



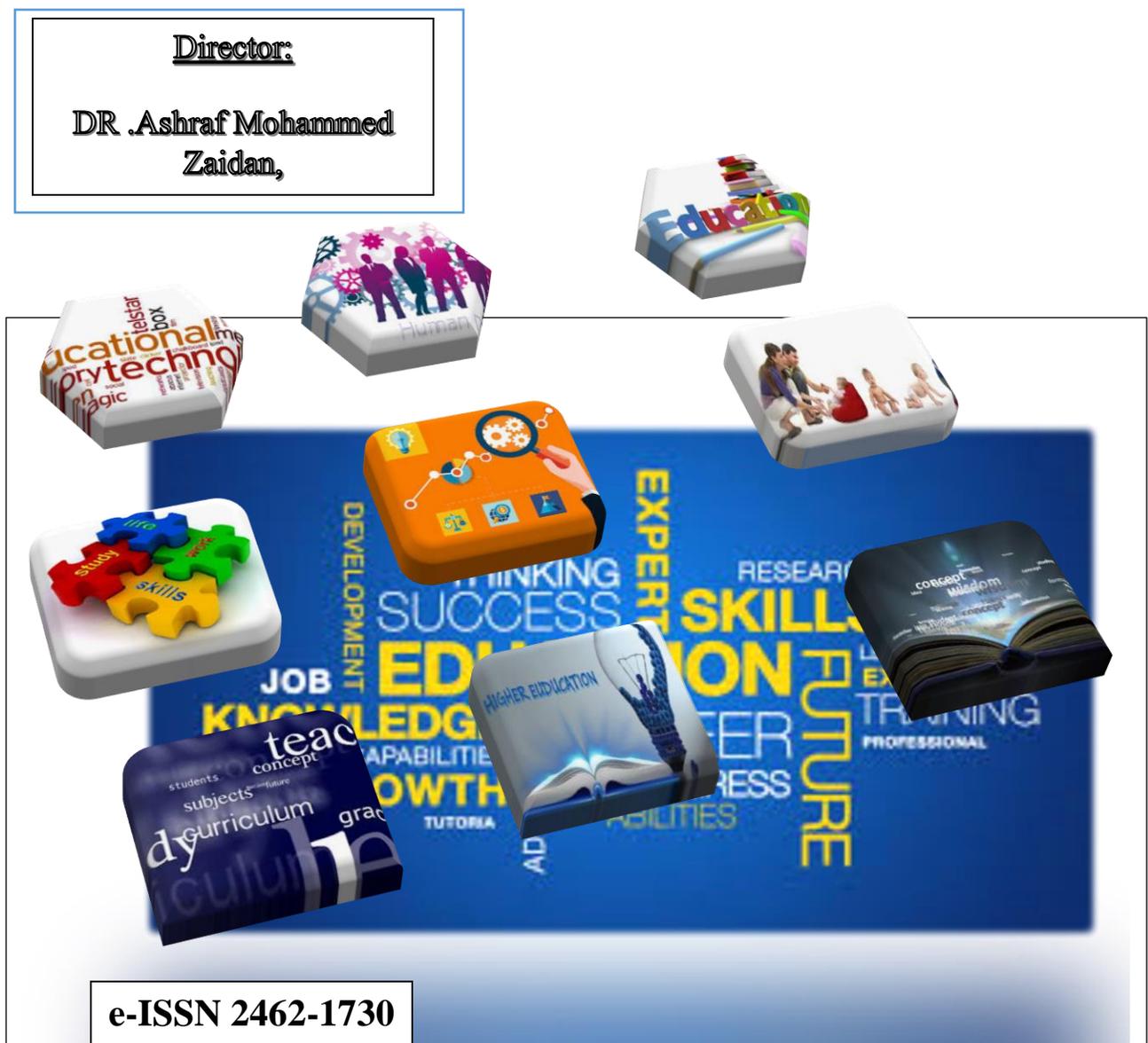
THE SCIENTIFIC INSTITUTE FOR
ADVANCED TRAINING AND STUDIES

**JOURNAL OF HUMAN DEVELOPMENT AND
EDUCATION FOR SPECIALIZED RESEARCH
(JHDESR)**

VOL, 5 NO, 2. 2019

Director:

**DR .Ashraf Mohammed
Zaidan,**



e-ISSN 2462-1730

Director:

د. أشرف محمد زيدان - العراق
مدير تحرير مجلة التنمية البشرية والتعليم
DR .Ashraf Mohammed Zaidan,
Director of the Journal of Human Development and Education

=====

Assistant Editing Managers:

DR. Slimani Sabrina صبرينا سليمانى - Algeria, University Constantine 02

Editors

Dr. Khamis Zaid Khamis Al Kulaibi د.خميس بن زايد بن خميس الكليبي

Dr. Ahmed bin Said al-Hadrami د. أحمد بن سعيد الحضرمي

A. P. Dr. Mohammed Samir Ahmed Aljabri أ. م. د.محمد سمير أحمد الجابري

Dr. Ali Hussein Fayadh Al-Jber د.علي حسين فياض الجبير

Dr. Hamed Hamood Al Ghafri د. حمد بن حمود الغافري

Dr. Mona Abdeltawab Eldaly د.منى عبد التواب الدالي

Contact us

Journal of Human Development and Education for Specialized Research (**JHDESR**)

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

Director of the Journal of Human Development and Education

Email: jhdesr@siats.co.uk **Phone:** 001111333180

<http://www.siats.co.uk/jhdesr/>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 5 ، يناير 2019م.

e-ISSN 2462-1730

2019 – 1440هـ

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، هي مجلة أكاديمية محكمة تصدر عن المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات. تهدف هذه المجلة إلى نشر الدراسات الجادة المبنية على الأبحاث النظرية والميدانية، كما تهدف إلى تعزيز الدراسات متعددة التخصصات في مجال التنمية البشرية والإدارة والتعليم للبحوث المتخصصة وتصبح مجلة رائدة في التنمية البشرية والتعليم في العالم. تهدف المجلة كذلك إلى نشر البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في مجالات التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية مثل إدارة المواد البشرية، إدارة الأعمال، علوم الإتصال، دراسات التنمية، العلوم الإقتصادية، علوم التربية، التاريخ، العلاقات الصناعية، علوم الإعلام، علم النفس، علم الاجتماع، الإدارة العامة، الدراسات الدينية وغيرها.



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siats.co.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث المتخصصة

العدد 2، المجلد 5، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

Human Resource Management Policies and Organizational Performance:

Obstacles and Challenges in Jordanian Companies

Dehma mofleh qasem al maraghi

dehma.hashem@gmail.com

1440 هـ - 2019م



ARTICLE INFO

Article history:

Received 20/01/2019

Received in revised form

25/01/2019

Accepted 21/3/2019

Available online 15/4/2019

Keywords: Human Resources

Management, Organizational

Performance, Jordanian Companies

ABSTRACT

This study aims to illustrate the theoretical framework of human resources management policies for improving organizational performance. It outlines the main concept of human resources management policies that effects on organizational performance. It also focuses on the challenges that faced human resources in Jordanian companies. The scope of study discovers the importance of policies from the perspective of decision makers. It is worthwhile (important to notify that) most of Jordanian companies are very weak developing policies to achieve the organization goals. Despite the efforts to improve the policies in Jordanian companies, however, this companies failed to improve the organizational performance especially in last few years. The methodology in this study is phenomenological case study to discuss determinates of human resource management policies in Jordanian companies. The phenomenological study helps to understand the experience of human resource management in Jordanian companies. The findings from this study reveals that companies should focus on training and planning for human resources. Moreover, the findings show the importance of developing selection policies in Jordanian companies. This study identified determinates of human resource management policies to improve the organization performance. The researchers recommend that Jordanian companies should be more concerned with selection policies in order to improve organizational performance. Finally the researchers recommends for



the future, more research in the field of human resources. In addition, the findings of from this study able to use the framework of human resource management policies by researchers and other concerns in human resources management.

Keywords: Human Resources Management, Organizational Performance, Jordanian Companies



1. Introduction

The world of business has been changed since last few years into a complicated linked that lead to increase performance. Most of Jordanian companies are suffering from routine and bureaucracy. It led also to undeveloped human resource management policies. This study explains the problem in Jordanian companies and suggests solutions to bureaucratic constraints by improving the policies in this type of companies, as mentioned in Maslow's theory of human approach. Dessler (2013) reveals that organizational performance depends mainly on the policies of human resources implemented in each company to support it for to address these challenges. The practices of human resources attempts to develop values, mission and vision of the company for enhancing the organization performance (Abutayeh, 2012). The policies of human resource management practices attempts in using some new aspects to improve organizational performance. These new aspects lead also to improve the employers' skills. According to Dessler (2011) the terminology of human resource management policies is a process lead to improve organization performance for achieving the organization goals. Durai (2010) reveals that this process each the main objective of the human resource policies to exploit the difficulties that faced board directors to achieve the organization goals. Elarabi (2014) discover the desire of board directors of human resource to improve human resource policies by developing the policies that attracting new employees in the organization. Saeed (2013) explained that human resource management mainly contributes to enhance policies of each organization such as selection policies to achieve organization goals. Consequently, human resource management policies focus on administrative organization and abilities to attract new employees. It also helps the decision makers to face the challenges of any organization in the light of the resource available. Hong (2012) illustrates that human resource



management has different effective policies. These policies allow the development of the organization and change the system to decentralization to allow the employees to innovate according to the abilities of the organization. This policy help also the decision makers to deal with organization dilemma and perform their work in order to achieve organization goals.

2. Research Problem

In recent years, Jordanian companies faced a lot of challenges and obstacles. Most of Jordanian companies suffering from old policies in this companies. This policies inappropriate for achieving the organization goals. Moreover, this old policies does not lead to the improvement of the organization performance. Moreover, human resource management practices in Jordanian companies contradicting with the organization values. According to the circumstances of Jordanian companies, these companies attempts to improve the policies notwithstanding the financial problem of this companies (Al-Ghazawi, 2012). Altarawneh (2005) reveals that Jordanian companies have HRM departments, however it failed to enhance the policies for developing organization performance. This weakness policies of Jordanian companies did not help to improve the mission of the companies. Consequently, the annual strategic management in these companies ineffective in improving their productivity. Abdel & Al-Mahayreh (2015) reveals that the policies of Jordanian companies not including the strategic planning for improving organization performance. Moreover, Hong (2012) illustrates that the policies of human resources for employees training programs are not clear especially the budget for this purpose. In addition, this companies policies not including the incentives system. Moreover, there is a concern in policies of giving up human capital return to reduce the annual financial budget for this companies. it leads to decrease the productivity of human resource in this companies (Bisharat, 2016). This



type of problem is mentioned in the annual report of ministry Jordanian Labour despite the supporting received from Jordanian government to achieve the organization goals for improving organization performance (Annual Report of Ministry of Labour, 2017).

3. Importance of the study

This study attempts to illustrate the aspects that lead to improve human resource management policies in Jordanian companies for improving its performance. In addition, it attempts also to enhance the theoretical framework of human resource management to understand the appropriate policies should use in this companies. It also discusses the terminologies of human resource management and policies leading to the improvement of the organization performance. Moreover, this study attempts to discover the effective aspect on the relationship of human resource management for improving organization performance. This framework ~~accept to~~ can be a good background for researchers in human resource field. This study allows to deeply understand the human resource management theory and its effects on the organization. Moreover, this study discusses the circumstances of each Jordanian company. This study allows to understand to direction of human resource management of most of Jordanian companies and discuss the solution of each company. The research framework considers a good solution for the problems in most of Jordanian companies. In addition, the framework also reliance on the organization performance theory and recent direction of human resource management theory. Moreover, it also suggests the solution of other Jordanian institutions to improve human resource management policies in the long term.



4. Research Methodology

This study adopts qualitative research approach, especially a phenomenology approach. This approach helps to understand and interpret the direct effect on human resource management policies. In addition, phenomenological case study is able to illustrate the possibilities of improving human resource management policies. Moreover, phenomenological case study allows interpreting experience of human resource management in Jordanian companies. This method allows understanding the possibilities and abilities of Jordanian companies for improving organizational performance. This Methodology contributes to provide the rational base of the dilemma of Jordanian organization performance. The phenomenological case study helps to understand the theoretical framework of study to interpret the challenges in the decision maker perspective.

Pernecky and Jamal (2010) reveals that phenomenological case study in human resource management is improving policies in Jordanian companies. Moreover, this method discovers the daily life of Jordanian companies allows to create justifications and solutions. Morrison & O’Gorman (2008) reveals that this type of analysis concern about the philosophical approaches and paradigms, research strategy and design, prudent selection of analysis and interpretation tools, and candid research evaluation. The focal point of this approach to discovers the main aspects that lead to improve the organization performance in Jordanian companies and illustrates how to deal with challenges and understand the problems in most of this type of companies. Creswell (2007) reveals that phenomenology study is a process lead to understand and interpret the phenomenon in the case study. In addition, phenomenological case study allows the use of definitions, theories



and applications for using descriptive phenomenology for enhancing the solutions. This method presents the design of this research to improve the organization performance.

Husserl (1970) reveals that there are three significant types of phenomenological research approach like realistic phenomenology, transcendental phenomenology and existential phenomenology. The first type explains the theoretical ideal goals. The second type illustrates the experiences and other related factors. The last type explains the experiences, attitudes, objectives, policies and obstacles. Consequently, this study has been used existential phenomenology to allow to understand the policies and obstacles of human resource and organization performance in Jordanian companies. This study using direct observation to understand the direct effect on human resource management policies and obstacles in Jordanian companies. The direct observation allow which policies are appropriate for Jordanian companies. In addition, direct observation allow also to understand the obstacles that effects on organization performance. On the other hand, the data collected from Jordanian companies. The data has been collected is policies has been used in Jordanian companies and understand its effects on organization performance.

5. Literature Review

In literature review, there are several studies of human resource management and its effects on organization performance. Armstrong (2014) reveals that human resource management is very essential of any organization. Hong (2012) reveals that developing strategies and policies for achieving organization performance. Boselie (2005) reveals also that human resource management may achieve organization performance by developing some essential policies such asselection and recruitment policies, training and development policies, performance appraisals policies, incentive policies, internal career paths, job security policies, benefits grievance policies, empowerment



policies, and information sharing policies. Yadav (2014) reveals that this policy reflects the possibilities to implement it in the organization for improving organization performance in the long term. Zureikat (2017) explores that there are four directions to improve organization performance. Shahraki (2011) explains that the directions of organization performance divided into financial performance, market performance, operational performance and employee's attitude. For financial performance policies is very considerable by decision makers (Boxall, 2007). It may focus on some essential policies such as assets, return on equity and revenue. Most of financial performance policies for both interest shareholders and stakeholders (Werner, 2009). Moreover, the market performance policies also focus on some aspects such as market share policies, and other policies to improve market value (Suifan, 2015). Tan (2011) reveals that the policies for improving operational performance focus on policies to solve customer complaints, policies of new product and quantity of products produced (Guest, 2011). On the other hand, several studies mentioned on the importance of the employees attitude to achieve the organization performance (Abutayeh, 2012). The employees' attitude divided into several aspects such as job satisfaction, motivation, commitment and organization behavior (Aggarwal, 2013). Consequently, both human resource management and organization performance reliance on developing policies that lead to achieve organization mission (Al-Sharjah, 2013).

6. Research Analysis

According to phenomenological case study in human resource policies in Jordanian companies. The phenomenon of most Jordanian companies faced a lot of problems related to not developing the policies in each company. Despite Jordanian companies have a lot expertise employees in several aspects, however it also still work under centralization (Al-Bahussin, 2013). Furthermore,



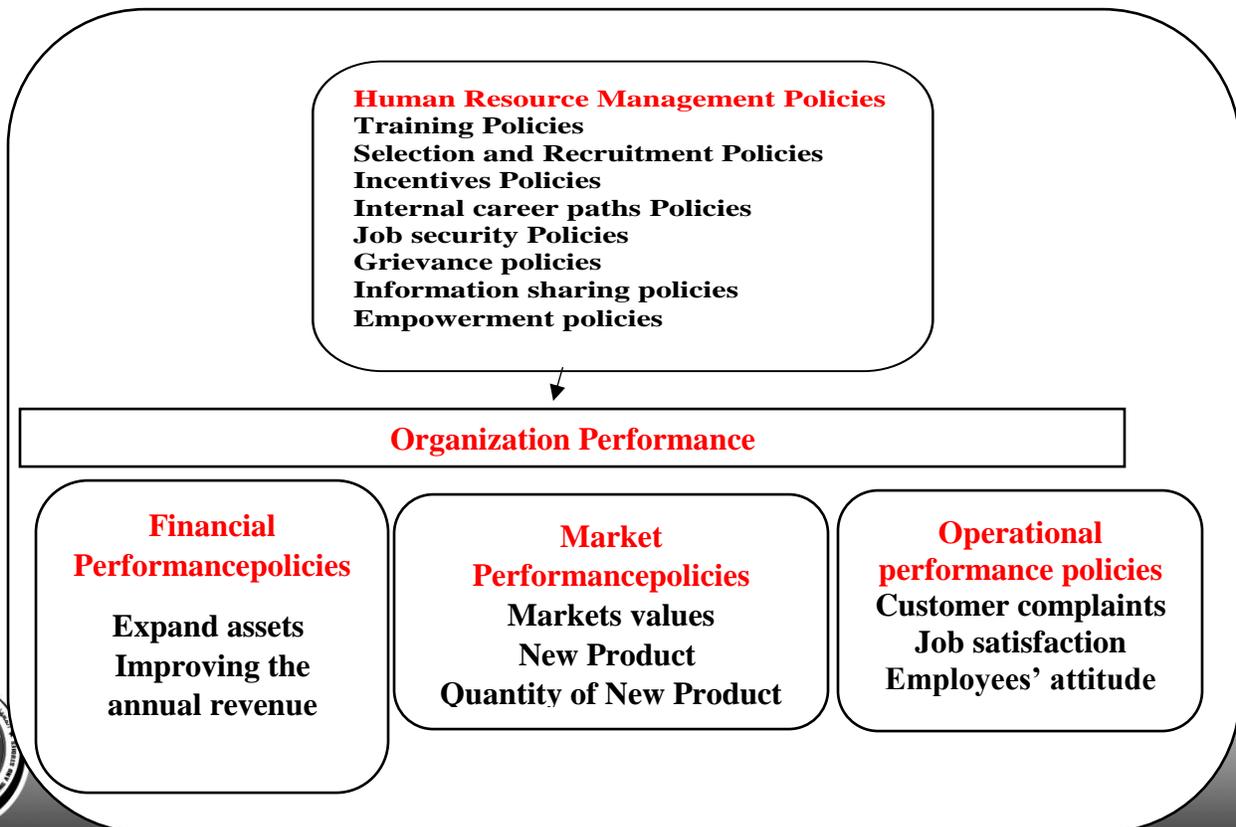
Jordanian companies suffered from old selection policies (Al-Daibat, 2012). These policies contribute with the training purpose. Moreover, these policies discovered the routine that Jordanian companies suffered for a long time. In addition, the incentive system in this companies also not clear (Al-Ghazawi, 2012). The incentive system also has been given to some employees without others, according to managers' satisfaction. In addition, the internal career paths in most of Jordanian companies' reliance complicated procedures. Moreover, the job security policies in most of Jordanian companies are not clear due to the highly demand in the labour Jordanian markets and lack of labour supply market. On the other hand, in Jordanian companies the grievance policies is not clear due to the centralization system (Al-Jarrah,, 2012). Moreover, this grievance policies have been used in Jordanian companies, and did not achieve the requested justice. In addition, information sharing policies is limited implementation between departments in the company. Empowerment policies approximately not used in almost of Jordanian companies due to centralization system. Notwithstanding this companies suffering to improve the financial performance (Bisharat, 2016). According to the literature review to improve the financial performance should using some policies lead to expand assets and improving the annual revenue. Consequently, the financial performance affected from this aspects mentioned before. Moreover, market performance also affected to obtain markets values. In addition, the operational performance policies also affected to achieve new product or determining the qualifying of new products (Boohene, 2011). The operational performance also affected due to continuing customer complaints in most of Jordanian companies. Moreover, job satisfaction in almost of Jordanian companies not achieved due to ignoring incentive system. Consequently, the employees attitude is not achieve their goals in Jordanian companies (Darwish, 2016).



Table1: **Research Protocol**

| Statement | Aim to |
|-----------------------|---|
| Objectives | This study aim to understand the policies and obstacles of human resource on organization performance in Jordanian companies. |
| Background | There is significant factors and policies that determine the relationship between human resource management and organization performance. |
| Methods | The analysis through using phenomenology as a way of qualitative research approach by direct observation techniques. |
| Ethical Issues | To illustrate polices of human resource management and other obstacles in Jordanian companies. |
| Resources | The policies has been implemented in Jordanian companies |

Figure No1: The theoretical Framework



7. Conclusion

In the end of this debate, there are a lot challenges and obstacles that faced human resource in Jordanian companies. The theoretical framework of human resource may include new policies to achieving organization performance. The next figure reveals the policies useful for Jordanian companies. Moreover, this framework focus on how to achieve financial, market and operational performance by implementing new policies such as selection and recruitment, training, incentives, internal career paths and job security. The next framework has an approximate policies for Jordanian companies. Most of this policies are very essential for Jordanian companies to help the decision makers to improve the organization goals. Moreover, it will support to amend the vision and mission in the long term. The main objective of financial performance is expanding revenues. The decision makers should identifying the importance policies according the circumstances of Jordanian companies. Moreover, the selection policies taking into consideration the education background, experience and expertise of the employees. On the other hand, the Jordanian companies must put the first priority customer compliant and achieving the organization goals. In addition, Jordanian companies should also reliance on incentive system to achieving the organization goals. Moreover, Jordanian companies should communicate between developing financial performance, market performance and operational performance in the light of human resource management policies that implemented. The decision maker in Jordanian companies must use decentralization and reducing the daily routines to let the policies work out.



8. References

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th edn. UK: Kogan Page Limited.
- Al-Ghazawi, M. (2012). The impact of investments in human resources activities on the effectiveness of investment in human capital: The case of commercial banks in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(18)
- Abdel, Q. & Al-Mahayreh (2015). The impact of human resources management on the learning and growth of employees in the Jordanian insurance companies. *European Journal of Business and Management*, 7(7).
- Abutayeh, B. & Al-Qatawneh, M. (2012). The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2), 50-57
- Aggarwal, A. & Thakur, G.S.M. (2013). Techniques of performance appraisal: A review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 2(3).
- Al-Jarrah, I.M. (2012). Evaluating the riskiness of the banking sector of Jordan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 48.
- Al-Sharjah, A.E.M., Irtaimh, H.J., Abu, R.M. & Althyabat, B.F. (2013). The strategic human resource management practices in applying Total Quality Management (TQM).
- Al-Bahussin, S.A. & El-Garaihy, W.H. (2013). The impact of human resource management practices, organizational culture, organizational innovation and knowledge management on



organizational performance in large Saudi organizations: Structural equation modeling with conceptual framework. *International Journal of Business and Management*, 8(22).

Al-Daibat, B.F. & Irtaimh, H. (2012). The role of strategic HRM at Jordanian banking sector through implementation TQM. *European Scientific Journal*, 8(25).

Annual Report of Ministry of Labour. (2017). P25.

Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human resource management journal*, 15(3), 67-94.

Boxall, P. and Macky, K. (2007). High-performance work systems and organizational performance: Bridging theory and practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(3), 261-270.

Brewer, P., & Brewer, K. (2010). Knowledge Management, Human Resource Management, and Higher Education: A Theoretical Model. *Journal of Education for Business*, 85(6), 330-335.

Bisharat, H., Obeidat, B.Y., Tarhini, A. & Mukattash, I. (2016). The effect of human resource management practices on organizational commitment in chain pharmacies in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 50.

Boohene, R. & Asuinura, E.L. (2011). The effect of human resource management practices on corporate performance: A study of graphic communications group limited. *International Business Research*, 4(1).

Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The counseling psychologist*, 35(2), 236-264.



- Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21, 3-13.
- Dessler, G. (2011). *A framework for human resource management (6th Edition)*. International Edition, Pearson/Prentice-Hall, New Jersey
- Darwish, T.K., Singh, S. & Wood, G. (2016). The impact of human resource practices on actual and perceived organizational performance in a Middle Eastern emerging market. *Human Resource Management*, 55(2), 261-281.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Twelfth Edition, Boston: Pearson.
- Durai, P. (2010). *Human resource management*. Pearson education, New Delhi, India.
- Elarabi, H.M. & Johari, F. (2014). The impact of human resources management on healthcare quality. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1).
- Husserl, E. (1970). *Trans D Carr Logical investigations*, New York, Humanities Press.
- Hong, E.N.C., Hao, L.Z., Kumar, R., Ramendran, C. & Kadiresan, V. (2012). An effectiveness of human resource management practices on employee retention in institute of higher learning: A regression analysis. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 3(2).
- Morrison, A., & O’Gorman, K. (2008). Hospitality studies and hospitality management: A symbiotic relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 214-221
- Pernecky, T., & Jamal, T. (2010). (Hermeneutic) phenomenology in tourism studies. *Annals of*



Tourism Research, 37(4), 1055-1075

Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayab, H. H., & Yaseen, S. (2013). Factors affecting the performance of employees at work place in the banking sector of pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(9), 1200-1208

Shahraki, A., Konarizadeh, M., Paghaleh, M. & Zarei, M. (2011). HRM effects on TQM. *Business Management Dynamics*, 1(3), 1-12.

Suifan, T.S. (2015). The effect of human resources practices on organizational commitment: A Jordanian study. *Journal of Management Research*, 7(4), 222-232.

Tan, C.L. & Nasurdin, A.M. (2011). Human resource management practices and organizational innovation: Assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(2).

Werner, J.M. & DeSimone, R.L. (2009). *Human resource development (5th Edition)*. International student edition, south-western Cengage Learning, USA.

Yadav, R.K. & Dabhade, N. (2014). Human resource planning and audit-A case study of HEG limited. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 5, 44-62.

Zureikat, K.K. (2017). The extent of applying e-human resources in Jordan from the perspective of human resource managers within commercial banks in Jordan. *International Business and Management*, 14(2), 54-64.





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siat.sco.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث المتخصصة

العدد 2، المجلد 5 ، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي

(دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة)

**The quality the work life and its relation to positive thinking
(A field study of employees in youth and sport institutions in Wilaya of
Ouargla)**

نبيل بن جلول

، قسم: علم النفس، تخصص: عمل وتنظيم

1جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2

الجزائر

aminebendjelloul@yahoo.com

1440 هـ - 2019م

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20/01/2019

Received in revised form
25/01/2019

Accepted 21/3/2019

Available online 15/4/2019

Keywords: the quality of the work
life; positive thinking; youth sport
institutions

Abstract:

The study aims to show the relation between the quality the work life and positive thinking of youth and sport institutions in Wilaya of Ouargla. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the analytical descriptive method, he depended on the standard of quality the work life (Abdel-Fattah al-Maghraby, 2004) and the measure of positive thinking Ingram Wisinky (2012), as a main tool for the study, while the sample size of (176) employees of youth and sport institutions of Wilaya of Ouargla were chosen randomly.

Main results of the study:

There is a statistically significant relationship between all dimensions of quality of life and positive thinking, except salaries and rewards where no correlation was with positive thinking.

There were no statistically significant differences between the average of the Sample of the study sample on the availability of the dimensions of the career quality attributed to the variable (gender, job rank, work area).

There were no statistically significant differences between the mean of the sample of the study in positive thinking attributed to the variable (sex, number of years of service, etc).

Keywords: the quality of the work life; positive thinking; youth sport institutions.

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمد على مقياس جودة حياة الوظيفية (لعبد الفتاح المغربي، 2004) ومقياس التفكير الإيجابي لإنجرام وويسنكي، وترجمة الوقاد (2012)، كأداة رئيسية للدراسة، فيما بلغ حجم العينة من (176) فردا من موظفي المؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. أهم نتائج الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطات دالة إحصائية بين كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي باستثناء بعد الأجور والمكافئات حيث لم يتبين وجود علاقة ارتباطية بينه وبين التفكير الإيجابي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الجنس، ، الرتبة الوظيفية، ، منطقة العمل).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (الجنس، عدد سنوات الخدمة).

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ التفكير الإيجابي؛ المؤسسات الشبانية والرياضية.

- تمهيد :

إن التغيرات الهائلة في البيئة الخارجية للمؤسسات والمنافسة الشديدة لأسواق العمل في وقتنا المعاصر يحتم على المنظمات على اختلاف أنواعها التطوير والابتكار المستمر لآليات وإستراتيجيات جديدة في بيئة العمل الداخلية لذا هذه المنظمات حتى تكون قادرة على التكيف مع مختلف المستجدات الراهنة، وجودة حياة العمل تقع ضمن أولويات هاته المنظمات فهي من القضايا الإدارية التي احتلت مكانا متميزا في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرا لأن جودة حياة الوظيفية مفهوم يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمات مباشرة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه قد يبدو مقصور على البيئة الباشرة للعمل، إلا أنه يلمس الحياة الشخصية للعاملين بإعتبار أن الفرد وهو كائن بشري له العديد من المشاعر والاهتمامات الشخصية والتي ما لم يتم مراعاتها فإنها بالقطع تلقي بظلالها على أداء العاملين، ومن تم أداء المنظمة (جاد الرب، 2008، ص 240).

I.1- مشكلة الدراسة:

إن تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات الشبانية والرياضية يعتبر الضامن الوحيد للمحافظة على موردها البشري وصيانتته وتميزه، وهي ركيزة أساسية لنجاح هذه المؤسسات لتحقيق أهدافها المتمثلة في رعاية الشباب وتوجيهه وبناء شخصيته بصفة متكاملة من النواحي الصحية والنفسية والفكرية والتربوية والاجتماعية وتهيئة جميع الوسائل اللازمة والظروف الملائمة لشغل واستثمار أوقات فراغهم وبالتالي ضمان تحقيق الأهداف العامة والتنوعية للنشاط الرياضي والشباني.

وجودة حياة الوظيفية داخل هذه المؤسسات هي ذلك البناء الكلي الشامل الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات المتنوعة التي تهدف إلى إشباع الحاجات الأساسية للأفراد الذين يعيشون في نطاق هذه الحياة (بكر، 2013، ص 38) ومن بين المجالات التي ينبغي على القادة والمدراء و صناع القرار في المؤسسات الشبانية والرياضية الاهتمام بها وتحسينها ، جماعة العمل والعلاقات الاجتماعية بصفة عامة، المشاركة في إتخاذ القرارات، التنوع في خصائص الوظيفة، الحوافز المادية والمعنوية ، (الأجور والمكافآت)، السياسات التنظيمية وأساليب الإشراف، ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية.

وترتبط برامج جودة حياة الوظيفية ارتباطا وثيقا بالحالة النفسية والمزاجية لدى الموظفين مما ينعكس على نمط التفكير لديهم (سلي- إيجابي) والذي بدوره يتجسد في سلوكياتهم وقراراتهم في التكيف مع المشكلات الوظيفية وهذا ما أكدته دراسة (العبيدي، 2013، ص 126) التي أشارت إلى أن برامج جودة الحياة بصفة عامة تساعد على التخلص من بعض الأفكار والمشاعر السلبية وتحويلها إلى أقوال وأفعال ومشاعر إيجابية.

كما أشارت دراسة (السيد، 2018، ص 27) أن الفرد الذي يتمتع بجودة حياة عالية فستكون مواجهته للضغوط النفسية أفضل، وعلى العكس فإذا كان مستوى جودة الحياة ضعيف فسيشعر بالضغوط النفسية. وتقل دافعيه في مواجهتها.

أما دراسة (النجار والطلاع، 2015، ص212) فقد أشارت إلى أن التفكير الإيجابي يرتبط بجودة الحياة بالنسبة للفرد، لأنها تعبير عن الإدراك الذي يمتلكه ولأن الحياة بالنسبة له هو ما يدركه منها فشعور الفرد بالرضا عن حياته ينعكس على عمله ويتجلى ذلك في معدل إنتاجه وكفاءته وبالتالي شعوره بالسعادة والرضا الوظيفي.

أما دراسة (Caprara, 2003, 9) فتشير إلى أن أول مقومات التفكير الإيجابي هو الوعي بالإمكانات والقدرات والفرص التي يمتلكها الشخص، ويشكل الوعي نواة الاقتدار الإنساني الذي يؤهله مع متطلبات الحياة اليومية. لذلك يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباط وثيقا بالتفكير الإيجابي لدى الموظفين مما ينعكس إيجابيا على الأداء كما وكيفيا.

وبناء على ما تقدم به الباحث فقد جاءت تساؤلات الدراسة كما يلي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى؟

($a \leq 0.05$) بين أبعاد جودة حياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية

لولاية ورقلة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية

حول توافر أبعاد جودة حياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (الجنس ، الرتبة الوظيفية، منطقة العمل)؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين

بالمؤسسات الشبانية والرياضية في التفكير الإيجابي تعزى لمتغيرات (الجنس ، عدد سنوات الخدمة، التخصص الوظيفي)؟

I-2- فرضيات الدراسة:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير

الإيجابي لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بمدى الشبانية والرياضية حول

توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (الجنس ، الرتبة الوظيفية ، منطقة العمل).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بالمؤسسات

الشبانية والرياضية في التفكير الإيجابي تعزى لمتغيرات (الجنس ، عدد سنوات الخدمة ، التخصص الوظيفي).

I-3- أهداف الدراسة:

- الكشف عن العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي في المؤسسات الشبانية والرياضية

لولاية ورقلة.

- الوقوف على الفروق الإحصائية إن وجدت عند مستوى ($a \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات

الموظفين بمدى الشبانية والرياضية حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات (الجنس ، عدد سنوات الخدمة،

منطقة العمل).

-الوقوف على الفروق الإحصائية إن وجدت عند مستوى ($a \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات الموظفين بالمؤسسات الشبابية والرياضية حول التفكير الإيجابي وفقا لمتغيرات (الجنس ، ، عدد سنوات الخدمة ، ، التخصص الوظيفي).

I-4-أهمية الدراسة:

من خلال هذه الدراسة يمكن للمؤسسات التابعة لقطاع الشباب والرياضة بصفة خاصة والمؤسسات الجزائرية بصفة عامة تبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية، بما ينعكس على الأداء لدى موظفيها وبالتالي جودة خدماتها التي تقدمها لفتتها المستهدفة.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في لفت أنظار صناع القرار في المؤسسات الشبابية والرياضية إلى أهمية تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية لما لها من أثر وفاعلية في الارتقاء بقدرات هذه المؤسسات و بذلك يتسنى لها القيام بمهامها المطلوبة على أكمل وجه.

I-5-المفاهيم الإجرائية للدراسة:

I-5-1-جودة الحياة الوظيفية:

يرى Indumathy&Kamalraj بأنها: "التوجه الذي يعتبر الموظفين إحدى أصول المنظمة بدلا من اعتبارهم تكلفة عليها ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم والمساهمة في اتخاذ القرار، هذا التوجه يحفز الموظفين بتلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم الاقتصادية" (بجر ونصار، 2013، ص8).

ويعرف الباحث جودة الحياة الوظيفية إجرائيا بأنها: الدرجة التي يحصل عليها الموظف بالمؤسسات الشبابية والرياضة لولاية ورقلة على مقياس جودة الحياة الوظيفية المعد من طرف (عبد الفتاح المغربي 2004).

I-5-2-التفكير الإيجابي:

وقد عرفته العريفي بأنه: "الوعي بأهمية استعمال العقل بطريقة فعالة، تضيء إيجابية على الحياة الشخصية، أو العملية، أو الأسرية" (سليم، 2015، ص42).

ويعرفه الباحث إجرائيا بأنه الدرجة التي يحصل عليها الموظف في مؤسسات الشباب والرياضة على مقياس إنجراموويسنكي ، اقتباس وترجمة الوقاد (2012).

II - الطريقة والأدوات :

اعتمد الباحث على مقياس عبد الحميد عبد الفتاح المغربي لقياس جودة الحياة الوظيفية (2004) وكذا اعتمد الباحث على مقياس إنجرام وويسنكي، وترجمة الوقاد (2012).

II-1- مقياس جودة الحياة الوظيفية:

يتكون المقياس من ستة أبعاد وهي: (ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في القرارات)، وقد اشتمل كل بعد منها على ستة متغيرات

يصف كل متغير منها أحد الجوانب المرتبطة بأبعاد جودة حياة العمل، والتي تشكل 36 عبارة في صورة تقرير خماسي التدرج، يختار المفحوص ما بين خمسة بدائل تتراوح ما بين (أوافق تماما إلى لا أوافق تماما).

II-1-1- صدق المقياس:

قام المغربي (2004) بحساب معامل صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية، حيث تراوحت قيم عوامل جودة الحياة الوظيفية بين (0,804- 0,920) أما القيمة الإجمالية لجميع عوامل المقياس فقد بلغت (0,860) وللتحقق من صدق المقياس في الدراسة الحالية تم عرضه على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة و الاختصاص بعد ذلك تم إجراء التعديلات المقترحات من قبلهم، كما جرى التحقق من صدقه من خلال طريقة الصدق التمييزي من خلال تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها (36) موظفا تابع للمؤسسات (الشبانية والرياضية) ، واستخراج دلالات الفروق بين متوسطات الدرجات التي حصلت عليها الدراسة الاستطلاعية من خلال مقارنة درجات الفئة العليا (أعلى 27%) بدرجات الفئة الدنيا (أدنى 27%) بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر فثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة العليا ومتوسطات درجات أفراد الدنيا مثلما هو موضح في الجدول (01).

يتبين من الجدول (01) أن قيمة "ت" بلغت (10,40) بمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من (0.05) وبالتالي دالة إحصائية مما يدل على صدق فقرات المقياس.

II-1-2- الثبات :

قام المغربي بحساب معامل الثبات لكل عامل من عوامل جودة حياة الوظيفية باستخدام طريقة معادلة ألفا كرونباخ حيث تراوحت قيمة معامل الثبات بين (0,6531) لعامل الأجور والمكافئات و(0,8473) لعامل ظروف بيئة العمل المعنوية أما القيمة الإجمالية لجميع عوامل جودة الحياة الوظيفية مجتمعة فقد بلغت (0.7414). وللتحقق من ثبات المقياس للدراسة الحالية، استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويمكن عرضهما كما يلي:

- التجزئة النصفية :

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث وزع الاستبيان على عينة استطلاعية متكونة من (36) موظفا بالمؤسسات الشبانية والرياضية بورقلة، ثم وضع الأسئلة ذات التقييم الفردي لوحدها، والأسئلة ذات التقييم الزوجي لوحدها بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان وتحصل على ثبات قدره (0,79) وبعد إجراء عملية التعديل تحصل على ثبات قدره (0,88).

- معامل ألفا كرونباخ :

قدر معامل "ألفا" لمقياس جودة الحياة الوظيفية ب (0,93)، وتشير هذه النتيجة إلى أن المقياس يتميز بثبات عال.

II -2- مقياس التفكير الإيجابي:

اعتمد الباحث على مقياس إنجرام وويسنكي، وترجمة الوقاد (2012)، ويرجع إختيار الباحث لهذا المقياس للأسباب التالية:

تطبيق المقياس على بيئة عربية من قبل ، حيث طبقه الوقاد (2012) على عينة من طلاب جامعة بنها بمصر، شيوع استخدامه في العديد من الدراسات الأجنبية ، في ظل قلة المقاييس العربية المتوفرة والمناسبة على حد علم الباحث.

يتكون المقياس من (30) عبارة في صورة تقرير خماسي التدرج، يختار المفحوص مابين خمسة بدائل مابين (أوافق تماما إلى لا أوافق) ، وتدور عبارات حول مجموعة من الأفكار التي قد تخطر على بال الفرد، وتتعلق بالمستقبل وبذاته والأخرين ، وترتبط بخبراته السابقة ويقوم المفحوص بوضع إشارة على العبارة التي يرى أنها تنطبق عليه أو يوافق عليها.

II -2-1- صدق المقياس:

قام مترجم المقياس الوقاد (2012) بالتأكد من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بتطبيقه على عينة (ن=55) من طلاب جامعة بنها بمصر، حيث كانت جميع قيم معامل الارتباط ما بين (0.60-0.79)، مما يعد مؤشرا على صدق فقرات المقياس.

وللتحقق من صدق المقياس في الدراسة الحالية قام الباحث بعرضه على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة في الاختصاص وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من قبلهم، كما جرى التحقق من صدقه من خلال طريقة الصدق التمييزي من خلال تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها (36 فردا) ، واستخراج دلالات الفروق بين متوسطات الدرجات التي حصلت عليها الدراسة الاستطلاعية من خلال مقارنة درجات الفئة العليا (أعلى 27%) بدرجات الفئة الدنيا (أدنى 27%) بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر فثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة العليا ومتوسطات درجات أفراد الدنيا مثلما هو موضح في الجدول (2). يتبين من الجدول (12) أن قيمة "ت" بلغت (16,10) بمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من (0.05) وبالتالي دالة إحصائية مما يدل على صدق فقرات المقياس.

II -2-2- الثبات:

قام مترجم المقياس الوقاد (2012) بحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن=55) على مرتين بفارق زمني مدة أسبوعين ، بلغت (0,85) وبطريقة معادلة ألفا كرونباخ (0,85) وللتحقق من ثبات المقياس للدراسة الحالية، استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويمكن عرضهما كما يلي:

-التجزئة النصفية :

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث وزع الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (36) موظفا من بمديرية الشبيبة والرياضة بقرقة، حيث تم وضع الأسئلة ذات التقييم الفردي لوحدها، والأسئلة ذات التقييم الزوجي لوحدها كذلك، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان وتحصل على ثبات قدره

(0,79) وبعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة سيرمان بروان (ث = $\frac{Np}{N+1}$) تحصلنا على ثبات قدره (0,88) وهذا يظهر أن معامل الارتباط مرتفع مما يدل أن للاستبيان ثبات مقبول.

- معامل ألفا كرونباخ: أما الثبات بمعامل الفا كرونباخ فقد (0,91)، وتشير هذه النتيجة إلى المقياس يتميز بثبات عال.

III- النتائج ومناقشتها :

III-1- إختبار ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية ورقلة. للكشف عن نتيجة هذه الفرضية قام الباحث بحساب معامل بيرسون (Pearson) بين كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل والدرجة الكلية للتفكير الإيجابي.

يتبين من الجدول توجد علاقة ارتباطات دالة إحصائيا بين كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي باستثناء بعد الأجور والمكافآت حيث لم يتبين وجود علاقة إرتباطية بينه وبين التفكير الإيجابي

III-2- إختبار ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضة حول توافر أبعاد جودة حياة الوظيفية تعزى لمتغير (الجنس). للتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار (ت) " T.test " والجدول (4) يوضح ذلك. يتبين من خلال الجدول (4) أن قيمة (ت) بلغت (0.888) وأن مستوى دلالتها هي (0.377) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 أي أن 0.377 أكبر من 0.05 وبذلك يمكن أن نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى (الجنس) .

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم التميز أو التفریق في تعامل المؤسسات الشبانية والرياضية مع الموظفين على أساس الجنس كما أنهم جميعا يتعرضون لظروف بيئة العمل نفسها سواء المتعلقة بالإيجابيات أو السلبيات سواء تعلق ذلك بالبيئة الداخلية أو تعلق بالبيئة الخارجية.

اتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة (ماضي، 2014) و دراسة (الشنطي، 2016) حيث أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس . واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من (البليسي، 2012) التي أظهرت وجود فروق في جودة حياة الوظيفية تعزى لمتغير (الجنس) لصالح الذكور، ودراسة (الدحوح، 2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس لصالح الإناث.

III-3- إختبار ومناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الرتبة الوظيفية). وللتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما هو موضح في الجدول (05).

يتبين من خلال الجدول (5) أن قيمة ف بلع (1.151) وأن قيمة مستوى دلالتها هي (0.330) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 ومنه نستنتج أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الرتبة الوظيفية).

ويعزو الباحث هذه النتيجة قد يرجع مرده أن جميع الموظفين يعملون في بيئة مهنية واحدة وتحت سياسة تنظيمية نفسها مطبقة على الجميع على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وهذا من شأنه أن يوحد النظرة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الشبانية والرياضية ن، وقد أشار مايرز (Mayers, 1992) إلى أن جودة حياة الوظيفية تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين بغض النظر على الفئة الاجتماعية المهنية (أحمد فواتيح، 2017، ص484).

إتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة (الشنطي، 2016) ودراسة (أحمد فواتيح، 2017) اللتان أشارتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية.. واختلفت مع دراسة (نصار، 2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع مجالات جودة الحياة الوظيفية باستثناء مجال التوازن تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

III-4- إختبار ومناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (عدد سنوات الخدمة). من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما هو موضح في الجدول (6).

يتبين من خلال الجدول (6) أن قيمة ف بلع (0.458) وأن قيمة مستوى دلالتها (0.633) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 ومنه نستنتج أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة حياة العمل تعزى إلى متغير (عدد سنوات الخدمة).

ويرى الباحث أنه عدم وجود فروق حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعا لعدد سنوات الخدمة قد يرجع إلى ما ذكره صديق (2005) أنه ينظر إلى توفير جودة حياة الوظيفية باعتباره جزء من المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تجاه العاملين بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة في المؤسسة.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج مجموعة من الدراسات كدراسة (البربري، 2016) ودراسة (الشنطي، 2016) ودراسة (ماضي، 2014) حيث أكدوا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى سنوات الخدمة.

اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (ديوب، 2014) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تعزى (لسنوات الخبرة)، كما اختلفت مع دراسة (الحسني، 2017) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية نعزى لمتغير (سنوات الخبرة).

III-5- إختبار ومناقشة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى (لمنطقة العمل)، وللتحقق من نتيجة الفرضية السادسة قام الباحث باستخدام اختبار (T.test) كما هو موضح في الجدول (07).

يتبين من خلال الجدول (7) أن قيمة (ت) بلغت (0.431) وأن مستوى دلالتها هي (0.667) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 وبذلك يمكن أن نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (منطقة العمل).

وتفسير هذه النتيجة هو قد يعود إلى وجود نوع من التوازن في الحياة الشخصية والحياة الوظيفية لدى الموظفين حيث لا يكون أثر لمتغير المنطقة كما قد يعود إلى تشابه بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الموظفين.

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة ماضي (2014) والتي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات، الفلسطينية يعزى إلى متغير (منطقة العمل).

III-6- إختبار ومناقشة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير (الجنس).

للتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار (T.test) والجدول (8) يوضح ذلك. يتبين من خلال الجدول (8) أن قيمة (ت) بلغت (0.435) وأن مستوى دلالتها هي (0.664) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 ، وبذلك نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (الجنس).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين يتعرضون لظروف مادية ومعنوية واحدة إضافة إلى كونهم يقعون تحت سياسة تنظيمية واحدة الشيء الذي من شأنه أن يوحد نمط التفكير لديهم سواء أكان (إيجابي أو سلبي) ذكور أم إناث.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العبيدي، 2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في نمط التفكير (الإيجابي - السلبي) تعزى لمتغير (الجنس)، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (John et al, 2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في التفتح العقلي والإنصاف وحب الاستطلاع وحب التعلم، ودراسة (العبيدي، 2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في نمط التفكير (الإيجابي - السلبي) تعزى لمتغير (الجنس).

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بركات، 2006) التي أشارت إلى وجود فروق جوهرية بين درجات الطلاب على اختبار التفكير الإيجابي و السلبي، تبعاً لمتغير (الجنس) لصالح الإناث. كما اختلفت مع دراسة (الرقيب، 2006) التي أشارت إلى وجود فروق في التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث .

III-7- اختبار ومناقشة الفرضية السابعة:

تنص الفرضية السابعة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة). وللتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما هو موضح في الجدول (9).

يتبين من خلال الجدول (9) أن قيمة F بلغ (1.038) وأن قيمة مستوى دلالتها (0.356) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 أي أن 0.356 أكبر من 0.05 ومنه نستنتج أنه: - لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

يعزو الباحث هذه النتائج إلى أن التفكير الإيجابي بغض النظر إلى الخبرة أو عدد سنوات الخدمة في المنظمة فهو يرتبط بشكل وثيقاً بسمات شخصية الفرد ومشاعره، بل بالأعمال الإيجابية في جميع شؤون حياته، لذلك يمكن القول أن أساس التفكير الإيجابي هو القدرة على استثمار الإستراتيجيات الإيجابية في الشخصية والميل إلى الرغبة والنزعة لممارسة سلوكيات أو تصرفات تجعل حياة الفرد ناجحة وتقوده إلى أن يكون إنساناً إيجابياً.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات كدراسة (الرقيب، 2006) التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين عمداء كليات الجامعات الأردنية الرسمية في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (الخبرة). واختلفت نتيجة هذه الدراسة الحالية مع دراسة مع نتائج دراسة (حواط، 2016) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في التفكير الإيجابي بين معلمي مدارس مدينة اللاذقية تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

III-8-إختبار ومناقشة الفرضية الثامنة:

تنص الفرضية الثامنة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في التفكير الإيجابي تعزى لمتغير التخصص (شبيبة-رياضة).
 للتحقق من نتيجة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار (ت) " T.test " والجدول (10) يوضح ذلك الفروق في التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير التخصص الوظيفي (شبيبة- رياضة)
 يتبين من الجدول أن قيمة "ت" بلغت (-0.191) بمستوى دلالة قدره (0.849) مما يدل على عدم وجود فروق في التفكير الإيجابي تبعاً للتخصص الوظيفي.
 يتبين من خلال الجدول رقم(23) أن قيمة(ت) بلغت (-0.191) وأن مستوى دلالتها هي (0.849) أكبر من 0.05 أي أن 0.849 أكبر من 0.05 وبذلك يمكن أن نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير التخصص الوظيفي (شبيبة- رياضة).
 ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التفاعل الموجود بين طبيعة المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسات الشبانية والرياضية والسياسة والثقافة التنظيمية من جهة أخرى من شأنهم أن يحققوا القدرة على التكيف لدى الموظفين كما يمكنهم أن يؤثر على نمط التفكير لديهم وبالتالي التقليل من أثر التخصص الوظيفي ، كما أن نظام التحفيز داخل هذه المؤسسات يؤثر على نمط التفكير لذلك يمكن القول أنه كلما كان نظام التحفيز مدروس قد يحقق نوع من التباين في نمط التفكير لدى الموظفين.
 اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (الرقيب، 2006) التي أكدت على عدم وجود فروق بين عمداء كليات الجامعات الأردنية الرسمية في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (التخصص)، كما اتفقت مع دراسة (العبيدي، 2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في نمط التفكير (الإيجابي- السلبي) تعزى لمتغير (التخصص)، ودراسة (Rebecca,2003) التي أظهرت عدم وجود تأثير لمتغير (التخصص) في نمط التفكير (الإيجابي والسلبي)، ودراسة (Munro,2004) حيث أظهرت عدم وجود أثر لمتغير (التخصص) في مستوى التفكير السلبي أو الإيجابي.

IV- خاتمة

بناء على ما تقدم به الباحث يمكن القول أن جودة حياة العمل عملية تتركز على تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين من خلال عمليات متكاملة ومخططة ومستمرة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات داخل المؤسسة بما يتوافق مع استراتيجيات المؤسسة وأهداف و مصالح العاملين وهي عملية تستجيب من خلالها المنظمة لحاجيات العاملين عن طريق وضع برامج أساسية تتمثل في النمط التشاركي في القيادة والإشراف و توفير البيئة الصحية

والآمنة وإتاحة الظروف المادية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين، وإعادة تصميم وإثراء الوظائف لتحقيق التكيف مع المستجدات الحديثة وتعظيم القدرات التنافسية، والاعتماد على نظام عادل للأجور والمكافئات والحوافز المادية والمعنوية. كما يجب التركيز على العلاقات الاجتماعية بين الأفراد سواء أكانوا رؤساء أم مرؤوسين، والمشاركة الفعلية للعاملين في إتخاذ القرار بمفهومها الواسع.

وفي ضوء الإطار النظري للدراسة ونتائجها ومناقشتها يقترح الباحث التوصيات التالية:
اقترح إجراء دراسات ميدانية مشابهة بالمؤسسات الشبانية والرياضية باعتبار أن جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لهما علاقة مباشرة بأداء الموظفين (العاملين).

ضرورة زيادة الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية باعتبارها مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها المنظمة.

التدريب على استخدام استراتيجيات تمكن الموظفين (العاملين) في المؤسسات الشبانية والرياضية من تجنب التفكير السلبي والتفكير الجامد والمتصلب والاعتماد على التفكير الإيجابي النابع من التفكير التأملي والتفكير الناقد من أجل فهم وإدراك المشكلات المهنية وحلها بطرق علمية سليمة.

إعداد دورات تدريبية لتنمية التفكير الإيجابي لدى الموظفين (العاملين) بالاعتماد على التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، والتقييم لغرض اكتساب الموظفين (العاملين) فن التواصل والتعامل الإيجابي واستثمار كل الطاقات الإيجابية الممكنة لديهم.

الإحالات و المراجع:

- جاد الرب سيد (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، مصر، القاهرة : دار الفكر العربي، ص.240.
- بكر، جوان إسماعيل(2013)، جودة الحياة وعلاقتها بالقبول الإلتئاء والقبول ، الطبعة الاولى، عمان : دارالحامد للنشر والتوزيع، ص.38.
- النجار يحي، الطلاع عبد الرزاق (2015) ،التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة، مجلة النجاح للأبحاث في العلوم الإنسانية ، 29 (2)، فلسطين على الخط:
https://journals.najah.edu/media/journals/full_texts/2_JFvN6Ic.pdf -
رّة: 26/03/2019).
- بحر، يوسف عبد و عطية ونصار، إيمان حسن(2013)، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي. غزة ، فلسطين: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، ص.8.
- المغربي عبيد الحميد (2004)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، 2 ، مصر :جامعة الزقازيق ، كلية التجارة .
- سليم حسن، علاء بن أحمد (2015)، التفكير الإيجابي كمتغير وسيط في العلاقة بين الشخصية والأخطاء في قيادة السيارة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية، ص.42.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003), *A conception of personality for psychology of human strengths*. In Lisa G. Aspinwall and Ursula M. Staudinger, (Ed.), Amazon kindles Psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology (2002).
- أحمد فواتيح، محمد الأمين (2017)، إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بجودة العمل. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران2، الجزائر.
- البربري، مروان حسن (2016) ، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة ، فلسطين.
- البليسي، أسامة(2012) ،جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة . رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
- الحسيني، وسام محمدى(2017)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الإلتزام التنظيمي . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

- حواط، ديماء (2016) ، التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا الوظيفي (دراسة ميدانية لدى عينة الصف في مدارس مدينة اللاذقية) مجلة جامعة تشرين للبحوث العلمية- سلسلة الأداب والعلوم الإنسانية المجلد (38) العدد (5) 2016 دمشق.
- ديوب، أيمن (2014) ، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الإتصالات . مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية .المجلد 30.(1)،195، سوريا.
- الرقب، توفيق زايد (2006) ،درجة فهم عمداء كليات الجامعات الأردنية الرسمية مفهوم التفكير الإيجابي وأثر ذلك على صناعة القرار . أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.
- الشنطي، نهاد عبد الرحمان(2016) ،واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات وعلاقته بأخلاقيات العمل . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى ، غزة، فلسطين.
- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم(2014) ،جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي . رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، فلسطين.

الملاحق

الجدول (1) : الصدق التمييزي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

| مستوي | التقنية الإحصائية | ن | المتوسط | الانحراف | قيمة | درجة | الدلالة |
|--------|-------------------|---|---------|----------|-------|------|---------|
| الحرية | الدرجات | | "م" | "ع" | ("ت) | | |
| 0.00 | | | | | | | |
| | الدرجات العليا | 8 | 167.37 | 11.72 | | | |
| دالة | الدرجات الدنيا | 8 | 116.12 | 7.52 | 10.40 | 14 | |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)

الجدول (2) : الصدق التمييزي لمقياس التفكير الايجابي

| مستوي | التقنية الإحصائية | ن | المتوسط | الانحراف | قيمة | درجة | الدلالة |
|--------|-------------------|---|---------|----------|-------|------|---------|
| الحرية | الدرجات | | "م" | "ع" | ("ت) | | |
| 0.00 | | | | | | | |
| | الدرجات العليا | 8 | 139.00 | 3.42 | | | |
| دالة | الدرجات الدنيا | 8 | 107.12 | 8.18 | 10.16 | 14 | |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)

جدول (3): يوضح العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى عينة الدراسة

| المتغيرات | معامل الارتباط "ر" | مستوى الدلالة |
|--|--------------------|---------------|
| بعد ظروف العمل والتفكير الإيجابي | 0.279 | 0.000 |
| بعد خصائص الوظيفة والتفكير الإيجابي | 0.830 | 0.000 |
| بعد الاجور والمكافئات والتفكير الإيجابي | 0.147 | 0.051 |
| بعد جماعة العمل والتفكير الإيجابي | 0.281 | 0.000 |
| بعد اسلوب الرئيس في الاشراف والتفكير الإيجابي | 0.174 | 0.021 |
| بعد المشاركة في اخذ القرارات والتفكير الإيجابي | 0.335 | 0.000 |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)

الجدول (4) : الفروق في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير

(الجنس)

| التقنية الإحصائية | ن | المتوسط | الانحراف | قيمة | مستوى |
|-------------------|-----|---------|----------|-------|-------------|
| الجنس | | "م" | "ع" | "ت" | درجة الحرية |
| ذكور | 139 | 139.46 | 22.60 | | |
| إناث | 37 | 136.75 | 14.39 | 0.888 | 14 |
| غير دالة | | | | | 0.377 |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)

جدول رقم(5) :مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة"ف" ومستوى الدلالة تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية(مربي، مربى رئيسي، مستشار، مستشار رئيسي)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوى الدلالة | القرار |
|----------------|----------------|-------------|----------------|------|---------------|---------|
| بين المجموعات | 1537.843 | 3 | 512.614 | 1.15 | 0.330 | غير دال |
| داخل المجموعات | 76621.10 | 172 | 445.472 | 1 | | |
| المجموع الكلي | 78158.94 | 175 | 958.086 | | | |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)

جدول(6): الفروق في آراء الموظفين حول جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير (عدد سنوات الخدمة)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوى الدلالة | القرار |
|----------------|----------------|-------------|----------------|------|---------------|---------|
| بين المجموعات | 205.744 | 2 | 102.872 | 0.45 | 0.633 | غير دال |
| داخل المجموعات | 38858.43 | 173 | 224.615 | 8 | | |
| المجموع الكلي | 39064.18 | 175 | 327.487 | | | |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)

الجدول (7) : الفروق في جودة حياة العمل تبعاً لمتغير منطقة

العمل

| مستوى | درجة | قيمة | الانحراف | المتوسط | ن | التقنية الإحصائية |
|----------|--------|-------|----------|---------|-----|-------------------|
| الدلالة | الحرية | ("ت) | "ع" | "م" | | المنطقة |
| 0.667 | | | 21.84 | 139.32 | 126 | الحضر |
| غير دالة | 174 | 0.431 | 19.38 | 137.80 | 50 | الريف |

المصدر : بن جلول نبيل (2019)

الجدول (8) : الفروق في التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير

(الجنس)

| مستوى | درجة | قيمة | الانحراف | المتوسط "م" | ن | التقنية الإحصائية |
|----------|--------|-------|----------|-------------|-----|-------------------|
| الدلالة | الحرية | ("ت) | "ع" | | | الجنس |
| 0.664 | | | 15.36 | 118.9353 | 139 | ذكور |
| غير دالة | 174 | 0.435 | 13.39 | 117.7297 | 37 | إناث |

المصدر : بن جلول نبيل (2019)

جدول(9): الفروق في التفكير الإيجابي تبعا لمتغير (عدد سنوات الخدمة)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوى الدلالة | القرار |
|----------------|----------------|-------------|----------------|------|---------------|---------|
| بين المجموعات | 926.866 | 2 | 463.433 | 1.03 | 0.356 | غير دال |
| داخل المجموعات | 77232.0.8 | 173 | 446.428 | 8 | | |
| المجموع الكلي | 78158.94 | 175 | 909.861 | | | |
| | 3 | | | | | |
| | 9 | | | | | |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)

الجدول (10): يوضح ذلك الفروق في التفكير الإيجابي تبعا لمتغير التخصص الوظيفي (شبيبة- رياضة)

| التقنية الإحصائية | ن | المتوسط "م" | الانحراف | قيمة | مستوى الدلالة |
|-------------------|-----|-------------|----------|--------|---------------|
| التخصص الوظيفي | | | "ع" | "ت" | 0.849 |
| شبيبة | 65 | 118.4000 | 31.04 | | |
| رياضة | 111 | 118.8468 | 16.00 | -0.191 | 174 |
| | | | | | غير دالة |

المصدر: بن جلول نبيل (2019)



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siats.co.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث المتخصصة

العدد 2، المجلد 5، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

تسميات المدن و أهميتها التاريخية والطوبونيمية: مدن البصرة وأقضيتها أنموذجاً

City designations, historical significance and Topophilia: Basra cities and districts as a model

م.م بنان فاخر يوسف العيادة

bnan_love22@yahoo.com

جامعة البصرة- مركز دراسات البصرة والخليج العربي- قسم الدراسات التاريخية

العراق

1440 هـ - 2019م



ARTICLE INFO

Article history:

Received 20/01/2019

Received in revised form
25/01/2019

Accepted 21/3/2019

Available online 15/4/2019

Keywords: Historical cities,
naming reasons, linguistic
meaning, status, judiciary and
district

Abstract

Basra is one of the most prestigious Islamic cities in its reality and its cultural heritage was a school of science schools and from its theories all this poured its effect on it which made it a station for the attention of many leaders who broke the rivers to revive its regions and established many regions became names on their name and also became a yard of political and military conflicts, which left the well-being of a prominent person in those conflicts and became the name of the city on the name of the welfare owner who later disappeared its true meaning and here it is necessary to study the historical names of Basra and the reasons for naming them which still retain the same names for the time being and the regions have not been mentioned Whose names have changed or that have recently been renamed.

Keywords: Historical cities, naming reasons, linguistic meaning, status, judiciary and district

ملخص

البصرة من المدن الاسلامية المرموقة في واقعها وارثها الحضاري كانت مدرسة من مدارس العلم ومنهل من مناهله كل ذلك صب اثره عليها مما جعلها محطة للأنظار للعديد من القادة الذين قاموا بشق الأنهر من اجل احياء مناطقها واسسوا مناطق عديدة اصبحت مسمياتها على اسمائهم وصارت ايضا ساحة للصراعات السياسية والعسكرية مما خلف رفاة شخص بارز في تلك الصراعات واصبح اسم المدينة على اسم صاحب الرفاة التي لاحقا اختفى معناها الحقيقي وهنا لابد من دراسة الاسماء التاريخية للبصرة وبيان سبب تسميتها والتي مازالت تحتفظ بنفس اسماءها الى الوقت الراهن وقد ولم يتم ذكر المناطق التي تغيرت اسماءها او التي تم تسميتها حديثا

الكلمات الافتتاحية : المدن التاريخية ، اسباب التسمية ، المعنى اللغوي ، المركز ، القضاء والناحية

المقدمة

البصرة هي احدى المدن العراقية التي لها تأثير مباشر من قبل التمهير ايام الخليفة عمر بن الخطاب (Ψ) الى عصرنا الحالي في كل مدن العالم هناك مناطق تاريخية وهناك لبعضها اسماء تاريخية لبعضها نسبة الى مؤسسيها وهناك سميت بأسماء جثث قاطنيها أو أنها العديد من المناطق والمدن والقرى، وقد تغيرت اسماءها عبر العصور وللأهمية التاريخية لتلك المدن لا بد من اعطاء صورة كاملة عن تأسيسها، وعن المصدر الحقيقي لتلك الاسماء، واسم البصرة بحد ذاته اسم تاريخي اختلفت الاراء في معناه واغلبها تغيرت اسمائها الا القلة القليلة واخرى اندثرت واقامت على اعقابها اخريات وهناك من حمل مسميات مدن اخرى فالعديد من يجهل معرفتها على ارض الواقع اين كانت بالضبط تمحض عنها مناطق حملت اسمائها تيمنا بحضارتها كما هو حال الابله أذ لم يتم تحديد موقعها لكن هناك مدينة بالبصرة اطلقت عليها التسمية نفسها كل هذا له صدى واسع من الناحية التاريخية، وكان من المفروض الحفاظ على الطرز التاريخية ليس بالاسم فقط وانما بالجانب العمراني معطيه الصورة الحقيقية لما له اثر في الجانب الثقافي بفرعيه التراثي والسياحي ورسم المعالم الاثرية وصبغ الالوان التراثية مما يجعل تلك المدن تتزين بجمالها التاريخي ليس فقط بالاسم وانما بما هو مفروض على ارض الواقع لكي تبقى محافظة على موروثها التاريخي، هذه ليست وليدة عصر معين وانما وليدة لعصور متفرقة ومتباعدة بعضها من وجد في التاريخ القديم وبعضها اسس ايام الخلافة الراشدة ومنها ايام الدولة الاموية واخريات اسست ايام الدولة العباسية إذ كان ما له ادوار في جوانب متعددة منها ما شهد أحداثاً سياسية أو وقائع فكرية وايضا ادوارا اقتصادية، كل ذلك خلف مكسبا اريثيا اثريا اضاء تاريخها بوهج ملون من الجمال المعرفي لأقوام وامم سبقتنا أمتده صداها الى انحاء مختلفة ملقياً في عقبها ما حملته في سرها المكنون من اسباب تأسيسها واسباب تسميتها أن التبلور والتغير في المسميات مرجعه الزمن ربما بسبب الاندثار الطبيعي او السياسي او الديموغرافي أصبحت الاسماء مجرد تسميات تطلق وشائعه ومتداولة تتناثره الاجيال بمرور الزمن من جيل الى اخر متناسين السبب الحقيقي وراء تلك التسمية .

المشكلة : اختفاء العديد منها واكتسبت اخرى اسماءها مما منع تحديد موقعها مع غياب المعنى والسبب الحقيقي وراء تلك التسمية

الاهداف: معرفة العمر التاريخي لبعضها من خلال اكتسابها اسماء مؤسسيها وحقبهم التاريخية

المنهج: يتناول دراسة اشبه بالتقسيم الاداري الحديث وذلك بسبب وجود مفارقات في المدن فقد جمع البحث بين تاريخين جزء ضئيل منه من التاريخ الحديث والجزء الاكبر التاريخ الاسلامي فقد قسم الى قسمين الاول يتناول مركز البصرة والآخر يتناول اقصيتها ونواحيها

النتائج: توضيح فترات نشوء تلك المناطق التاريخية ولما لها من دور فعال في الحقب السابقة سواء في صدر الاسلام ام قبله او بعده

سبب اختيار الموضوع للمعرفة التاريخية واعطاء الصورة فقط حصل التباس عند الكثيرين عن اسباب تسمية تلك المدن وتناول البحث المدن التي بقيت محافظة على تسميتها التاريخية الى وقتنا الراهن واعطاء ومعرفة اسباب التسمية الحالية للمدينة بعيدة عن التسميات الاخرى ان وجدت ، وتكمن الصعوبة في البحث في الاختلاط بين المدن التي بقيت محافظة على تسميتها وبين المدن التي اطلق عليها تسميات تاريخية في العصر الحديث البحث تناول مع ندرة المصادر التاريخية وقتلتها في هذا الجانب اشبه التقسيم الحديث كالقضاء والمناطق التابعة له لجعلها اقرب الى الواقع واعطائها صورة ابسط من السرد التاريخي ، وهناك العديد من المصادر تم استخدامها ما بين المصادر والمراجع اغلبها كتب البلدانيات والمعاجم اللغوية وبعض مصادر التاريخية الحديثة...والله ولي التوفيق

المبحث الاول: المناطق التاريخية وسط البصرة

1- البصرة: من المدن التاريخية التي اختلف في تاريخ تمصيرها وفي اسباب التسمية وفي تنوع اسمائها لكن كل ما يهم هنا هو اسباب تسميتها بأسم البصرة والفترة التي تعود اليها تلك التسمية قبل التعرّيج على اسباب التسمية ومعناها لا بد من معرفة كل من :

أ- التسمية : وعلى غرار البحوث السابقة فقد كان معنى وسبب التسمية يسبق الموقع الجغرافي لكن صلب الموضوع يحتم ذكر الموقع قبل التسمية لان قلب الموضوع يتحدث عن تسميات المدن بالتحديد لذا فقد ارتأى ان تكون التسمية سواء أكانت لغوية ام تاريخية تتلو الموقع (...). ان اسم البصرة مبعثرة بين اراء عدة فمنهم من يقول انه عبارة عن الحجارة الرخوة فيها بياض⁽¹⁾ ولكن هناك من له رأي مغاير مستندا على كلام العرب على أنها الارض الغليظة الصلبة وينقل كل من الانباري والزبيدي عن قطرب ذكر فيها

(1) محمد بن ابي بكر بن عبد القادر الجواهري ،الصحاح في اللغة ، تحقيق :احمد عبد الغفار العطار :591/2، دار العلم للملايين ،لبنان، الطبعة الرابعة ،1999م

ان البصرة تقع تحت معنى الارض الغليظة التي فيها حجارة بيض تقلع أو تقطع حوافر الدواب⁽²⁾ وهذا ما وصفه ذو الرمة لابل الخيل التي تشرب الماء من ارض البصرة في أحد أبياته الشعرية قائلاً :

تداعين باسم الشيب من مثلم ... جوانبه من بصرة وسلام⁽³⁾

ايضا جاءت بمعنى الارض الطيبة الحمراء⁽⁴⁾ وهناك من ذكر بانها الحجارة السوداء⁽⁵⁾

هناك من يرى ان اصل تسمية البصرة هو فقد جاءت بمعنى الطين العلك الجيد الذي فيه حصى أي الارض التي حجارتها حص⁽⁶⁾ ورأي اخر ذكر انها الحجارة المائلة الى البياض⁽⁷⁾

ذكر ناجي المختلفة في تفسيرها لكنها مجتمعه على انها كلمة معربة ماهي الا عبارة عن كلمتين هما (بس راه) أي بمعنى مفترق الطرق او ملتقى الطرق لكن هذا الرأي لم يجد قبولا بين المؤرخين ولاسيما خلال مرحلة تأسيس المدينة لان التأسيس لم يتم على اعتبارات اقتصادية فقط كونها واقعه على طرق المواصلات والقوافل التجارية انما يعود الى اعتبارات عسكرية، فقد كانت مخيماً عسكرياً للجيوش العربية الفاتحة ولوقوع شط العرب فيها فإن هذا يعطي أولوية للمعنى القائل أنها تربة طينية حمراء وكلما ابتعدنا غرباً باتجاه البادية أصبحت الارض حجرية جصية أما في المصادر الغربية فقد اتخذت كلمة البصرة الواناً مختلفة ذات اشكال ودلالات عديدة ك(بوزرا ،بوصار ،باصورا، بأبصار)⁽⁸⁾

لسركيس رأي مغاير إذ يرجع اصل الكلمة الى اللغة الارامية اشتقاقاً من (بصريا) مجزؤة الى جزئين الاول (بصريا) بمعنى البصري اما ماتبقى من الكلمة (ثا) جاء بمعنى محل الاكواخ فيصبح اكواخ البصرة وكان قد نقل عن لسترنج الذي

(2) محمد بن القاسم، الزاهر في معاني كلمات الناس ، تحقيق: د. حاتم صالح الضامن: 113/2، دار الشؤون الثقافية العامة ،بغداد، الطبعة الثانية، 1987 م؛ محمد مرتضى الحسيني الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: علي هلاي، 49/3، الكويت، الطبعة الثانية، 1987م.

(3) ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم الافريقي ابن منظور، لسان العرب 67/4، دار صادر، بيروت، بدون سنة طبع.

(4) المحمص، ابو الحسن علي بن اسماعيل النحوي اللغوي الاندلسي ابن سيده، تحقيق: خليل ابراهيم جفال ، 80/3، دار احياء التراث العربي ،بيروت ، الطبعة الاولى، 1996م

(5) كي لسترنج، بلدان الخلافة الشرقية، ترجمة: بشير فرنسيس وكوركيس عواد ، 49، مؤسسة الرسالة، الطبعة الثانية، 1985م

(6) ابن منظور، المصدر السابق: 67/4

(7) محمد بن احمد بن الازهري، تهذيب اللغة ، تحقيق: محمد عوض مرعب: 202/4، دار احياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الاولى، 2001م

(8) عبد الجبار ناجي، دراسات في تاريخ المدن العربية الاسلامية: 154، بيروت، الطبعة الثانية.

بدوره نقل عن لاتن ستراتيون قائلًا (فأما انهار البصرة وصفة البطيحة ،القطر هو زقاق قصب ثابت ،وبعدده هور الهور :هو الماء الكثير ليس فيه قصب ،واسم هذا الهور (بحص) وبعدده زقاق قصب ،ثم الهور الثاني واسمه (بكعمي) وبعدده زقاق قصب ثم الهور الرابع واسمه (الحمدية) وفيه منارة حسان ويصب الى دجلة العوراء) وفي النهاية ذكر (ليس من العجب ان تكون كلمة بصرة آرامية)⁽⁹⁾ اسمها المقريري بالبصرة⁽¹⁰⁾ ورجح ياقوت بأن البصرة الصغرى تطلق على الخريبة ⁽¹¹⁾

ب- الموقع الجغرافي: ذكر ياقوت الحموي في معجمه أنها الاقليم الثالث وقد وصف لنا مساحتها ان طول البصرة) وصل الى اربع وسبعون درجة اما بالنسبة الى عرضها فهو احدى وثلاثون درجة⁽¹²⁾ بالنسبة الى حدودها من الشمال وقعوا نهر الفرات ومن الجنوب خليج البصرة ومن الشرق ايران ومن الغرب البادية المتصلة بنجد فطولها من الفاو جنوبا الى القرنة شماله وبالنظر لمنظرها العام فهي ارض خصبة خالية من الجبال والغابات تربتها صبخاء يكسوها الملح⁽¹³⁾

المبحث الثاني: المناطق التاريخية في البصرة:

من المناطق التاريخية في البصرة الواقعة في مركزها التي مازالت قائمة الى الان واسماؤها التاريخية مازالت تحتفظ بها :

⁽⁹⁾ يعقوب سرکيس، مباحث عراقية في الجغرافية والتاريخ والآثار وخطط بغداد، القسم الثالث، جمع فهرسه وعلق عليه: معن حمدان، 117/3-118، دار الرشيد، 1981م

⁽¹⁰⁾ تقي الدين احمد بن علي بن عبد القادر بن محمد الحسيني المقريري، امتاع الاسماع بما للرسول من الاحوال والاموال والحفدة والمتاع ، تحقيق: محمد عبد الحميد النميسي ، 332/12، بيروت ،لبنان ،الطبعة الاولى، 1999م

⁽¹¹⁾ المصدر السابق: 363/2

⁽¹²⁾ شهاب الدين ابي عبد الله ياقوت الرومي الحموي، معجم البلدان،: 308/1، دار صادر ،بيروت ،الطبعة الثانية ،1995م

⁽¹³⁾ محمد ابن العلامة خليفة بن حمد بن موسى النهدي، البصرة التحفة النهديانية في تاريخ الجزيرة العربية: 3، مركز دراسات الخليج العربي ،جامعة البصرة ،الطبعة الثانية، 1980م

1- العشار : هذه المنطقة من المناطق التاريخية التي مازالت محافظة على اسمها الحقيقي وهذا ما اشار اليه القزويني قائلاً : ان غربي الابله عبارة عن خراب لكنه وصف مشهد العشار بأنه يطل على دجلة ويتخللها البساتين وتعلوها القصور في الوسط مع جريان المياه في تلك القصور والدور وكان يرى الناس أنذاك الدعاء مستجاب في هذا الموضوع⁽¹⁴⁾ وهناك من يرى نسبة اسم المسجد الذي فيه مشهد الامام علي بن ابي طالب (U) وهناك مسجد يلي نهر الابله ورد عنه حديث رسول الله محمد (ﷺ) « إِنَّ اللَّهَ يَبْعَثُ مِنْ مَسْجِدِ الْعَشَّارِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ شُهَدَاءَ لَا يَقُومُ مَعَ شُهَدَاءِ بَدْرٍ غَيْرُهُمْ ».⁽¹⁵⁾ للأهمية الاقتصادية للبصرة فقد شقت العديد من الانهر ومن ضمنها نهر العشار الذي يبدء مصبه من شط العرب ومنتهاه غرب البصرة واصل تلك الكلمة العشر أي الاموال الواردة من البصرة⁽¹⁶⁾

2- المعقل :مدينة تاريخية ترجع الى العصر الراشدي نسبت الى معقل بن يسار⁽¹⁷⁾ الذي شق نهر سمي بأسمه وقد اختلف في تحديد الفترة الزمنية لحفر ذلك النهر فمنهم من ذكر ان من اوكل المهمة بحفر النهر هو ابي موسى الاشعري⁽¹⁸⁾ الذي تولى البصرة ايام الخلفية عمر بن الخطاب⁽¹⁹⁾ لكن هناك رأي مغاير في ذلك فقد ذكر انه تم حفر النهر خلال تولي ابن زياد البصرة⁽²⁰⁾

(14) زكريا بن محمد بن محمود القزويني، آثار البلاد واخبار العباد ،:287، دار صادر ،بيروت .

(15) سليمان بن الاشعث بن شداد بن عمرو الازدي السجستاني ابي داود، سنن ابي داود،:190/4، دار الكتاب العربي ،بيروت

(16) عبد القادر باش اعيان ، موسوعة تاريخ البصرة ،:241/1، شركة التامس للطباعة والنشر ،بغداد.

(17) معقل بن يسار: بن عبد الله بن معمر بن حراق المزني يكنى أبا عبد الله. وقيل: أبا يسار وقيل: يكنى أبا علي سكن البصرة وابتنى بها داراً شهد بيعه الحديدية وتوفي بالبصرة آخر خلافة معاوية وقد قيل: إنه توفي في أيام يزيد بن معاوية (يوسف عبد الله محمد عبد البر ،الاستيعاب في معرفة الأصحاب ،تحقيق : محمد علي الجاوي ،:1432، دار الجيل ، بيروت ،الطبعة الاولى،1992)

(18) أبو موسى الأشعري عبد الله بن قيس بن حضار. هو أبو موسى الأشعري اليماني، صاحب رسول الله قدم عليه مسلماً مع أصحاب السفينتين من الحبشة، توفي سنة أربع وأربعين (صلاح الدين خليل بن ابيك الصفدي ،الوافي بالوفيات ، تحقيق :احمد الارناوط واخرون : 220/17 ، دار احياء التراث العربي ،بيروت، الطبعة الاولى ،2000م.)

(19) ياقوت الحموي ،المصدر السابق :258/4

(20) محمد بن محمد بن عبد الله بن عبد المنعم بن عبد النور الحميري ، الروض المعطار في خبر الاقطار ، تحقيق: احسان عباس ،:583 ،مؤسسة ناصر للثقافة ،بيروت ،الطبعة الثانية، 1980م

3- الابلّة : الابلّة جاءت بمعنى (الفِدْرَةُ من التَّمْرِ، ومنه اشتُقَّ اسْمُ الأُبُلَّةِ بالبَصْرَةِ)⁽²¹⁾، أما الانباري فقد ذكر ان سبب معنى التسمية الجلة من التمر⁽²²⁾ اهم مدينة تاريخية في البصرة خلال العصور التاريخية على الاطلاق المنطقة الحالية هي ليست الابلّة التاريخية فهي لم يحدد موقعها الحقيقي الى وقتنا الراهن وقد ذكرت الابلّة العديد من كتب البلدانيات من ضمنها ياقوت الحموي واصفا الابلّة موقعها على شاطئ دجلة البصرة العظمى عند زاوية الخليج الذي يخترق البصرة، وان تاريخ الابلّة اقدم من البصرة فقد يرجع عهدها الى ايام كسرى الذي اتخذها مسالح له⁽²³⁾.

4- الموفقية : نسبت الى الموفق العباسي⁽²⁴⁾، الذي ارسله أخوه المعتمد العباسي⁽²⁵⁾، الى البصرة للقضاء على ثورة الزنج فبنى الموفق مدينة وسماها ب(الموفقية) نسبت اليه حدود سنة 267هـ⁽²⁶⁾.

5- الدير : كان يطلق عليها دير الدهدار وسبب التسمية يعود الى وجود دير قسّم أزلّي كثير الرهبان معظم عند النصارى تم انشاؤه قبل الاسلام وإليها ينسب نهر الدير⁽²⁷⁾

المبحث الثالث: اقضية وقرى البصرة

أولاً: الزبير: الاصل اللغوي لكلمة الزبير (الازير) أي الضخم، وكبش زبير أي الضخم المكتنز⁽²⁸⁾

(21) اسماعيل بن عباد، المحيط في اللغة، تحقيق: محمد حسن ال ياسين:316/10، عالم الكتب، الطبعة الاولى، 1994م

(22) المصدر السابق: 86/2

(23) ياقوت الحموي، المصدر السابق: 1/ 43

(24) محمد بن جعفر المتوكل على الله بن محمد المعتصم بالله، يكنى أبا أحمد، ولقبه الموفق بالله. كان أخوه المعتمد قد عقد له ولاية العهد بعد ابنه جعفر، فمات الموفق قبل موت المعتمد بسنة وأشهر توفي سنة ثمان وسبعين ومئتين، على شاطئ دجلة، ودفن في الرصافة ليلاً (تاريخ مدينة دمشق، علي بن بالحسن ابن هبة الله بن عبد الله الشافعي ابن عساكر، تحقيق: محب الدين ابي سعيد بن عمر : 218/52-222، دار الفكر، الطبعة الاولى، 1995)

(25) المعتمد على الله خليفة عباسي، أبو العباس، وقيل: أبو جعفر، أحمد بن المتوكل على الله جعفر بن المعتصم أبي إسحاق بن الرشيد، الهاشمي العباس ولد سنة 229هـ وتوفي سنة 279هـ (شمس الدين محمد بن احمد بن عثمان بن قايماز الذهبي، سير اعلام النبلاء، تحقيق: احسان عبد المنان : 272، بيت الافكار الدولية، السعودية ؛ خير الدين الزركلي، الاعلام قاموس التراجم لأشهر الرجال والنساء من العرب والمستعربين والمستشرقين: 106/1، دار العلم للملايين، بيروت، الطبعة الاولى، 2002م)

(26) محمد بن جرير الطبري أبو جعفر، تاريخ الطبري: 518/5، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الاولى، 1407هـ؛ د. صالح احمد العلي، خطط البصرة ومنطقتها دراسة في الاحوال العمرانية والمالية في العهود الاسلامية الاولى: 219-220، مطبعة المجمع العلمي العراق، 1986،

(27) ياقوت الحموي، المصدر السابق: 268/2

(28) ابو عبد الرحمن الخليل بن احمد الفراهيدي، العين، تحقيق: د. مهدي المخزومي واخرون : 86/2، ايران الطبعة الثانية، 1409هـ

ذكر بعض المفسرين ان الزبير هو الجبل الذي كلم الله نبيه موسى⁽²⁹⁾ (U)

سابقا كان يسمى وادي السباع⁽³⁰⁾ فقد ذكرت العديد من المصادر ان مقتل وقبر الزبير بن العوام كان في وادي السباع⁽³¹⁾ اما سبب تسميته بوادي السباع فهي جمع سبع نسبة الى اسماء بنت عمران بن الحاف ابن قضاة اما الكلبي فذكر انها كانت اسماء بنت دريم بن القين بن أهود ابن بھراء كانت تنزله يقال لها ام الاسبع لان اولادها هم (أسد، كلب، ذئب، دب، فهد، سرحان) وأقبل عليها وائل بن قاسط لما نظر الى المرأة التي كانت ذات جمال طمع بها لكنها فطنت به فقالت له (لو هممت لأتاك أسبعي) رد عليها قائلا (ما أرى حولك أسبعا) نادى على بنيتها الذين تجمعوا حولها من كل ناحية فتفاجأ بذلك فرد قائلا (والله ما هذا الا وادي السباع) الذي اطلق عليه هذه التسمية⁽³²⁾ التي أصبحت اسمه لاحقا بتعرف بمدينة الزبير، هو من أهم اقصية البصرة وموقعه غربي البصرة الحالية بمسافة (7) ميل وقد كان في السابق يقع في وادي النساء الذي جاءت منطلق تسمية وادي النساء انهن كن يسرن الى هذا الوادي لتجميع الكمأة⁽³³⁾

ومن النواحي التاريخية المشهورة في الزبير:

1- المرید: المرید في كلام العرب يدل على محبس الابل والغنم⁽³⁴⁾ وهي عبارة عن الخشبة او العصا توضع في باب

الحظيرة تعترض صدور الابل فتمنعها من الخروج⁽³⁵⁾ وكان هناك سوق للابل في البصرة⁽³⁶⁾

(29) محمد بن موسى الخازمي، الاماكن او ما أتفق لفظه وافترق مسماه من الامكنة، تحقيق: محمد بن حمد الجاسر: 65، دار اليمامة، المملكة العربية السعودية، 1415هـ.

(30) النبهاني، المصدر السابق: 113

(31) ابي حاتم محمد بن احمد بن حبان، مشاهير علماء الامصار، تحقيق: مجدي بن منصور: 13، دار الكتب العلمية، لبنان، الطبعة الاولى، 1995م

(32) عبد الله بن عبد العزيز البكري، معجم ما استعجم من اسماء البلاد والمواضع، تحقيق: مصطفى السقا: 715/3-716، عالم الكتب، بيروت.

(33) النبهاني، المصدر السابق: 113

(34) الانباري، المصدر السابق: 2/295

(35) ابو الحسين احمد بن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون: 476/2، دار الفكر، 1979 م

(36) الانباري، المصدر السابق: 2/295

سفوان: سبب التسمية بسفوان فيقصد به من سفت الريح التراب⁽³⁷⁾ وهو ماء بين ديار بني شيبان وديار بني مازن على أربعة أميال من البصرة ، التقت عليه القبيلتان فتنازعتا فيه، فاقتتلوا قتالاً شديداً، فظهرت بنو تميم وشلوا بني شيبان، وفي ذلك قال الشاعر: رويداً بني شيبان بعض وعيدكم ... تلاقوا غداً خيلي على سفوان⁽³⁸⁾

2- الشعبية : تنسب الى شعيب بن زياد الواسطي فقد اوردها البلاذري على انها احد ضياع البصرة برواية قائلاً (كان أهل الشعبية من الفرات جعلوها لعلى بن أمير المؤمنين الرشيد في خلافه الرشيد، على أن يكونوا مزارعين له فيها، ويخفف مقاسمتهم. فتكلم فيها فجعلت عشرية من الصدقة، وقاسم أهلها على ما رضوا به، وقام له بأمرها شعيب بن زياد الواسطي⁽³⁹⁾ الذي لبعض ولده دار بواسط على دجلة، فنسبت إليه)⁽⁴⁰⁾

ثالثاً: ابو الخصيب: (الخِصْبُ، بالكسر: نقيض الجُدْبِ. يقال بلدٌ خِصْبٌ وبلدٌ أخِصَابٌ، فيكون الواحد يراد به الجمع، كأنهم جعلوه أجزاءً. وقد أخِصَبَتِ الأرضُ، ومكانٌ مَخِصِبٌ وَخِصِيبٌ. وأخِصَبَ القومُ أي صاروا إلى الخِصِيبِ وأخِصَبَ القوم، وهو ما حولهم. وفلانٌ خِصِيب الجَنَاب، أي خِصِيب الناحية. والخِصَابُ: النخل الكثير الحمل، الواحدة خِصْبَةٌ بالفتح. وقال الأعشى:

كأنَّ على أنسائها عِدْقَ خِصْبَةٍ ... تَدَلِّي من الكافورِ غَيْرَ مَكَمِّمٍ⁽⁴¹⁾

ابو الخصيب عبارة عن قصبة تبعد مسافة (3) ساعات في الزوارق بالبصرة وتمتد الى نهر ابي فلوس وقصبة ابي الخصيب لم تكن مجتمعاً بل منقسمة الى (7-8) محلات كبار متفجرة فيها الانهار وتخللها البساتين⁽⁴²⁾ هذه المنطقة تعود الى العصر العباسي ايام ابي جعفر المنصور عندما اقطعها الى حاجبه مرزوق الخصيب⁽⁴³⁾ والذي حفر نهر أطلق عليه

(37) ياقوت الحموي، المصدر السابق: 457/2

(38) الحميري، المصدر السابق: 327

(39) شعيب بن زياد الواسطي: لم اعثر له على ترجمة

(40) احمد بن يحيى بن جابر البلاذري، فتوح البلدان: 456/2، مطبعة لجنة البيان العربي، 1379هـ؛ العلي، المصدر السابق: 214

(41) الجواهري، المصدر السابق: 120-121

(42) النبهاني، المصدر السابق: 133

(43) مرزوق الخصيب: لم اعثر له على ترجمة

الخصيب⁽⁴⁴⁾ وقد حفره سنة 140هـ والمقدسي ذكر ابا الخصيب في ضمن مجموعة من مدن البصرة الذين ذكرهم في باب اختصرناه للفقهاء⁽⁴⁵⁾

احتوى ابي الخصيب العديد من القرى التي مازالت تحتفظ بأسمها التاريخية الى وقتنا الحاضر منها :

1- ابو مغيرة :يرجح ان سبب التسمية يرجع الى المغيرة بن شعبة⁽⁴⁶⁾الذي عينه الخليفة عمر بن الخطاب (ψ) والياً على البصرة وقد حفر نهر سمي بأسمه⁽⁴⁷⁾

وقد اورد الطبري النهر عند قتال الموفق للزنج قائلاً (وفي عشي يوم الجمعة تقدم إلى أبي العباس وقواد غلمانته ومواليه بالنهوض إلى مواضع سماها لهم فأمر أبا العباس بالقصد في أصحابه إلى الموضع المعروف بعسكر ريجان وهو بين النهر المعروف السفياي والموضع الذي لجأ إليه وأن يكون سلوكه بجيشه في النهر المعروف بنهر المغيرة حتى يخرج بهم في معترض نهر أبي الخصيب)⁽⁴⁸⁾

2- البلجانية: اعتقد أن ابليس بعد ان غضب عليه رب الجلالة أمره بالهبوط الى الارض فهبط بأرض البلجان وقع بنهر البلجان وعلى هذا الاساس سمي سكان هذه المنطقة (أبالسة البصرة)⁽⁴⁹⁾ قرية كبيرة بين البصرة وعبادان ورد اسمها ب(بلجان)⁽⁵⁰⁾

⁽⁴⁴⁾ ياقوت الحموي، المصدر السابق: 315/5

⁽⁴⁵⁾ شمس الدين ابي عبد الله محمد بن احمد المقدسي، احسن التقاسيم في معرفة الاقاليم: 53، مطبعة مدبولي، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1991م

⁽⁴⁶⁾ المغيرة بن شعبة بن أبي عامر بن مسعود الثقفي، أبو عبد الله: أحد دهاة العرب وقادتهم وولاتهم. يقال له (مغيرة الرأي). ولد في الطائف وبرحها في الجاهلية مع جماعة من بني مالك فدخل الاسكندرية وافدا على المقوقس، وعاد إلى الحجاز. فلما ظهر الاسلام تردد في قبوله إلى أن كانت سنة 5 هـ، فأسلم. وشهد الحديبية واليمامة وفتح الشام. وذهبت عينه باليرموك. وشهد القادسية وثمانون وهمدان وغيرها، توفي سنة 50 هـ وهو أول من وضع ديوان البصرة، وأول من سلم عليه بالأمر في الاسلام (الذهبي، المصدر السابق: 6217؛ الزركلي، المصدر السابق: 227/ 7)

⁽⁴⁷⁾ باش اعيان، المصدر السابق: 214

⁽⁴⁸⁾ الطبري، المصدر السابق: 584/5؛ العلي، المصدر السابق: 173

⁽⁴⁹⁾ باش اعيان، المصدر السابق: 220

⁽⁵⁰⁾ ياقوت الحموي، المصدر السابق: 347/1

3-المطوعة: سميت بهذا الاسم نسبة الى امرأة كانت تعلم القرآن الكريم والفقهاء نسبة اليها هذه القرية(51) وهي

ناحية من نواحي البصرة(52)

رابعاً: الفاو : سبب التسمية يعود الى لما كانت منطقة غير أهله بالسكان وان سفينة الفاو من سفن الديلم اصابتها ريح عند نهر المهلبان الذي ترجع تسميته بهذا الاسم نسبة الى بني المهلب بن صفرة اصاب السفينة الغرق وبسبب ذلك اطلق الاعراب على النهر بالفاو حتى اصبحت المقاطعة بالكامل تسمى بالفاو(53) اما موقعها فأنها بلدة واقعة في عرض (30) درجة شمالاً في نهاية شط العرب قرب مصب خليج البصرة(54)

النتائج:

ومما سبق نخلص ان المكانة الجغرافية والتاريخية مكنت مدينة البصرة من ان تكون احد اهم المدن العراقية منذ تأسيسها فهي مهوى لافئدة العلماء والطلبة، ومركز لحركات المعارضة السياسية مما جعلها محلّ إهتمام الكتاب والجغرافيين والمؤرخين وغيرهم.. وهذه المكانة تجعلنا في الوقت الحاضر من المهتمين بها ومحاولاً منها لارجاعها الى مجدها التليد من خلال قراءة تاريخية وأثرية وطبوغرافية لتحليل أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية للخروج بها من حالتها الراهنة نحو مدينة وحاضرة سياحية وعلمية تكون مقصد الناس من كل فج عميق.

(51) باش اعيان، المصدر السابق: 221/1

(52) ياقوت الحموي، المصدر السابق: 123/4

(53) النبهاني، المصدر السابق: 143؛ البصرة في الفترة المظلمة، حامد البازي: 39، دار الفيحاء، لبنان، 2017م

(54) النبهاني، المصدر السابق: 142

الفهارس

أولاً: المصادر

- 1- الازهري: محمد بن احمد، تهذيب اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار القومية العربية للطباعة، مصر، 1964م
- 2- الانباري: محمد بن القاسم، الزاهر في معاني كلمات الناس تحقيق: د. حامد صالح الضامن، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، الطبعة الثانية، 1987م
- 3- البكري: عبد الله بن عبد العزيز، معجم ما استعجم من اسماء البلاد والمواضع، تحقيق: مصطفى السقا، عالم الكتب، بيروت.
- 4- البلاذري: احمد بن يحيى بن جابر، فتوح البلدان، مطبعة لجنة البيان العربي، 1379هـ
- 5- الجواهري: محمد بن ابي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، دار العلم للملايين، لبنان، الطبعة الرابعة، 1999م
- 6- الحازمي: محمد بن موسى، الاماكن او ما أتفق لفظه وافترق مسماه من الامكنة، تحقيق: محمد بن حمد الجاسر، دار اليمامة، المملكة العربية السعودية، 1415هـ
- 7- بن حبان: ابي حاتم محمد بن احمد، مشاهير علماء الامصار، تحقيق: مجدي بن منصور، دار الكتب العلمية، لبنان، الطبعة الاولى، 1995م
- 8- الحميري: محمد بن محمد بن عبد الله بن عبد المنعم بن عبد النور، الروض المعطار في خبر الاقطار، تحقيق: احسان عباس، مؤسسة ناصر للثقافة، بيروت، الطبعة الثانية، 1980م
- 9- ابي داود: سليمان بن الاشعث بن شداد بن عمرو الازدي السجستاني، سنن ابي داود، دار الكتاب العربي، بيروت.
- 10- الذهبي: شمس الدين محمد بن احمد بن عثمان بن قايماز، سير اعلام النبلاء، تحقيق: احسان عبد المنان، بيت الافكار الدولية، السعودية.

- 11- ابن سيده: ابو الحسن علي بن اسماعيل النحوي اللغوي الاندلسي، المخصص، تحقيق: خليل ابراهيم جفال ، دار احياء التراث العربي، بيروت ، الطبعة الاولى، 1996م
- 12- الصفدي: صلاح الدين خليل بن ابيك، الوافي بالوفيات ، تحقيق: احمد الارناوط واخرون ، دار احياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الاولى، 2000م.
- 13- الطبري: محمد بن جرير أبو جعفر، تاريخ الطبري ، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الاولى، 1407هـ
- 14- بن عباد: اسماعيل، تحقيق: محمد حسن ال ياسين، المحيط في اللغة ، عالم الكتب، الطبعة الاولى، 1994م
- 15- عبد البر: يوسف عبد الله محمد، الاستيعاب في معرفة الأصحاب ، تحقيق: محمد علي البحايي ، دار الجيل ، بيروت، الطبعة الاولى، 1992
- 16- ابن عساکر: علي بن بالحسن ابن هبة الله بن عبد الله الشافعي ، تاريخ مدينة دمشق ، تحقيق: محب الدين ابي سعيد بن عمر ، دار الفكر، الطبعة الاولى، 1995
- 17- بن فارس: ابو الحسين احمد، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، 1979
- 18- الفراهيدي: ابو عبد الرحمن الخليل بن احمد، العين ، تحقيق: د.مهدي المخزومي واخرون ، ايران الطبعة الثانية، 1409هـ
- 19- القزويني: زكريا بن محمد بن محمود ، اثار البلاد واخبار العباد ، دار صادر ، بيروت .
- 20- المقدسي: شمس الدين ابي عبد الله محمد بن احمد ، مطبعة مدبولي، احسن التقاسيم في معرفة الاقاليم ، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1991م
- 21- المقرئ: تقي الدين احمد بن علي بن عبد القادر بن محمد الحسيني، امتاع الاسماع بما للرسول من الاحوال والاموال والحفدة والمتاع ، تحقيق: محمد عبد الحميد النمسي ، بيروت، لبنان، الطبعة الاولى، 1999م
- 22- ابن منظور: ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم الافريقي ، لسان العرب ، دار صادر ، بيروت ، بدون سنة طبع
- 23- ياقوت الحموي: شهاب الدين ابي عبد الله الرومي، معجم البلدان ، دار صادر ، بيروت، الطبعة الثانية، 1995م

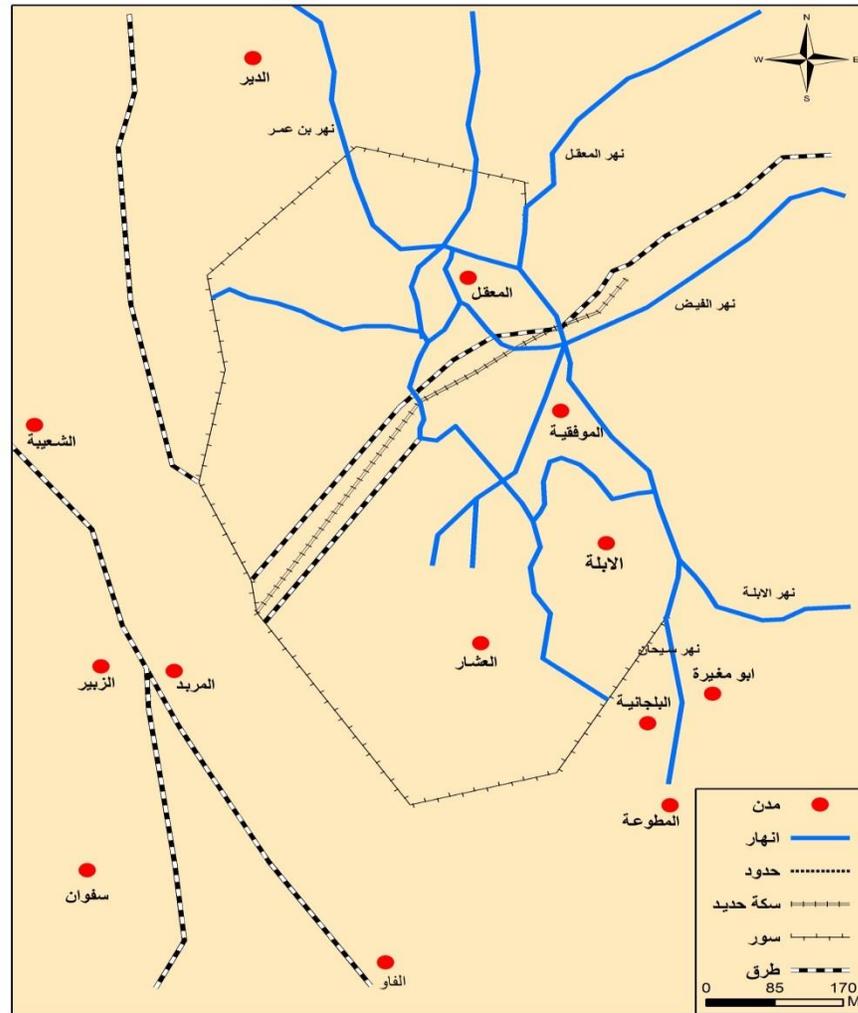
ثانياً: المراجع

- 24- البازي: حامد ، البصرة في الفترة المظلمة ، دار الفيحاء ، لبنان ، 2017م
- 25- باش اعيان :عبد القادر ،موسوعة تاريخ البصرة ، شركة التايمس للطباعة والنشر ،بغداد.
- 26- الزبيدي :محمد مرتضى الحسيني ، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: علي هلاي، الكويت ،الطبعة الثانية، 1987م.
- 27- الزركلي :خير الدين ، الاعلام قاموس التراجم لأشهر الرجال والنساء من العرب والمستعربين والمستشرقين ، دار العلم للملايين ،بيروت ،الطبعة الاولى، 2002م
- 28- سركيس :يعقوب ، مباحث عراقية في الجغرافية والتاريخ والاثار وخطط بغداد، القسم الثالث ،جمع فهرسه وعلق عليه :معن حمدان ،دار الرشيد ، 1981م
- 29- العلي :د.صالح احمد ،خطط البصرة ومنطقتها دراسة في الاحوال العمرانية والمالية في العهود الاسلامية الاولى ، مطبعة المجمع العلمي العراق ، 1986م.
- 30- لستننج :كي ،بلدان الخلافة الشرقية، ترجمة :بشير فرنسيس وكوركيس عواد ، مؤسسة الرسالة ،الطبعة الثانية، 1985م
- 31- ناجي :عبد الجبار ،دراسات في تاريخ المدن العربية الاسلامية ، بيروت ،الطبعة الثانية.
- 32- النبهاني :محمد ابن العلامة خليفة بن حمد بن موسى ،البصرة التحفة النبهانية في الجزيرة العربية ، مركز دراسات الخليج العربي ،جامعة البصرة ،الطبعة الثانية، 1980 م

ثالثاً: الدوريات

- 33- العلي :يوسف ناصر ،اسواق البصرة في القرن الثالث والرابع للهجرة ،مجلة الخليج العربي ، جامعة البصرة ،العدد الاول ،السنة الاولى ،مطبعة حداد، البصرة ، 1973

ملحق رقم (1)



يوسف ناصر العلي، اسواق البصرة في القرن الثالث والرابع للهجرة: 189، مجلة الخليج العربي، جامعة البصرة، العدد الاول

،السنة الاولى، مطبعة حداد، البصرة، 1973،



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siatl.co.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 5، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

التقييم المورفولوجي للاعبين كرة القدم لبعض أندية الشرق الجزائري

درجة أولى وثانية محترفة

**The morphological evaluation of the football players of some of the clubs of
the east of Algeria First and second degree professional**

د. لوكية يوسف إسلام

باحث- تخصص: تدريب رياضي

معهد التربية البدنية والرياضية بدالي إبراهيم،

جامعة الجزائر3- الجزائر

loukia.youcef.islem@gmail.com

أ.د. مهور باشا صبيبة

معهد علوم وتقنيات التربية البدنية والرياضية بدالي إبراهيم،

جامعة الجزائر3- الجزائر

sabiraferahtia@gmail.com

1440هـ - 2019م



ARTICLE INFO

Article history:

Received 20/01/2019

Received in revised form
25/01/2019

Accepted 21/3/2019

Available online 15/4/2019

Keywords:

Abstract

The aim of this research is to state the functional morphology of football game players. The study is based on a selection of 100 players who belong to both the first and the second divisions of the Algerian championship; in fact two teams from each stage from the eastern department of Algeria have been selected for. Thus, the conclusions after the study of the analysis results of the anthropometrical functional morphology tests is that there is an obvious link between the level of the teams and the anthropometrical physical characteristics. Moreover, the average values of the first division players were superior to those of the second one.

Keywords: Anthropometrical and Physical Characteristics, Evaluation, Physical Preparation, Football, Eastern teams.

ملخص البحث

هدفت دراستنا إلى تحديد الخصائص المورفولوجية والوظيفية عند لاعبي كرة القدم لبعض أندية الشرق الجزائري درجة أولى وثانية محترفة. وتكونت العينة من بعض لاعبي كرة القدم ، بلغ عددهم 100 لاعبا ينتمون إلى درجتين مختلفتين في البطولة الجزائرية حيث ضمت الدراسة فريقين من مستوى الدرجة الأولى محترفة وفريقين من مستوى الدرجة الثانية محترفة كلتهم من شرق الجزائر.

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وبنيت نتائج الاختبارات المورفولوجية والوظيفية والانثروبومترية وجود ارتباط دال إحصائيا بين مستوى اللعب للفرق والخصائص البدنية والانثروبومترية حيث كانت متوسطات القيم أكبر عند اللاعبين الذين ينشطون في الدرجة الأولى المحترفة عنها عن لاعبي كرة القدم المنتمين إلى الدرجة الثانية المحترفة.

الكلمات المفتاحية: الخصائص المورفولوجية والوظيفية، التقييم، التحضير البدني، كرة القدم، أندية الشرق.

إشكالية الدراسة:

إذا كان المختصون في المجال الرياضي ، وبالأخص في رياضة كرة القدم يعتبرون أن الفوز أو الهزيمة في المباريات الخاصة بهذه الرياضة تعود إلى عدة أسباب منها: الاستراتيجية المتبعة من قبل المدرب، الظروف الخارجية ، ملعب المنافس، قوة المنافس، دافعية وأداء اللاعبين، الثقة في النفس وفي قدراتهم ، تركيزهم أثناء المباراة، البنية الديمغرافية للفريق، الخبرة، الاستقرار، وسن اللاعبين فهم يركزون أساسا على التحضير البدني لدى اللاعبين.

ولهذا ارتأينا في دراستنا هذه الاهتمام بالجانب البدني، والذي يقول عنه الدكتور محمد حسن علاوي " بأنه الوسيلة الأساسية للتأثير على الفرد، والذي يؤدي إلى الارتقاء بالمستوى الوظيفي والعضوي لأجهزة وأعضاء الجسم، وبالتالي تنمية وتطوير الصفات البدنية والمهارية والحركية والقدرات الخطئية" .

لذا كان ضروريا على المدرب الاهتمام بالجانب البدني من خلال التحضير الجيد والمناسب للاعبين قصد تنمية لياقتهم البدنية واختبار صفاتهم المورفولوجية والوظيفية المناسبة تبعا لمنصب كل لاعب في الميدان وتحديد أساليب تحسينها وتطويرها.

تتطلب كرة القدم من اللاعبين امتلاك قوة بدنية عالية من خلال عملية التحضير البدني التي تهدف إلى تحقيق أعلى مستوى ممكن تسمح به قدراتهم واستعداداتهم، دون إهمال ما يميز المدرب من تأهيل عالي يساعده في عملية التقييم وطرق تطبيقها، وعلى مستوى اللاعبين أو الفريق بدينا، وما تحقق من تطوير عناصر اللياقة البدنية الأساسية من قوة، سرعة، تحمل، مرونة ورشاقة، كلما كان المدرب أقدر على تخطيط عملية التحضير بصفة علمية تساهم بدرجة كبيرة في تطوير وتنمية المستوى الرياضي للاعب كرة القدم. حيث أنه للعمل البدني تأثير واضح على نجاح أو فشل الأندية في تحقيق أهدافها لهذا يسعى المدربون والحضرون بدينا إلى الارتقاء بمستوى القدرات البدنية للاعبين بإتباع مختلف طرق التقييم الخاصة بالجوانب المورفولوجية والوظيفية من خلال أسس وضوابط لتقييم اللاعبين في هذه الخصائص من أجل مراقبة عملية تحضيرهم للمنافسة والمباريات .

بناء على ما سبق عرضه يمكننا وضع التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

- ما هي أوجه التشابه والاختلاف بين أندية المحترف الأول وأندية قسم المحترف الثاني في عملية التقييم المورفولوجي؟

- وتكمن أهمية دراستنا في تطبيق مختلف الاختبارات لتقييم العوامل المورفولوجية من قدرات وإمكانيات بدنية والتي تعد من أهم المعايير التي يعتمد عليها المدرب في عملية التحضير البدني للتمكن من ضبط مختلف المتغيرات الخاصة بها . كما أنها تساعده في اختيار لاعبين مناسبين من ذوي القدرات البدنية والمهارات المتلائمة مع النشاط الرياضي الممارس (كرة القدم).

أهداف الدراسة:

- تحديد الخصائص المورفولوجية عند لاعبي كرة القدم لأربعة نوادي رياضية بالشرق الجزائري تنشط في مستويين مختلفين من المنافسة (درجة 1 و 2 محترفة).
- التعرف على بعض المتغيرات المورفولوجية والوظيفية لدى اللاعبين خاصة بكل مستوى للمنافسة.
- التعرف على الفروق المورفولوجية للاعبين تسمح لهم بمراقبة تحضيرهم البدني قصد تخطيط برامج تدريبية خاصة بهم ومناسبة لهم.
- المساهمة في وضع معطيات مورفولوجية ووظيفية للاعبين كرة القدم (عينة الدراسة).

فرضيات الدراسة:

1- الفرضية العامة:

- تختلف الأندية المحترفة في الشرق الجزائري في نتائج عملية التقييم المورفولوجي .

2- الفرضيات الجزئية

1-2- الفرضية الجزئية الأولى

- تختلف أندية القسم الوطني الأول المحترف في نتائج عملية التقييم المورفولوجي .

2-2- الفرضية الجزئية الثانية

- تختلف أندية القسم الوطني الثاني المحترف في نتائج عملية التقييم المورفولوجي .

2-3- الفرضية الجزئية الثالثة

-تختلف أندية القسم الوطني الأول والثاني في نتائج عملية التقييم المورفولوجي.

3- الفرضيات الإجرائية

3-1- الفرضية الإجرائية الأولى

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فريقي شباب قسنطينة ودفاع تاجنانت في نتائج عملية التقييم المورفولوجي عند مستوى معنوي 0.05

3-2- الفرضية الإجرائية الثانية

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فريقي جمعية الخروب وشباب عين الفكرون في نتائج عملية التقييم المورفولوجي عند مستوى معنوي 0.05

3-3- الفرضية الإجرائية الثالثة

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فريقي جمعية الخروب وشباب قسنطينة في نتائج عملية التقييم المورفولوجي عند مستوى معنوي 0.05

• منهج البحث :المنهج الوصفي

لكل دراسة علمية أسس منهجية يبنى عليها الباحث انطلاقاته في عملية البحث والدراسة وتكون بمثابة المرشد الذي يوجهه حتى تتم دراسته بالدقة والموضوعية فان دراسة الأشكال المطروح اقتضى علينا اختيار واستخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا .

عينة البحث:

تشتمل عينة الدراسة على:

50 - لاعبا من القسم الوطني الأول المحترف، حيث أن كل فريق يضم 25 لاعبا (ش. قسنطينة، د. تاجنانت).

50 - لاعبا ينتمون إلى القسم الوطني الثاني المحترف، وكل فريق يضم 25 لاعبا (ج. الخروب، ش. عين فكرون).

مع العلم أن أفراد عينة الدراسة متجانس من حيث متغير السن أي أنهم كلهم من فئة الفريق الرديف أكابر.
(U23)

- الاختبارات المستخدمة في الدراسة

- اختبار: Vameval

هو اختبار للعالم الفرنسي كازورلا **Cazorla** يقوم بتقييم السرعة القصوى الهوائية VO_2max و VMA السرعة القصوى للأوكسجين، حيث يجري الاختبار في مضمار 400m مخصص لألعاب القوى . في اختبار **Vameval** السرعة تزداد ب 0.5km/h كل دقيقة و تكون متوسطة الاعتدال بين كل جرس وآخر في كل 20m ينتهي الاختبار بمجرد تأخر اللاعب عن القمع بمسافة 2m وبذلك يمكن أخذ النقاط المحصل عليها للاعب من جهاز **Beeper** والمتمثلة في VMA و المسافة المقطوعة.

- اختبار SJ و CMJ

هما اختباران يستعملان لقياس مدى الاستطاعة العضلية للاعبين، نقصد بها استطاعة الأطراف السفلية وكذلك قياس مدى القفز (saut) ويستعملان بنفس وسيلة القياس **Ergo Test Globus** والمعروف ب"بساط بوسكو **Tapis de Bosco**

SJ: (Squat Jump) يكون اللاعب فوق أداة الاختبار مع ثني الرجلين بزاوية 90° درجة بحيث مع إعطاء الإشارة يقوم اللاعب بالقفز فيقوم الجهاز بتسجيل معطيات القفز.

CMJ يقوم اللاعب ب 3 قفزات متتالية على الجهاز من وضعية الوقوف حيث نسجل أحسن تقدير.

الجدول 1: نتائج الاختبارات الوظيفية والتي أجريت على فريقي شباب قسنطينة ودفاع تاجنانت وكلاهما ينتميان للدرجة الأولى المحترفة.

| Test Club | Vameval | Akramov | CMJ | SJ |
|-----------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| DRBT | 15.30 ± 0.48 | 15.39 ± 0.89 | 0.33 ± 0.053 | 0.3 ± 0.044 |
| CSC | 15.23 ± 1.001 | 14.80 ± 0.46 | 0.37 ± 0.027 | 0.37 ± 0.059 |

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي (15.39) **DRBT** بانحراف معياري قيمته (0.89) أنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي (14.80) **CSC** وبانحراف معياري قيمته (0.46) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.033) وهي أصغر من مستوى المعنوية ($0.05 = \alpha$)، من ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين ناديي القسم الأول **DRBT** و **CSC**.

يبين الجدول أعلاه أيضاً أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي (15.30) **DRBT** وبانحراف معياري قيمته (0.48)، وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي (15.23) **CSC** بانحراف معياري قيمته (1.001) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.824) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($0.05 = \alpha$) من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (vameval) بين ناديي القسم الأول **DRBT** و **CSC**.

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي (0.30) **DRBT** بانحراف معياري قيمته (0.044) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي (0.37) **CSC** بانحراف معياري قيمته (0.059) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.002) وهي اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين نادبي القسم الأول CSC و DRBT و لصالح فريق CSC .

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي (DRBT) بانحراف معياري قيمته (0.053) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي (CSC) (0.37) وبانحراف معياري قيمته (0.027) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.043) وهي اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (cmj) بين نادبي القسم الأول CSC و DRBT و لصالح فريق CSC .

الجدول 2 : نتائج الاختبارات المورفولوجية

| Club | <u>symphysien</u> | <u>biacromial</u> | Bicipital | <u>tricipital</u> | <u>Supraillaque</u> | Sous scapulaire |
|------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------------|-----------------|
| DRBT | 84.25 ± 2.60 | 101.11 ± 1.60 | 3.89 ± 1.89 | 7.10 ± 3.32 | 8.17 ± 3.56 | 10.02 ± 2.08 |
| CSC | 86.75 ± 7.36 | 102.28 ± 2.94 | 3.82 ± 2.12 | 6.94 ± 3.50 | 7.03 ± 3.09 | 8.22 ± 2.11 |

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي (DRBT) بانحراف معياري قيمته (1.66) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي (CSC) (102.28) وبانحراف معياري قيمته (2.94) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما يبين الجدول أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار(ت) تساوي (0.196) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (biacromial) بين نادبي القسم الأول CSC و DRBT .

نلاحظ من الجدول (2) أيضا أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **DRBT** (84.25) بانحراف معياري قيمته (2.60) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **CSC** (86.75) بانحراف معياري قيمته (7.36) وهي قيم متقاربة تشير مبدئيا إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار(ت) تساوي (0.216) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($0.05=\alpha$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (**symphisien**) بين ناديي القسم الأول **DRBT** و **CSC** .

كما يبين الجدول ذاته أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **DRBT** (101.11) وبانحراف معياري قيمته (1.66) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **CSC** (102.28) وبانحراف معياري قيمته (2.94) وهي قيم متقاربة تشير مبدئيا إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار(ت) تساوي (0.216) وهي اصغر من مستوى المعنوية ($0.05=\alpha$)، من ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (**sous scapulaire**) بين ناديي القسم الأول **CSC** و **DRBT** ولصالح فريق **DRBT** .

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **DRBT** (3.89) بانحراف معياري قيمته (1.89) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **CSC** (3.82) بانحراف معياري قيمته (2.12) وهي قيم متقاربة تشير مبدئيا إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.936) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($0.05=\alpha$) من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (**bicipital**) بين ناديي القسم الأول **CSC** و **DRBT** .

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **DRBT** (7.10) بانحراف معياري قيمته (3.32) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **CSC** (6.94) بانحراف معياري قيمته (3.50) وهي قيم متقاربة تشير مبدئيا إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار(ت) تساوي (0.909) وهي أكبر من مستوى

المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (tricipital) بين ناديي القسم الأول **CSC** و **DRBT** .

بالنسبة لاختبار **Suprailaque** فإن قيمة المتوسط الحسابي لنادي **DRBT** هي 8.17 وبانحراف معياري 3.32، وأن قيمة المتوسط الحسابي لنادي **CSC** هي 7.03 وبانحراف معياري قدره 3.09 وهي قيم متقاربة تم فيها وجود فروق ذات دلالة إحصائية لفريق **CSC** .

بالنسبة لاختبار **Sous scapulaire** فإن قيمة المتوسط الحسابي لنادي **DRBT** هي 10.020 بانحراف معياري 2.08 وان قيمة المتوسط الحسابي لنادي **CSC** 8.22 بانحراف معياري قدره 2.11 ، وهي قيم متقاربة وجدت فيها فروق ذات دلالة إحصائية لصالح فريق **CSC** .

مناقشة نتائج الفرضية 1

من خلال نتائج الجدولين 1 و 2 المتحصل عليها بعد تطبيق الاختبارات المورفولوجية والوظيفية على جميع اللاعبين تم وجود فروق معتبرة في نتائج الاختبارات بين العينتين بالرغم من أنهما ينتميان إلى نفس الدرجة - القسم الأول محترف .

فمن خلال نتائج الجدول 1 تحصل شباب قسنطينة على نتائج أحسن من دفاع تاجنانت، ويظهر هذا جليا في كل من اختبار **CMJ** و **SJ** ونتائج الاختبارين الآخرين كانت النتائج بالتقريب متكافئة ونخص بذلك اختبار **Akramov, vameval** .

حسب نتائج الجدول 2 تحصل فريق دفاع تاجنانت على قيم أقل في اختبار **Biacromial** و **Symphysien** مقارنة بفريق شباب قسنطينة بينما لوحظ تفوق طفيف من الناحية المورفولوجية لفريق دفاع تاجنانت.

الجدول 3 نتائج الاختبارات الوظيفية

| Club | Vameval | Akramov | CMJ | SJ |
|-------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| ASK | 14.70± 1.13 | 14.54 ± 0.48 | 0.472± 0.057 | 0.42 ± 0.084 |
| CRBAF | 14.60± 0.96 | 15.51±0.48 | 0.356± 0.03 | 0.344 ± 0.031 |

يبين لنا الجدول 3 نتائج الاختبارات الوظيفية المحصل عليها والتي أجريت على فريقي جمعية الخروب و شباب عين الفكرون وكلاهما ينتميان للدرجة الثانية المحترفة.

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CRBAF** (15.51) وبانحراف معياري قيمته (0.48) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (14.54) وبانحراف معياري قيمته (0.48) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار - ت - تساوي (0.00) وهي اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين ناديي القسم الثاني **ASK** و **CRBAF** ، ولصالح فريق **ASK**.

يبين الجدول (3) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CRBAF** (14.60) وبانحراف معياري قيمته (0.96) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (14.70) وبانحراف معياري قيمته (1.13) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار ت (تساوي (0.797) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (vameval) بين ناديي القسم الثاني المحترف **ASK** و **CRBAF** .

نلاحظ من نفس الجدول أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CRBAF** (0.344) وبانحراف معياري قيمته (0.031) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (0.420) وبانحراف معياري قيمته (0.084) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار ت (تساوي (0.004) وهي اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (sj) بين ناديي القسم الثاني **ASK** و **CRBAF** ، ولصالح فريق **ASK** .

كما يبين نفس الجدول أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CRBAF** (0.356) بانحراف معياري قيمته (0.030) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (0.472) بانحراف معياري قيمته (0.057)، وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.000) وهي اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، ومن ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (cmj) بين ناديي القسم الثاني **ASK** و **CRBAF** ، ولصالح فريق **ASK** .

الجدول 4 نتائج الاختبارات المورفولوجية

| Club | <u>symphysien</u> | <u>biacromial</u> | Bicipital | <u>tricipital</u> | <u>suprailiaque</u> | Sous scapulaire |
|--------------|-------------------|-------------------|-----------|-------------------|---------------------|-----------------|
| ASK | 82.73±5.94 | 101.63±2.46 | 5.35±2.09 | 7.75±2.62 | 7.64± 3.23 | 9.45±2.58 |
| CRBAF | 83.34±2.56 | 100.40±1.87 | 4.23±1.53 | 6.00±2.38 | 5.57±2.34 | 7.80±2.19 |

يبين الجدول (4) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CRBAF** (101.633) وبانحراف معياري قيمته (2.46) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (100.40) وبانحراف معياري قيمته (1.87) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

و نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.136) وهي اكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) ، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (**biacromial**) بين ناديي **ASK** و **CRBAF** .

كما يتضح من الجدول (4) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CRBAF** (84.25) وبانحراف معياري قيمته (2.60) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (86.75) وبانحراف معياري قيمته (7.36) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

ونلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.719) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) ، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (symphisien) بين نادبي ASK و CRBAF .

نلاحظ من الجدول (4) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي CRBAF (9.45) وبانحراف معياري قيمته (2.58) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي ASK (7.80) وبانحراف معياري قيمته (2.19) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.069) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Sous scapulaire) بين نادبي ASK و CRBAF .

يبين الجدول (4) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي CRBAF (5.35) وبانحراف معياري قيمته (2.09) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي ASK (4.23) وبانحراف معياري قيمته (1.53) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.107) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (bicipital) بين نادبي ASK و CRBAF .

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي CRBAF (7.64) وبانحراف معياري قيمته (5.57)، وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي ASK (3.23) وبانحراف معياري قيمته (2.34) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.055) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (suprailiaque) بين نادبي ASK و CRBAF .

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي (7.75) **CRBAF** بانحراف معياري قيمته (2.62) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (6.00) وبانحراف معياري قيمته (2.38)، وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.066) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (tricipital) بين ناديي **ASK** و **CRBAF**.

مناقشة النتائج الفرضية 2

تظهر نتائج الاختبارات الوظيفية المتحصل عليها من الجدول 3 نتائج أحسن لفريق جمعية الخروب في الاختبارات **CMJ** و **SJ** بينما نتيجة اختبار **Vameval** كانت متشابهة، وأظهرت تفوق في اختبار **Akramov** لصالح فريق شباب عين فكرون .

أما بالنسبة للنتائج المورفولوجية المدونة في الجدول 4 هناك تقارب في نتائج الاختبارات بين الفريقين مع ظهور نتائج أحسن في اختبار **Sous scapulaire** لصالح جمعية الخروب (**ASK**).

الجدول 5 نتائج الاختبارات الوظيفية لفريقي جمعية الخروب وشباب قسنطينة

| Club | <u>Vameval</u> | <u>Akramov</u> | CMJ | SJ |
|------|----------------|----------------|--------------|--------------|
| ASK | 14.70± 1.13 | 14.54 ± 0.48 | 0.472± 0.057 | 0.42 ± 0.084 |
| CSC | 15.23 ± 1.001 | 14.80 ± 0.46 | 0.37 ± 0.027 | 0.37 ± 0.059 |

يُبيّن الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي (14.80) **CSC** وبانحراف معياري قيمته (0.467) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي (14.54) **ASK** وبانحراف معياري قيمته (0.480) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

ونلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.127) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين ناديي **ASK** و **CSC**.

ويتضح من الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CSC** (15.23) وبانحراف معياري قيمته (1.001) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (14.70) وبانحراف معياري قيمته (1.130) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.166) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($0.05=\alpha$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (vameval) بين نادبي **ASK** و **CSC** .

يظهر من الجدول (5) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CSC** (0.379) وبانحراف معياري قيمته (0.59) وأنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **ASK** (0.420) وبانحراف معياري قيمته (0.84) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.119) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($0.05=\alpha$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (sj) بين نادبي **CSC** و **ASK** .

ويُبيّن نفس الجدول أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CSC** (0.378) وبانحراف معياري قيمته (0.27) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (0.472) وبانحراف معياري قيمته (0.57) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما يوضح أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.00) وهي اصغر من مستوى المعنوية ($0.05=\alpha$) ومن ثمّ نقبل الفرضية البديلة التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (cmj) بين نادبي **CSC** و **ASK** ولصالح فريق **ASK** .

الجدول 6 نتائج الاختبارات المورفولوجية

| Club | <u>symphysien</u> | <u>biacromial</u> | <u>Bicipital</u> | <u>tricipital</u> | <u>supraillaque</u> | <u>Sous scapulaire</u> |
|------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------------|------------------------|
| ASK | 82.73 ± 5.94 | 101.63 ± 2.46 | 5.35± 2.09 | 7.75 ± 2.62 | 7.64± 3.23 | 9.45± 2.58 |
| CSC | 86.75 ± 7.36 | 102.28 ± 2.94 | 3.82 ± 2.12 | 6.94 ± 3.50 | 7.03 ± 3.09 | 8.22 ± 2.11 |

يوضح الجدول أعلاه أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CSC** (86.75) وبانحراف معياري قيمته (7.36) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (83.34) وبانحراف معياري قيمته (2.56) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما يُبيّن أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ت) تساوي (0.98) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) ، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (**symphysien**) بين ناديي **CSC** و **ASK**.

ونلاحظ من نفس الجدول أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CSC** (102.28) بانحراف معياري قيمته (2.94) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (100.40) بانحراف معياري قيمته (1.87) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار - ت - تساوي (0.42) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (**biacromial**) بين ناديي **CSC** و **ASK**.

ونلاحظ من الجدول أيضاً أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادي **CSC** (8.22) وبانحراف معياري قيمته (2.12) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادي **ASK** (7.80) وبانحراف معياري قيمته (2.19) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.582) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، ومن ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Sous scapulaire) بين نادبي CSC و ASK.

يوضح الجدول (6) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادبي CSC (3.82) وبانحراف معياري قيمته (2.12) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادبي ASK (4.23) و بانحراف معياري قيمته (1.53) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

و نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار ت (تساوي (0.542) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) ، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (bicipital) بين نادبي CSC و ASK.

كما نلاحظ من الجدول (6) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادبي CSC (6.94) وبانحراف معياري قيمته (3.50) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادبي ASK (6.00) وبانحراف معياري قيمته (2.38) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار -ت- تساوي (0.388) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، ومن ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (tricipital) بين نادبي CSC و ASK.

ويبيّن الجدول (6) أنّ قيم المتوسط الحسابي لنادبي CSC (7.03) وبانحراف معياري قيمته (3.09) وأنّ قيم المتوسط الحسابي للنادبي ASK (5.57) وبانحراف معياري قيمته (2.34) وهي قيم متقاربة تشير مبدئياً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات المجموعتين.

كما نلاحظ أنّ القيمة الاحتمالية (p) لاختبار ت (تساوي (0.147) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، من ثمّ نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (suprailiaque) بين نادبي CSC و ASK.

بالنسبة لاختبار *suprailiaque* فإن قيمة المتوسط الحسابي لنادي ASK هي 7.64 وبانحراف معياري 3.23 وأن قيمة المتوسط الحسابي لنادي CSC هي 7.03 وبانحراف معياري قدره 3.09 وهي قيم متقاربة مما يدل عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نادبي ASK و CSC.

أما بالنسبة لاختبار *Sous scapulaire* فإن قيمة المتوسط الحسابي لنادي ASK هي 9.450 وبانحراف معياري 2.58 ، وأن قيمة المتوسط الحسابي لنادي CSC هي 8.22 وبانحراف معياري قدره 2.11 وهي قيم متقاربة مما يدل عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نادبي ASK و CSC.

مناقشة النتائج الفرضية 3

من خلال النتائج المتحصل عليها من الاختبارات المورفولوجية والوظيفية والمبينة في الجدول 5 يتضح بأن نتائج فريق الدرجة الأولى المحترفة شباب قسنطينة في الاختبارات البدنية ونخص بالذكر اختباري *vameval* و *Akramov* اين سجلت نتائج أفضل من نظيرتها في القسم المحترف الثاني المحترف (جمعية الخروب).

أما بالنسبة لنتائج الاختبارات المورفولوجية المبينة في الجدول 6 نلاحظ نتائج أفضل لفريق الدرجة المحترفة الأولى CSC في الاختبارات التالية *symphysien* و *biacromial* وأقل في نتائج الاختبارات التالية - *bicipital* : *tricipital - suprailiaque - sous capulaire* الخاصة بفريق الدرجة الثانية المحترفة ASK .

استنتاجات الدراسة:

- هناك فروق واضحة بين فريقي الدرجة المحترفة الأولى CSC و CRBAF وفريقي الدرجة المحترفة الثانية ASK و CRBAF وحتى بين الفريقين المنتميين إلى نفس الدرجة بدلالة الفروق بين القياسات الإحصائية. حيث أنه:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين نادبي القسم الأول DRBT و CSC .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (vameval) بين نادبي القسم الأول DRBT و CSC .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين نادبي القسم الأول DRBT و CSC ولصالح فريق CSC .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (cmj) بين ناديي القسم الأول csc و DRBT و لصالح فريق CSC .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (sous scapulaire) بين ناديي القسم الأول csc و DRBT ولصالح فريق DRBT .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (biacromial) بين ناديي القسم الأول DRBT و CSC .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (symphisien) بين ناديي القسم الأول DRBT و CSC .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (bicipital) بين ناديي القسم الأول csc و DRBT .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين ناديي القسم الثاني CRBAF و ASK ولصالح فريق ASK .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (vameval) بين ناديي القسم الثاني المحترف CRBAF و ASK .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (sj) بين ناديي القسم الثاني CRBAF و ASK ولصالح فريق ASK .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (cmj) بين ناديي القسم الثاني CRBAF و ASK ولصالح فريق ASK .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (biacromial) بين ناديي ASK و CRBAF .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (symphisien) بين ناديي CRBAF و ASK .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Sous scapulaire) بين ناديي CRBAF و ASK .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (bicipital) بين ناديي CRBAF و ASK .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Akramov) بين ناديي csc و ASK .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (vameval) بين ناديي csc و ASK .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (sj) بين ناديي csc و ASK.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (cmj) بين ناديي csc و ASK ولصالح فريق ASK.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (symphisien) بين ناديي csc و ASK.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (biacromial) بين ناديي csc و ASK.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (Sous scapulaire) بين ناديي csc و ASK.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (bicipital) بين ناديي csc و ASK.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (tricipital) بين ناديي csc و ASK.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار (suprailiaque) بين ناديي csc و ASK.

الاقتراحات والتوصيات

بعد مناقشة النتائج يقترح الباحث ما يلي:

- ضرورة الاهتمام باللياقة البدنية للاعبين والتأكيد على عناصرها أثناء التحضير والتدريب قصد المنافسات.
- تكرار التقييم المورفووظيفي خلال الموسم الرياضي لمعرفة حالة اللاعبين ومستوى لياقتهم البدنية قصد تطوير صفاتهم البدنية من خلال مراعاة خصائصهم المرفولوجية ومتطلباتهم الوظيفية.
- تطبيق الاختبارات لقياس الخصائص المورفووظيفية والاعتماد على برامج علمية في التحضير والتدريب تضمن الارتقاء بالمستوى البدني والوظيفي للاعبين في كرة القدم.

المراجع المعتمدة في المادة العلمية:

المراجع باللغة العربية:

- إسماعيل حسن محمد (2000) التقويم كمدخل لتطوير العلم ، المركز القومي للبحوث، جامعة عين شمس.
- أبو العلا أحمد عبد الفتاح، أحمد نصر الدين (2003) فيسيولوجية اللياقة البدنية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- المزيني خالد بن صالح (2003) وصفة النشاط البدني لمختلف العمار ، المجلة العربية للغذاء والتغذية.
- بسطويسي أحمد (1999) لأسس ونظريات التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- محمد حسن محمد علاوي (1994) علم التدريب الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عبد الله حسين اللامي (2004) الأسس العلمية للتدريب الرياضي، مركز الطيف للطباعة، جامعة القادسية.
- غازي صالح محمود ، هاشم ياسر حسين (2013) كرة القدم ، التدريب المهاري، مكتبة المجمع العربي، عمان.
- سعد نادية (2012) دليل تقييم برامج التدريب، ط1، المعهد القضائي الفلسطيني، فلسطين.

الأجنبية باللغة المراجع:

- Cometti. G (2002) La préparation physique en football. Ed.Chiron.
- Katchani . L, Gorski . L (1984) L'entraînement des footballeurs. Ed. EPS.Moscou.
- Lambertin . F (2000) Préparation physique intégrée. Ed. Amphora, Paris.
- Matveiev L.P (1977) Les principes de l'entraînement sportif. EPS.
- Weineck . J (1983) Manuel d'entraînement. Ed. Vigot. Paris.
- Willmore. J.H (2009) Physiologie du sport et de l'exercice, 4^{ème} Edition.
- Zatsiorsky (1968) Caractéristiques physiques du sportif. DDR.



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siatl.co.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 5 ، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

مستويات السلوك الصحي لدى المرضى المصابين بمرض السكري.

Levels of health behavior in patients with diabetes

د. شهرزاد نوار

نادية بوشالاق

chahra.nouar@yahoo.fr

bchnadia2000@yahoo.fr

جامعة قاصدي مرباح- ورقلة- الجزائر

1440 هـ - 2019م



ARTICLE INFO

Article history:

Received 20/01/2019

Received in revised form
25/01/2019

Accepted 21/3/2019

Available online 15/4/2019

Keywords: Health Behavior;
Diabetic; Diabetes;

Abstract

Objectives: The current study aims to identify the levels of health behavior in diabetics. As well as to identify the differences in diabetes patients in accordance to variables as sex, the duration of the disease and educational level.

METHOD: To achieve the objectives of the study, a target sample of 120 individuals with diabetes were selected and residing in Ouargla (Algeria). Gender, social status, educational level and duration of illness were considered. The study used descriptive method. The Health Behavior Scale was designed to test the hypotheses of the study.

Results: The study found an average level of health behavior in diabetics. It also found differences in health behavior according to sex, while differences were not statistically significant for disease duration and educational level.

Keywords: Health Behavior; Diabetic; Diabetes;

ملخص الدراسة

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستويات السلوك الصحي لدى مرضي السكر. وكذلك التعرف على الفروق لدى مرضي السكري حسب متغير الجنس و مدة المرض و المستوى التعليمي.

الطريقة: لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة قصدية تتكون من 120 فردا مصابا بمرض السكري مقيمين بمدينة ورقلة(الجزائر). تم الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات لدى أفراد العينة من حيث الجنس، المستوى التعليمي ومدة المرض. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستكشافي. وتم تصميم مقياس السلوك الصحي لاختبار فرضيات الدراسة.

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من السلوك الصحي لدى مرضي السكري. كما توصلت إلى وجود فروق في السلوك الصحي حسب الجنس، بينما الفروق لم تكن دالة احصائيا فيما يخص مدة المرض و المستوى التعليمي.

الكلمات المفتاحية: - السلوك الصحي - السكري - مرض السكري.

مقدمة وإشكالية الدراسة :

ارتكز اهتمام الأطباء لعقود طويلة على العوامل البيولوجية المسببة للمرض في عملية التشخيص، إذ ظلت هذه العوامل هي المفسرة للصحة والمرض لوقت طويل، وهذا ما يعرف بالنموذج أحادي المنحى. لكن وبعد أن اتضح وجود عوامل أخرى نفسية واجتماعية قد تزيد من حدة المرض وطول فترة العلاج أو تخفف من أعراض المرض المؤلمة، أصبح الأطباء يعتبرون التغيرات النفسية والاجتماعية تضيف تحديا جديدا يواجهه المريض (gec,how et kimel,2005)

ومن هنا أخذت الحدود التي كانت العلوم الطبية تضعها حتى وقت قريب بين الأمراض الجسدية والنفسية تضمحل بسبب تزايد البحوث التي انطلقت من أن العقل والجسد لا بد أن يكونا مترابطين بشكل ما. كما أن ظهور النموذج البيولوجي النفسي الاجتماعي، أحدث وثبة كبيرة في مسار هذه الدراسات ووسع مجالات البحث استنادا إلى فكرة الوحدة العلمية للإنسان في الصحة والمرض، وأن أي اختلال في جانب منها، يؤدي إلى اختلال الجوانب الأخرى تبعاً لذلك، وأصبحت العلاجات الطبية تعامل الجسد والعقل كوحدة واحدة. (دليلة زناد،2008: 54 عن Olmans et Enry,2004).

لقد قاد النموذج البيولوجي النفسي الاجتماعي إلى فهم أكثر عمقا لجميع ما يتعرض له الإنسان من أمراض واضطرابات جسمية أو نفسية، ووسع من مجالات تشخيصها وعلاجها، كما أنه لفت الانتباه للتعقيد الإنساني والتباين بين الأفراد والجماعات والتركيز على أهمية الأحداث العقلية؛ كما أدى إلى تنظيم القيم الشخصية. هذا تناول الحديث الذي يعرف بعلم النفس الصحة يجمع في تفسيره للصحة والمرض بين العوامل البيولوجية- النفسية والاجتماعية.

وقد ركز هذا النموذج على الأمراض العضوية لاسيما الخطيرة والمزمنة كالسرطانات، وأمراض القلب، والكلى، والسكري، والتهاب المفاصل التي أظهرت الدراسات المختلفة أنها سببا في 70٪ من حالات الوفيات في الدول المتقدمة؛ كما أنها تثقل كاهل الحكومات في جميع الدول التي تنشر فيها (james et markes,2002). لذلك وتوصلت دراسات عديدة، من بينها دراسات (humldeetal2006)، (chishlim,2003)، (Pawer et al,2001)، (Koch et Molner, 1974)، إلى أن للأمراض الخطيرة والمزمنة انعكاسات سيكولوجية واجتماعية خطيرة تتطلب العناية والاهتمام. كما أنها تشكل المعانات الأساسية للمريض، فهذه الحالة تستوجب ضرورة الاهتمام بالمضاعفات السيكولوجية والاجتماعية للمرض المصاحب له. وتوصلت الدراسات كذلك إلى أن المرض المزمن يشكل ضغطا نفسيا شديدا على المريض يجعله مشوشا (حكيمه آيت حمودة، 2005: 12)

ومن بين الأمراض المزمنة التي تحاول الدراسة الحالية التطرق لها مرض السكري الذي توضح مختلف الأبحاث ارتفاع عدد المصابين به كل سنة. فقد أوضحت إحصائيات الاتحاد العالمي لجمعيات مرضى السكري إصابة 286 مليون شخص بالمرض في جميع أنحاء العالم من الأشخاص البالغين بين 20 و60 سنة ، أي ما يقارب 7 ٪ من سكان العالم، كما أصبح يشكل 11.6 ٪ من إجمالي نفقات الرعاية الصحية العالمية، وأضاف الإحصاء العالمي عن تجاوز الرقم 440 مليون شخص مصاب عام 2030.

ويعتبر مرض السكري من أكثر الأمراض المزمنة انتشارا في الجزائر حيث أصبح يقارب 3,5 مليون مريض مصاب سنة 2011 أي ما يعادل 10 ٪ من العدد الإجمالي لسكان الجزائر ، ويحتل المرتبة الثانية من حيث عدد الإصابات بعد ارتفاع ضغط الدم الشرياني. كما بينت وزارة الصحة والمعهد الوطني للصحة العمومية إلى أن المرض في تزايد مستمر من حيث النسبة أو التكاليف . فالجزائر، علي سبيل المثال، ستصنف حسب دراسات المنظمة العالمية للصحة وترقيتها لعام 2025 ضمن الدول التي سوف يطؤها خطر كبير جراء مرض السكري (وزارة الصحة، 2011: 03) وتبقى النسبة الحقيقية للمصابين بالسكري في الجزائر مجهولة وغامضة لحد الآن بسبب عدم وجود إحصائيات دقيقة وشاملة عن المرض لكل سكان الجزائر.

وان كان مرض السكري يثقل كاهل الرعاية الصحية وله دلائل خاصة على الأفراد الذين يعانون منه، فان شخصية الفرد وخصائصها يعتبر من العوامل الأساسية المساهمة في الإصابة بالمرض، وبالإضافة إلى عدم إتباع نمط سلوك صحي مناسب للتخفيف من المعانات.

يعبر السلوك الصحي عن كل نشاط يقوم به الفرد لتنمية صحته كالغذاء الصحي والنشاط الرياضي والامتنال للتعليمات الطبية ومتابعة العلاج والابتعاد عن عوامل الخطر والسلوك الممرض (Taylor, 2003). فأنماط السلوك الصحي تقوم على الإجراءات التي يتخذها الفرد من أجل التعرف المبكر على حدوث الأمراض، ومنع حدوثها كالسرطان، وأمراض فقر الدم، و الأمراض المعدية، ومرض السكري وهذا يشتمل على أنماط السلوك التي تبدو ملائمة من أجل الحفاظ على الصحة وتنميتها وإعادة الصحة الجسدية (سامر رضوان، 2008: 09).

فرض داء السكري علي المريض احترام إدارة بيانات يومية محددة، و ذلك بغرض الاستمرارية و التعايش مع المرض. و قد دلت بعض الدراسات انه غالبًا ما يرتبط هذا التعايش مع السكري بالتحديات النفسية والاجتماعية. (Stuckey, 2014: 74-77; Nicolucci, 2013: 2466-74) وتتضمن المراقبة الخارجية مراقبة السكر اليومي ، وتناول الدواء ، وتعديل نمط

الحياة ، والوقاية من مضاعفات طويلة الأمد للشيخوخة ، والتعامل مع التحديات النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعيش مع حالة مزمنة ، والتواصل بشكل مستمر للاستفادة من خدمات الدعم لمرض السكري التي تقدمها المراكز المتخصصة.

كما انه من المرجح أن تؤدي المعتقدات التي يحملها مريض السكري تجاه صحتهم الحالية والمستقبلية ، ومستوى معرفتهم بالمرض، إلى تعديل مدى مشاركتهم في الإدارة الذاتية للمرض. (Rosenstock, 1974 : 328-35) ، و من ثم تحديد التفاعل بين المعتقدات الصحية التي يحملها المريض والإدارة الذاتية للمرض و نتائج الحالة الصحية . و هذا ما يعرف بنموذج المعتقد الصحي الذي طوره الباحثون الأمريكيون في الخمسينات من القرن الثالث. ويوفر هذا النموذج إطاراً مفاهيمياً لفهم الفوارق في سبب مشاركة المرضى أو عدم مشاركتهم في الإدارة الذاتية للمرض.

و انطلاقاً من هذا تحاول الدراسة الحالية التعرف على مستويات السلوك الصحي لدى عينة من المرضى المصابين بمرض السكري، وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية:

1-تساؤلات الدراسة:

- 1-1. ما مستوى السلوك الصحي لدى مريض السكري؟
- 1-2. هل توجد فروق في السلوك الصحي لدى مريض السكري حسب الجنس؟
- 1-3. هل توجد فروق في السلوك الصحي لدى مريض السكري حسب مدة المرض؟
- 1-4. هل توجد فروق في السلوك الصحي لدى مريض السكري حسب الوضعية الاجتماعية؟

2-فرضيات الدراسة :

- 1- نتوقع وجود مستوى منخفض من السلوك الصحي لدى مريض السكري.
- 2- توجد فروق في السلوك الصحي لدى مريض السكري حسب الجنس.
- 3- توجد فروق في السلوك الصحي لدى مريض السكري حسب مدة المرض.
- 4- توجد فروق في السلوك الصحي لدى مريض السكري حسب المستوي التعليمي.

3- أهداف الدراسة : تقوم الدراسة الحالية على مجموعة من الأهداف المتمثلة في :

* الكشف عن مستوى السلوك الصحي لدى المرضى المصابين بمرض السكري.

* فحص الفروق في السلوك الصحي حسب الجنس، مدة المرض و السنوي التعليمي.

4- أهمية الدراسة : تتلخص أهمية البحث في النقاط التالية:

- تناول الدراسة الحالية مرضا مزمنًا متزايد الانتشار في المجتمع الجزائري يهدد مختلف الفئات العمرية ويشكل عبئا صحيا واجتماعيا واقتصاديا من خلال تعقد المضاعفات التي يطرحها على المستوى الجسدي، والتداعيات التي يفرزها على المستويين النفسي والاجتماعي. وتحاول الدراسة أيضا أن تسلط الضوء على السلوك الصحي المتبع من طرف مرضى السكري لإبراز خصوصيته ومدى تأثيره بعوامل الشخصية وسماتها

- كما تكمن أهمية الدراسة التطبيقية أيضا في محاولتها لاقتراح أداة مناسبة لقياس السلوك الصحي لدى مرضى السكري يمكن الاستفادة منها في مجال العمل الاكلينيكي.

5- حدود الدراسة :

5-1. الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة مكونة من 120 مصابا بمرض السكري من البالغين يتراوح سنهم بين 20 و 55 سنة، ويختلفون حسب الجنس ومدة المرض والوضعية الاجتماعية.

5-2. الحدود المكانية: أجريت الدراسة بمدينة ورقلة، بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف (مصلحة الطب الداخلي و وحدة بيت السكري) .

5-3. الحدود الزمنية : أجريت الدراسة من الفترة الممتدة بين شهري جانفي ومارس من الموسم الجامعي 2014/2015.

6- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

6-1. السلوك الصحي: يعرف تايلور (Taylor, 2003) السلوك الصحي بأنه السلوك الذي يقوم به الأفراد للحفاظ على صحتهم وتنميتها، كما يعرف فيربر (Ferber, 1979) السلوك الصحي على أنه مفهوم جامع لأنماط السلوك والمواقف كلها القائمة على الصحة والمرض وعلى استخدام الخدمات الطبية (Ferber, 1979, 10).

والسلوك الصحي في الدراسة الحالية هو الالتزام الذي يفترض أن يتبعه مريض السكري لتجنب مضاعفات المرض كالالتزام بالعلاج وإتباع التعليمات الطبية وإجراءات السلوك الوقائي.

ويعرف السلوك الصحي إجرائيا بأنه الدرجة التي يتحصل عليها الفرد في مقياس السلوك الصحي المعد من طرف الباحثة لهذا الغرض.

6-2. مرض السكري : ورد في الدليل التشخيصي أن مرض السكري هو احد الاضطرابات الجسمية الحقيقية التي تساهم العوامل السيكلوجية بدور هام في بداية الإصابة بها أو في تفاقم الحالة المرضية للفرد ا: (DSM III- R, 1987 : 12)

6-3 المستوي التعليمي : الأمي، مستوي ابتدائي، مستوي المتوسط، المستوي الثانوي، و الجامعي

6-4 مدة المرض من 5-10 فما فوق

7- الجانب التطبيقي للدراسة :

7-1. المنهج المتبع في الدراسة : اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي.

7-2. عينة الدراسة: اعتمدت الباحثة في اختيار أفراد العينة على طريقة العينة القصدية، وتكونت عينة الدراسة النهائية من 120 مريضا مصابا بالسكري منهم 51 ذكرا و 69 أنثى يتراوح سنهم بين 20 و 55 سنة.

7-3. أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية :

7-3-1. مقياس السلوك الصحي :

تم إعداد مقياس السلوك الصحي بهدف التعرف على السلوكيات الصحية المتبعة من طرف مريض السكري والمتعلقة بالالتزام بالمواعيد الطبية، الالتزام بالحمية الغذائية، الالتزام بممارسة الرياضة وجمع معلومات حول المرض. وتتمثل المبررات وراء إعداد هذا المقياس في عدم وجود مقياس - على حد علم الباحثة وبجتها - معد ومقنن موجه لقياس السلوك الصحي لدى مرضى السكري، فمعظم المقاييس المتاحة تهتم بقياس السلوكيات الصحية بشكل عام أو نوعية الحياة أو تهتم بقياس عينات مرضية أخرى (كمرضى السرطان) ، فالمقاييس المتاحة في البيئة العربية هي بمثابة مقاييس أعدت في مجتمعات أجنبية وتم ترجمتها إلى العربية كمقياس (stepoe 1991 ، مقياس نوعية الحياة لمنظمة الصحة العالمية،.....). وقد اتبع المقياس في إعداد الخواتم التالية :

* **أولاً:** الإطلاع على الأطر النظرية التي تناولت مفهوم السلوك الصحي، والملاحظ أنها انقسمت إلى ثلاث مناحي رئيسية : حيث تعامل **المنحى الأول** مع السلوك الصحي على أنه كيفية التخطيط للصحة الجيدة والعادات الصحية التي يمارسها الفرد من خلال تحديد مجموعة من المتغيرات أو العوامل التي يفترض أنها تتحكم في نشأة أو ممارسة مظاهر السلوك الصحي أو تضبطه . وتعامل **المنحى الثاني** مع السلوك الصحي على أنه التمثل المعرفي للمعلومات المهددة للصحة واتخاذ القرارات بالقيام بإجراءات ملائمة. بينما تبنت الدراسة الحالية في إعدادها للمقياس **المنحى الثالث** والذي ينظر للسلوك الصحي على أنه سلوك وقائي يحاول التنبؤ بتصرفات الفرد في المواقف الصحية المختلفة.

وبناء على هذا التصور النظري لمفهوم السلوك الصحي تمت مراجعة بعض المقاييس لغرض الإطلاع عليها والاستفادة منها في تصميم المقياس، ومن هذه المقاييس مقياس السلوك الصحي والاتجاهات نحو السلوك الصحي لستابتو (Staptoe 1991) قام بتعريبه وتقنينه في البيئة العربية سامر جميل رضوان (1997) ، مقياس نوعية الحياة المعد والمقنن من طرف منظمة الصحة العالمية، ومقياس السلوك الصحي لويليامس وجرو (Williams et Grow, 1996) الذي يتكون من 50 فقرة لمعالجة مرض السكري.

تكونت الأداة في صورتها الأولية من 51 فقرة تم عرضها على أستاذين متخصصين في القياس النفسي من جامعتي الأردن وفلسطين على التوالي لإبداء رأيهما في المقياس ككل. فقد ذكر الأستاذان أن المقياس مقبول عموماً في صورته

الأولية. كما لاحظ المحكممان ضرورة حذف بعض البنود التي ليس لها علاقة بقياس السلوك الصحي وعددها سبعة (07) بنود، ليتم تقليص عدد الفقرات إلى 45 فقرة.

***الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك الصحي** : للتأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك الصحي تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من 30 فردا لها نفس خصائص العينة الأساسية، وقد تم حساب ثبات وصدق المقياس بالطرق التالية :

أولا : حساب ثبات المقياس :

1- حساب ثبات مقياس السلوك الصحي عن طريق ألفا كرونباخ :

تم بحساب ثبات مقياس السلوك الصحي بطريقة ألفا كرونباخ ، والجدول رقم (05) يوضح النتيجة المتحصل عليها

جدول رقم (01) يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس السلوك الصحي (ن=30)

| معامل الثبات ألفا كرونبا | درجة الدلالة |
|--------------------------|--------------|
| 0.89 | دال عند 0.01 |

يتضح من الجدول السابق أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرتفع ومقبول

2- حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية : كما تم بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ، وذلك عن طريق حساب قيمة معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والزوجية بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان- براون ، ويوضح الجدول التالي النتيجة المتوصل إليها

جدول رقم (02) يوضح قيم معاملات ثبات التجزئة النصفية (ن=30)

| المؤشرات الإحصائية المتميزات | ر المحسوبة | ر المجدولة | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| | قبل التعديل | بعد التعديل | ن-2 | |

| | | | | | |
|------|----|------|------|------|-----------------------------|
| 0.01 | 28 | 0.30 | 0.92 | 0.78 | البنود الفردية و الزوجية |
|------|----|------|------|------|-----------------------------|

يلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن قيمة (ر) بعد التعديل قدرت بـ 0.92 وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بثبات عال .

ثانيا : حساب صدق مقياس السلوك الصحي : تم حساب صدق مقياس السلوك الصحي بطريقتين هما :

1- حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط بطريقة بيرسون من الدرجات الخام بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس على نفس العينة السابقة، وقد وصلت الدرجة الكلية للاتساق الداخلي بين الفقرات إلى **0,88** مما يدل على أن البنود تتمتع بدرجة جيدة من التماسك والاتساق .

2- صدق المحكمين : عُرضت استمارة التحكيم على سبعة (07) خبراء، ثلاثة (03) منهم بدرجة أستاذ التعليم العالي وأربعة (04) بدرجة أستاذ محاضر وذلك قصد: اقتراح أي تعديل في صياغة البنود، استبعاد البنود التي لا تعد من السلوكيات الصحية لدى مرضى السكري وإبداء آرائهم حول وضوح التعليم، وملائمة البدائل وكفائتها، وسلامة الفقرات، وتحديد مستوى انتمائها للمقياس ككل. وبناء على ذلك تم تفريغ استمارة التحكيم حسب تحديد الخبراء لنسبة الملائمة بـ (00 %، 25 %، 50 %، 75 %، 100 %)، واعتمادا على هذه الخطوة تم حذف 13 فقرة حصلت على نسبة تقل على الـ 75% لنحصل في نهاية التحكيم على 32 فقرة حصلت على نسبة تحكيم في صلاحيتها من 75% فما أكثر .

2- حساب صدق المقياس عن طريق الصدق الذاتي: بما أن ثبات الاستبيان وصل إلى 0.89 فإن الصدق الذاتي يساوي 0.94. إذن يتبين من معاملات الثبات والصدق التي تم استخراجها لمقياس السلوك الصحي أن هذه المعاملات كانت مرتفعة ودالة إحصائيا، وهذا ما يجعله صالحا للاستخدام في دراسة البحث الأساسية بكل ثقة واطمئنان.

4-7. عرض نتائج الدراسة :

1-4-7. عرض نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على أنه نتوقع انخفاض مستوى السلوك الصحي لدى مرضى السكري، ويوضح الجدول التالي النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (04) يوضح مستويات السلوك الصحي

| النسبة المئوية | التكرار | مستويات السلوك الصحي |
|----------------|---------|----------------------|
| 40% | 48 | مرتفع |
| 50.83% | 61 | متوسط |
| 9.16% | 11 | منخفض |
| 100% | 120 | المجموع |

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن 50.83% من افراد العينة من مرضى السكري حصلوا على مستوى متوسط من السلوك الصحي .

2-4-7. عرض نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على وجود فروق في السلوك الصحي لدى مرضى السكري حسب الجنس، ويوضح الجدول التالي النتائج المتوصل إليها

جدول رقم (05) يوضح الفروق في متغيرات الدراسة بين الذكور والإناث

| متغيرات الدراسة | الجنس | ن | م | ع | دح | قيمة ف |
|-----------------|-------|----|-------|-------|-----|--------|
| السلوك الصحي | ذكور | 51 | 75.85 | 20.07 | 202 | 2.878 |
| | إناث | 69 | 79.20 | 17.26 | 133 | |

يتبين من خلال الجدول أن قيمة " ف " لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية فقد بلغت (202،123) = 2.878 وهي قيمة دالة على وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في استجاباتهم على مقياس السلوك الصحي وذلك لصالح الإناث، مما يدل على تحقق الفرضية الثانية للدراسة.

3-4-7. عرض نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق في السلوك الصحي لدى مرضى السكري حسب مدة المرض، ويوضح الجدول التالي النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (06) يوضح الفروق في السلوك الصحي حسب مدة المرض ن = (120)

| متغيرات الدراسة | مدة المرض | ن | م | ع | دح | قيمة ف |
|-----------------|-------------------|----|-------|-------|-------|--------|
| السلوك الصحي | اقل من 5 سنوات | 42 | 78.98 | 18.89 | 3 | 0.320 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 48 | 76.75 | 18.60 | 11200 | |
| | أكثر من 10 سنوات | 30 | 78.66 | 17.07 | 203 | |

يوضح الجدول السابق في استجابة أفراد العينة على استبيان السلوك الصحي قد بلغت (3، 203) = 0.320 وعند مقارنتها بقيمة "ف" الجدولة عند مستوى الدلالة ($p < 0.01$) فإنها غير دالة على وجود فروق جوهرية بين مجموعات مدة المرض ، وبذلك ترفض فرضية الثالثة .

4.4-7. عرض نتائج الفرضية الرابعة: تنص الفرضية الرابعة على وجود فروق في السلوك الصحي لدى مرضى السكري حسب الوضعية الاجتماعية ، ويوضح الجدول التالي النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (07) يوضح الفروق في السلوك الصحي حسب المستوى التعليمي ن = (120)

| السلوك | أمي | 47 | 79.02 | 17.79 | 4 | 2.141 |
|--------|---------|----|-------|-------|-----|-------|
| الصحي | ابتدائي | 39 | 80.28 | 17.58 | 199 | |
| | متوسط | 36 | 78.08 | 16.45 | 203 | |
| | ثانوي | 51 | 72.25 | 21.18 | | |
| | جامعي | 31 | 83.29 | 15.17 | | |

يتضح من خلال الجدول السابق ان قيمة "ف" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية الموضحة من خلال الجدول رقم (07) في استجابة أفراد العينة على استبيان السلوك الصحي فقد بلغت (3، 203) = 2.141 وعند

مقارنتها بقيمة "ف" الجدولة عند مستوى الدلالة ($p < 0.01$) فإنها غير دالة على وجود فروق جوهرية بين المجموعات الخمس (لا يعرف القراءة والكتابة، ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي) في استجاباتهم على مقياس السلوك الصحي.

7-5. تفسير نتائج الدراسة:

توصلت نتائج الفرضية الأولى إلى أن مرضى السكري يتبعون السلوك الصحي لكن بشكل نسبي (متوسط)، فالسلوك الصحي لدى مرضى السكري، والالتزام العلاجي يعتبر من أهم الإشكاليات في الوسط الطبي (مصلحة الطب الداخلي وبيت السكري). إذ يشتكي الأطباء من أن بعض المرضى يتأخرون عن مواعيد الفحص الطبي أو يرفضون إتباع بعض التعليمات الطبية، حيث لا يمكن لمرضى السكري أن يعتمدوا فقط على العلاج الدوائي (الأنسولين أو الحبوب)، وان هناك بعض الشروط الواجب إتباعها ليكون العلاج فعالا والمتمثلة في المواظبة على حضور حصص الفحص الطبي، الالتزام بتناول الأدوية حسب الوصفة الطبية، الالتزام بالحمية الغذائية والالتزام بإجراء التحاليل الطبية في وقتها. وفي حال تطبيق كل هذه الشروط والاستجابة لها فإنه يمكن القول ان مريض السكري يتبنى السلوك الصحي المناسب، هذا وقد أكدت العديد من الدراسات (Petterson et Kaplan, 1993, Turk et al, 1991, Schlenk et Jacob, 2000) أن المرضى الذين يعانون من عضوية مزمنة لا يمثلون للتعليمات الطبية بصفة جيدة وقد تصل نسبتهم من 20% إلى 80% (دليلة زناد، 2008: 468). ومن القيود أيضا المفروضة على مريض السكري والتي تمثل مواقف ضاغطة هي القيود الخاصة بنظام التغذية والتي ينتج عنها نمو مشاعر الخوف والقلق تجاه الأطعمة والميل إلى المقاومة بسبب تناول مريض السكري نمطا نوعيا ومتكررا من الأطعمة (فتحى عبد الرحيم، 1987: 427)

وتوصلت نتائج الدراسة أيضا إلى وجود فروق دالة إحصائيا في السلوك الصحي حسب الجنس (أي بين الإناث والذكور) وذلك لصالح الإناث، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة (Keogh, 2008) التي توصلت أن النساء أكثر إتباعا للسلوك الصحي من الرجال (Keogh, 2008: 04). كما تتفق نتائج دراسة (Greenspan et al, 2006) ودراسة (Hallin, 2005) ودراسة (Mogil, Bailey, 2010) التي توصلت الي إن السلوك الصحي لدى الإناث أكثر دقة من الذكور وتختلف هذه التعبيرات حسب العوامل الثقافية-الاجتماعية والنفسية.

كما تتفق ونتيجة البحث دراسة (Brand,1993) و (waldron 1995) إلى أن الإناث كن أكثر التزاما بالسلوكيات الصحية. و إن النساء اقل ميلا إلى السلوكيات الخطرة من الرجال وهو ما يفسر ارتفاع نسبة الوفيات لدى الذكور مقارنة بالنساء، والإصرار على استعمال وسائل ومصالح الرعاية الصحية من طرف النساء أكثر من الرجال.

وتتفق مع دراسة أخرى لواردل وآخرين (Wardle et al, 1997) التي توصل من خلالها الى وجود ارتباطات دالة بين السلوك الصحي والجنس وذلك لصالح الاناث (Taylor,2003:546.)

تشير البحوث (Verbrugge,1982; Hibbard, 1983; Kandrack, 1991; Verbrugge, 1990; Sharpe,1991; Green, 1990) إلى أن الرجال والنساء لديهم مواقف وسلوكيات مختلفة ذات صلة بالرعاية الصحية. كما توصلت أيضا احدي الدراسات الي أن للرجال والنساء اتجاهات مختلفة نحو المرض فالنساء أكثر حساسية للأمراض ، وأكثر قدرة على الأرحح للراحة أثناء المرض ، وأكثر استعدادا للحصول على المشورة السليمة. (Verbrugge LM , 1982) في دراسة أخرى، تبين أن للنساء اهتماما أكبر بالصحة، و أكثر إدراكا لأعراض المرض. (Hibbard JH 1991). كما تستفيد النساء بشكل أكبر من خدمات الصحة ولديهن علاقات أكبر مع الأشخاص الذين يناقشون مشاكلهن الطبية. (Kandrack M , 1991). كما أن النساء يصبين بأمراض أكثر من الرجال. بشكل عام ، يبدو أن النساء يبحثن عن الرعاية الصحية بشكل أكبر من الرجال. و قد تعود السبب في ذلك الي بعض هذه الاختلافات في تطور الأدوار المختلفة التي كان يلعبها الرجال والنساء في السابق ضمن بنية الأسرة ، حيث إن المرأة كانت تتحمل مسؤوليات أكبر لأجل ضمان صحة و سلامة الأسرة

وقد تفسر هذه النتائج أن الذكور في البيئة العربية والبيئة الجزائرية على وجه الخصوص هم اقل تعبيرا وإفصاحا عن حملهم للمشاعر السلبية مقارنة بالإناث وبذلك هم يعبرون عنها تعبيرا جسديا من خلال مضاعفات الألم، فرغم أنهم يظهرون أمام المجتمع أكثر إدراكا لأنفسهم بأنهم أكثر تحملا للضغوط اليومية الممارسة عليهم، إلا أن هذه الضغوط تنعكس على الجانب الجسدي. كما أن الصورة الذكورية تمنع الذكر من التعبير الصريح عن آلامه وانفعالاته التزاما بالأعراف والتقاليد وحرصا على الصورة الذكورية في البيئة العربية التي تربط بين سمة الرجولة وسمة ضبط النفس والانفعالات والهدوء عكس الإناث، مما قد يشكل ضغطا إضافيا للرجل في حالة المرض فيعبر عنه على شكل ألما

جسدية . ويجب كذلك التأكد من خلال دراسات لاحقة ما إذا كان الألم لا يعبر عن انفعالات سلبية أو يعكسها لدى الذكور والمتمثلة في القلق أو الاكتئاب.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في السلوك الصحي باختلاف مدة المرض مما يدفعنا إلى رفض فرضية الدراسة الحالية، وبذلك هي تختلف مع دراسة بورجسون (Borjison et al, 1993) التي توصلت إلى أن المرضى المصابين بالمرض منذ فترة قصيرة أكثر مقدرة على التكيف مع مرض السكري وإتباع سلوكيات صحية من المرضى المصابين منذ مدة طويلة ، وقد يتزايد الخوف من المضاعفات بطول فترة الإصابة بالمرض (Borjison , 1993 : 768)

ويمكن تفسير النتائج المتوصل إليها أيضا إلى ان المريض تعود على المرض والمواقف المهددة له وعلاجه بالشكل المناسب فيدفعه ذلك إلى إتباع السلوكيات الصحية المناسبة ، وتسمح له من تحدي المرض لتفادي مضاعفاته رغم ورود حدوثها ، كما أن مدة المرض تجعل المريض قادرا على الاعتماد على نفسه بشكل أفضل ويقل أيضا اعتماده على المحيط. ويذكر أتالي (Attali, 2010) أن الفرد يمكن أن يتعايش مع المرض المزمّن حتى 100 سنة إذا وجد التكفل الجيد والمناسب، فالتحكم في المرض والالتزام به يساعد على العيش المناسب (Attali, 2010 : 210).

ويجب كذلك التركيز على أهمية العلاقة العلاجية حيث تعتمد أساسا على التعاون بين المعالج والمريض في البحث عن المعوقات الذهنية التي تعرقل مجرى السلوك العادي، وفي البحث عن مدلول الاضطراب والتفسيرات الممكنة المعطاة للاستجابات غير المتكيفة واللاعقلانية، علاوة على تحديد كيفية التخلص من المعارف السلبية . ذلك يعني أن المريض يشكل طرفا فعالا في العلاج، ويتم ذلك بتدريب المريض على اختبار صدق أفكاره أو خطئها . و بذلك يكون العلاج المعرفي السلوكي، قد وضع أساسا لمواجهة مشكلات التكيف مع المرض.

كما توصلت الدراسة الي عدم وجود فروق في المستوي التعليمي لدى أفراد العينة. و هذا لا يتق مع نتائج بعض الدراسات التي توصلت الي عكس نتائج الدراسة الحالية. حيث أظهرت بعض الدراسات إن المستوي التعليمي يساعد الأشخاص الأكثر تعليما أفضل في إتباع التعليمات (Goldman and Smith 2002؛ Smith 2007). كما يمكن اكتساب هذه المهارة في المدرسة، وفي هذه الحالة، يكون إتباع الإرشادات جزءًا من تأثير التعليم المدرسي؛ و بعبارة أخرى، فان الأشخاص الذين قضوا الكثير من الوقت في المدرسة لديهم ميولا أعلى للمشاركة في الأنشطة التي

تتطلب التعليمات المناسبة لحالتهم الصحية. كما قد يؤدي التعليم الإضافي إلى توسيع الشبكات الاجتماعية للأفراد، وبالتالي تحسين الوصول إلى الأطباء

(Cutler and Lleras–Muney 2010؛ Khwaja et al. 2009)

كما ارتبط التحصيل التعليمي بشكل إيجابي بالمعرفة حول تاريخ مرض السكري الخاص. أن الأفراد الأكثر تعليماً من ذوي المستوى العالي يكونون أفضل في إتباع التعليمات التي يتم قياسها بعدد المبادئ التوجيهية للسكري التي يلتزم بها الشخص. و مجمل القول ، يؤدي التعليم الإضافي إلى تحسين في نوعية المعرفة الصحية وفي إتباع التعليمات اليومية المتعلقة بالحمية الغذائية و غيرها الملائمة لحالتهم الصحية. يتميز الأشخاص الذين يتمتعون بمزيد من التعليم الرسمي بمعرفة أفضل بتاريخهم الخاص بالسكري والعمليات الكامنة وراء مرض السكري وهم أفضل في إتباع التعليمات التي يتلقونها من الأطباء وغيرهم. (Padmaja Ayyagari, et al, 2011)

كما بينت نتائج دراسة غروسمان (1972) بأن الأفراد الأكثر تعليماً قد يدركون علامات وأعراض المرض ويسعون للحصول على الرعاية الطبية بسرعة أكبر. كما، يمكن للتعليم المدرسي أن يعلم الأفراد كيفية الحصول على المعلومات الجديدة ومعالجتها بسرعة أكبر وبدقة أكبر (de Walque 2007).

خاتمة :

تجدر الإشارة أن الأهداف المسطرة لهذا العمل قد تحققت ، فقد تمكنت الدراسة من التوصل إلى أن مرضى السكري يتبعون سلوكاً صحياً لكن بشكل متوسط، كما توصلت إلى وجود فروق في السلوك الصحي حسب الجنس، بينما الفروق لم تكن دالة إحصائياً فيما يخص الفروق حسب مدة المرض و المستوى التعليمي لأفراد العينة. وفي الأخير يمكن القول أن نتائج الدراسة الحالية تفتح آفاقاً جديدة لبحوث مستقبلية، وفي ضوء ذلك نوصي

ب:

- ✓ إجراء دراسات أخرى تشتمل على عينة أكبر من مرضى السكري إدراج متغيرات أخرى
- (كالفعالية الذاتية، التفاؤلية، مركز الضبط أو التحكم) وهنا تتساءل الباحثة عن إمكانية دراسة العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتكيف الإيجابي لمرض السكري.
- ✓ دراسة استراتيجيات التوافق Coping التي يعتمدها مرضى السكري في مواجهة المواقف الضاغطة
- ✓ دراسة ملامح السلوكيات الصحية الحامية للصحة، أو سلوكيات الخطر لدي عينات مرضية أخرى
- ✓ اختبار فعالية برامج علاجية مقترحة للتكفل بمرضى السكري.

المراجع :

- 1- آيت حمودة حكيمة (2006): دور سمات الشخصية واستراتيجيات المواجهة في تعديل العلاقة بين الضغوط النفسية والصحة الجسدية والنفسية ، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم النفس العيادي جامعة الجزائر 2.
- 2- بوعافية، نبيلة (2009): علاقات الشخصية بالأمراض العضوية ، مجلة دراسات نفسية وتربوية، الجزائر ، عدد 03، ديسمبر 2009.
- 3- تايلور، شيلي، ترجمة بريك وسام درويش وآخرون (2007): علم النفس الصحي، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، الأردن .
- 4- تركي ،أمل سليمان (2005) : أساليب مواجهة الضغوط عند الصحيحات والمصابات بالاضطرابات النفسجسمية" السيكوسوماتية"، دراسة مقارنة، دراسة ماجستير غير منشورة في علم النفس ، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- 5- رضوان ،سامر جميل ، كونراد ريشكه (2001): السلوك الصحي والاتجاهات نحو الصحة، دراسة ميدانية مقارنة بين طلاب سوريين وألمان، مجلة التربية، العدد 4، جامعة دمشق، دمشق، ص ص 42-7.
- 6- زناد، دليلة (2013) : علم النفس الصحي، تناول حديث للأمراض العضوية المزمنة ، العجز الكلوي المزمن وعلاج الهيمودياليز نموذجاً ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.

المراجع بالأجنبية

- 1-Anderson RM. Patient empowerment: reflections on the challenge of fostering the adoption of a new paradigm. Patient Educ Couns. 2005;57:153-7. [[PubMed](#)]
- 2-- Baqué. MF (2002) : la prise en charge psychologique de la maladie chronique : aider les malades a faire face ; revu des maladies respiratoire vol 19 ; n1, fév. 2002, pp 35-37, UFR de psychologie, université de Charles de gaule, lille3, France.
- 3-Bruchon shweitzer.M (2002) : psychologie de la santé : Modèles, Concepts et Méthodes, édition DUNOD, Paris.
- 4-Cutler DM, Lleras-Muney A. Understanding differences in health behaviors by education. Journal of Health Economics. 2010;29(1):1-28. [[PMC free article](#)] [[PubMed](#)]
- 5-de Walque D. How does the impact of an hiv/aids information campaign vary with educational attainment? Evidence from rural uganda. Journal of Development Economics. 2007b;84(2):686-714.

- 6**-Goldman DP, Smith JP. Can patient self-management help explain the ses health gradient? Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. 2002;99(16):10929–10934. [[PMC free article](#)] [[PubMed](#)]
- 7**-Green KE. Common illness and self-care. J Community Health 1990;15:329-38
- 8**- Grossman M. On the concept of health capital and the demand for health. The journal of political economy. 1972;80(2):223–255.
- 9**-Hibbard JH, Pope CR. Gender roles illness orientation and use of medical services. Soc Sci Med 1983; 17:129-37
- 10**-Kandrack M, Grant KR, Segall A. Gender differences in health related behaviour: some unanswered questions. Soc Sci Med 1991; 32:579-90
- 11**-Khwaja A, Sloan F, Wang Y. Do smokers value their health and longevity less? Journal of Law & Economics. 2009;52(1):171–196.
- 12**-Nicolucci A, Kovacs BK, Holt RI, et al. Diabetes Attitudes, Wishes and Needs second study (DAWN2): cross-national bench marking of diabetes-related psychosocial outcomes for people with diabetes. Diabet Med 2013;30:767–77
- 13**-Padmaja Ayyagari, Daniel Grossman, and Frank Sloan: Education and Health: Evidence on Adults with Diabetes. Int J Health Care Finance Econ. 2011 Mar; 11(1): 35–54.
- 14**-Rosenstock IM. Historical origins of the health belief model. Health Educ Behav 1974;2:328–35
- 15**-Santiago.M (2006) : psychologie de la santé et cancer , état de la question et perspective, centre de recherche en psychologie de la santé, psychologie qualitative et critique de la santé et de l’activité, université Lausanne.
- 16**-Sharpe PA, Clark NM, Janz NK. Differences in the impact and management of heart disease between older women and men. Women & Health 1991;17:25-43.
- 17**-Smith JP. The impact of socioeconomic status on health over the life-course. Journal of Human Resources. 2007;42(4):739–764.
- 18**-Stuckey HL, Mullan-Jensen CB, Reach G, et al. Personal accounts of the negative and adaptive psychosocial experiences of people with diabetes in the second Diabetes Attitudes, Wishes and Needs(DAWN2) Study. Diabetes Care 2014;37:2466–74.
- 19**-Sultan.S (2012) : psychologie de la santé, PUF, Paris
- 20**-Verbrugge LM. Gender and health: an update on hypotheses and evidence. J Health Soc Behav 1985;26:156-82
- 21**-Verbrugge LM. Sex differentials in health. Public Health Rep 1982; 97:417-37.



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siats.co.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 5، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

فاعليه تمرينات حركيه مركبه في تطوير دقه الضريتين الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة

Complementary exercises in a complex vehicle in the development of the accuracy of the front and back of the players of the table

الدكتور مسعودي طاهر

Wisam_aldulimy@yahoo.com

/جامعة زيان عاشور / الجزائر

الدكتور وسام صلاح عبد الحسين / جامعه كربلاء / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/العراق

م.م سامر صلاح عبد الحسين / وزاره التربية / مديريه تربيه بابل / العراق

1440 هـ - 2019م



ARTICLE INFO

Article history:

Received 20/01/2019

Received in revised form

25/01/2019

Accepted 21/3/2019

Available online 15/4/2019

Keywords:

Abstract

Through the presence of researchers in the game of table tennis observed some players suffer from the weakness in the harmony between the performance of the front and rear ground impact, which negatively affects the level of performance and difficulty of scoring points, and the goal of the search to identify the effectiveness of complex exercises in the development of the accuracy of the front and back of the players Table, and to determine the preference for the effect of complex motor exercises or the usual exercises in the development of the accuracy of the front and back blows of players in table tennis in the tests

The researchers used the experimental approach to design the two equal groups to suit the nature of the problem to be solved. The research society was determined by the players of the training center in Karbala governorate, which are (14) players and ages 11-13 years. The most important conclusions were that the complex motor exercises clearly influenced the development of the accuracy of the front and back of the players in the table. The most important recommendations are the need to pay attention to complex motor exercises and the link between the physical and skilled aspects during the exercise and one unit of training. And the need to pay attention to the front and rear because it is a strong weapon through which to get the point and win the game.

Keywords: complex motor exercises - front impact - rear strike - table to.

الملخص

من خلال تواجد الباحثون في لعبه كرة الطاولة لاحظوا بعض اللاعبين يعانون من ضعف في التناغم بين اداء الضربة الأرضية الأمامية والخلفية مما يؤثر بصورة سلبية على مستوى أدائهم وصعوبة إحرازهم للنقاط ، وهدف البحث إلى التعرف على فاعليه تمارينات حركيه مركبة في تطوير دقه الضربتين الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة ، والتعرف على أفضله التأثير للتمرينات الحركية المركبة أم التمارين الاعتيادية في تطوير دقه الضربتين الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة في الاختبارات أبعديه ، واستخدم الباحثون المنهج التجريبي بتصميم المجموعتان المتكافئتان وذلك لملائمته طبيعة المشكلة المراد حلها. وتم تحديد مجتمع البحث بلاعي المركز التدريبي في محافظه كربلاء والبالغ عددهم (14) لاعب وبأعمار 11-13 سنه ، وكانت اهم الاستنتاجات أن التمارين الحركية المركبة أثرت وبشكل واضح في تطوير دقه الضربتين الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة . وجاءت اهم التوصيات هي ضرورة الاهتمام بالتمرينات الحركية المركبة والربط بين الجوانب البدنية والمهاريه خلال التمرين الواحد والوحدة التدريبية الواحدة . و ضرورة الاهتمام بالضربتين الأمامية والخلفية لأنه سلاح قوي يتم من خلاله الحصول على النقطة وكسب المباراة. مفاتيح الكلمات (التمرينات الحركية المركبة- الضربة الأمامية - الضربة الخلفية - كرة الطاولة)

الفصل الاول

1- التعريف بالبحث :

1-1 المقدمة وأهمية البحث :

أن عملية التعلم الهادف هي الركن الأساس في التطور الحضاري للإنسان ، وما هي إلا تغيير ثابت نسبياً في سلوك الفرد ، والتي تعني أيضاً العملية النفسية التي تبنى على التراكم المعلوماتي الصحيح والذي يصبح الموجه للسلوك ، فالتعلم أذن هو عملية تراكمية للخبرات والتي تكون الأساس لمستقبل التعلم .

إن مستوى الأداء في لعبة كرة الطاولة في السنوات الأخيرة قد ارتفع بشكل واضح وتضاعفت الجهود المبذولة للارتفاع بالمستوى المهاري وسرعة الأداء بشكل ملحوظ في العالم، كون رياضة الطاولة من الرياضات التي تعتمد بشكل كبير على عامل السرعة والتنوع في أساليب الأداء ، و تعد مهارات هذه الفعالية معقدة وصعبة وذلك لكثرة أنواعها وتعدد استخداماتها في النقطة الواحدة ، كما إن اغلب هذه المهارات تصنف ضمن المهارات المفتوحة والتي تكون بيئتها غير متوقعة مما يجب على المدرب أو المدرس زيادة فاعلية التعلم حتى يتمكن المتعلم من التعرف على اغلب المثيرات التي من الممكن أن تواجهه ، ومن الأمور البالغة الأهمية لدى الإنسان هو التعلم في عمر مبكر كونه أساس الفعاليات الرياضية التي تتعلق بإتقان المهارات الأساسية الخاصة بكل فعالية رياضية. لذا كان الاهتمام من اغلب المختصين على استخدام وسائل تعليمية حديثة من حيث استخدام الكرات والمضارب والملاعب الملائمة للفئات العمرية .

ومن هنا تكمن أهمية البحث في استخدام وسائل تعليمية مناسبة مع الأعمار الصغيرة حتى تساعد في زيادة فاعلية التعلم والاحتفاظ به .

1-2 مشكله البحث

من خلال تواجد الباحثون ومتابعتهم لأغلب التمرينات الخاصة بالمعلمين والمدربين لاحظوا أن اغلب اللاعبين يعانون من ضعف في اداء الضربة الأمامية والخلفية مما يؤثر بصورة سلبية على مستوى أدائهم وصعوبة إحرازهم للنقاط ، وبما ان الطريقة للوصول إلى الأداء المثالي الذي يهدف إلى تحقيق الفوز يتطلب توافق متطلبات كثيرة جداً من بينها مستوى عالي في أداء مترابط ومتداخل للقدرة البدنية والمهارية فيما بينها، إذ تعد القدرات البدنية الركيزة الأساسية التي يبنى عليها تطوير الجانب المهاري ، لذا ارتى الباحثون دراسة هذه المشكلة من خلال إعداد جمل حركيه مركبه (بدنيه- مهاريه) ومحاوله تداخلهما بما يخدم الأداء المهاري محاولة لتطوير الضربة الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة.

1-3 أهداف البحث

- 1- التعرف على فاعليه تمرينات حركيه مركبة في تطوير دقه الضربة الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة .
- 2- التعرف على أفضليه التأثير للتمرينات الحركية المركبة أم التمارين الاعتيادية في تطوير دقه الضربة الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة في الاختبارات ألبعديه.

1-4 فروض البحث

- 1- هنالك تأثير ايجابي للتمرينات الحركية المركبة (بدنيه - مهارية) في تطوير دقه الضربة الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة.
- 2- للحمل الحركية المركبة (بدنيه- مهارية) أفضليه التأثير في تطوير دقه الضربة الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة .

1-5 مجالات البحث

1- المجال البشري : لاعبو المركز التخصصي في محافظة كربلاء باعمار 11 - 13 سنة.

2- المجال الزمني : من 2019/1/1 الى 2019/2/9م

3- المجال المكاني : القاعة التدريبية الخاصة بالمركز التخصصي في محافظة كربلاء.

الفصل الثاني

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج التجريبي بتصميم المجموعتان المتكافئتان وذلك لملائمته طبيعة المشكلة المراد حلها.

2-2 مجتمع البحث وعينته :

مثلت عينة البحث مجتمع البحث بأكمله وهم لاعبو المركز التخصصي لكرة الطاولة والبالغ عددهم 14 لاعب، وهذا يعني استخدام طريقة الحصر الشامل لجميع أفراد المجتمع ، وتم تقسيمهم عن طريق القرعة إلى مجموعتين الأولى تجريبية تستخدم تمارين حركية مركبة والثانية ضابطة تتعلم بتمارين المدرب ، وللتأكد من تكافؤ المجموعتين استخدم الباحثون اختبار مان وتي والتي أظهرت النتائج بعدم وجود فروق معنوية بين المجموعتين وكما في الجدول (1).

جدول (1)

يبين تكافؤ مجموعتي البحث

| نوع الدلالة | مستوى | قيمه مان وتني | وحدة | المؤشرات الإحصائية |
|-------------|---------|---------------|--------|-----------------------|
| | الدلالة | | القياس | المتغيرات البحثية |
| غير معنوي | 0,17 | 9 | درجة | مهارة الضربة الأمامية |
| غير معنوي | 0,48 | 12 | درجة | مهارة الضربة الخلفية |

ن=1 7 ن=2 مستوى الدلالة (0,05)

3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة بالبحث :

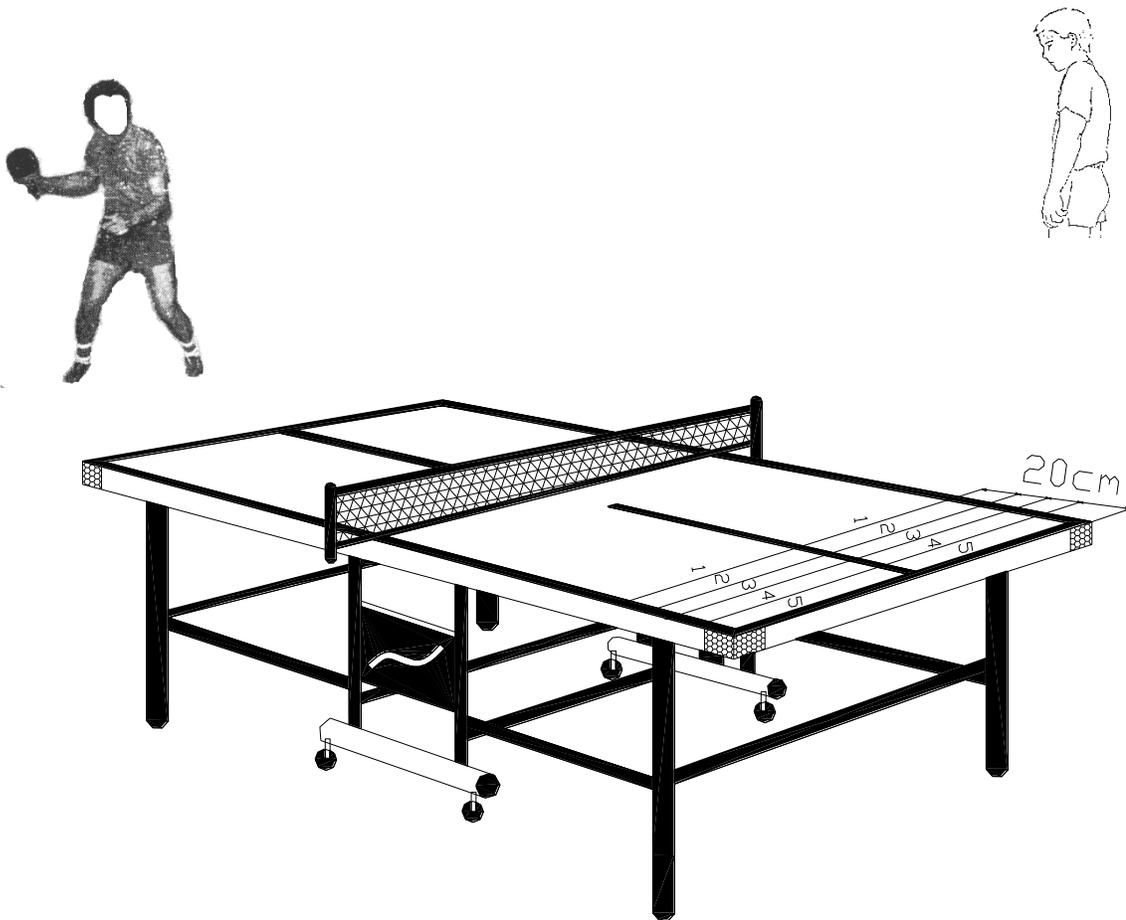
- 1- طاولة ذات أبعاد قانونية عدد (5) . 2- كاميرا عدد 1.
- 3- مضارب عدد (20) .
- 4- كرات قانونية عدد (10علبة).
- 5- أقلام ماجيك ملونه عدد (5) 7- أشطره لاصقه ملونه عدد(10) روله.
- 6- شريط قياس كتان ذات طول 20م 8- ساعة توقيت صينية عدد(2).
- 9- الاختبارات 10- استمارة تفريغ البيانات .

4-2 الاختبارات المستخدمة في البحث

1- اختبار دقة الضربة الأمامية والضربة الخلفية في كرة الطاولة (1):

يجري هذا الاختبار على منضدة نظامية مع تهيئة مضارب منضدة وكرات من (10-15) كرة طاولة واستمارة

للتسجيل، ويوضح الشكل (1) العلامات التقويمية ومناطق وقوف اللاعبين وكيفية إجراء الاختبار.



شكل (1) يوضح اختبار دقة مهارة الضربة الأمامية والخلفية للطاولة

1- راند مهوس ، بعض مؤشرات القدرة الهوائية واللاهوائية وعلاقتها بدقة أداء المهارات الأساسية المشتركة في ألعاب المضرب ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية - جامعة بابل ، 2002 ، ص14.

قياسات الاختبار: يبلغ قياس المنطقة الأولى (57 × 152.5) سم والمنطقة (2، 3، 4، 5) (20 × 152.5) سم.

مواصفات الأداء: يتضمن الاختبار وقوف اللاعب المراد اختباره في الجهة الثانية للطاولة وتعطى له (5) محاولات تجريبية بعد إجراء الإحماء لمعرفة كيفية أداء الاختبار، وبعد تقديم الإرشادات والتعليمات عن الاختبار من الباحث إلى المختبر، تضرب الكرة إلى اللاعب بواسطة أحد المساعدين الواقف بجانب الطاولة، كما موضح في الشكل، ويبدأ اللاعب المختبر بمحاولة إرجاع الكرة بمضربه وباستخدام الضربة الأمامية أو الخلفية، ويخصص لكل لاعب (10) محاولات للضربة الأمامية، و (10) محاولات للضربة الخلفية، وبعد جمع النقاط يستخرج الوسط الحسابي للمحاولات من الضربة الأمامية والخلفية، يعطى لها درجات تقوم تصاعدياً مختلفة تتراوح قيمتها من (1-5) درجات. ملاحظة: في حالة سقوط الكرة على أحد الخطوط المشتركة فتحسب نقاط الأكبر. أما في حالة خروج الكرة خارج حدود الطاولة فتعطى صفراً للمختبر، وتكون القيمة العليا للاختبار هي (50) نقطة.

2-5 التجربة الاستطلاعية :

- تاريخ التجربة : يوم 1 / 1 / 2019 الساعة العاشرة صباحاً .
- مكان التجربة : المركز التخصصي في محافظة كربلاء .
- العينة : تكونت عينة الاستطلاع من (5) لاعبين من افراد عينه البحث.
- أهداف التجربة :

- 1- تعريف فريق العمل المساعد بطبيعة الاختبارات ومعرفة مدى كفاءته .
- 2- تلافي المعوقات التي تواجه الباحث أثناء تنفيذ الاختبارات .

3- معرفة الزمن التقريبي الذي يستغرقه كل اختبار والوقت المستغرق لإجراء الاختبارات .

4- التأكد من المعاملات العلمية للاختبارات .

5- التعرف على الوقت الملائم للتمارين المستخدمة .

6- التعرف على ملائمة التمرينات لأفرد العينة.

2-6 الاختبارات القبليّة :

أجرى الباحثون الاختبارات القبليّة في 3 / 1 / 2019 في المركز التخصصي في محافظة كربلاء في الساعة العاشرة

صباحاً ، حيث تم اختبار الضربة الأمامية والخلفية التي كانت موضوع الدراسة .

2-8 التجربة الرئيسيّة :

تم تطبيق التجربة الرئيسيّة في 5 / 1 / 2019 في المركز التخصصي في محافظة كربلاء ، حيث تم إعطاء التمارين التي

أعدّها الباحثون إلى المجموعة التجريبيّة بواقع (25) دقيقة من الجزء الرئيس للوحدة التعليميّة ، أما المجموعة الضابطة

فأنّها استمرت في تعلمها وحسب المنهج المعد من قبل المدرس ، علماً ان المنهج استمر لمدة 4 اسابيع وبواقع وحدتين

تعليميّة في الاسبوع

2-10 الاختبارات البعديّة :

تم تطبيق الاختبارات البعديّة لعينه البحث (التجريبيّة والضابطة) 5 / 2 / 2019 في المركز التخصصي في محافظة

كربلاء وفي الساعة العاشرة صباحاً ، وتم تطبيق الاختبارات المهاريّة لمهارات كرة الطاولة وذلك للتعرف على فاعليّة

تمرينات حركيّة المركبة في تطوير المتغيرات المبحوثة .

11-2 الوسائل الإحصائية :

تم استخدام الحقيبة الإحصائية (spss)⁽¹⁾ في تحليل بيانات البحث وكما يأتي :

- الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - النسبة المئوية - اختبار كا2

- اختبار مان وتني - اختبار ولكوكسن - اختبار سبيرمان

الفصل الثالث

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1 عرض نتائج الاختبار القبلي والبعدي لمجموعي البحث (التجريبية والضابطة) في الاختبارات

المهارة.

بعد جمع البيانات القبلي والبعدي للاختبارات المهارة و لمجموعي البحث التجريبية والضابطة ، ولغرض وصف نتائج

أفراد العينة قام الباحثون بمعالجة البيانات إحصائيا باستخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، ولغرض معرفة

معنوية الفروق بين الاختبارين القبلي والبعدي ولمجموعي البحث استخدم الباحثون اختبار ولكوكسن وكما مبين في

الجدولين (2) و (3).

1- محمد نصر الدين رضوان ، الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، القاهرة :دار الفكر العربي ،

2003 ، ص 257-303.

جدول (2)

بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم ولكوكسن المحسوبة للاختبارات

| القبليّة والبعديّة وللمجموعة التجريبيّة | | | | | | | |
|---|-----------------|-------|-----------------|------|-----------------------|---------------|-------------|
| الاختبارات | الاختبار القبلي | | الاختبار البعدي | | قيمة ولكوكسن المحسوبة | مستوى الدلالة | نوع الدلالة |
| | ع | س- | ع | س- | | | |
| الضربة الأمامية | 0,95 | 24,25 | 1,5 | 40,2 | 2,30 | 0,02 | معنوي |
| الضربة الخلفية | 2,75 | 21,25 | 0,5 | 39,2 | 2,322 | 0,03 | معنوي |

ن=7 ومستوى دلالة (0,05)

جدول (3)

بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم ولكوكسن المحسوبة للاختبارات

| القبلية والبعدي والمجموعة الضابطة | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|-------|------|------------|
| الاختبارات | الاختبار القبلي | الاختبار البعدي | قيمة ولكوكسن المحسوبة | مستوى | نوع | |
| | س- | ع | ع | س- | ع | الدلالة |
| الضربة الأمامية | 25,6 | 2,07 | 35,6 | 0,54 | 2,01 | 0,01 معنوي |
| الضربة الخلفية | 20 | 0,70 | 32 | 0,70 | 2,04 | 0,02 معنوي |

ن=7 ومستوى دلالة (0,05)

2-3 مناقشة نتائج الاختبار القبلي والبعدي لمجموعي البحث (التجريبية والضابطة) في الاختبارات البدنية والمهارية.

من عرض نتائج المهارية وتحليلها في الاختبار القبلي والبعدي ومجموعي البحث (التجريبية و الضابطة) والتي وضحت في الجدولين (2) و(3) تبين أن هناك فروقا "معنوية" بين الاختبارين القبلي والبعدي ولصالح الاختبار البعدي وهذا ما يبدو واضحا على مجموعتي البحث وخاصة على المجموعة التجريبية التي طبقت عليها الجمل الحركية المركبة ويعزو الباحثون هذا الفرق إلى :

وان التنوع في أشكال المهارة الواحدة باستخدام طرائق التعلم التي تتناسب مع نوع المهارة المفتوحة في كرة الطاولة حيث مارس أفراد المجموعة التجريبية تكرارات لأشكال المهارة الواحدة باستثارة كلتا الطرفين في الوحدة التعليمية الواحدة ، وان التنوع في استخدام الممارسة للأشكال المهارية بمقاييس مختلفة (القوة والسرعة والمسافة) ساعد على

تنفيذ الاستجابة بصورة صحيحة ، وذكر (Schmidt) أن التعلم الحاصل لدى المتعلمين الذين يمارسون عدة تنوعات في التمرين للأشكال المهارية سوف تصبح لديهم القدرة على إدراك المشيرات التي تواجههم وبالتالي تفعيل عملية التعلم لهذه المهارات⁽¹⁾ . وهذا ما ساعد المتعلم بتهيئة برامج حركية سريعة لغرض مواجهة تغير مواقف اللعب حيث يكوّن خبرات سابقة للأداء بفترة قصيرة نتيجة التدريب المستمر المؤثر، وكذلك تُمكن المتعلم من مواجهة الظروف الصعبة والمعقدة في لعبة تتميّز بالتعقيد والسرعة ،، أما التطور الحاصل في المجموعة الضابطة فكان نتيجة ممارسة المنهج المعد من قبل المدرب والتدريب المستمر والمنظم.

- الاستخدام الأمثل للحمل الحركية المركبة المستخدمة من قبل الباحثون مع كيفية تطبيقها وملائمتها لأفراد العينة ، حيث مارس أفراد المجموعة التحريبية عددا من التكرارات لكل تمرين من التمارين المستخدمة ، كما إن التمارين المركبة (البدنية والمهارية) يجب أن تتشابه قدر الإمكان مع حركات الجسم المستخدمة عند أداء المهارة الرياضية ، إذ يجب تنفيذ تمارين القوة للعضلات المنتجة لحركات ضرب كره التنس بمنتهى الدقة والانسيابية⁽²⁾.

- كما ويعزو الباحثون سبب ذلك التطور إلى أن التمارين البدنية المستعملة لها القدرة على توافر التنوع في تنمية القدرات البدنية الخاصة تبعاً لشدة التمرينات وعلى وفق الأزمان المحددة لها في التمرينات المقترحة، إذ أنّ " التنوع في الأداء الرياضي من العوامل الأساسية لعملية التوازن في التكامل البدني، ويعمل على زيادة الرغبة في التدريب⁽³⁾ . فضلاً عن كون التمرينات كان لها من خصائص ومميزات ومراعاة للأسس العلمية التي تنص "على إن عمليات التقدم

1- Richard A. Schmidt Craig A. Weisberg. Motor Learning and Performance, Second edition, Human Kinetics, 2000,p.267.

2- مخلد محمد جاسم ، اثر برنامج تدريبي باستخدام كرات حديدية مثقله في تطوير القوة الخاصة والانجاز لطلاب كلية التربية الرياضية بقذف النقل، أطروحة دكتوراه ، جامعة بابل- كلية التربية الرياضية ، 2010

⁽³⁾ كمال جميل الرضي ، التدريب الرياضي للقرن الحادي والعشرين ، عمان ، دار المطبوعات للنشر ، 2001،

في مستوى عناصر اللياقة البدنية تتم نتيجة التبادل الصحيح بين العمل والراحة إذ إنَّ الحمل الذي يقع على كاهل الفرد يؤدي إلى هبوط مؤقت في المقدرة الوظيفية للأعضاء الداخلية للجسم، وخلال مدد الراحة ينتج الجسم كمية من الطاقة أكبر من تلك التي يستهلكها في أثناء المجهود أي أن الطاقة التي توجد في الجسم بعد مدة استعادة الشفاء تكون أكبر من الطاقة التي كانت موجودة في الجسم قبل بدء المجهود.

3-3 عرض نتائج الاختبار البعدي لمجموعي البحث (التجريبية و الضابطة) في الاختبارات المهارية .

بعد جمع البيانات البعدية للاختبارات المهارية و لمجموعي البحث التجريبية والضابطة ، ولغرض وصف نتائج أفراد العينة قام الباحثون بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، ولغرض معرفة معنوية الفروق بين المجموعتين في الاختبار البعدي استخدم الباحث اختبار مان وتني وكما مبين في الجدول (4) .

جدول (4)

بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم مان وتني المحسوبة للاختبارات البعدية ولمجموعي البحث

| نوع الدلالة | مستوى الدلالة | قيمة مان وتني المحسوبة | الضابطة | | التجريبية | | الاختبارات |
|----------------|---------------|---------------------------|---------|------|-----------|------|-----------------|
| | | | ع | س- | ع | س- | |
| معنوي | 0,00 | 0,00 | 0,54 | 35,6 | 1,5 | 40,2 | الضربة الأمامية |
| معنوي | 0,00 | 0,00 | 0,70 | 32 | 0,5 | 39,2 | الضربة الخلفية |

ن=7 ن=7

3-4 مناقشة نتائج الاختبارات البعدية لمجموعتي البحث (التجريبية و الضابطة) في الاختبارات المهارية .

من عرض نتائج الاختبارات المهارية في الاختبار البعدي والتي وضحت في الجدول (4) تبين أن هناك فروق معنوية

بين مجموعتي البحث ولصالح المجموعة التجريبية ويعزو الباحثون هذه الفروق في التطور إلى ما يأتي :

- يعزو الباحثون سبب ذلك إلى اعتماد التمرينات الخاصة بالمهارات على وفق الأساليب العلمية الصحيحة، من خلال اعتماد أسلوب الربط بين الجوانب المهارية والبدنية والخططيه للوصول الى لاعب يجيد أداء أكثر من مهارة وربطها مع بعضها وتأدية جمل مهارية وخططية ، مما تولد لدى أفراد هذه المجموعة حالة من تكيف على التمرينات التي اعتمدت على الشدة المناسبة والراحة الملائمة وعلى وفق التكرارات ، بما يتناسب وقدرات وقابليات المتعلمين ، حيث ان من الضروري أن " يصل اللاعب إلى أداء المهارة بصورة آلية من خلال التكرار الدائم للأداء واستخدام التمارين المتنوعة والتي تتميز بتغير الاشتراطات والعوامل الخارجية أثناء التمرين كوجود منافس أو أكثر مثلا وكذلك في المباريات التجريبية (1) .

إن التركيز على استخدام وسائل تدريبية مختلفة تتناسب مع التطور الحاصل باستخدام أحدث الوسائل التعليمية من شأنها أن تغير من طبيعة المثيرات، وأن من فوائد التدريبات بكلا الطرفين هو أن المتعلم بهذه التمرينات يتعرف على حالات متنوعة من تطبيقات التمرين وهذا يجعل المتعلمين يتفاعلون في أداء المهارة وبشكل فعال بالإضافة إلى تزويد

1-مفتي إبراهيم ، الجديد في الإعداد المهاري والخططي للاعب كره القدم ، القاهرة ، دار الفكر العربي ،1994.

المتعلمين بخبرات معرفية وبدنية عن محيط اللعب والمنافسة وتعليمهم تحويل الأداء بما يلائم محيط اللعب ومتغيراته ومجرياتة(2).

- أن التطور والفارق في دقة المهارات الأساسية بالتنس والحاصل لدى المجموعة التجريبية بمقدار كبير عن المجموعة الضابطة يعود إلى أن الجمل الحركية المركبه المعدة من قبل الباحثون والمبنية على أسس علمية من خلال تنظيم التمارين بما يتناسب مع طريقة التدريب والشدة المستخدمة التي تجعل شدة التمرين مشابجه لشدة المنافسة مما تطور مستوى الأداء المهاري للمهارات الأساسية هذا من جانب ومن جانب آخر التصحيح المستمر للأخطاء الفنية وأداء تمارين تهدف إلى تقليل هذه الأخطاء وإعطاء التغذية الراجعة بنوعيتها (معلومات حول الأداء ومعلومات حول النتيجة) .

الفصل الرابع

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4-1 الاستنتاجات :

1- أن التمرينات الحركية المركبة (البدنية - المهارية) أثرت وبشكل واضح في دقة الضربة الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة .

2- احمد عطشان ، أثر التدريبات المتناظرة لتعميم البرنامج الحركي للمناولة وفاعلية أدائها لدى اللاعبين الناشئين بكرة اليد، رسالة ماجستير - كلية التربية الرياضية - جامعة بابل ، 2010. ص100.

2-4 التوصيات :

1- ضرورة الاهتمام بتمرينات الجمل الحركية المركبة والربط بين الجوانب البدنية والمهارية خلال التمرين الواحد

والوحدة التدريبية الواحدة .

2- ضرورة الاهتمام بالضربة الأمامية والخلفية لأنه سلاح قوي يتم من خلال الحصول على النقطة وكسب

المباراة.

المراجع :

1. احمد عطشان ، أثر التدريبات المتناظرة لتعميم البرنامج الحركي للمناولة وفاعلية أدائها لدى اللاعبين الناشئين
بكرة اليد، رسالة ماجستير - كلية التربية الرياضية - جامعة بابل ،2010.
 2. كمال جميل الرضي ، التدريب الرياضي للقرن الحادي والعشرين ، عمان ، دار المطبوعات للنشر ،2001
 3. محمد نصر الدين رضوان ، الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضية ، ط1 ،القاهرة :دار الفكر
العربي ، 2003.
 4. مخلد محمد جاسم ، اثر برنامج تدريبي باستخدام كرات حديدية مثقله في تطوير القوة الخاصة والانجاز لطلاب
كلية التربية الرياضية بقذف الثقل، أطروحة دكتوراه ، جامعة بابل - كلية التربية الرياضية , 2010
 5. مفتي إبراهيم ، الجديد في الإعداد المهاري والخططى للاعب كره القدم ، القاهرة ، دار الفكر العربي ،1994.
- 6- Richard A. Schmidt Craig A. Weisberg. Motor Learning and Performance, Second edition, Human Kinetics, 2000

مجموعه من التمارين المستخدمة بالبحث

- * أداء الضربة الأمامية مع الزميل وباتجاه أمامي وعلى النصف الأيمن من الطاولة .
- * أداء الضربة الأمامية مع الزميل وباتجاه أمامي وعلى النصف الأيسر من الطاولة .
- * أداء الضربة الأمامية مع الزميل وباتجاه قطري وعلى جهتي الطاولة
- * أداء مهارة الإرسال (إمامي وقطري) ومن جهتي الطاولة وبوجه المضرب الخلفي.
- * أداء الضربة الخلفية مع الزميل وباتجاه أمامي وعلى النصف الأيمن من الطاولة .
- * أداء الضربة الخلفية مع الزميل وباتجاه أمامي وعلى النصف الأيسر من الطاولة .
- * أداء الضربة الخلفية مع الزميل وباتجاه قطري وعلى جهتي الطاولة
- * أداء مهارة الضربة الأمامية بالذراع غير المفضلة وبمختلف الاتجاهات مع الزميل
- * أداء مهارة الضربة الخلفية بالذراع الغير مفضلة ومن مختلف الاتجاهات مع الزميل



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siatl.co.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 5، أبريل 2019م.

e-ISSN 2462-1730

التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المجتمعات

The training and its role in the development of human resources in societies

مرتضى بن جمعة الخانط

almurtadha123@gmail.com

د. أشرف محمد زيدان

محاضر مشرف، قسم الدعوة والتنمية البشرية، الأكاديمية الإسلامية (جامعة الملايا)

د. فخر الأدب بن عبد القادر

محاضر مشرف، قسم الدعوة والتنمية البشرية، الأكاديمية الإسلامية (جامعة الملايا)

1440 هـ - 2019م



ARTICLE INFO

Article history:

Received 20/01/2019

Received in revised form
25/01/2019

Accepted 21/3/2019

Available online 15/4/2019

Keywords: Training - Modern
electronic training

ABSTRACT

The training of human resources has recently gained widespread global attention. Training is one of the most important means of human resource development. Most researchers and scholars have recently concluded that an organization's achievement of its desired goals and aspirations is highly dependent on the capabilities of its available human resources.

The training of human resources is planned carefully and accurately and not randomly. Moreover, it aims to achieve many goals and ultimately lead to raising the general level of individuals and groups.

Recently, and along with the advance in technology and information systems, a new type of training has emerged. This is called e-training which is characterized by saving time, effort and expenses. Nowadays, training has gained considerable attention for its importance in building and developing human resources. Therefore, today many organizations and institutions seek to change and improve the behavior of their members through out training. Thus, their behavior becomes much better after completion of the training period and it well also contribute significantly to the development and construction process.

Keywords: Training - Modern electronic training

الملخص

تحتل عمليات تدريب الموارد البشرية حديثاً على اهتمام عالمي واسع الانتشار، اذ يعد التدريب أحد اهم الوسائل الرئيسية المتبعة في تنمية الموارد البشرية، ويجمع معظم الباحثون والدارسون حديثاً على أن تحقيق أي منظمة لأهدافها وتطلعاتها المستقبلية المرجوة مرتبط بدرجة كبيرة بمدى إمكانية وقدرات مواردها البشرية المتاحة. وتكون عمليات تدريب الموارد البشرية بشكل مخطط لها بعناية ودقة وليست عشوائية كما يتصور البعض، كما وتهدف إلى تحقيق العديد من الأهداف والتي تقود في النهاية إلى رفع المستوى العام للأفراد والجماعات.

حديثاً ومع التقدم الحاصل في التكنولوجيا ونظم المعلومات، ظهر نوع جديد من التدريب وهو ما يطلق عليه بالتدريب الإلكتروني والذي يمتاز بالتقليل من الوقت والجهد والتوفير من قيمة المصروفات والنفقات.

حديثاً اكتسبت عمليات التدريب عناية واهتماماً واسعاً لأهميتها في بناء الموارد البشرية وتطويرها، ولذا نجد الكثير من المنظمات والمؤسسات اليوم تسعى للتغيير والتحسين من سلوكيات أفرادها بواسطة التدريب، بحيث تصبح أفضل بعد الانتهاء من فترة التدريب وتسهم بشكل كبير في عملية التطوير والبناء.

الكلمات المفتاحية: التدريب ، التدريب الإلكتروني الحديث

المقدمة:

يعد التدريب من أبرز الوسائل الرئيسية المتبعة لتنمية الموارد البشرية في المجتمعات، ويتفق اليوم معظم الباحثون والدارسون على أن تحقيق أي منظمة لأهدافها وتطلعاتها المستقبلية المرجوة، إنما هو مرتبط بدرجة كبيرة بمدى امكانيات وقدرات مواردها البشرية المتاحة⁽¹⁾. في الدين الاسلامي يلاحظ أن الإسلام أولى عمليات التدريب اهتماماً كبيراً منذ البداية وذلك لدور التدريب البارز في تنمية قدرات وامكانيات الأفراد وفي تنمية المجتمعات، حيث كان الرسول (صلى) يحرص على تدريب وتعليم من يستعملهم على مصالح المسلمين، كما كان الخلفاء الراشدون كذلك يصنعون، حيث ورد أن الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه، كان يحرص على أن يجتمع بأصحابه وبعماله على بلاد المسلمين في مواسم الحج، حيث كانت تلك الاجتماعات واللقاءات بمثابة تدريب وتعليم لهم، يتم فيها مناقشة وتباحث كل ما يخص امور المسلمين والبلاد الاسلامية في تلك الفترة⁽²⁾.

حديثاً اكتسبت عمليات التدريب عناية واهتماماً عالمياً واسعاً، وذلك نظراً لأهميته ودوره في المستمر في تطوير وتحسين مستوى الأداء للمنظمات وتطوير مواردها البشرية. في العصر الحديث يلاحظ أن الكثير من المنظمات والمؤسسات اليوم تسعى للتغيير والتحسين من سلوكيات أفرادها عن طريق التدريب بحيث تصبح أفضل بعد الانتهاء من فترة التدريب، وتساهم بشكل أكبر في عملية التطوير والبناء. حديثاً كشفت العديد من الدراسات والبحوث عن الدور الكبير الذي يساهم به التدريب في الرفع من كفاءة الموارد البشرية وتحسين أداء المنظمة، حيث أوضحت دراسة الباحث/ علاء الدين سكساف بعنوان "دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية"⁽³⁾ عن الأثر الكبير للتدريب في

¹ ينظر: لطفي، علي لطفي محمود. (2008). التدريب من أجل تنمية الموارد البشرية. أعمال ملتقيات وندوات (المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 447 - 484. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/122860>

² ينظر: رضا، هاشم حمدي (2013): التدريب الإداري المفاهيم والاساليب، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار الراجحة للنشر والتوزيع. ص ص 14-15.

³ ينظر: سكساف، علاء الدين (2017): "دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد حضير - بسكرة، الجزائر. ص 3.

تحسين أداء الموارد البشرية في مجمع سونلغاز (المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز) وهي مؤسسة عمومية مكلفة بإنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز الطبيعي عبر قنوات بالجزائر. حيث توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها وجود علاقة قوية موجبة بين التدريب وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين التدريب بأبعاده المتمثلة في: التعيين، تحديد الاحتياجات التدريبية، البرامج التدريبية وبين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.

حديثاً وعلى الرغم من تزايد الحرص العالمي نحو عمليات التدريب إلا أن مازالت هنالك العديد من المنظمات تشكو من عدم تحقيق أهدافها المرجوة من التدريب، كما مازال هنالك معتقد موجود لدى بعض القيادات في المنظمات وخاصة المنظمات الحكومية، بأن التدريب هو عبارة عن عملية أولية بمعنى انه يكون لفترة وجيزة فقط (مؤقت) وتقل أهميته والحاجة الية بتزايد عدد سنوات الخبرة لدى الافراد.

من هنا يسعى الباحث إلى تسليط الضوء على موضوع التدريب وأهميته ودوره في تنمية الموارد البشرية في المجتمعات، كما يسعى إلى التركيز على المراحل الأساسية التي ينبغي على القائمين على عمليات التدريب في المجتمعات مراعاتها لضمان نجاح عمليات التدريب، وبتالي تحقيق الاهداف المرجوة للأفراد والمنظمة معاً، كما وتوضح الدراسة الفارق بين عمليات التدريب والتنمية للموارد البشرية.

التدريب: مفهومه وأهميته وأهدافه وأساليبه

1-1- مفهوم التدريب: خلال السنوات الماضية تم تعريف التدريب بعدة تعريفات مختلفة حيث عرفه البعض

على انه نشاط مخطط له بعناية ودقة، يهدف إلى تزويد الأفراد العاملين في المنظمة بمجموعة جيدة من المعارف

والمهارات التي تؤدي في النهاية إلى رفع وتحسين مستوى أداء الموظفين العاملين والعمل⁽⁴⁾. ويعرف التدريب كذلك على أنه محاولة تسعى المنظمة من خلاله إلى عمل تغيير في سلوك الأفراد العاملين لديها وفي طبيعتهم الحالية، ويتم ذلك عبر تمكينهم من استخدام أساليب وطرق جديدة للإنجاز أعمالهم، بحيث يصبح إنجازها أكثر سهولة وفضل جودة بعد الانتهاء من فترة التدريب⁽⁵⁾. هذا ويعرف البعض الآخر التدريب على أنه عملية مستمرة في المنظمة تسعى من خلاله المنظمة، إلى تحسين أداء العاملين بواسطة إحداث تغييرات إيجابية والسعي نحو إكسابهم مهارات ومعارف جديدة⁽⁶⁾. وبشكل مبسط يمكن تعريف التدريب على أنه "عملية مستمرة ومنظمة ومخطط لها تتعامل مع الحاضر والمستقبل، وتشمل كافة مجالات العمل بهدف تحقيق أهداف المنظمة وتطوير الأداء والمهارات للعاملين"⁽⁷⁾. ويمتاز التدريب بمجموعة من الخصائص والمميزات منها⁽⁸⁾:

- أ- التدريب عبارة عن نشاط إنساني يرمي إلى إحداث تغيير في سلوك الأفراد والجماعات.
- ب- عمليات التدريب الناجحة لا تكون عشوائية، بل يكون مخطط لها بعناية ودقة.
- ت- التدريب عملية مستمرة ولا يتوقف عند مرحلة معينة.
- ث- التدريب هو استثمار مستقبلي ناجح على المدى البعيد.
- ج- التدريب لتحسين كفاءة الموارد البشرية وزيادة إنتاجية المنظمة.

4. ينظر: أبو طاحون، عدلي علي (2000)، إدارة الموارد البشرية والطبيعية، القاهرة- جمهورية مصر العربية: المكتب الجامعي الحديث، ص 51.

5. ينظر: البدوي، محمد السيد (2013): الدليل الشامل للتدريب الفعال، القاهرة- جمهورية مصر العربية: دار العلوم للنشر والتوزيع. ص 9.

6. ينظر المرجع السابق. ص 9.

7. ينظر: المرجع السابق. ص 9.

8. ينظر: هداش، سامر عبدالله (2014): موضوعات معاصرة في إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع. ص 150.

1- أهمية التدريب:

تكمن الأهمية وراء عمليات التدريب في محورين رئيسيين هما: أهمية التدريب للفرد وأهميته للمنظمة، علماً بأن النتيجة النهائية لعمليات التدريب بشكل عام تؤثر مباشرة على المجتمع وتقود إلى رفاهية وتقدمه وتؤدي في النهاية إلى تحقيق المصالح المشتركة للفرد والمنظمة معاً⁽⁹⁾.

أ- أهمية التدريب للفرد:

- يعمل على التطوير الذاتي للعاملين في المنظمة والعمل على تحفيزهم لبذل المزيد من الجهد والعطاء.
- يزيد ثقة العاملين بأنفسهم، كما ويعمل على رفع مستوى الإنجاز العام للأفراد ومهامهم الفردية في العمل.
- يعمل على تحفيز العاملين ودفعهم على التفكير والتطوير والابتكار في العمل.
- يحقق الاستفادة من التجارب والخبرات السابقة للعاملين.
- يحسن من قرارات الأفراد الفردية ويساعدهم على حل مشاكلهم في العمل.

ب- أهمية التدريب للمنظمة:

- يعمل على التعديل من سلوكيات العاملين في المنظمة بشكل إيجابي.
- يزيد من معدلات الإنتاج الإجمالية في المنظمة ويحسن من وضع المنظمة التنافسي في الأسواق.
- يعمل على خلق نوع من الولاء والانتماء لدى العاملين في المنظمة.
- يساهم في الحد من الاعتماد على الخبرات الأجنبية المستوردة.

⁹. ينظر: البدوي، محمد السيد (2013): الدليل الشامل للتدريب الفعال. مرجع سابق. ص 11-12.

- يساعد على توضيح السياسات العامة المتصلة بالمنظمة.

علاوة على ما سبق فإن التدريب يعمل على المساهمة على تطوير العلاقات الانسانية في المنظمة، بحيث يعمل على تقوية العلاقة بين الإدارة والعاملين معاً في المنظمة ويطور من إمكانياتهم نحو قبول عمليات التغيير المختلفة، كما يساعد التدريب العاملين على التكيف مع مختلف التغيرات الحاصلة في المنظمة⁽¹⁰⁾.

2- أهداف التدريب:

تسعى عمليات التدريب عامة إلى تحقيق العديد من الاهداف، ويرى البعض إمكانية تقسيم اهداف التدريب الى ثلاثة أهداف رئيسية وهي: أهداف مرتبطة بالفرد، وأهداف مرتبطة بالمنظمة وأهداف مرتبطة بالمجتمع⁽¹¹⁾.

أ- أهداف مرتبطة بالفرد: يهدف إلى رفع مستوى المهارة الفردية لدى الأفراد العاملين والسعي نحو إكسابهم مهارات جديدة جيدة.

ب- أهداف مرتبطة بالمنظمة: يهدف إلى تحسين المستوى العام لأداء عمل المنظمة. هذا ويمكن توضيح الأهداف والنتائج المرجوة من وراء عمليات التدريب وأثر التدريب على أداء المنظمة من خلال الشكل التالي رقم (1)⁽¹²⁾.

ت- أهداف مرتبطة بالمجتمع: تحقيق الرفاهية والمصلحة العامة للمجتمع. ويمكن بيان مساهمة التدريب في تحقيق أهداف المجتمع من خلال الشكل رقم (2)⁽¹³⁾.

¹⁰. ينظر: عباس، سهيلة محمد، علي، علي حسن (1999): إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع. ص 110.

¹¹. ينظر: هداش، سامر عبدالله (2014): موضوعات معاصره في إدارة الموارد البشرية. مرجع سابق. ص 147.

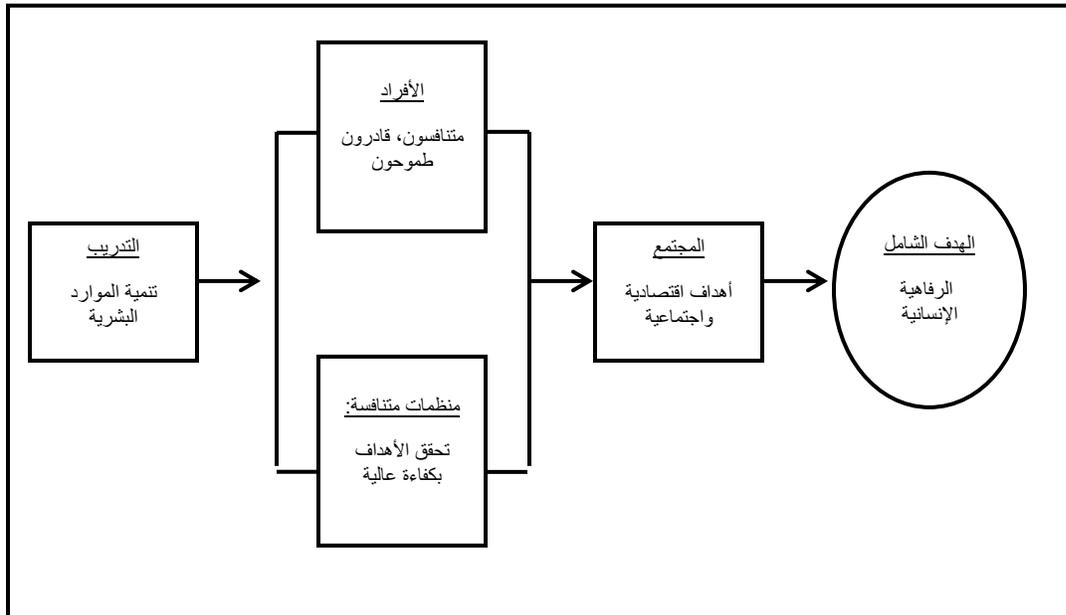
¹². ينظر: المرجع السابق. ص 148.

¹³. ينظر: العزاوي، نجم (2009): جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية الإيزو 10015، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. ص 24.

شكل (1) التدريب نتائجه وأثارة على أداء المنظمة



شكل (2) مساهمة التدريب في تحقيق أهداف المجتمع



3- أنواع وأساليب التدريب:

تختلف وتتعدد أنواع واساليب التدريب المتبعة ويرجع السبب في ذلك لعدة أسباب منها: تنوع موضوعات واهداف التدريب، اختلاف المستويات الوظيفية للمتدربين، اختلاف مهاراتهم وثقافتهم ودرجاتهم العلمية، واخيراً اختلاف الظروف المتعلقة بالعملية التدريبية (المكان والزمان والأدوات)⁽¹⁴⁾. ويمكن تقسيم أنواع التدريب على ضوء الاحتياجات التدريبية إلى أربعة أقسام رئيسية وهي⁽¹⁵⁾:

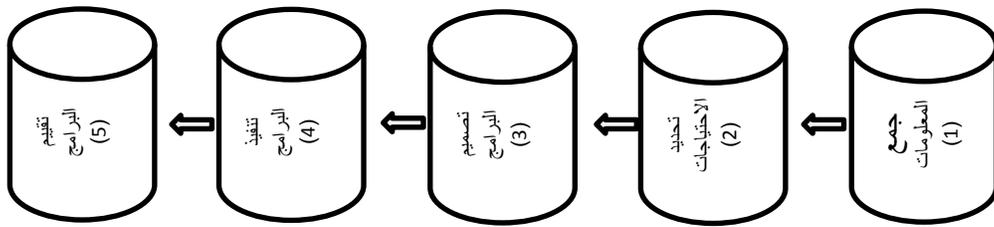
- أ- احتياجات المنظمة: وتنقسم إلى قسمين هما: تخصصي وقيادي.
- ب- احتياجات الدولة: كذلك تنقسم إلى نوعين هما: تدريب داخلي وتدريب خارجي.
- ت- احتياجات الأفراد/العاملين: تنقسم إلى ثلاثة أقسام: ذاتي، وفردية، جماعي.
- ث- احتياجات العمل: ويقسم هذا النوع إلى: تدريب سابق، وتدريب توجيهي، وأخير تدريب أثناء العمل. وتجدر الإشارة إلى أن العملية التدريبية في الآونة الاخيرة شهدت تطوراً وتقدماً ملحوظاً، كما ظهرت هنالك عدة أنواع من التدريب مثل: التدريب المفتوح والتدريب عن بعد والمحاكاة وغيرها من الأساليب التي تقوم على الاستفادة من التقنية المتطورة والتكنولوجيا الحديثة.

¹⁴. ينظر: عساف، عبد المعطي محمد و حمدان يعقوب (2000): التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع. ص ص 124-125.

¹⁵. ينظر: العزاوي، نجم عبدالله و جواد، عباس حسين (2010): الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، عمان- الاردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع. ص ص 230-

4- المراحل الأساسية في عملية التدريب:

حتى تنجح عمليات التدريب وتحقيق الاهداف المرجوة، فأن لا بد لها من أن تمر بعدة مراحل رئيسية، وتلك المراحل هي عبارة عن خمسة مراحل رئيسية كما هو موضح بالشكل التالي رقم (3)⁽¹⁶⁾. وفيما يلي شرح تفصيلي لكل مرحلة⁽¹⁷⁾.



المصدر: الشكل من تصميم الباحث

أولاً: مرحلة جمع وتحليل المعلومات: يتم خلال هذه المرحلة عملية الجمع للبيانات والمعلومات المتعلقة بنظام التدريب والمتغيرات المتصلة بها.

ثانياً: مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية: ويقصد بالاحتياجات التدريبية هنا هي الفجوة الحاصلة في مستوى الأداء الحالي للأفراد العاملين في المنظمة والمقارنة بما هو متوقع منهم، وتعكس هذه المرحلة مدى وجود مشكله معينة أو حاجة ملحة لدى الافراد تتعلق بمستوى معرفتهم ومهارتهم بأعمالهم الحالية⁽¹⁸⁾. وتكمن الفائدة في تحديد الاحتياجات التدريبية في أنها تحقق أهداف المنظمة، كما وتساعد على التقليل من النفقات العامة المترتبة على عملية

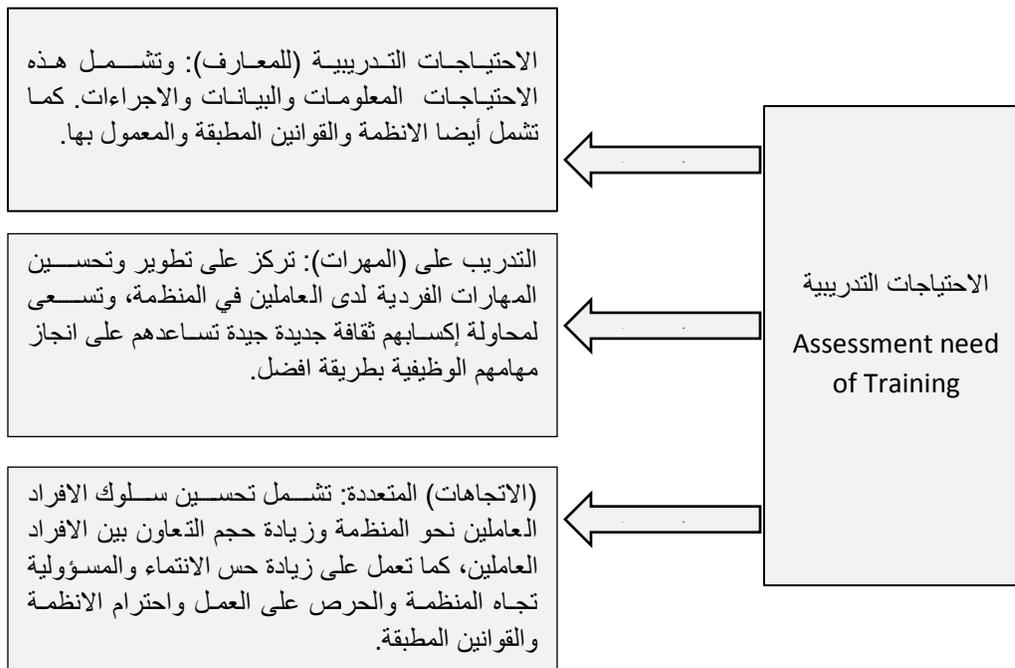
¹⁶. ينظر: القحطاني، محمد بن دليم (2008): إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، (الطبعة الثانية) الرياض- المملكة العربية السعودية: العيكان للنشر. ص ص 140-146.

¹⁷. ينظر: المرجع السابق: ص ص 140-146.

¹⁸. ينظر: الخليفات، عصام عطا الله (2010): تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، عمان - الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع. ص 58.

التدريب، وذلك من خلال تحديد الاحتياجات بدقة كما إن هذه العملية تساعد على وصف الفجوة الحاصلة في المنظمة بين المهارات المطلوب تحسينها حاليا لدى العاملين، وما هو مطلوب منهم تعلمه واكتسابه في المستقبل⁽¹⁹⁾. وتعرف الاحتياجات التدريبية من خلال تحديد مكوناتها الرئيسية الثلاثة: المعارف والمهارات والاتجاهات. أنظر الشكل التالي رقم (4)⁽²⁰⁾.

شكل (4) مكونات الاحتياجات التدريبية



¹⁹ .Werner, J. & Desimone, R.(2006):*Human Resource Development* (4th ed) .Op.Cit. P 128.

²⁰ . ينظر: المرجع السابق. ص 59.

ومع التقدم والتطور في العصر الحديث، نجد العديد من المنظمات حالياً تقوم باستخدام العديد من النماذج الحديثة التي تساعدها على تحديد الاحتياجات التدريبية لها بدقة مثل نموذج: روبرت ميجر وبيتر بايت ونموذج دوجان ليرد ونموذج ميلان كوبر⁽²¹⁾.

ثالثاً: مرحلة تصميم البرامج التدريبية: بعد الانتهاء من مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، يتم الانتقال إلى مرحلة تصميم البرامج التدريبية والتي لا بد خلالها من مراعاة عدة أمور أساسية مثل⁽²²⁾: وضع الأهداف على ضوء الاحتياجات التدريبية، تحديد مستوى البرنامج التدريبي والمادة التدريبية، مراعاة اختيار أساليب التدريب الفاعلة، تحديد الزمان والمكان المناسب للبرامج التدريبية، اختيار المدربين ذو الكفاءة والخبرة، واخيراً مراعاة الميزانية المرصودة لعملية التدريب.

رابعاً: مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية: يتم خلال هذه المرحلة إعداد الجداول الزمنية للبرنامج التدريبية وتجهيز المادة العلمية، وتحديد متى يتم استعمال مختلف الوسائل، كما ويتم فيها المتابعة المستمرة للمدربين والمتدربين⁽²³⁾.

خامساً: مرحلة متابعة وتقييم البرامج التدريبية: تعتبر هذه المرحلة بالغة في الأهمية للتأكد من نجاح الخطط والبرامج التدريبية المنفذة. والتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج، هذا وتقسم عملية متابعة وتقييم البرامج التدريبية إلى أربعة مراحل رئيسية هي: متابعة وتقييم أثناء التخطيط والتصميم، متابعة وتقييم أثناء مرحلة التنفيذ، متابعة وتقييم

21. ينظر: العزاوي، نجم (2009): جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية الإيزو 10015. مرجع سابق. ص 118.

22. المرجع السابق. ص 192.

23. ينظر: المرجع السابق. ص 194.

بعد الانتهاء من البرامج، متابعة وتقييم بعد الالتحاق بالعمل⁽²⁴⁾. وبشكل عام فإن تقييم البرامج التدريبية يسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف منها التالي⁽²⁵⁾:

- 5- التأكد من تحقيق البرامج التدريبية للأهداف المرجوة.
 - 6- التعرف على نقاط القوة والضعف الموجودة في عمل البرامج التدريبية.
 - 7- تحديد قيمة نفقات عملية التدريب ومقارنتها بالفائدة المرجوة من التدريب.
 - 8- التطوير والتحسين من مستوى البرامج التدريبية في المستقبل.
 - 9- التأكد من مدى وضوح وفاعلية محتوى البرامج التدريبية.
 - 10- تحديد ومعرفة هوية الفئة المشاركة في البرامج التدريبية المستقبلية.
- حديثاً توجد هنالك عدة نماذج تعمل على تقييم عمليات التدريب مثل: نموذج كيرك باتريك والذي يعد من أكثر النماذج استعمالاً من القائمين على عمليات التدريب في المنظمات، حيث يفترض هذا النموذج أربعة مستويات لتقييم عمليات التدريب وهي⁽²⁶⁾:

- 11- المستوى الأول: ردود أفعال وانطباعات المشاركين.
- 12- المستوى الثاني: قياس مستوى التغيرات والتعلم لدى الأفراد المشاركين.
- 13- المستوى الثالث: قياس مستوى التغيرات في سلوك الأفراد المشاركين.
- 14- المستوى الرابع: قياس أثار ونتائج التدريب في تحقيق أهداف المنظمة.

²⁴. ينظر: المرجع السابق. ص 194.

²⁵. Walker, J. (1992) *Human Resource Strategy* (1th ed). USA :McGraw-Hill, Inc. PP 274-275.

²⁶. ينظر: عبوري، زيد منير (2015): الاتجاهات الحديثة في إدارة التدريب والتطوير والتعلم، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار المعترف للنشر والتوزيع. ص 93.

6- المبادئ والشروط الأساسية للتدريب الفعال:

تخضع العملية التدريبية إلى مجموعة من المبادئ الأساسية في جميع مراحلها، كما إن فاعلية التدريب ترتبط بشكل مباشر بمدى توافر مجموعة من الشروط. وفيما يلي شرح مفصل لتلك المبادئ الأساسية للعملية التدريبية⁽²⁷⁾:

- **الشرعية:** لا بد للعملية التدريبية أن تأخذ صبغة الشرعية وتكون متوافقة وغير متعارضة مع القوانين والنظم المعمول بها في البلد والمنظمة.
- **المنطق:** لا بد للتدريب أن يكون مبني على فهم واضح ودقيق ومنسجم مع احتياجات المنظمة من برامج التدريب.
- **الشمول:** يجب أن تشمل العملية التدريبية جميع المستويات الوظيفية، ولا تقتصر على فئة معينة واحدة فقط.
- **الاستمرارية:** لا تتوقف العملية التدريبية عند حد معين بل تكون مستمرة، وترافق الموظف منذ اللحظات الأولى وتستمر معه.
- **التدرج والواقعية:** لا بد من التدرج في العملية التدريبية بحيث تعالج بداية المشاكل والقضايا البسيطة ومن ثم تتدرج بعدها لمعالجة المشاكل الأكثر تعقيداً، كما ولا بد أن تكون العملية التدريبية ملائمة للواقع.
- **المرونة:** يجب أن تتمتع العملية التدريبية بمستوى عالٍ من المرونة بحيث تتمكن من توظيف الوسائل والأدوات الحديثة في العملية التدريبية، كما ولا بد أن تتكيف مع المستجدات الحاصلة في هذا المجال.

²⁷. ينظر: عساف، عبد المعطي محمد و حمدان يعقوب (2000): التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات. مرجع سابق. ص 53-54.

7- المدرب المتميز: خصائصه ومهاراته الاساسية:

تبدأ عملية التدريب الفعلية بالمدرب قبل كل شيء، إذ لا بد للمؤسسة قبل كل شيء من القيام بإعداد المدرب
الاعداد الجيد الناجح، لكي يتمكن من أداء عمله بكفاءة عالية. والمدرب الناجح يجب ان يمتلك مجموعة من
المهارات والخصائص المعينة والتي منها⁽²⁸⁾:

أ- حسن المظهر والثقة بالنفس

ب- الموضوعية في الطرح وهدوء الاعصاب.

ت- كثرة الاطلاع والثقافة

ث- الابداع والقدرة على استخدام الاساليب المتنوعة

ج- حسن الاستماع والسعي للتطوير

ح- إتقان لغة الحوار والاستخدام الجيد للغة الجسم.

وبشكل عام فقد أصبح ينظر الى التدريب اليوم كمهنة من المهن، ولذا كان لا بد للمدرب الناجح من إتقان مجموعة
من المهارات الاساسية التي تمكنه من اداء مهمته بنجاح ويسر ومنها²⁹:

أ- مهارة طرح الأسئلة في الوقت المناسب

ب- مهارة الشرح وتفسير الغامض

ت- مهارة استخدام المادة والوسائل التعليمية المتاحة

²⁸. البدوي، محمد السيد (2013): الدليل الشامل للتدريب الفعال، القاهرة- جمهورية مصر العربية: دار العلوم للنشر والتوزيع. ص 26

²⁹. ينظر: المرجع السابق. ص 27-28

ث- الحيوية والتفاعل مع المتدربين داخل قاعة التدريب

8- الشروط الاساسية في التدريب الفعال:

لأبد من توافر مجموعة من الشروط الاساسية في عمليات التدريب حتى تكون فعاله، وتحقق الأهداف المرجوة منها بنجاح وفاعلية. وتلك الشروط هي كالتالي (30):

1. المتابعة المستمرة للمتدربين بعد خضوعهم للبرامج التدريبية لضمان إمكانية تطبيق ما تم التدريب عليه، والمساعدة في حل أية مشاكل قد تقف في سبيل تحقيق ذلك.

2. أهمية وجود قناعة لدى الأفراد العاملين بأهمية التدريب وفوائده.

3. ضرورة ملائمة وانسجام البرامج التدريبية مع الحاجة الفعلية للعاملين، والحرص على اختيار اساليب وطرق التدريب المناسبة والملائمة.

4. توفير البيئة الإدارية المناسبة، ووجود مرونة تساعد العاملين على تعظيم الاستفادة مما تم اكتسابه من معارف ومهارات خلال فترة التدريب السابقة.

5. ضرورة النظر إلى العملية التدريبية على أنها نشاط مستمر وحاجة مستمرة.

6. مراعاة التطوير والتحديث في عمليات التدريب.

7. الحرص على تقديم الدعم المستمر لعمليات التدريب وتوفير الموازنات المطلوبة.

³⁰. ينظر: عبوري، زيد منير (2015): الاتجاهات الحديثة في ادارة التدريب والتطوير والتعلم. مرجع سابق. ص ص 98-90.

9- التدريب الإداري بين المركزية واللامركزية:

أ- التدريب الإداري المركزي: يقصد بالتدريب المركزي هو وجود جهة أو جهاز معين يعنى بكافة عمليات التدريب من بداية التخطيط وصولاً إلى عملية التقويم. ويعد هذا اسلوب من الاساليب المنتشرة بكثرة، والمعمول بها في العديد من الدول حول العالم، حيث يوجد مثلاً في الولايات المتحدة الامريكية إدارة مركزية للتدريب تتبع مجلس الخدمة العامة، وفي بريطانيا كذلك توجد إدارة مركزية تتبع وزارة المالية، وكذلك في بعض دول شرق آسيا مثل ماليزيا يوجد هنالك المعهد الوطني الماليزي للعلوم الإدارية، واما في الدول العربية فيوجد هنالك ما يقارب من (19) تسعة عشر مركزاً موزعاً في بعض الاقطار العربية، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (1)⁽³¹⁾.

جدول (1) المراكز والمعاهد المتخصصة بالتدريب المركزي في بعض الدول والاقطار العربية

| ت | أسم المركز | اسم القطر (البلد) |
|---|--|-----------------------------|
| 1 | المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري | جمهورية العراق |
| 2 | المعهد القومي للتنمية الإدارية | جمهورية مصر العربية |
| 3 | معهد الادارة العامة | المملكة الاردنية الهاشمية |
| 4 | المدرسة الوطنية للإدارة | جمهورية الجزائر الديمقراطية |
| 5 | مركز تطوير الادارة والانتاجية | الجمهورية العربية السورية |
| 6 | معهد الادارة العامة | المملكة العربية السعودية |
| 7 | اكاديمية للعلوم الادارية | جمهورية السودان |
| 8 | ادارة التدريب والتطوير الاداري | مملكة البحرين |

³¹. العزاوي، نجم (2009): جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الايزو 10015 (الطبعة الاولى) عمان - الاردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع. ص79.

| | | |
|----|----------------------------------|-------------------------------|
| 9 | المعهد القومي للإدارة العامة | الجمهورية العربية اليمنية |
| 10 | المعهد القومي للإدارة | الجمهورية العربية الليبية |
| 11 | المدرسة القومية للإدارة | الجمهورية التونسية |
| 12 | المدرسة الوطنية للإدارة العمومية | المملكة المغربية |
| 13 | ادارة التدريب | دولة الكويت |
| 14 | المعهد الوطني للإدارة والانماء | الجمهورية اللبنانية |
| 15 | معهد الادارة العامة | سلطنة عمان |
| 16 | معهد الادارة العامة | دولة قطر |
| 17 | معهد التنمية الادارية | دولة الامارات العربية المتحدة |
| 18 | المدرسة الوطنية للإدارة | جمهورية موريتانيا الاسلامية |
| 19 | معهد الصومال للتنمية الادارية | جمهورية الصومال |

ب- التدريب الاداري اللامركزي: يقصد بالتدريب اللامركزي هنا هو وجود عدة جهات أو أجهزة تقوم بمختلف عمليات وإجراءات التدريب من تخطيط وتنفيذ وتقييم. وقد يأخذ التدريب اللامركزي عدة أشكال منها على سبيل المثال: بيوت الخبرة والمراكز المتخصصة⁽³²⁾.

ويمكن القول بأن اعتماد المنظمة في استخدام اي الاسلوبين في عمليات التدريب، يعتمد على عدة عوامل ومؤشرات منها: مدى مقدرة التدريب على تلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمشاركين ومدى مراعاة التدريب للظروف الفردية للمشاركين ووفرة المدربين وحدثة الاساليب المستخدمة في عمليات التدريب ومواكبتها للمتغيرات والمستجدات.

³².نظر: المرجع السابق. ص 84.

10- التشابه والاختلاف بين التدريب وتنمية الموارد البشرية:

يجمع كلاً من التدريب وتنمية الموارد البشرية في أن محورهم الرئيسي هو الإنسان. وقد يخلط البعض بين مفهوم التدريب والتنمية إلا أن مفهوم تنمية الموارد البشرية يعتبر أكثر شمولاً واتساعاً من مفهوم التدريب، ولا تكتفي برامج تنمية الموارد البشرية في المنظمة بالإعداد لما هو قائم حالياً فقط من احتياجات، بل أنها تتسع وتشمل كل ما هو قادم ومتوقع في المستقبل. وعلى الرغم من التشابه بين التدريب وتنمية الموارد البشرية، إلا أنه يمكن التمييز بين التدريب وتنمية الموارد البشرية من خلال الجدول التالي رقم (2) (33)

جدول (2) التمييز بين التدريب وتنمية الموارد البشرية

| م | الاختلاف | تدريب الموارد البشرية | تنمية الموارد البشرية |
|---|------------------|---|---|
| 1 | الهدف | إكساب العاملين عدد من المهارات اللازمة لمواجهة التحديات والصعوبات الحالية خاصة بعمل معين. | إعداد وتجهيز العاملين لمجموعة من الوظائف والمراكز المستقبلية. |
| 2 | الإطار الزمني | محدود المدى | واسعة المدى |
| 3 | المستهدفون | غالباً العمالة الغير إدارية | العمالة الإشرافية والإدارية معاً |
| 4 | التقييم | بعد حضور البرنامج التدريبي | مستمرة وفي ضمن إطار الأهداف التنظيمية. |
| 5 | تحديد الاحتياجات | تحدد على أساس مستوى الأداء الحالي للأفراد العاملين. | تحدد على أساس الخطط والاحتياجات المستقبلية. |

33. ينظر: الصبري، محمد عبد الفتاح (2009): التدريب الإداري المدربين والمتدربون وأساليب التدريب، عمان- الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع. ص 24.

| العائد المتوقع | قريب المدى | بعيد المدى |
|----------------|------------|----------------------------|
| 6 | محدودة | أكبر تكلفة مقارنة بالتدريب |
| 7 | الميزانية | |

هذا ويرى الباحث هنا: أن الموازنات المالية المخصصة تؤثر بشكل مباشر في تحديد التوجه اما لعمليات التدريب أو التنمية، ويمكن القول أن التدريب يركز بشدة على مبدأ التخصص بعكس التنمية التي تكون واسعة في المدلول حتى في عملية التطبيق³⁴.

وكخلاصة لما سبق ، يمكن القول أن كلا من التدريب و التنمية يهدفان إلى تحقيق هدف واحد مشترك وهو محاولة إكساب الموارد البشرية المهارات الجيدة والجديدة والتي قد تحتاجها المنظمة في الوقت الحالي او في المستقبل، كما ويعمل كلا من التدريب والتنمية على محاولة إكساب الأفراد العاملين في المنظمة جوانب قوة في أدائهم وتخفيفهم ورفع الروح المعنوية لديهم⁽³⁵⁾.

ويتفق الباحثون حول ضرورة وجود عناصر اساسية لابد أن تتحقق في البرامج التدريبية، والتي من خلالها تتم عملية تقييم البرامج التدريبية بنجاح. وتلك العناصر هي⁽³⁶⁾:

1. الاهداف المطلوبة: هل تم صياغة الأهداف بصورة واضحة وقابلة للتطبيق.

³⁴. ينظر: عباس، أنس عبد الباسط (2011): تخطيط وتنمية القوى العاملة، (الطبعة الأولى) عمان - الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. ص 151.

³⁵. ينظر: عقيلي، عمر وصفي (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. مرجع سابق. ص 437.

³⁶. ينظر: عساف، عبد المعطي محمد و حمدان يعقوب (2000): التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات. مرجع سابق. ص 250-254.

2. **المحتوى العلمي:** ما مدى تناسب المحتوى العلمي مع الأهداف، وهل تم عرض المحتوى بشكل موضوعي وصورة منظمة.

3. **ملائمة تصميم البرنامج:** مدى وضوح المفاهيم والتعبير المستخدمة، ومدى مناسبة الوقت مع البرنامج.

4. **الأنشطة التدريبية:** مدى وجود أمثلة مناسبة في البرنامج والحصول على تغذية راجعة بعد كل نشاط.

5. **مرونة البرامج:** مدى وجود مرونة في البرنامج، ومراعاة للفروقات الفردية بين الأفراد.

6. **المصداقية:** ما مدى دقة وصحة البيانات والمادة العلمية المستخدمة .

11- التدريب الإلكتروني الحديث:

يعد التدريب الإلكتروني من أحدث الوسائل المتبعة في عمليات تدريب الأفراد والجماعات، ويمتاز هذا النوع من التدريب بالعديد من المميزات والفوائد، ويعتمد بشكل رئيسي على استعمال أجهزة الحاسب الآلي (CBT) والانترنت ووسائله المتعددة، بحيث يسهل على كلاً من المنظمة والفرد عملية التدريب والتعلم، ويعمل على اختصار الكثير من الوقت المستهلك والجهد المبذول على هذه العملية⁽³⁷⁾.

يعرف التدريب الإلكتروني بعدة تعريفات منها: انه نشاط منظم يسعى إلى إحداث تغيير في الأنماط السلوكية لدى الأفراد العاملين والتحسين من مستوى المهارات والأداء والقدرة على التعامل مع المشكلات والتحديات ورفع الكفاءة والإنتاجية⁽³⁸⁾. كما وقد تم تعريفه على أنه "عملية تبادل المعلومات من خلال جهاز الحاسب بغرض التدريب وإدارة المعرفة"⁽³⁹⁾.

². Cascio, W. (2006): *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profits* (7th ed). New Yourk :McGraw-Hill Companies. P, 285.

³⁸. ينظر: الزينقي، حنان سليمان (2011): التدريب الإلكتروني، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. ص 17.

³⁹. ينظر: المرجع السابق. ص 17.

الجدير بالذكر انه يجب على أي منظمة قبل أن تتخذ قرار تطبيق أسلوب التدريب الإلكتروني بداخلها، من أن تقوم بتأكد من مدى مقدرة المتدربين ومعرفتهم ومهاراتهم على التدريب باستخدام هذا الاسلوب⁽⁴⁰⁾.
بشكل عام يوجد هنالك عدة أسباب اليوم دفعت بالمنظمات للقيام بالتحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني الحديث ومنها على سبيل المثال⁽⁴¹⁾:

1. مقابلة التغيير الحاصل في البيئة الخارجية للمنظمة نظراً لأهمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة.
 2. الروح التنافسية ورغبة المنظمات والمؤسسات في البقاء في عالم الأعمال في الصدارة.
 3. الحاجة لتقليل التكلفة والمدة الزمنية المترتبة على استخدام الطرق التقليدية في عمليات التدريب.
- وبالنسبة للمميزات والإيجابيات التي يمتاز بها التدريب الإلكتروني عن غيره من وسائل التدريب للأفراد والجماعات، فإن التدريب الإلكتروني يحمل معه العديد من المزايا والإيجابيات سواء للفرد او المنظمة، حيث يعمل على التقليل من التكلفة الإجمالية المتعلقة بالعملية التدريبية من تكليف ومصاريف فضلا عن تميزه بسرعة تنفيذ البرنامج بما يضمن التقليل من الجهد والوقت المبذول للعملية، ومن ناحية أخرى فإنه يمكن المتدربين من إمكانية التدريب في اي وقت وزمان وبما يتناسب مع ظروفهم حيث يمتاز بالمرونة مما يساعد المتدربين من تطوير مهاراتهم الفنية في استعمال أجهزة الحاسب الآلي بشكل جيد⁽⁴²⁾.

40. ينظر: توفيق، عبد الرحمن (2003): التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت، (الطبعة الثانية) القاهرة- جمهورية مصر العربية: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بمبك". ص ص 43-42.

41. ينظر: لطفى، علي لطفى محمود. (2008). التدريب من أجل تنمية الموارد البشرية. أعمال ملتقيات وندوات (المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 447 - 484. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/122860>

42. ينظر: الزنقي، حنان سليمان (2011): التدريب الإلكتروني. مرجع سابق. ص ص 25-26.

هذا وبالغرم من ما يمتاز به التدريب الإلكتروني من مزايا وإيجابيات متعددة، إلا أن الأمر لا يخلو من بعض السلبيات ومنها التالي (43):

1. افتقار التدريب الإلكتروني إلى التفاعل المباشر والذي يمتاز به الأسلوب التقليدي بين المدرب والمتدرب.
2. يقتصر تطبيق التدريب الإلكتروني بشكل عام على بعض البرامج التدريبية ويرى البعض أن هذا النوع من التدريب يفتقر إلى التطبيق العملي.
3. زيادة احتمالية ملل بعض المتدربين من هذا النوع من التدريب نظراً لكثرة توظيف التقنية المستخدمة وجهل وعدم معرفة بعض المتدربين بها.
4. عدم تقبل البعض لعمليات التغيير واتباع التقنيات الحديثة.

12- تجارب دولية رائدة في تنمية الموارد البشرية :

يعد العنصر البشري هو راس المال الحقيقي في المجتمعات وهو بمثابة استثمار مستقبلي ناجح ، وقد شهد العصر الحديث العديد من التجارب الرائدة في الاعتماد على الموارد البشرية للنهوض بالبلاد ورفي المجتمعات، ومن هذه التجارب التجربة الهندية والتجربة اليابانية والتجربة الماليزية.

التجربة الهندية: تقوم الحكومة الهندية سنوياً بإتفاق ما يعدل من الخمسين بليون دولار سنوياً على مختلف عمليات التدريب، من جهة أخرى تقوم الولايات المتحدة الأمريكية وحدها فقط بصرف هذا المبلغ سنوياً على عمليات التدريب، وهذا خير دليل على الدور الكبير الذي يمثله التدريب في تنمية الموارد البشرية في المنظمات والمجتمعات بشكل عام (44).

التجربة اليابانية: تعد التجربة اليابانية في التدريب من ابرز التجارب الناجحة، ويعد التدريب احد اهم المقومات والدعائم الرئيسية التي قامت عليها النهضة في اليابان حديثاً والتي كانت سببا مباشرا في تقدمها وتطورها حتى اصبحت

43. ينظر: المرجع السابق. ص ص 26-27.

44. Pattanayak, B. (2012). *Human Resource Management* (3rd ed). India: PHI Learning Private Limited. P-74.

في طليعة الدول المتقدمة. ويعتمد الاسلوب الياباني اعتمادا قويا على التدريب في مواقع العمل لبناء قوة عمل منتجة بعكس الاسلوب الامريكى القائم على التدريب المقدم من مصادر خارجية مثل المراكز والمعاهد والمدارس المهنية، وبالفعل فقد اثبت هذا الاسلوب تفوقه وتقدمه⁽⁴⁵⁾.

لقد سعت اليابان للتنسيق والدمج بين التعليم النظامي والتدريب الفعلي في بيئة العمل والذي كان سببا رئيسيا فيما بعد الى تطوير مواردها البشرية وتقدمها، حيث قامت الحكومة بتباع مجموعة من الخطوات واجراءات منها⁽⁴⁶⁾:

- التدريب خلال المراحل الدراسية بهدف تقليل الفجوة والتباين الحاصل بين التعليم المدرسي ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته. حيث كانت المعرفة المكتسبة في المدارس تؤثر ايجابا على التدريب على المهارات الفنية وقد كان كلا منهما يعزز الاخر.

- الزام ارباب العمل بتدريب الخريجين حتى يصبحوا ملمين بالعمل ويكونوا قادرين على إنجازه والقيام به.

- العمل على تزويد العاملين بمختلف المهارات التي تمكنهم من القيام بالعمل وتعزيز من الانتاجية.

التجربة الماليزية: تعد التجربة الماليزية خير نموذج على التنمية البشرية والاقتصادية المعاصرة، والتي قام بها المسلمون في العصر الحديث، لما تميزت به هذه التجربة من خبرة ومقدرة على التعامل مع مختلف الصعاب والتحديات التي واجهتها في بدايتها⁽⁴⁷⁾.

⁴⁵. ينظر: البدوي، محمد السيد (2013): الدليل الشامل للتدريب الفعال، القاهرة- جمهورية مصر العربية: دار العلوم للنشر والتوزيع. ص 14

⁴⁶. ينظر: المرجع السابق. ص 15.

⁴⁷. ينظر: علي، عصام شحادة، (2012)، تمويل البحث العلمي وأثره في التنمية البشرية: ماليزيا نموذجا، المستقبل العربي (لبنان)، مج 35، ع 400، 79 - 94. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/454158>

لقد اهتمت ماليزيا في بداية نهضتها اهتماما كبيراً بتنمية مواردها البشرية، وقد سعت الحكومة الى تمويل ودعم العديد من البحوث، مما ساعد فيما بعد على نشر العلوم والمعارف بها. وقد قامت الحكومة بتخاذ العديد من الإجراءات والخطوات للنهوض بمواردها البشرية وأبرزها قيامها بإنشاء معاهد متخصصة لتعمل على تدريب المعلمين والتدريب الصناعي، حيث أهتمت الحكومة بتأهيل المعلمين وتدريبهم، وبما يتوافق وينسجم مع سياساتها القومية واستراتيجياتها، كما سعت الى انشاء العديد من المعاهد والمراز التدريبية والتأهيلية للطلبة الدارسين وتأهيلهم لدخول سوق العمل⁽⁴⁸⁾.

13- الحوافز التشجيعية ودورها في العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية.

تلعب الحوافز التشجيعية في العملية التدريبية دوراً هاماً وحساساً. وتعرف الحوافز على انها: ذلك الشعور الذي يولد لدى الافراد الرغبة والاندفاع نحو القيام بنشاط معين⁽⁴⁹⁾. وفي كثير من الاحيان يلاحظ أن الافراد قد يمتلكون القدرة على القيام بنشاط أو فعل معين، إلا أنهم مع ذلك لا يملكون الدافع والرغبة لفعله فيتكونه. وتقسم الحوافز إلى قسمين رئيسيين هما⁽⁵⁰⁾:

⁴⁸. ينظر: عاشور، كتوش، و حاج قويدر، فورين، (2008). التجربة الماليزية في مجال التنمية البشرية ومقومات نجاحها. مجلة دراسات إقليمية - مركز الدراسات الإقليمية بجامعة الموصل

- العراق، مج 4، ع 10، 77 - 99. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/418848>

⁴⁹. ينظر: صالح، محمد فالح (2004): إدارة الموارد البشرية. عمان - الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع. ص ص 113-116.

⁵⁰. ينظر المرجع السابق. ص 115.

14- حوافز معنوية: كعملية إشراك العاملين في اتخاذ القرارات.

15- حوافز مادية: مثل المكافآت التشجيعية والعلاوات.

الخاتمة:

يعتبر التدريب في العصر الحديث أحد أهم الوسائل المستخدمة لتنمية الموارد البشرية في المجتمعات، وقد حظيت عمليات التدريب بعناية واهتمام عالمي؛ نتيجة لأهميتها ودورها الفعال في تحسين مستوى أداء المنظمة والافراد معاً. هذا ويعتبر العديد من الباحثون في علم الإدارة اليوم، بأن التدريب هو عبارة عن استثمار مستقبلي ناجح للمنظمة على المدى البعيد. وكنتيجة للتقدم والتطور في التكنولوجيا ونظم المعلومات فقد ظهر نوع جديد من التدريب وهو التدريب الإلكتروني، والذي يعد من احدث أنواع التدريب المعاصر، حيث يمتاز هذا النوع من التدريب بالعديد من المزايا والخصائص، وعموماً إن نجاح عمليات التدريب متعلق بمراعاة مجموعة من الشروط الاساسية والتي منها مراعاة المراحل الاساسية للعملية التدريسية، هذا ويمكن القول بأن عدم الالتزام بهذه المراحل قد يكون سبباً في فشل العملية التدريسية بشكل عام أو عدم تحقيق اهدافها المطلوبة بالشكل الصحيح. كما ولا بد للقائمين على عمليات التدريب في المجتمعات من مراعاة إيجاد المدرب الجيد، والذي يعد من اهم اسباب نجاح العملية التدريسية وتحقيق اهدافها. هذا ويهدف كلا من التدريب والتنمية الى تحقيق هدف مشترك وهو اكساب الموارد البشرية مهارات جديدة جيدة . وفي سبيل تحقيق ذلك فإنه يجب مراعاة توافر الحوافز تشجيعية المناسبة، حيث انها تعمل على تحفيز ودفع الأفراد نحو المشاركة في عمليات التدريب والسعي نحو تطوير مهاراتهم والتحسين من سلوكياتهم.

المراجع والمصادر:

- 1- أبو طاحون، عدلي علي (2000)، إدارة الموارد البشرية والطبيعية، القاهرة- جمهورية مصر العربية: المكتب الجامعي الحديث.
- 2- البدوي، محمد السيد (2013): الدليل الشامل للتدريب الفعال، القاهرة- جمهورية مصر العربية: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- 3- الخليفات، عصام عطا الله (2010): تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، عمان - الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 4- الزنبقي، حنان سليمان (2011): التدريب الإلكتروني، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 5- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2009): التدريب الإداري المدربين والمتدربين وأساليب التدريب، عمان- الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 6- العزاوي، نجم (2009): جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية الإيزو 10015، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 7- العزاوي، نجم عبدالله و جواد، عباس حسين (2010): الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، عمان- الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 8- القحطاني، محمد بن دليم (2008): إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، (الطبعة الثانية) الرياض- المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.

9- توفيق، عبد الرحمن (2003): التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والإنترنت، (الطبعة الثانية) القاهرة-

جمهورية مصر العربية: مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك.

10- حسين، حسن مصطفى. (2012). تقويم عائد برامج تنمية الموارد البشرية للمخططين الاجتماعيين

بالقطاعات الخدمية في مصر. المؤتمر الدولي الخامس والعشرون لكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان)

مستقبل الخدمة الاجتماعية في ظل الدولة المدنية الحديثة (- مصر، ج 6 ، حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية

- جامعة حلوان، 2521 - 2566. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/257547>

11- سكساف، علاء الدين (2017): "دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية". رسالة ماجستير

غير منشورة. جامعة محمد خضير - بسكرة، الجزائر.

12- صالح، محمد فالخ (2004): إدارة الموارد البشرية. عمان - الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع.

13- عباس، أنس عبد الباسط (2011): تخطيط وتنمية القوى العاملة، (الطبعة الأولى) عمان -

الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

14- عباس، سهيلة محمد و علي، حسن علي (1999): إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) عمان -

الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

15- عبوري، زيد منير (2015): الاتجاهات الحديثة في ادارة التدريب والتطوير والتعلم، (الطبعة الأولى)

عمان- الاردن: دار المعتر للنشر والتوزيع.

16- عساف، عبد المعطي محمد و حمدان يعقوب (2000): التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس

والعمليات، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

17- لطفي، علي لطفي محمود. (2008). التدريب من أجل تنمية الموارد البشرية. أعمال ملتقيات

وندوات (المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، القاهرة:

المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 447 - 484. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/122860>

18- هداش، سامر عبدالله (2014): موضوعات معاصرة في إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى)

القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

19- Cascio, W. (2006): *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profits* (7th ed). New Yourk :McGraw-Hill Companies.

20- Pattanayak, B. (2012). *Human Resource Management* (3rd ed). India: PHI Learning Private Limited.

21- Walker, J.(1992): *Human Recourse Strategy* (1st ed) .United States: McGraw-Hill,Inc.

علي، عصام شحادة، (2012)، تمويل البحث العلمي وأثره في التنمية البشرية: مألزبا نموذجاً، المستقبل العربي (لبنان)، مج 35، ع 400، 79 - 94. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/454158>

عاشور، كتوش، و حاج قويدر، فورين، (2008). التجربة الماليزية في مجال التنمية البشرية ومقومات

نجاحها. مجلة دراسات إقليمية - مركز الدراسات الإقليمية بجامعة الموصل - العراق، مج 4، ع 10، 77

- 99. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/418848>

Content

| | |
|----------|---|
| 1 | Human Resource Management Policies and Organizational Performance: Obstacles and Challenges in Jordanian Companies |
| 2 | جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي (دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة). |
| 17 | تسميات المدن و أهميتها التاريخية والطوبونيمية: مدن البصرة وأقصيتها أنموذجاً. |
| 39 | التقييم المورفولوجي للاعبين كرة القدم لبعض أندية الشرق الجزائري درجة أولى وثانية محترفة. |
| 57 | فاعليه تمرينات حركيه مركبه في تطوير دقه الضربتين الأمامية والخلفية للاعبين بكرة الطاولة. |
| 79 | التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المجتمعات. |
| 99 | |