

دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية للعمال

-دراسة استكشافية على عمال الحماية المدنية بولاية معسكر-

*The role of training in achieving occupational safety for
workers*

*- Exploratory study on civil protection workers in the
state of Mascara.*

فاضل فايزة*

جامعة معسكر / الجزائر

Faiza Fadel

University of Mustapha Stambouli Mascara/Algeria

faiza.fadel@univ-mascara.dz/  <https://orcid.org/0009-0000-7989-3101>

بلال لبنة**

جامعة معسكر / الجزائر

Belal loubna

University of Mustapha Stambouli Mascara/Algeria

belal.loubna@univ-mascara.dz/

تاريخ الإرسال: 2023 /11/04 تاريخ القبول: 2024/02/11 تاريخ النشر 2024/07/23

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور التكوين المهني في تحقيق السلامة المهنية للعمال، وهي دراسة استكشافية على عمال الحماية المدنية بولاية معسكر، ومن أجل تحقيق ذلك قامت الباحثتان باستخدام استبيان تم تصميمه لهذا الغرض، وتم تطبيقه على عينة مكونة من 80 عامل، وذلك باتباع المنهج الوصفي الاستكشافي، ولقد أسفرت هذه الدراسة عن وجود مستوى

* فاضل فايزة: faiza.fadel@univ-mascara.dz

** Belal.loubna@univ-mascara.dz

مرتفع لإستجابات عمال الحماية المدنية لولاية معسكر حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية من حيث وجهة نظر عمال الحماية المدنية حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تعزى للمتغيرات التالية: السن، سنوات الأقدمية، وفي الأخير تم ادراج مجموعة من الاقتراحات والتوصيات العلمية والعملية.

الكلمات المفتاحية: التكوين، التكوين المهني، الاحتياجات التكوينية، السلامة المهنية،

الصحة المهنية.

Abstract:

This study aims to reveal the role of vocational training in the achievement of workers' occupational safety. It is an exploratory study on civil protection workers in the state of Mascara To this end, the two researchers used a questionnaire designed for this purpose, which was applied to a sample of 80 workers, following the analytical descriptive curriculum.

This study resulted in a high level of civil protection workers' response to the mandate of a camp on the role of formation in achieving occupational safety.

as well as the absence of statistically significant differences in civil protection workers' perspectives on the role of formation in achieving occupational safety attributable to the following variables: age, seniority years and, ultimately, a series of scientific and practical suggestions and recommendations.

Key words: Training, Training needs, occupational safety, occupational health.

مقدمة:

ان العنصر البشري المحور الاساسي ومن أهم الموارد الموجودة في أي مؤسسة اقتصادية كانت أم تجارية، وعليه نجد أن أرباب العمل والمسؤولين المباشرين يهتمون باستمرار على تنمية ذلك المورد البشري وتطويره من خلال تعريضه الى دورات تكوينية والتي يهدف من خلالها الى تطوير المعارف والمهارات الحالية أو تزويده واكسابه معارف ومهارات جديدة يتطلبها المنصب الذي يشغله،

بالإضافة كذلك الى الاهتمام بصحته وسلامته المهنية التي تعتبر القناع الواقعي الذي يحميه من المخاطر المهنية، من خلال اقامة دورات تحسيسية له، وذلك للحفاظ عليه من خلال تفادي الحوادث التي قد يتعرض اليها، واصابته بالأمراض المهنية، لهذا يعتبر التكوين عملية مهمة في تأهيل العامل للمنصب الذي يشغله من خلال تغيير في اتجاهاته حول استخدام وسائل الوقاية الفردية والجماعية، وكذلك الرفع من أدائه لتفادي مختلف المخاطر التي قد تواجهه.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية لدى العمال، وبالتحديد لدى عمال الحماية المدنية بمعسكر، وهذا انطلاقا من طرح التساؤلات التالية:

- ما دور التكوين المهني في تحقيق السلامة المهنية لعمال الحماية المدنية بولاية معسكر؟

- هل توجد فروق بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تعزى للمتغيرات التالية: السن، سنوات الأقدمية؟
فرضيات الدراسة: بناءا على التساؤلات المطروحة تمت صياغة الفرضيات التالية:
- بما أن السؤال الأول استكشافي فهو لا يحتاج إلى فرضية.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تعزى للمتغيرات التالية: السن، سنوات الأقدمية.

الاطار النظري للدراسة:

أولاً: التكوين المهني:

أ- تعريف التكوين:

التكوين هو عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا، ويتم في الوظائف التي يمكن تحديد مكوناتها وأنشطتها بشكل دقيق أي الوظائف التنفيذية، ويمكن الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد وسلسلة السلوك الإجراءات الموجهة

والمرشدة لسلوكهم، وبالتالي هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج (عدون، 2003: 148)، كما يعرف على أنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية (الصيرفي، 2007: 161).

ب- أهمية التكوين:

أهمية التكوين بالنسبة للأفراد:

- توسيع وزيادة فرص الترقية الوظيفية، وما يترتب عليها من مكتسبات مادية ومعنوية.
- رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية.
- تحديث المعلومات وإثراء الموظف بالمعارف ذات العلاقة بالوظائف الحالية والمستقبلية.
- زيادة الفهم للقوانين والنظم داخل المنظمة.
- التخفيض من الصراعات والنزاعات والضغوط النفسية الناجمة عن نقص الكفاءة.
- غرس القيم الإيجابية وأخلاقيات الوظيفة العامة واجتتاب العادات السلبية.
- تعميق الحس المهني والوظيفي للموظفين عن طريق التكوين الوقاية من الانحراف والفساد واستغلال الوظيفة المصالح خاصة.
- المساعدة على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.
- التقليل من الأخطاء المهنية في المؤسسة (الكبيسي، 2010: 18-19)
- أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:
- معالجة القصور والخلل في الأداء الكلي أو في المخرجات النهائية للمؤسسة.
- تقليل معدلات الدوران والتسرب وترك العمل بسبب عدم التكيف والتأقلم.
- تحسين السمعة وتوثيق العلاقات مع المتعاملين من الجمهور.

-إشاعة ثقافة الحوار والتفاهم والمصارحة مما يحسن المناخ الوظيفي ويرفع الأداء التنظيمي.

-الحفاظ على المعدات والأجهزة وحسن أدائها والتعامل معها، وتقليل العطل.

-المساعدة في ربط أهداف الموظفين بأهداف المؤسسة.

-المساعدة في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.

-المساعدة في فعاليات الاتصالات الاستشارات الداخلية (نظمي، 2005: 115).

ج- مشكلات ومعوقات التكوين:

-جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين أن تلعبه

وبالتالي اعتباره مصلحة إدارية لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للوحدة وهمها الوحيد هو أحد ملفات العمال الجدد إلى مصلحة المستخدمين واستقبالهم الأولي.

-عدم كفاءة الكثير من القائمين على هذه المصالح، حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشى مع فهمهم لمهمة مسؤول التكوين.

-اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى وبذلك تقل أهميتها وأهمية الدور المنوط بها.

-عدم توفر التسهيلات للقيام بالعملية التكوينية.

-افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ ومتابعة النشاط التكويني حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي

تحول دون إمكانية تقدم أو تطوير أنظمة المنظمة أو تحقيق كفاءة وفعالية التكوين. (بوخمخ، 2011: 88).

ثانيا: السلامة المهنية:

أ- تعريف السلامة المهنية:

تعرف السلامة المهنية بأنها كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والاسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعكل (العايب، 2006: 153)، وتعرف أيضا على أنها تحقيق سلامة

العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة، إضافة إلى سياسات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات، والتي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلاقيها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج، التي يجب الحد منها ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل والأمراض المهنية (دوباخ: 2009، 29)، كما يمكن تعريفها على أنها تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها تستطيع تحقيق أهداف السلامة المهنية (أي دور جميع الأطراف المعنية) (خطيب، 2010: 109).

ب- أهداف السلامة المهنية:

-السعي الحثيث من قبل العاملة للمحافظة على سمعتها أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاوله نشاطاتها الإنتاجية والخدمية على حد سواء

-إن الأمن والسلامة المهنية والصحية للعاملين من شأنها أن تؤدي إلى تقليص الإصابات والحوادث من العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليص التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة.

-تسعى المنظمات لتوفير البيئة المهنية والصحية الملائمة والمناسبة للعاملين بها والحفاظ عليهم من حوادث وإصابات العمل تحقيقا لأهدافها في تحسين الانتاجية وتطويرها (الخرشة، 2013: 226-227).

ج- أسباب إتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

إن ما يدفع المؤسسة أو الشركة للاهتمام بالسلامة المهنية للعاملين فيها هم مصلحة تلك المؤسسة والتي تتمثل فيما يلي:

-محافظة المؤسسة على سمعتها، سواء أمام جمهورها الداخلي من العاملين فيها أو جمهورها الخارجي من أفراد المجتمع الذي يعيش فيه.

-ان السلامة المهنية تؤدي الى تقليل الحوادث والتوقف عن العمل مما ينعكس على ضرورة تخفيض النفقات وزيادة في الإنتاج.
-ان الاهتمام يتمشى كذلك مع اللوائح والقوانين التي تفرض توفير متطلبات السلامة لكافة العاملين (صالح، 2004: 184).

د- الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية:

-متابعة تنفيذ التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين ومكافأة العاملين والرؤساء،
المباشرين الملزمين بإجراءات السلامة وتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
-عقد ورش عمل ودورات في مواضيع السلامة العامة للعاملين.
-تنشيت لوحات إرشادية وتحذيرية في مختلف مواقع العمل.
-القيام بجولات للتأكد من قيام العاملين بتطبيق إجراءات السلامة المهنية.
-متابعة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل وإعداد التقارير الدورية.
-التحقيق في إصابات العمل في مختلف المواقع لمعرفة أسبابها وأكد من حصولها. توفير معدات ومستلزمات السلامة العامة (الروسان، 2011: 192)
3. منهج الدراسة: تماشيا مع طبيعة الموضوع فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الاستكشافي، بالاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وهو يتكون من 24 فقرة موزعة على أربع أبعاد (04) وكل بعد يتضمن 06 فقرات.
1.3 تطبيق أداة الدراسة: تم تطبيق الاستبيان على عينة تقدر بـ: 80 عامل من الحماية المدنية بولاية معسكر

1.3.3 الخصائص السيكومترية للاستبيان:

أ- الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق المحكمين، لمعرفة مدى صلاحية الاداة من حيث الصياغة اللغوية، وأيضا على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط "بيرسون" لكل بعد، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0.73 و 0.76 وذلك عند مستوى دلالة 0.01.

ب- الثبات: لقد تم التأكد من ثبات اداة الدراسة عن طريق ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان، وتم الحصول على معامل تراوح ما بين 0.65 و 0.72، وكان معامل الثبات الكلي يساوي: 0.79 .

2.3. الاساليب الاحصائية المستعملة: لقد تم الاعتماد على: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرومباخ، اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، اختبار التحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين.

3.3. خصائص عينة الدراسة:

الجدول 1: يبين توزيع عينة الدراسة:

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
السن	25 سنة وأكثر	18	80
	26 - 35 سنة	36	
	36 - 45 سنة	20	
	46 - 55 سنة	06	
سنوات الأقدمية	6 - 15 سنة	43	80
	16 - 25 سنة	34	
	26 سنة وأكثر	03	

يمثل هذا الجدول خصائص عينة الدراسة الميدانية، حيث تم الجمع بين عمال الحماية المدنية، بمختلف فئاتهم العمرية وكذا سنوات أقدميتهم.

4. عرض النتائج الدراسة:

عرض نتيجة السؤال الذي يتطلب معرفة دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية، وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية ومقارنتها مع المتوسط الافتراضي للمتغير وأبعاده كالتالي:

الجدول 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات لأبعاد التكوين

أبعاد التكوين	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي
تحديد الاحتياجات التكوينية	23.25	$18 = 6 \times 3$
اختيار المتكولين	25.44	$18 = 6 \times 3$
تصميم الدورات التكوينية	21.03	$18 = 6 \times 3$
تقييم العملية التكوينية	19.95	$18 = 6 \times 3$
التكوين	89.67	72

يبين هذا الجدول المتوسطات الحسابية والمتوسطات الافتراضية لأبعاد التكوين بناءً على استجابات العمال أفراد عينة الدراسة، ومن خلال ذلك فإنه يتبين أن بعد اختيار المتكولين جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر: 25.44، وفي المرتبة الثانية نجد بعد تحديد الاحتياجات التكوينية بمتوسط الحسابي يقدر: 23.25، وبعد تصميم الدورات التكوينية احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يقدر: 21.03، ونجد أن بعد تقييم العملية التكوينية احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر: 19.95، بالإضافة إلى ذلك فإنه يتبين كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الدافعية للتعليم ككل يبلغ: 86.67. وبما أن المتوسطات الحسابية جاءت أكبر من المتوسطات الافتراضية فذلك يعني أن المستوى مرتفع.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير السن:

الجدول 3: الفرق بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في

مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التباين بين المجموعات	10,596	5,298	0.073	02	دالة
التباين داخل المجموعات	5579,354	72,459		77	
التباين الكلي	5589,950			79	

تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير السن:

يبين هذا الجدول الفرق بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير السن، فإنه يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي: 0.073، وهي قيمة غير دالة احصائيا، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير السن.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير سنوات الأقدمية:

الجدول 4: الفرق بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير سنوات الأقدمية:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
٩١ ١٣	02	0.194	14,019	28,037	التباين بين المجموعات	٩١ ١٣
	77		72,233	5561,913	التباين داخل المجموعات	
	79			5589,950	التباين الكلي	

يبين هذا الجدول الفرق بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير سنوات الأقدمية، فإنه يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي: 0.194، وهي قيمة غير دالة احصائيا، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين عمال الحماية المدنية من حيث وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تبعا لمتغير سنوات الأقدمية.

5. مناقشة النتائج:

تشير نتيجة الجدول 02 أنه بناء على المتوسطات الحسابية والمتوسطات الافتراضية لأبعاد التكوين فيتضح أن اختيار المتكويين خطورة مهمة في العملية التكوينية، وله دور في تحقيق السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية، حيث أنهم يتم اختيارهم وفق الاخطار التي يتعرضون لها ومدى ضرورة التكوين بالنسبة لهم، وعليه فمديرية الحماية المدنية تعمل على اكسابهم اساليب الحماية وكل ما

يعمل على توفير شروط تحقيق السلامة المهنية لهم، كما أنه تعتمد مديرية الحماية المدنية على أسلوب مشجع لتحديد الاحتياجات التكوينية للعمال للمساهمة في قرار يخص صحتهم المهنية والشخصية، كما يتم تحديد الاحتياجات للحصول على المعلومات المتعلقة بالسلامة المهنية، وكذا لتغاضيهم عن سلامتهم الشخصية، بالإضافة الى ذلك فنجد أن المديرية تعمل على تصميم البرامج تتلائم وقدرات العمال لتوعيتهم بسلامتهم وكذلك شرح كافة الانظمة والقوانين التي تتعلق بالسلامة المهنية، كما تبين كذلك أن المديرية تعتمد على تقييم الدورات التكوينية باستمرار، وان العمال صرحوا بأن الدورات التكوينية ساهمت في تطوير اجراءات السلامة وأن سياسة التكوين المنتهجة في المؤسسة تساهم في تحقيق شروط الوقاية الصحية لهم، وأن العمال يتم تقييم تكوينهم أثناء أداءهم للعمل حسب مستوى اتباعهم لتعليمات الوقاية.

كما يوضح جدول رقم (3) بأنه لا يوجد فروق دالة احصائيا عند عينة عمال الحماية المدنية لولاية معسكر حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تعزو متغير السن وهذا يعني بان افراد الحماية المدنية بمختلف أعمارهم ليس لديهم أي اختلاف من وجهة نظرهم حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية، كما يوضح جدول رقم (4) الي انه لا توجد فروق دالة احصائيا عند عينة عمال الحماية المدنية لولاية معسكر حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تعزو متغير الاقدمية وبالتالي نستنتج بان كل من العمال الجدد أو القدامى لهم نفس الآراء والتوجهات حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية.

خاتمة:

نستنتج في الأخير أن دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية لولاية معسكر، وحسب النتائج المتوصل اليها من خلال إجابات افراد العينة حول الاستبيان المقدم اليهم تبين ان مستوى التكوين في مختلف ابعاده (تحديد الاحتياجات التكوينية، اختيار المتكولين، تصميم الدورات التكوينية، تقييم

العملية التكوينية) مرتفع مما يدل على ان عمال الحماية المدنية قد تلقوا تكوين فيما يخص السلامة المهنية باعتبار ان طبيعة عملهم تتخللها اخطار مهنية كبيرة، ويتم التصدي لها من خلال تغيير اتجاهات العمال نحو استخدام وسائل الوقاية الفردية والجماعية، كما توصلت النتائج الى أنه لا توجد فروق دالة احصائيا لدى عينة عمال الحماية المدنية لولاية معسكر حول دور التكوين في تحقيق السلامة المهنية تعزوا لمتغير السن ومتغير سنوات الأقدمية.

وبناء على النتائج المتوصل اليها نقدم مجموعة من التوصيات والتي تتمثل

في:

- أهمية استمرار المؤسسة في تطبيق عملية التكوين في مجالات الصحة والسلامة المهنية للعمال، للحفاظ على موردها البشري.
- مراقبة العمال من حيث استخدامهم لوسائل الوقاية الفردية والجماعية، مع فرض قوانين التي تلزم العمال باستعمالها وفرض عقوبات على من يتجاوزها.
- العمل على تحسين أداء العمال للمساهمة في خفض من حوادث العمل.
- الاستماع الى شكاوى العمال المختلفة وخصوصا المتعلقة بالمخاطر المهنية التي تهدد صحتهم النفسية والجسدية.

قائمة المراجع:

- 1.عدون، ناصر. (2003). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي الجزائر: دار المحمدية.
- 2.الصيرفي محمد. (2006). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- 3.الكبيسي، عامر. (2010). التدريب الاداري والأمني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية. الرياض.
- 4.نظمي شحاتة. (2005). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع
- 5.بوخمم، عبد الفتاح. (2011). تسيير الموارد البشرية. الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع.
- 6.دوباخ قويدر. (2009). مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية. رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة.

- 7.خطيب أحمد راغب، فتحي ماضي. (2010). السلامة المهنية. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- 8.الخرشة ياسين، خيضر كاظم حمود. (2013). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 9.الروسان ناصر، رزان نور ابراهيم، الصبح الوهاني عبد الخرابشة، عوني فريد (2011). الأمن الصناعي والسلامة المهنية. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- 10.العايب رايح. (2006) مدخل الى ميادين علم انفس العمل والتنظيم. الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع.