـدريب مـن وجهـة نظـر العـاملين بـدائرة التربيـة والتعلـيم فـي وكالـة الغـوث الدوليـة – الأونـروا – مكتـب غــزة الإقليمــي "،عــمــادة الـدراســات العـليــا كــلية الاقتصــاد والعلــوم الإداريــة، جـامـعــة الأزهــر– غــزة، فلسطين.
2. البحرانــي، مــاهر. (2014) :- الاحتياجـات التدريبيــة لأعضــاء هيئــة التــدريس فــي كليـات العلـوم التطبيقيـة فـي سـلطنة عمـان ،كليـة العلـوم والاداب، جامعـة نزوى،عُمان.
3. الجساس، فهد.(2011) – مبادئ سلامة الغذاء – صفحة 37– الرياض.
4. الســعدون، فهــد.(2013):- دور البــرامج التدريبيــة التخصصــية فــي تحســين أداء العــاملين فــي هيئــة التحقيــق والادعــاء العــام بمنطقــة الريــاض " ، كليــة الدراســات العليــا قســم العلــوم الإداري جامعــة نــايف العربيــة للعلــوم الأمنية،السعودية.
5. السـراج، رجـب.(2010) :- واقـع عمليـة تحديـد احتياجـات التدريبيـة للعـاملين فـي المنظمـات غيـر الحكوميـة بقطـاع غـزة "، كليـة الاقتصـاد والعلـوم الاداريـة، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.
6. القيســي، عبيــر.(2010):- درجــة تــأثير الــدورات التدريبيــة فــي أداء مــديري المـدارس لمهـامهم فـي محافظـات فلسـطين، مـن وجهـة نظـرهم "،برنـامج الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

7. الشامسي، سالم.(2009):- قياس اثر التدريب في اداء العاملين \ دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان،مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية \ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (31) العدد(1)،سوريا.
8. الشريف، ريم.(2013):- دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي(دراسة تطبيقية على الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة"، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ،المملكة العربية السعودية.

9. الصاعدي، سامر. (2003):- تأثير برامج التدريب على راس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني دراسة تطبيقة بمنطة المدينة المنورة "، اكادمية نايف للعلوم الامنية، الرياض ،السعودية.
10. الطراونة، تحسين. (2011):- تحديد الاحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب في الأجهزة الأمنية "، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض،السعودية .
11. الغامدي، خالد.(2014):- دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام " دراسة حالة على وزارة الشؤون الاجتماعية،كلية العلوم إلادارية والمالية \جامعة الباحة \ ألمملكة العربية السعودية.
12. الكنج، ربى.(2013):- أثر التأهيل والتدريب المستمر على تحسين كفاءة الموارد البشرية دراسة مقارنة على بعض شركات القطاع العام والخاص في الساحل السوري "، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم االقتصادية والقانونية المجلد(63)العدد (6)، سوريا.
13. الزعبي، محمد.(1991م):- الاحتياجات التدريبية للمديرين ورؤساءالأقسام الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، والبرامج التدريبية التي اشتركوا بها،الجامعة الاردنية،عمان ،الاردن.

14. النجـــار، عفـــاف. (2011):- البـــرامج التدريبيـــة واثرهـــاعلى اداء مـــوظفي وزارة التربيـة والتعلـيم الفلسـطينية فـي محافظـة الخليـل واقـع وطموحـات "، كليـة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل،الخليل، فلسطين.

15. خضـــر، نعـــيم. (2013):- الحاجـــات التدريبيـــة اللازمـــة للارتقـــاء بـــالإدارة الإلكترونيـــة لـــدى مـــديري المـــدارس الثانويـــة بمحافظـــات غـــزة، كليـــة التربية، جامعة الازهر ،غزة، فلسطين.

16. تقريـــر " ســـلامة الغـــذاء فـــي امـــارة دبـــي (2009– 2010) " ادارة الرقابـــة الغذائية ، دبي ، الامارات.

17. عزالـدين، عبـدة. (2002):- تـدريب الموظـف العـام فـي الجزائـر "، كليـة الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر.

18. شـــبيطة، زردة.(2011):- معوقـــات التـــدريب الميـــداني بمجـــالات الممارســـة العامـــة فـــي الخدمـــة الاجتماعيـــة "، بجامعـــة القـــدس المفتوحـــة ، فلسطين.

19. منظمـــة الفـــاو.(2007):- الـــدليل الســـريع لتقـــيم احتياجـــات بنـــاء القـــدرات لتقوية النظام الوطني لضبط الغذاء.

20. حسـن،عبد المحسـن. (2010):- أثـر ممارسـات إدارة المـوارد البـشرية فـي تحقيـق التميـز المؤسســي فـي شـركة زيـن الكويتيـة للاتصـالات الخلويـة "، جامعة الشرق الاوسط ، الكويت .

21. أمانـة عمـان الكبـرى. (2013):- دليـل التفتـيش لمراقبـي الصـحة ومفتشـي المهن ،البرنامج الوطني لتطوير التفتيش على ألاعمال، عمان ، الاردن.

22. خـويص، محمـد. (2016):- دليـل اعـداد دورة تدريبيـة "،شـركة بروكيـور بي اس للتدريب والخدمات اللوجستية،رام الله ، فلسطين.

23. منظمـة الصـحة العالميـة ومنظمـة الغـذاء والزراعـة العالميـة.(FAO & WHO2003) كتاب ضمان سلامة الاغذية وجودتها .

24. وزارة الاقتصاد الوطني.(2010):- دليل اجراءات مفتشي حماية المستهلك، وحدة ضمان الجودة ، رام الله، فلسطين.
25. التلباني، نهاية، (2011):- واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية ، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2011 ،المجلد 13 ، غزة، فلسطين.
26. مخامرة، محسن. (1991م):- التدريب في الشركات الأردنية: تحليل للممارسات والنشاطات، عمان، الاردن.
27. محمد، هشام. (2013):- العلاقة بين متطلبات حماية المستهلك ومعايير كفاءة الغذاء والتأثير على حالة التسمم الغذائي، دراسة تحليل لآراء من العمال في القطاع الصحي العراقي الخاص ، جامعة سانت كليمنتس، بغداد ، العراق .
28. موسى، أسامة.(2000):- واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين، دراسة حالة بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة، فلسطين.
29. منظمة الفاو الدولية.(2007):- تقييم تأثير أنشطة بناء القدرات في مجال جودة الأغذية وسلامتها".
30. منظمة الاغذية والزراعة للأمم المتحدة.(1999)، برنامج المعايير الغذائية.
31. ورقة عمل(2004):- أنظمة مراقبة سلامة الأغذية فى أوروبا: أفاق جديدة بشأن أسس قانونية متجانسة، وزارة الزراعة والطبيعة وجودة الغذاء وهيئة سلامة الأغذية والمنتجات الاستهلاكية في هولندا، مركز مؤتمرات الأمم المتحدة، بانكوك، تايلند،هولندا.
32. وزارة الزراعة والأغذية والثروة السمكية والشؤون الريفية. (2014):- تدريب موظفي الإدارات الرسمية لمراقبة سلامة الأغذية ، مركز مؤتمرات الأمم المتحدة، بانكوك، تايلند ،المدرسة الوطنية للخدمات البيطرية، فرنسا.

33. نعمان،عائـــدة، (2008):- علاقـــة التـــدريب بـــأداء الأفـــراد العـــاملين فـــي الإدارة الوســطى دراســة حالــة جامعــة تعــز فــي الجمهوريــة اليمنيــة " كليــة العلــوم الإداريــة والماليــة فــي جامعــة الشــرق الأوســط للدراســات العليــا، جامعــة تعز،الجمهورية اليمنية.

34. Nassazi ،Aidah، (2013):- تـــأثير التـــدريب علـــى اداء المـــوظفين " ،جامعة العلوم التطبيقة ،جمهورية اوغندا .

35. Joseph، Jeremiah (2014) :- تقيـــيم تـــأثير التـــدريب والتطـــوير على أداء الموظف جامعة كوامي نكروم للعلوم التقنية ،جمهورية غانا.

2- الملاحق

ملحق 1:

جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

استبانه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

يقوم الباحث بدراسة حول " تاثير التدريب على أداء موظفي الرقابة على سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني(2019-2018)" وهذه الدراسة جزء من بحث علمي استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية الدراسات العليا تخصص التنمية، لذا نرجو من حضرتكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة بدقة وموضوعية، حيث ستحاط هذه المعلومات بسرية تامة ، ولن تستخدم إلا للأغراض البحث العلمي .

شاكر لكم حسن تعاونكم

الباحث: زياد عبد الرحمن فضل

للإجابة التي تنطبق عليك الرجاء وضع إشارة صح ✓

القسم الاول : المتغيرات الضابطة					
Q1 – الإدارة	الإدارة العامة للصناعة والمصادر الطبيعية		الإدارة العامة لحماية المستهلك		مدراء الرقابة

Q 2 – المسمى الوظيفي	موظف على عقد	موظف امفتش	رئيس شعبة	رئيس قسم	مدير

Q3 – مكان العمل

جنين	طولكرم	قلقيلية	سلفيت	نابلس	طوباس	رام الله	اريحا	القدس	بيت لحم	الخليل

Q4 – الجنس	ذكر	أنثى

Q 5 – العمر	اقل من 30 سنة	30 واقل من 40 سنة	40 واقل من 50 سنة	50 فأكثر

Q 6 – المؤهل العلمي:

توجيهي او اقل	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه

Q7 – سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	5 سنوات واقل من 10	10 واقل من 15سنة	16 سنة فاكثر

8 Q – عدد الدورات التي التحقت بها في	لم التحق بأي دورة في	دورة واحدة	دورتين	ثلاث دورات

سلامة الغذاء	سلامة الغذاء	فقط		فاكثر

القسم الثاني :

المحور الاول :مستوى التدريب

المجال الاول : تحديد الاحتياجات التدريبية

	العبارة	موافق بشدة 5	موافق 4	محايد 3	غير موافق 2	غير موافق أطلاقا 1
A 01	هنالك تخطيط مسبق للاحتياجات التدريبية لموظفي الرقابة					
A 02	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة اعتماد خطط تدريبية في الوزارة					
A03	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب متطلبات الوصف الوظيفي					
A 04	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استمارة لموظفي الرقابة					
A 05	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب الأولويات في العمل الرقابي					
A 06	يتم تحديد الاحتياجات بغرض تطوير إجراءات العمل					
المجال الثاني : اختيار الموظفين المتدربين						
B 01	يتم اختيار المتدربين حسب معايير واضحة ومعلنة من لجنة الابتعاث					
B 02	يتم اختيار المتدربين اخذين في الاعتبار المهارات التي يحتاجونها					
B 03	**لا** تلعب العلاقات الشخصية والوساطة دور في اختيار المتدربين					
B 04	يتم اختيار المتدربين حسب التخصص والوصف الوظيفي والمهام					
B 05	يتم اختيار المتدربين حسب شروط ومعايير الجهة المانحة للتدريب					
المجال الثالث: اختيار المدربين						

C 01	يتم اختيار المدربون حسب موضوع وأهداف البرامج التدريبية					
C 02	يتم اختيار المدربون حسب معايير الجهة المانحة للتدريب					
C 03	المدربون المحليين قادرون على استخدام التقنيات التدريبية الحديثة					
C 04	يتم اختيار المدربون من ذوي كفاءة ومؤهلات أكاديمية وتطبيقية					
C 05	توفر موازنة مالية تتيح فرصة اكبر لاختيار المدربين من ذوي الاحتراف					
المجال الرابع : تصميم الدورات التدريبية						
D 01	يتم تصميم الدورات التدريبية حسب أهداف واضحة ومكتوبة					
D 02	يتم تصمم الدورات بحيث تتطابق مع الاحتياج الفعلي للمتدرب					
D 03	يتم إعداد مادة الدورة التدريبية وفقا لاحتياجات العمل					
D 04	هناك تكرار مستمر في محتوى الدورات التدريبية التي تقوم بها الوزارة					
D 05	يتم تصميم الدورات التدريبية التي تحل المشكلات القائمة في العمل					
D 06	يتم تنفيذ الدورة وفقاً لأسلوب المحاضرات والندوات وحلقات النقاش					
D 07	يتم تنفيذ الدورة وفقاً لأسلوب التدريب في موقع العمل					
المجال الخامس: تقييم العملية التدريبية						
E 01	يستخدم أسلوب تقييم فعالية الدورة التدريبية بعد انتهاء التدريب مباشرا					
E 02	تقييم نتائج الدورات من خلال تأثيرها على فعالية انجاز المهمات					
E 03	تتطابق أهداف الدورات مع الأهداف التي ترمي إليها الوزارة					
E 04	الدورات التي سبق وتم الالتحاق بها حققت الأهداف المعلن عنها					
E 05	تؤدي الدورات إلى زيادة كفاءة الموظفين في أداء النشاطات الرقابية					
المحور الثاني: أداء موظفي الرقابة على سلامة الاغذية **المجال الاول: الأداء ومؤشراته**						
F 01	التدريب زاد في دقة الاداء والقدرة على انجاز المهام الرقابية بكفاءة					
F 02	التدريب رفع ثقة قيادات الوزارة بموظفي الرقابة ومصداقيتهم					
F 03	التدريب رفع من الكفاءة في التعامل مع المنتجين والتجار و					

	المستهلكين					
F 04	التدريب أدى إلى اكتساب مهارات رقابية متنوعة في سلامة الغذاء					
F 05	أسهم التدريب في زيادة ردع المخالفين والتقليل من شكاوى المستهلكين					
F 06	أسهم التدريب اكتساب مهارات النزاهة والشفافية في عملية الرقابة					
المجال الثاني:**المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء**						
G 01	الثقة والقدرة في فهم مضمون قوانين وتشريعات سلامة الغذاء					
G 02	الثقة والقدرة على شرح موضوع درجات تحليل نقاط المخاطر في الغذاء					
G 03	السرعة والدقة في تحديد الفحوصات المطلوبة للعينات المسحوبة					
G 04	القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بناء على الفحص الحسي					
G 05	القدرة على تقييم نتائج الفحوصات واتخاذ القرارات المناسبة					
المجال الثالث: مدى أستخدام المؤشرات القياسية						
H 01	تكون مرجعية الرقابة القوانين والمواصفات والتعليمات الفنية					
H 02	تقييم العمليات التصنيعية للغذاء والكيمياء الغذائية والبيولوجيا الغذائية					
H 03	الإجراءات القياسية للتعقيم والإجراءات القياسية للعمليات الإنتاجية					
H 04	تقييم صفات واستخدامات مواد التعقيم والتنظيف					
H 05	تقييم ممارسات الشروط الصحية وشروط النظافة الشخصية					
H 06	نظام تحليل وضبط النقاط الحرجة الخطرة (الهاسب) (HACCP					
H 07	اكتساب مهارات التدقيق والتقييم من الامتثال للنظام سلامة الغذاء					
H 08	تقنيات ومهارات سحب العينات وحفظها ونقلها للفحص					
	المحور الثالث: المتغيرات الوسطية					
	المجال الاول: مجالات التدريب المطلوبة					
I 01	أساسيات الرقابة الصحية على الاغذية المحلية والمستوردة					
I 02	تقييم التسمم الغذائي والأمراض المنقولة بالأغذية					
I 03	تقنيات قياس فعالية نظام إدارة سلامة الغذاء وفقا لنظام الأيزو					
I 04	سلامة وصحة الغذاء ونظم إدارة الجودة					
I 05	تقييم ممارسات التصنيع الجيد للأغذية (GMP)					
I 06	مهارات التفتيش على المحلات التجارية					

I 07	مهارات التعرف على أساليب الغش التجاري					
I 08	تقييم النظافة والتطهير بمصانع الأغذية					
I 09	مهارات سحب العينات وحفظها ونقلها					
I 10	مهارات الفحوصات الحسية والفحص السريع باستخدام أجهزة يدوية					
المجال الثاني: نظام إدارة التدريب						
J 1	هل أنت بحاجة للتدريب منتظم بشكل دوري سنويا					
J 2	هل عدد دورات سلامة الغذاء التي التحقت بها كانت كافية لاحتياجاتك					
J 3	نظام ديوان الموظفين في حصر دورة واحدة لكل موظف سنويا سلبي					
J 4	نظام ديوان الموظفين للدورات معيق لتطوير القدرات التخصصية					

ملحق2: قائمة المحكمين

الرقم	أسماء المحكمين	الجامعة
.1	د.ثمين الهيجاوي	المحاضر في معهد التنمية المستدامة /جامعة القدس
.2	د.سعدي الكرنز	المحاضر في معهد التنمية المستدامة /جامعة القدس
.3	د. عبد الوهاب الصباغ	المحاضر في معهد التنمية المستدامة /جامعة القدس
.4	د. ابراهيم عفانة	المحاضر كلية الهندسة /جامعة القدس
.5	د. عزام صالح	منظمة الفاو
.6	د. خولة نجوم	منظمة الفاو
.7	د. عبد الله العمري	منظمة إيكاردا
.8	د. ذياب جرار	المحاضر في جامعة القدس المفتوحة

ملحق رقم 3

قيم معاملات الارتباط لفقرات المجالات والدرجة الكلية لكل مجال ينتمي إليه:

رقم الفقرة	المحور	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
المحور الاول: تحديد الاحتياجات التدريبية			
A01	هنالك تخطيط مسبق للاحتياجات التدريبية لموظفي الرقابة	**0.633	0.000
A02	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة اعتماد خطط تدريبية في الوزارة	0.693**	0.000
A03	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب متطلبات الوصف الوظيفي	0.722**	0.000
A04	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استمارة لموظفي الرقابة	.667**	0.000
A05	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب الأولويات في العمل الرقابي	.642**	0.000
A06	يتم تحديد الاحتياجات بغرض تطوير إجراءات العمل	.632**	0.000
المحور الثاني:	**اختيار الموظفين المتدربين**		
B01	يتم اختيار المتدربين حسب معايير واضحة ومعلنة من لجنة الابتعاث	.673**	0.000
B02	يتم اختيار المتدربين اخذين في الاعتبار المهارات التي يحتاجونها	.723**	0.000
B03	لا تلعب العلاقات الشخصية والوساطة دور في اختيار المتدربين	.609**	0.000
B04	يتم اختيار المتدربين حسب التخصص والوصف الوظيفي والمهام	.637**	0.000
B05	يتم اختيار المتدربين حسب شروط ومعايير الجهة المانحة للتدريب	.594**	0.000
المحور الثالث: اختيار المدربين			
C01	يتم اختيار المدربون حسب موضوع وأهداف البرامج التدريبية	.529**	0.000
C02	يتم اختيار المدربون حسب معايير الجهة المانحة للتدريب	*0.435	0.040

C03	المدربون المحليين قادرون على استخدام التقنيات التدريبية الحديثة	.568**	0.000
C04	يتم اختيار المدربون من ذوي كفاءة ومؤهلات أكاديمية وتطبيقية	.498**	0.000
C05	توفر موازنة مالية تتيح فرصة اكبر لاختيار المدربين من ذوي الاحتراف	.516**	0.000
المحور الرابع: معايير تصميم الدورات التدريبية			
D01	يتم تصميم الدورات التدريبية حسب أهداف واضحة ومكتوبة	.578**	0.000
D02	يتم تصمم الدورات بحيث تتطابق مع الاحتياج الفعلي للمتدرب	.653**	0.000
D03	يتم إعداد مادة الدورة التدريبية وفقا لاحتياجات العمل	0.571**	0.000
D04	هناك تكرار مستمر في محتوى الدورات التدريبية التي تقوم بها الوزارة	−00.089	0.379
D05	يتم تصميم الدورات التدريبية التي تحل المشكلات القائمة في العمل	0.589**	0.000
D06	يتم تنفيذ الدورة وفقاً لأسلوب المحاضرات والندوات وحلقات النقاش	0.581**	0.000
D07	يتم تنفيذ الدورة وفقاً لأسلوب التدريب في موقع العمل	0.509**	.002
المحور الخامس: تقييم العملية التدريبية			
E01	يستخدم أسلوب تقييم فعالية الدورة التدريبية بعد انتهاء التدريب مباشرا	0.511**	0.000
E02	تقييم نتائج الدورات من خلال تأثيرها على فعالية انجاز المهمات	.562**	0.000
E03	تتطابق أهداف الدورات مع الأهداف التي ترمي إليها الوزارة	.576**	0.000
E04	الدورات التي سبق وتم الالتحاق بها حققت الأهداف المعلن عنها	.593**	0.000
E05	تؤدي الدورات إلى زيادة كفاءة الموظفين في أداء النشاطات الرقابية	.648**	0.000
المحور السادس: الأداء ومؤشراته			
F01	التدريب زاد في دقة الاداء والقدرة على	.677**	0.000

	انجاز المهام الرقابية بكفاءة		
F02	التدريب رفع ثقة قيادات الوزارة بموظفي الرقابة ومصداقيتهم	.600**	0.000
F03	التدريب رفع من الكفاءة في التعامل مع المنتجين والتجار و المستهلكين	.580**	0.000
F04	التدريب أدى إلى اكتساب مهارات رقابية متنوعة في سلامة الغذاء	.561**	0.000
F05	أسهم التدريب في زيادة ردع المخالفين والتقليل من شكاوى المستهلكين	.592**	0.000
F06	أسهم التدريب اكتساب مهارات النزاهة والشفافية في عملية الرقابة	.704**	0.000
المحور السابع: المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات المتخصصة بسلامة الغذاء			
G01	الثقة والقدرة في فهم مضمون قوانين وتشريعات سلامة الغذاء	.593**	0.000
G02	الثقة والقدرة على شرح موضوع درجات تحليل نقاط المخاطر في الغذاء	.509**	0.000
G03	السرعة والدقة في تحديد الفحوصات المطلوبة للعينات المسحوبة	.546**	0.000
G04	القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بناء على الفحص الحسي	.522**	0.000
G05	القدرة على تقييم نتائج الفحوصات واتخاذ القرارات المناسبة	.554**	0.000
المحور الثامن: أستخدام المؤشرات القياسية			
H01	تكون مرجعية الرقابة القوانين والمواصفات والتعليمات الفنية	.482**	0.000
H02	تقييم العمليات التصنيعية للغذاء والكيمياء الغذائية والبيولوجيا الغذائية	.608**	0.000
H03	الإجراءات القياسية للتعقيم والإجراءات القياسية للعمليات الإنتاجية	.650**	0.000
H04	تقييم صفات واستخدامات مواد التعقيم والتنظيف	.629**	0.000
H05	تقييم ممارسات الشروط الصحية وشروط النظافة الشخصية	.507**	0.000
H06	نظام تحليل وضبط النقاط الحرجة الخطرة	.474**	0.000

	(الهاسب) (HACCP		
H07	اكتساب مهارات التدقيق والتقييم من الامتثال للنظام سلامة الغذاء	.586**	0.000
H08	تقنيات ومهارات سحب العينات وحفظها ونقلها للفحص	.558**	0.000
المحور التاسع: مجالات التدريب المطلوبة			
I01	أساسيات الرقابة الصحية على الاغذية المحلية والمستوردة	.474**	0.000
I02	تقييم التسمم الغذائي والأمراض المنقولة بالأغذية	.415*	.032
I03	تقنيات قياس فعالية نظام إدارة سلامة الغذاء وفقا لنظام الأيزو	.461**	.003
I04	سلامة وصحة الغذاء ونظم إدارة الجودة	.488**	.001
I05	تقييم ممارسات التصنيع الجيد للأغذية (GMP)	.473**	0.000
I06	مهارات التفتيش على المحلات التجارية	.445**	0.000
I07	مهارات التعرف على اساليب الغش التجاري	.469**	0.000
I08	تقييم النظافة والتطهير بمصانع الأغذية	.457**	.005
I09	مهارات سحب العينات وحفظها ونقلها	.557**	0.000
I10	مهارات الفحوصات الحسية والفحص السريع باستخدام اجهزة يدوية	.456**	0.001
المحور العاشر: نظام إدارة التدريب			
J01	هل أنت بحاجة للتدريب منتظم بشكل دوري سنويا	*0.423	0.02
J02	هل عدد دورات سلامة الغذاء التي التحقت بها كانت كافية لاحتياجاتك	*0.443	0.00
J03	نظام ديوان الموظفين في حصر دورة واحدة لكل موظف سنويا سلبي	.443*	0.01
J04	نظام ديوان الموظفين للدورات معيق لتطوير القدرات التخصصية	.428*	0.02

قائمة الجداول

رقم الجداول	العنوان	الصفحة
جدول رقم (1.1)	متغيرات الدراسة	8
جدول رقم(1.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الادارة	45
جدول رقم(2.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوصف الوظيفي	46
جدول رقم(3.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل	46
جدول رقم(4.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	47
جدول رقم(5.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	47
جدول رقم(6.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	48
جدول رقم(7.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	48
جدول رقم(8.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات التدريبية المختصة بسلامة الاغذية.	49
جدول رقم(9.3)	المحاور التي تقيسها أداة القياس	50
جدول رقم(10.3)	قيم معاملات ارتباط المجالات بالمعدل العام لجميع المحاور	51
جدول رقم(11.3)	معامل ثبات كرونباخ الفا حسب المحاور والدرجة الكلية لفقرات الأداة	52
جدول رقم(1.4)	مفتاح التصحيح	54
جدول رقم(2.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الاول في المحور الاول (تحديد الاحتياجات التدريبية).	55
جدول رقم(3.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثاني في المحور الاول (اختيار الموظفين المتدربين).	56
جدول رقم(4.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية	57

	ودرجة الموافقة للمجال الثالث في المحور الاول (اختيار المدربون).	
جدول رقم(5.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الرابع في المحور الاول (معايير تصميم الدورات التدريبية).	58
جدول رقم(6.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمحور الخامس (تقييم العملية التدريبية).	59
جدول رقم(7.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الاول(مستوى الأداء ومؤشراته).	61
جدول رقم(8.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثاني في المحور الثاني الخاص بـ (المعلومات والمهارات المكتسبة من الدورات السابقة المتخصصة بسلامة الغذاء).	62
جدول رقم(9.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثالث في المحور الثاني (مدى أستخدام المؤشرات القياسية).	63
جدول رقم(10.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الاول في المحور الثالث (مجالات التدريب المطلوبة).	65
جدول رقم(11.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للمجال الثاني في المحور الثالث (نظام إدارة التدريب).	66
جدول رقم(12.4)	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المتغير المستقل (مستوى التدريب) وبين المتغير التابع (مستوى الأداء) لموظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.	69

جدول رقم(13.4)	تـأثير علاقـة مسـتوى التـدريب عبـر المـدخلات الوسـطية علـى أداء موظفي الرقابة لسلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني.	69
جدول رقم(14.4)	نتـائج تحليـل التبـاين الأحـادي لدلالـة الفـروق للمتغيـرات المسـتقلة حسـب مجـالات الدراسـة الخاصـة بمسـتوى التـدريب والدرجـة الكليـة تبعاً للمتغير الضابط الادارة	71
جدول رقم(15.4)	الفروقـات بـين المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة لاسـتجابات أفـراد العينـة للدرجـة الكليـة حسـب متغيـر الضـابط الادارة.	72
جدول رقم(16.4)	نتـائج تحليـل التبـاين الأحـادي لدلالـة الفـروق للمتغيـرات المسـتقلة حسـب مجـالات الدراسـة الخاصـة بمسـتوى التـدريب والدرجـة الكليـة تبعاً للمتغير الضابط الجنس.	73
جدول رقم(17.4)	نتـائج تحليـل التبـاين الأحـادي لدلالـة الفـروق للمتغيـرات المسـتقلة حسـب مجـالات الدراسـة الخاصـة بمسـتوى التـدريب والدرجـة الكليـة تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.	75
جدول رقم(18.4)	الفروقـات بـين المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة لاسـتجابات أفـراد العينـة للدرجـة الكليـة حسـب متغيـر سـنوات الخبرة.	76
جدول رقم (19.4)	المقارنـات الثنائيـة المتعـددة للمحـاور الرئيسـية حسـب سنوات الخبرة	
جدول رقم(20.4)	نتـائج تحليـل التبـاين الأحـادي لدلالـة الفـروق للمتغيـرات المسـتقلة حسـب مجـالات الدراسـة الخاصـة بمسـتوى التـدريب والدرجـة الكليـة تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.	77
جدول رقم(21.4)	الفروقـات بـين المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة لاسـتجابات أفـراد العينـة للدرجـة الكليـة حسـب متغيـر عـدد الـدورات التدريبية.	78
جدول رقم(22.4)	نتـائج تحليـل التبـاين الأحـادي لدلالـة الفـروق للمتغيـرات المسـتقلة حسـب مجـالات الدراسـة الخاصـة بمسـتوى التـدريب والدرجـة الكليـة	79

	تبعاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي.	
جدول رقم(23.4)	الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي	80
جدول رقم (24.4)	المقارنات الثنائية المتعددة للمحاور الرئيسية حسب المسمى الوظيفي.	
جدول رقم(25.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق للمتغيرات المستقلة حسب مجالات الدراسة الخاصة بمستوى التدريب والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي.	81
جدول رقم(26.4)	الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المؤهل العلمي.	82
جدول رقم(27.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الادارة.	84
جدول رقم (28.4)	الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المستوى الادارة.	85
جدول رقم (29.4)	نتائج (Independent Samples Test) لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط الجنس.	86
جدول رقم (30.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط سنوات الخبرة.	88

جدول رقم (31.4)	الفروقات بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير سنوات الخبرة.	89
جدول رقم (32.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط عدد الدورات التدريبية.	90
جدول رقم (33.4)	متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير عدد الدورات التدريبية	90
جدول رقم (34.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المؤهل العلمي.	92
جدول رقم (35.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المؤهل العلمي	93
جدول رقم (36.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لتأثير التدريب على أداء موظفي تفتيش سلامة الغذاء في وزارة الاقتصاد الوطني حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغير الضابط المسمى الوظيفي.	94
جدول رقم (37.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للدرجة الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي	95

فهرس المحتويات

Contents

الاهداء .....

إقرار..... أ

شكر وعرفان..... **ب**

التعريفات:..... **ت**

الملخص..... **ج**

Abstract..... **خ**

الفصل الأول..... 1

1. الإطار العام للدراسة..... 1

1.1- المقدمة.....1
2.1- أهمية الدراسة ومبرراتها.....3
1.2.1 الأهمية النظرية.....3
2.2.1 الأهمية التطبيقية.....3
3.2.1 مبررات الدراسة.....4
3.1- مشكلة الدراسة.....4
4.1- أهداف الدراسة 5
5.1- اسئلة الدراسة.....6
6.1- فرضيات الدراسة.....6
7.1- محددات الدراسة.....7
8.1- حدود الدراسة.....7
9.1- متغيرات الدراسة.....8
10.1. هيكلية الدراسة.....9
الفصل الثاني 10
2- الإطار النظري والدراسات السابقة.....10
1.2 الإطار النظري.....10
1.1.2 التدريب 10
1.1.1.2 مفهوم واهمية التدريب 10
2.1.1.2- عناصر التدريب.....12
3.1.1.2- الأساليب التدريبية.....13
4.1.1.2- الأحتياجات التدريبية.....16
اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.....18
5.1.1.2 - تقييم العملية التدريبية 20
2.1.2 الاداء.....23

1.2.1.2 مفهوم الاداء 23
2.2.1.2 تقييم الاداء والوصف الوظيفي 24
3.1.2 سلامة الغذاء 25
1.3.1.2 مفهوم سلامة الغذاء 25
2.3.1.2 عناصر سلامة الغذاء: 26
3.3.1.2 دور التدريب في ضمان سلامة الغذاء 27
4.3.1.2 الرقابة الغذائية والتفتيش: 27
5.3.1.2 البنية الأساسية والموارد في الرقابة على الأغذية: 27
6.3.1.2 اساليب وأدوات التفتيش الحديثة 28
2.2 الدراسات السابقة 31
1.2.2 عرض الدراسات السابقة 31
1.2.2.2 ملخص الدراسات السابقة 46
2.2.2.2- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة 47
3.2.2.2- مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة 48
الفصل الثالث 49
3- منهجية الدراسة إجراءاتها 49
1.3- منهج الدراسة 49
2.3- مجتمع الدراسة 49
3.3-عينة الدراسة 50
4.3- أدوات الدراسة 55
5.3- صدق أداة الدراسة 56
6.3- ثبات أداة الدراسة 57
8.3- المعالجات الإحصائية: 59
الفصل الرابع 61

4- عرض النتائج ومناقشتها..... 61
1.4- عرض نتائج الدراسة..... 61
فرضيات الدراسة..... 76
2.4- مناقشة النتائج..... 113
الفصل الخامس..... 118
5-الإستنتاجات والتوصيات..... 118
1.5 النتائج الرئيسية..... 118
2.5- الاستنتاجات..... 121
3.5- التوصيات..... 123
الفصل السادس..... 127
فهرس المحتويات..... 148