



# مجلة جامعة سنار

## للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية محكمة - نصف سنوية - تصدرها ادارة المجلة مجلد الرقم الدولي 66860 المجلد (١) العدد (١) 2019

- أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية  
أ. زهر الدين الأمين حامد
- الرقابة الإدارية وأثرها على أداء العاملين  
د. عاجب الطيب عاجب

ورقة بحثية بعنوان :

## أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

إعداد :

1. زهر الدين الأمين حامد \_ أستاذ علم النفس بالجامعات السودانية
2. عبد الله التجاني عبد القادر – أستاذ مساعد ورئيس علم الاجتماع بجامعة الفاشر

# أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

## مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية. أتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي . حيث بلغت عددهما في الدراسة (102) طالب، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من ثلاثة جامعات ( جامعة أم درمان الإسلامية ، جامعة الفاشر وجامعة الزعيم الأزهري). وبعد جمع البيانات تم تحليلها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث استخدمت عدة أساليب منها معامل الفاكر ونباخ ومعامل ارتباط بيرسون للصدق و الثبات، واختبار: ت (T.Test) للعينة الواحدة ، اختبار: ت (T.Test) للعينتين المستقلتين ، بالإضافة إلى اختبار (ف) Anova لتحليل التباين الأحادي .

وتوصل الباحثان لبعض النتائج أهمها : تتسنم أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات بدرجة مرتفعة . كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط الطلاب تبعاً لكل من متغير العمر ونوع التعاطي والمرحلة التعليمية . وبناءً على هذه النتائج أوصى الباحثان ببعض التوصيات أهمها : أن تلعب الأسرة و المؤسسات التعليمية دوراً أكبر في عملية التنشئة الاجتماعية تجاه الطلاب وخاصة في مرحلتي الأساس و الثانوي.

# Causes and motivation of using tobacco among the university students and its relationship with some demographic variables .

## Abstract

The study aims to investigate the causes and motives of using Tobacco (Smoking and, Snuff) among the university students according to demographic variables . The two researchers followed the descriptive analytical approach, the sample study was (102) students , they were selected randomly included three universities ( Omdurman Islamic University ,El fashir university and Alzaim Alazhari University).

Data was analyzed by statistic packages of social science (SPSS) . A number of techniques were used , such as: Alpha Cronbachs, Pearson Correlation Coefficient for test verity and reliability,(T. test) for one sample and ( T.test ) for two independent samples. one way anova for analysis of mono variance .the study concluded to some findings : the causes and motives using tobacco among the students are high . there are no statistical significant differences in the degree of causes and motivations to using tobacco according to the age , gender , educational level variables .

The study recommended that: The families and educational institutions should play remarkable role in socialization processes to the students, specialized in the primary and secondary schools to fight these phenomenon.

## **مشكلة الدراسة :**

لاحظ الباحثان في انتشار ظاهرة تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات بشكل ملحوظ، وقد يعزى ذلك لعدة أسباب ودوافع. ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

- 1- ما أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات السودانية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات السودانية تعزى لمتغير كل من (العمر – نوع التعاطي – المرحلة التعليمية)؟

## **أهداف الدراسة :**

1. التعرف على السمة العامة لأسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات السودانية.
2. التعرف على الفروق الإحصائية في أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات السودانية تبعاً لمتغير العمر.
3. معرفة الفروق الإحصائية في أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات السودانية تبعاً لمتغير نوع التعاطي.
4. الكشف عن الفروق الإحصائية في أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات السودانية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

## **فرضيات الدراسة:**

1. تتسم السمة العامة لأسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات بدرجة مرتفعة.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير العمر.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير نوع التعاطي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

## **أهمية الدراسة :**

تكمّن أهمية الدراسة في الاعتبارات التالي : —

1. انتشار ظاهرة تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات بدرجة كبيرة.
2. قلة الدراسات والبحوث التي تناولت هذه الظاهرة وسط شريحة الطلاب حسب علم الباحثان.
3. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في التطبيق لمعالجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط المجتمع وشريحة الطلاب بصفة خاصة.
4. قد تقيد هذه الدراسة الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية (علم الاجتماع وعلم النفس والخدمة الاجتماعية) لتناول هذه الظاهرة بالدراسة والتحليل في المستقبل.

## **حدود الدراسة :**

1. من حيث الحدود المكانية : تجرى هذه الدراسة في ولاية الخرطوم وولاية شمال دارفور.
  2. ومن حيث الحدود البشرية: تطبق هذه الدراسة على عينة من طلاب الجامعات من الذين يتعاطون التبغ (السجائر والتمباك) في تلك الولايات.
  3. ومن حيث الحدود الزمانية: 2016 م
- تعريف المصطلحات :

ورد في متن الدراسة بعض المفاهيم والمصطلحات التي يرى الباحثان أنها بحاجة إلى التعريف وبيان المقصود منها، وذلك لزيادة توضيح المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة .  
الدافع (motivations) مفردها دافع وهو حالة داخلية أو استعداد داخلي فطري أو مكتسب شعوري لا شعوري، عضوي، اجتماعي أو نفسي يثير السلوك، ذهنياً أو حركياً ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لا شعورية (العيسيوي، 1960).

ويعرف إجرائياً بأنه : مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الدافع المستخدم في هذه الدراسة.

الأسباب (Causes) مفردها سبب عرفها السنهوري 1972 م بأنه: هو الدافع الذي يدفع الإرادة إلى التصرف وتحقيق الأغراض المنشودة ويعرف إجرائياً بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوثين على مقياس الأسباب الاجتماعية المستخدمة في هذه الدراسة (أبوطالبى، 1981).

التبغ (Tabacco) عبارة عن محصول زراعي يخمر ويجفف ويُسحق ويتم تناوله بطرق عده، كالسجارة والتمباك والشيشة والغليون. (طويلة، 1986).  
وإجرائياً يقصد بها مجموعة الدرجات التي يحصل عليها المبحوثين الذين يتعاطون التبغ (السجائر والتمباك) المستخدم في مقياس هذه الدراسة.

ويقصد بتعاطي التبغ: طلاب المرحلة الجامعية والذين يستخدمون التبغ (السجائر والتمباك).

الإطار النظري للدراسة:  
أسباب ودوافع تعاطي التبغ :  
مقدمة :

يتناول هذا المحور مفهوم التبغ وخلفيته وأنواعه بالتركيز على نوعين ومن التبغ (السجائر والتمباك)، كما يتناول الأسباب والدافع الاجتماعية والنفسية التي تدفع الأفراد نحو تعاطي التبغ، بالإضافة إلى عرض بعض الآثار الصحية التي تترتب على متعاطي التبغ.

التبغ (Tobacco) :  
نبات من فصيلة البازنجان، ويوجد أكثر من ستون نوعاً من التبغ، أشهرها نباتان يسميان (Rustica Nicotiana ، Tabaccum Nicotiona)) وهو نبات حولي (سنوي).

وأن الهنود الحمر هم أول من استخدمو التبغ بكل أنواع استعمالاته، مضغًا وتدخينًا واستنشاقاً، وكان المتعاطين للتبغ يعتقدون أن تدخينه يجعلهم يكتشفون الغيب كنوع من الممارسات الشعبية. وقد وجد (كريستوفر كولومبس ) 1492م، أن تجارة التبغ بكافة أشكالها متعارفة بين القبائل الهندية. وكان مصدر دخل اقتصادي، بل كانت تستخدم لممارسات علاجية لبعض الأمراض في الهند. ثم أدخل عليها الأسبانيين بعض التعديلات من حيث المادة المكونة لها ليصبح اسم (التاباكو) والتي يقصد بها السجارة.(W.H.O.1950)

فإن التبغ كما أشرنا إليه يستخدم في التدخين ويستخدم استنشاقاً ومضغًا وشماً أو بوضعه في الفم بما يسمى (Dipping) وهو ما يعرف في السودان بالسعوط أو التمباك.  
أولاً : التبغ كتدخين (السجارة ) :

إن التدخين يمثل ظاهرة سلوكية منتشرة في جميع أنحاء العالم، وقد نجد من يرفض هذه الظاهرة بحجة ما عليها من آثار صحية تترتب على المدخنين، نسبة لاحتواها على مادة (النيكوتين) ذات التأثير على الدماغ والجهاز العصبي المركزي، وأجزاء أخرى من الجسم، وهناك من يدافع عنه ولا يرى فيه أي أضرار صحية بقدر ما فيها من فوائد وخاصة الفوائد الاقتصادية، ولذا اهتمت شركات ومصانع السجائر في تخفيف (مادة النيكوتين) من السجائر بعد أن تعرضوا للضغط من قبل المؤسسات والجهات الصحية، وبعد أن أثبتت الدراسات العلمية بوجود آثار صحية سالبة تترتب على المدخنين، إلا أنه كلما كان الفلتر(المصفى) مانعاً للدخان كلما قل طعم السجارة ونكهتها عند المدخنين بحجة تخفيض المادة المضرة للصحة، فيضطر المصنعين إلى زيادة كمية قوة النيكوتين(عزموش، بـ ت).

بعض المخاطر الصحية على تدخين التبغ (السجائر):  
يسكب تدخين التبغ الكثير من المشكلات الصحية بالنسبة لحياة الإنسان، كما أكدتها الباحثون في دراساتهم العلمية منها:-

#### 1- تأثير التدخين على أمد الحياة :

من بين الدراسات التي أوردت حقائق ومعلومات عن عمر المدخنين تأثير مادة النيكوتين عليه، دراسة (ريموند بيرل) في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث بينت بأن حياة المدخنين حسب الدلائل أقصر من غير المدخنين. وقد أجريت دراسة على حالة (6813) رجل عن حالتهم الصحية، وأعمارهم وعاداتهم في تعاطي التدخين وقد كان من ضمن هذه المجموعة (2094) لم يستعملوا التدخين، و(2814) كانوا مدخنين معتدلين، و(890) كانوا مدمّني تدخين، ثم رتبت الاكتشافات بعد ذلك في جدول يبدأ بسن الثلاثين، وفي سن الخامسة والستين، وبعد إجراء الدراسة والتحليل في الفترة المحددة لها، ثبت له أن المدخنين المدمّنين كانوا أقل عمراً من المعتدلين، وقد كانت نسبة الوفيات في وسط الذين لم يستعملوا التبغ (التدخين) في سن الخامسة والأربعين هي (12.41) لكل ألف

شخص. أما نسبة الوفيات عند المدخنين المعتدلين في نفس العمر كانت (14.8) وفاة لكل ألف شخص، ثم (25.69) وفاة لكل ألف شخص من المدخنين المدمنين، بمعنى نسبة الوفيات عند المدخنين المدمنين تساوي ضعف الوفيات عند غير المدمنين. (عمروش، ٢٠١٣).

## ٢- أثر تدخين التبغ على الرئة :

من الأمراض التي يسببها التدخين هو سرطان الرئة، حيث أكد الدكتور (هارولد دونDom) رئيس قسم الأحياء في المعهد الصحي الوطني الأمريكي، قد بيّنت دراسته أن الجنود حاملـي مستـدات تـأمين حـكـومة الـولاـيـات الـأمـريـكـية عـلـى الـحـيـاة وـأـنـ مـنـ بـيـنـ (7382) وـفـاةـ كـانـ مـنـ بـيـنـهـ (6203) مـدـخـنـاـ وـ(179) لـمـ يـدـخـنـاـ قـطـ ،ـ ثـمـ كـانـ مـعـدـلـ الـوـفـيـاتـ بـسـرـطـانـ الرـئـةـ أـكـثـرـ مـنـهـ فـيـ الـمـدـخـنـينـ.

كما يسبب التدخين سرطان الشفتين واللسان والفم والحنجرة (جابر ، ١٩٨٠م).

## ٣- تأثير تدخين التبغ على الخصوبة والنسل :

دلـتـ الـدـرـاسـاتـ عـبـرـ إـحـصـائـاتـ عـلـىـ أـنـ التـدـخـينـ يـضـعـفـ مـنـ خـصـوبـةـ الرـجـلـ وـالـمـرـأـةـ،ـ حـيـثـ أـنـهـ يـغـيـرـ مـنـ الـخـواـصـ الـطـبـيـعـيـةـ لـلـكـرـوـمـوـسـوـمـاتـ حـامـلـةـ الصـفـاتـ الـورـاثـيـةـ مـاـ يـؤـديـ إـلـىـ التـشـوهـاتـ فـيـ الـأـجـنـةـ.ـ (جابـرـ ١٩٨٠ـمـ)

## ٤- تأثير تدخين التبغ على القلب :

إن التدخين يقلـلـ مـنـ نـشـاطـ الـقـلـبـ،ـ حـيـثـ أـنـ الـقـوـةـ الـفـالـبـيـةـ تـنـخـفـضـ فـيـ وـقـتـ التـدـخـينـ ،ـ كـمـ يـؤـديـ إـلـىـ تـصـلـبـ الـشـرـابـيـنـ لـمـرـضـ الـقـلـبـ.

كـمـ يـسـبـبـ التـدـخـينـ مـشـكـلـاتـ صـحـيـةـ أـخـرـىـ مـنـهـ،ـ حدـوثـ تـغـيـرـاتـ فـيـ الـجـهـازـ الـبـصـرـيـ وـالـجـهـازـ الـهـضـمـيـ وـالـكـبـدـ.ـ (الـدـنـشـاـويـ وـيـسـتـونـ،ـ ١٩١٧ـمـ).

## ثـانـيـاًـ :ـ السـعـوطـ (ـالـتـمـبـاكـ)ـ :

عبارة عن تبغ غير محروق يخمر ويجفف ويضاف إليه العطرون . وإن أول من استخدم التبغ بوضعه داخل الفم أيضاً هم الهنود الحمر، حيث كانوا يضعون مستخلص التبغ في الفم ويسبب دوار الرأس ويسلط أو يفقد الفرد الوعي، وكان يستعمل عادة أثناء حفلات الرقص أو أثناء بعض الممارسات الدينية والطقوس للقضاء على الملل والسام والجوع والألم. ويسمى التبغ في بلاد الشام (بالتمباك) وفي السعودية بالشمرة وفي السودان يسمى (السعوط والتمباك والسففة) ويسمى أيضاً العاطوس والشمسمة والنأشوق والعماري، ويسمى بالنشوار في شرق آسيا (البتان).

وكل هذه المسميات ومسميات أخرى تعني بالتبغ المهروس والمخلوط ببعض المواد الأخرى. والذي يستعمل بوضعه داخل الفم (Dipping) أو عن طريق الشم أو عن طريق المضغ. (طويلة، ١٩٨٦م).

## التباك في السودان :

لا يوجد تاريخ محدد لدخول التبغ في السودان أو استخدامات السعوط (التمباك). إلا أنه باستقراء ما حدث في أوربا ودخول السعوط وانتشاره وتناوله خاصة في إنجلترا، يوحى بأن دخوله في السودان تم بواسطة (الإنجليز)، ويرى آخرون أن السعوط دخل السودان مع تجارة الرقيق فقد جاء ذكره في مذكرات بعض الباحثين.

وأن السعوط المستخدم في السودان يختلف عن ذلك الذي يستخدم في أوربا وفي أمريكا، بالرغم من أن التبغ هو العامل المشترك بين الاثنين، إلا أن طريقة تصنيع السعوط السوداني، هو أن يضاف للتبغ (التمباك) مسحوق من العطرون (كربونات الصودا) بعد أن يخلط ويترك ليتخرم لمدة تمتد إلى دقائق أو ساعات، مما يحدث أثراً أقوى على الجهاز العصبي و يجعل الإدمان عليه بدرجة كبيرة. (عيد، محمد فتحي، بـ ت، ص 51).

وفي دارفور رواية قيل فيها أن معلومة وردت في أحد الكتب عن التمباك في السودان ودارفور خاصة؛ بأنه أدخل بواسطة شخص يدعى (عمر محمد عمر التونسي) والذي كان يلقب (بودعماري) كان من أصل جزائري و كان يعمل كاتباً مع سلطان تيراب، وقد استجلب شتلة من منطقة الجزائر، وقد يفسر هذا سر تسمية السعوط (بود عماري)

Allan,Golver.D.1982

وعليه تعتبر منطقة دارفور هي المنطقة الوحيدة التي يزرع فيها السعوط أو التمباك، وخاصة الجزء الشمالي الشرقي من جبل مرة التي تشمل ولاية شمال دارفور.

#### +المخاطر الصحية لتبغ السعوط :

بسبب السعوط بعض المشكلات الصحية شأنه شأن تدخين التبغ (السجائر) منها:-

- 1- إنه يصيب العقل بسحابة معتمة و يجعله في حالة يأس فكري.
- 2- يغير من رائحة الفم ويغير لون البشرة و يؤدي إلى الإصابة بسرطان اللثة.
- 3- يؤدي إلى تلف الجهاز العصبي المركزي ويكون طبقة على الأنف مما يؤدي إلى عدم القدرة على + الشم والذوق للذين يستعملون نشوقاً.
- 4- يؤدي إلى فقد الشهية وبطء الهضم و يؤدي إلى تقلصات الأمعاء و تراكم الغازات و يضر بالبصر.

5- يؤدي إلى سرطان الشفة وقد يؤدي إلى بطء النمو العقلي (الحوسي، 1997).

#### أسباب تعاطي التبغ :

تداخل عوامل وأسباب اجتماعية ونفسية مع بعضها البعض مما يدفع الفرد إلى تعاطي التبغ (السجائر أو السعوط).

**الأسباب الاجتماعية وتشمل:-**

**1. أسباب أسرية :**

تلعب الأسرة دوراً كبيراً في تشكيل اتجاهات الفرد، كما أنها تمثل المؤسسة الأولى التي نشأ فيها الإنسان، وهي المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية، حيث المكان الذي يولد فيه الفرد ويكون معتمداً اعتماداً كاملاً على الأسرة في سنوات النشء الأولى حتى طور المراهقة والشباب المبكر.

إن البيئة الأسرية قد تكون هي المسؤولة عن سلوك أفرادها سواء كانت إيجابية أو سلبية، فإن أي سلوك يسلكه أحد أفراد الأسرة قد يتأثر بها الأفراد الآخرون، فإن تعاطي أحد أفراد الأسرة للتبغ (السجائر أو السعوط) قد يتأثر بها غير المتعاطفين، كما أن غياب القدوة والمثل الأعلى في المنزل قد يدفع البعض وخاصة الصغار إلى سلوك تعاطي التبغ. كما أن بعض المشكلات الاجتماعية في الأسرة تؤثر بشكل أساسي على سلوك أفرادها مما يدفعهم إلى ارتكاب بعض المخالفات الأخلاقية، أو اللجوء إلى تعاطي التبغ بغرض الهروب والتخلص من بعض المشكلات.

**2. جماعة الرفاق :**

أشار مونهام (Monhaaim ) إلى أن العوامل الثقافية وجماعة الأصدقاء (الرفاق) تلعب دوراً بارزاً في تشكيل الفرد وقابليته لتعاطي المخدرات.(الفالح، سليمان قاسم ١٤٠٨هـ) قد يتأثر الإنسان بمن يصادقه أو يتضاير معهم، فكثيراً ما يتأثر الفرد بجماعة الرفاق، وخاصة عند طور المراهقة والشباب المبكر، وحينما يبدأ يبتعد قليلاً عن الأسرة كعملية مرحلية لكل إنسان والبحث عن جماعات يشبع فيها رغباته الاجتماعية و النفسية، ويكون لدى الإنسان في هذه المرحلة العمرية اتجاهات وجاذبية مختلفة، وقد يعيش أحياناً في صراع القيم والأخلاق، ما بين تكوين ذاته وبناء شخصيتها والاستجابة للضوابط الاجتماعية والقيود التي تفرضها الأسرة والمجتمع ، فهنا يكون دور الرفقاً أقوى في بناء الاتجاهات والقيم فيتعلم منهم الكثير من السلوك، فكلما زاد عدد الأصدقاء الذين يتعاطون التبغ ( سجائر أو سعود ) كلما زاد احتمال تعاطي الفرد غير المتعاطي لأحد أنواع التبغ، فبعض الشباب يقدمون على تعاطي التبغ حتى يبدوا في نظر زملائهم مكتمل الرجولة أو الشجاعة.(الصافي، ٢٠٠٧م)

**3. بيئة المجتمع المحلي:**

إن المجتمع المحلي عبارة عن مجموعة من الناس يعيشون في مجتمع جغرافي محدد، قد يجمع بين سكانه قيم وثقافة متشابهة وأحساس واهتمامات مشتركة، فيكتسب بعض السلوك والمظاهر +الاجتماعية التي تسود في المجتمع المحلي وعليه قد يكون سلوك تعاطي التبغ (سجائر و سعود ) أحياناً ثقافة عامة عند بعض المجتمعات المحلية ولا ترفضها قيم وأخلاقيات المجتمع ولذا قد يدافع الشباب وخاصة الذين هم في طور

المراهقة لسلوك تعاطي التبغ باعتبارها أحد مظاهر السلوك الاجتماعي الموجدة في المجتمع. ( عباس، 2012م )

#### 4. العمل (المهنة)

قد يتعاطى بعض الأفراد التبغ (السجائر أو الصعوط) نتيجة لضغوط من نوع المهنة التي يعمل فيها وما يتربّ عليها من ضغوط اجتماعية نفسية والإرهاق الجسدي والذهني، وخاصة هناك بعض المهن والأعمال التي قد تكون شاقة لدى الفرد وقد تكون السبيل الوحيد للحصول على مصدر الدخل لمقابلة متطلبات الحياة الاجتماعية، وعليه قد لا يجد طريقة للتخفيف من حدة الضغوط التي يتعرض إليها إلا بتعاطي بعض أنواع التبغ. وكما أنه قد يتأثر الفرد أحياناً بسلوك الجماعات التي يعمل معهم (جماعات المهنة أو العمل ) فهناك بعض المهن التي لها علاقة قوية بتعاطي التبغ وسط أفرادها. ( رشوان ، 2012م )

#### 5. ضعف الوازع الديني:

إن الدين يلعب دوراً مؤثراً في عملية التنشئة والتربية الاجتماعية، وذلك بما تحمله من قيم ومعاني وأخلاق وتضبط سلوك أفراد المجتمع حيث خلف الله سبحانه وتعالي البشرية وهي تحمل نوازع الخير والشر وجعل الله الفلاح والخيبة مرهونة يسعى الإنسان لتزكية نفسه أو الانحطاط بها إلى مهافي الرذيلة ولذا قرر الإسلام الضوابط الاجتماعية التي تشكل منهاجاً متكاملاً لاستقرار المجتمع، حيث شكل ضابطاً خلقياً يحاكم الإنسان نفسه بنفسه وضابطاً اجتماعياً مصدره المجتمع، (أبوطالبى 1981). فإن للدين أثراً كبيراً في عملية التنشئة الاجتماعية، بما يرسخ من القواعد ومعايير وقيم على المستوى الأسري والمجتمع وكان أول إشارات الضبط الاجتماعي للإنسان هو ما نهى الله سبحانه وتعالي أبينا آدم عليه السلام من الاقتراب من الشجرة . قال تعالى ( وقلنا يا آدم اسكن أنت وزوجتك الجنة وكلما منها رغداً حيث شئتم ولا تقربا هذه الشجرة فتكونا من الظالمين ) ( البقرة الآية 35 ). فإن تعاطي التبغ (السجائر أو الصعوط) قد وضع قياساً أو مضموناً في مقام المخدرات نسبة لما يسببه من تأثيرات على النفس والعقل والمال بالنسبة للإنسان، وكما حرمت الخمور والمخدرات في الدين الإسلامي، فإن التبغ بكلفة أنواعه، مثل السجائر و الصعوط و الشيشة صفت بأنها من الخبائث وقد حرمتها بعض الفقهاء. وعليه فإن الدين الإسلامي قد جعل تعاطي التبغ من الأشياء المنكره أو المرفوضة فإن نشاً الفرد في أسرة أو مجتمع يسود فيه قيم الدين الإسلامي فمن المتوقع أن لا يتعاطي التبغ طالما هو سلوك مرفوض ومنبذل في الإسلام . (الفالح، 2003م )

#### 6. الجهل بمخاطر تعاطي التبغ:

قد يرجع ذلك إلى سبب تدني الوعي والإدراك بخطورة التعاطي وما يتربّ عليه من مشكلات جسمية وصحية. فإن الإنسان في طور المراهقة والشباب المبكر قد يدفعه مزاج وعواطف لفعل أشياء دون تحكمه من الناحية المعرفية والعقلية، وقد يتعاطى الشخص

الجاهل بمخاطر التبغ (السجائر أو السعوط ) دون معرفة أضراره الصحية والاجتماعية والنفسية، قد يتعاطى عن طريق التجريب أو المحاكاة والتقليد ( Madden.J.S.1995 .(p64).

#### الدوافع النفسية لتعاطي التبغ:

تنوع الدوافع والأسباب النفسية التي تجعل الشخص يسعى لتعاطي التبغ منها :-

1. قد يتعاطى الفرد التبغ ( السجائر أو السعوط ) لمجرد التجريب وخاصة الصغار و الشباب ؛ أما على سبيل حب الاستطلاع أو التقليد أو إتمام نوافع الرجلة أو كمال الشخصية.
2. قد يتعاطى الفرد التبغ للحصول على متعه أكثر ، وهو ما يسمى تكيف الذات وهو أكثر أنماط التعاطي انتشاراً ويهدف إلى التكيف مع المتعة التي يعيشها عند التعاطي وتحقيق أكبر قدرة من اللذة.
3. قد يتعاطى الشخص التبغ للتهدئه أو لتخدير الأعصاب أو لتهيئة التوتر إذ يعتقد أن التعاطي يخفف من التوتر العصبي.
4. قد يتعاطي البعض التبغ بغرض اليقظة وتتبيل الجهاز العصبي من أجل الحصول على تركيز في المواقف المجهدة أو للمتأخرة على العمل الشاق.
5. قد يرتبط التعاطي مع الاعتماد على مواد أخرى مثل المنشئات أو الكحول والبعض لا يشرب فنجان القهوة أو الشاي إلا مصحوباً بالسجائر معه.
6. قد يكون تعاطي التبغ (السجائر أو السعوط ) لمجرد التعاطي. وهذا يكون لنزعة شخصية لدى المتعاطين وقد تلعب بعض طقوس التعاطي دوراً في إرضاء النزعة النفسية، مثل طريقة تناولها أو إشعالها أو تحريكها أو وضعها، كالسجائر أو الشيشة والغليون.
7. تعاطي التبغ للمظهر الاجتماعي، وهو ما يجعل المتعاطي للتبغ يرفع من مركزه الاجتماعي ويكسبه احترام الذات والشعور بالتحضر تشبهاً بمعاطين آخرين.(زهران، 1973).  
فإن المتعاطين للتبغ (السيجارة أو السعوط) ليسوا متساوين في نزاهة التعاطي، فمنهم من لا يتعاطي إلا في المناسبات، ومنهم إلا إذا وجد له لفافة تبغ ، ومنهم من لا يتعاطي إلا مساءاً أو العكس، ومنهم من يتعاطى أكثر من مرة في اليوم ، ومنهم من لا يبتعد عن التعاطي إلا لأسباب صحية أو دينية كالصيام.(كمال ، 2003م).

## الدراسات السابقة:

أولاًً: دراسة غالب (2001م) بعنوان : الدوافع الكامنة وراء تعاطي السجائر لدى شريحة من المجتمع الطلابي وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية والاقتصادية . هدفت الدراسة إلى معرفة بعض السمات الشخصية لمتعاطي السجائر التي تميزهم عن غير المتعاطفين، واستخدمت في الدراسة أدوات التوافق الشخصي الاجتماعي ، واختبار القلق واستبيانه دوافع تعاطي السجائر وسط الطلاب ،استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي ، تكونت عينة الدراسة من (495) طالباً يتراوح أعمارهم بين (18 — 40 سنة)، منهم (160) من المتعاطيين للسجائر، و (165) من المدخنين للسجائر ، و (165) من غير المتعاطين وقد اختيرت عينة عشوائية من عشرة كليات بجامعة الجزيرة اشتملت على المساقين علمي وأدبي.

وخلصت الدراسة ببعض النتائج منها:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى القلق بين المتعاطين للسجائر وغير المتعاطين من حيث التوافق الأسري  
لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين المدخنين للسجائر وغير المتعاطين من حيث المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين فترة الامتحانات و ازدياد كمية التعاطي للسجائر . ثانياً: عبدالله (2005م) بعنوان: أسباب ودوافع التدخين وعلاقتها بسمات الشخصية وموضع الضبط لدى طلاب الجامعة من المدخنين وغير المدخنين. هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التدخين وبعض السمات الشخصية ومركز التحكم لدى الطالب بعض الجامعات بولاية الخرطوم ؛ حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث كانت عينة الدراسة (300) طالب وطالبة يتراوح أعمارهم ما بين 13-18، و منهم (180) ذكوراً و(20) إناثاً، و(100) منهم مدخنين وغير مدخنين. وتم اختيار خمسة جامعات بطريقة العينة العشوائية العنقودية، ثم اختيار كليات مختلفة. استخدمت الدراسة مقاييس (ابزنك) لسمات الشخصية ومقاييس (جييمس) لمركز التحكم – الداخلي-والخارجي- ومقاييس أسباب ودوافع التدخين. تم معالجة البيانات واختبارها – ت- لمتوسط مجتمع واحد ، ومعامل الارتباط الثنائي الأصيل ، وتحليل البيانات معادلة (الفاكرونباخ) ومعادلة (سييرمان براون).

وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها:

– توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدخين وبعض السمات الشخصية لدى طلاب وطالبات الجامعات.

– عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدخين ومركز التحكم الداخلي والخارجي لدى طلاب وطالبات الجامعة.

- حب الاستطلاع والرغبة في التجريب ومسايرة الأصدقاء ومحاكاتهم هي أهم الأسباب والدوافع وراء وقوع طالبات الجامعة في عادة التدخين<sup>0</sup>

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأسباب والدوافع المؤدية للتدخين تعزى لمتغير نوع الطالب ذكر / أنثى.

ثالثاً : دراسة مير غني (2008م) ، دراسة إحصائية عن ظاهرة التدخين. حيث تمثلت مشكلة الدراسة في انتشار ظاهرة التدخين بصورة كبيرة في السنوات الأخيرة، رغم الجهود المبذولة لمكافحة الظاهرة.

هدفت الدراسة على التعرف على حجم المشكلة إحصائياً، كما هدفت الدراسة إلى معرفة الأسباب والدوافع التي تجعل الشخص يتعاطى الدخان ، واستخدمت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي والإحصائي التحليلي، حيث تم اختيار عينة مقدارها (265) مدخناً، من ولاية الخرطوم ، محلية شرق النيل، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان.

توصلت الدراسة إلى أن أهم الأسباب والدوافع للتعاطي تتمثل في وجود شخص مدخن في الأسرة ، والتأثير السلبي للأصدقاء الذين يتعاطون الدخان. كما وجدت الدراسة وجود علاقة عكسيّة بين عادة التدخين وبين المستوى التعليمي، وعلاقة طردية بين مستوى الدخل وتعاطي الدخان. كما أثبتت الدراسة أن (41%) من العينة يتعاطون التدخين بصورة مختلفة.

تناولت الدراسات السابقة موضوع تعاطي التبغ وعلاقتها ببعض المتغيرات، حيث ركزت البعض منها على الدوافع والسمات الشخصية لدى المتعاطين، و البعض منها على دراسات إحصائية.

أما الدراسة الحالية فقد تناولت أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات ، بالتركيز على العوامل الاجتماعية والنفسية والدينية التي تدفع الطلاب لتعاطي التبغ (السجائر و التمباك) . وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة على إثراء المعرفة والتوجيه المنهجي للدراسة.

#### الإجراءات المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، ولمعالجة بيانات الدراسة استخدمت عدة أساليب إحصائية؛ منها معامل الفاکرونباخ للصدق والثبات، لمعرفة الخصائص السيكومترية لقياس أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات. كما استخدمت الدراسة اختبار (T.Test ) للعينة الواحدة لمعرفة السمة العامة لعينة الدراسة، كما طبقت في الدراسة اختبار (T.Test ) للعينتين المستقلتين لمعرفة الفروق حسب نوع التعاطي ( سجائر أو تمباك). كما استخدمت الدراسة اختبار (One way Anova) لتحليل التباين الأحادي للفروق حسب كل من العمر و المرحلة التي تم فيها التعاطي، بالإضافة إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين بنود المقياس والدرجة الكلية.

طبقت هذه الدراسة على طلاب الجامعات الحكومية السودانية الذين يتعاطون التبغ (سجائر أو التمباك) حيث تم اختيار ثلاث جامعات اختياراً عشوائياً شملت (جامعة أم درمان الإسلامية ، جامعة الزعيم الأزهري و جامعة الفasher)، بلغت حجم العينة (102) مبحوث وزعت بالتساوي على الجامعات الثلاث.

أولاً: عرض بيانات الصدق والثبات:

لمعرفة الخصائص السيكومترية لفقرات مقياس أسباب ودوافع تعاطي التبغ؛قام الباحثان بتطبيق صورته المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (25) فقرة على عينة أولية حجمها (40) مفحوص ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة الحالية ، وبعد تصحيف الاستجابات قام الباحثان برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي ومن ثم تم الآتي :

1/ الصدق العاملی:

لمعرفة الصدق العاملی لفقرات مقياس أسباب ودوافع تعاطي التبغ عند تطبيقه بمجتمع الدراسة الحالي ، تم إجراء التحليل العاملی الكشفي التوكيدی لجميع الفقرات بالصورة المعدلة بتوجيهات المحكمين والبالغ عددها (25) فقرة ، فتبينت نتائج هذا الإجراء أن تشبع كل الفقرات والتي سوف تمثل الصورة النهائية.

2/ صدق اتساق الداخلي للفقرات:

لمعرفة صدق اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية بمقاييس أسباب ودوافع تعاطي التبغ في صورته المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (25) فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس ، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء .

جدول رقم (1) يوضح نتيجة معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس.

رقم البند	معامل ارتباط	رقم البند								
1	.337	6	.105	11	.347	16	.337	21	.337	.241
2	.134	7	.245	12	.355	17	.231	22	.324	.324
3	.224	8	.195	13	.187	18	.169	23	.384	.384
4	.283	9	.287	14	.295	19	.282	24	.132	.132
5	.198	10	.232	15	.276	20	.337	25	.258	.258

من الجدول أعلاه يلاحظ الباحثان أن معاملات ارتباط في جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وان كل الفقرات موجبة الإشارة وتتمتع بصدق اتساق داخلي مع الدرجة الكلية للمقياس.

### 3/ معامل الثبات:

لمعرفة نسبة الثبات للدرجة الكلية لمقاييس أسباب ودوافع تعاطي التبغ في صورته النهائية بمجتمع الدراسة الحالي قام الباحثان بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ على بيانات العينة الاستطلاعية ، فتبينت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة في الجدول التالي:-

جدول رقم (2 ) يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقاييس أسباب ودوافع تعاطي التبغ.

الخصائص السايكلومترية		عدد العبارات	المقاييس
الصدق الذاتي	الفاكرونباخ (الثبات)		
0.845	0.714	25	أسباب ودافع تعاطي التبغ

ثانياً: عرض نتائج واستنتاجات الدراسة حسب الفرض:

الفرض الأول : وينص على أنه تتسم أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات بدرجة مرتفعة.

الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القيمة المحكمة	العدد	السمة
DAL بالارتفاع	0.000	5.743	102	2.5735	21.4563	20	103	الاجتماعية
DAL بالارتفاع	0.000	11.551	102	3.2756	25.7282	22	103	النفسية
DAL بالارتفاع	0.000	8.188	102	1.6728	9.3495	8	103	الدينية
DAL بالارتفاع	0.000	11.135	102	5.9554	56.5340	50	103	السمة العامة

جدول رقم (3) يوضح نتيجة اختبار (ت) test T. للعينة الواحدة.بالنظر للجدول أعلاه نجد أن قيمة (ت) لجميع الأبعاد = 11.135 ومستوى الدلالة = 0.000 وهى دالة إحصائيا ، إذن النتيجة تحقق صحة الفرض وجاءت كما توقع الباحثان تتسم أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات بدرجة مرتفعة، تبعاً للمتغير الاجتماعي و النفسي و الدينى. الفرض الثاني : توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير العمر.

جدول رقم (4) يوضح اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي للفروق حسب العمر

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العمر
7.4397	57.3571	28	أقل من 20 سنة
5.7360	56.1034	58	25-20 سنة
3.8322	56.4000	15	30-26 سنة
2.1213	58.5000	2	من 31 فأكثر
5.9554	56.5340	103	المجموع

المصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرارة	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	37.723	3	12.574	0.348	0.791	لا توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير العمر.
	3579.908	99	36.161			
	3617.631	102				

بالنظر للجدول أعلاه نجد أن قيمة (ف) = 0.348 ، ومستوى الدلالة = 0.791 وهي غير دالة إحصائياً إذن النتيجة لا تتحقق صحة الفرض وجاءت عكس ما توقع الباحثان. لا توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير العمر.

الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير نوع التعاطي .

جدول رقم (5) يوضح نتيجة اختبار (ت) للعينتين المستقلتين للفروق حسب نوع التعاطي

نوع التعاطي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرارة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
سجائر	66	56.4697	6.4503	101	0.146-	0.885	لا توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير نوع التعاطي.
	37	56.6486	5.0344				

بالنظر للجدول أعلاه نجد أن قيمة  $(t) = -0.146$  ، ومستوى الدلالة  $= 0.885$  وهى غير دالة إحصائياً إذن النتيجة لا تتحقق الفرضية وجاءت عكس ما افترضه الباحثان . لا توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير نوع التعاطي.

الفرض الرابع : توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

جدول رقم (6) يوضح اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي للفروق حسب المرحلة التعليمية.

المرحلة التعليمية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أساس	18	58.5556	4.9613
ثانوي	46	56.3913	6.8426
جامعي	39	55.7692	5.1169
المجموع	103	56.5340	5.9554

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرارة	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	97.307	2	48.654	0.256	1.382	لا توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية التي تعاطيت فيها.
	3520.324	100	35.203			
	3617.631	102				المجموع

بالنظر للجدول أعلاه نجد أن قيمة  $(f) = 1.382$  ومستوى الدلالة  $= 0.256$  وهى غير دالة إحصائياً إذن النتيجة لا تتحقق صحة الفرض وجاءت عكس ما توقع الباحثان. لا توجد فروق دلالة إحصائياً في درجة أسباب ودوافع تعاطي التبغ وسط طلاب الجامعات تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية التي تعاطيت فيها؛ ولكن من الملاحظ أن درجة التعاطي ترتفع نسبياً في مرحلتي الأساس والثانوي وتقل نسبياً في المرحلة الجامعية.

## نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة بعد مناقشة فرضيات الدراسة بالنتائج التالية :—

1. أن العوامل الاجتماعية، و المتمثلة في الظروف الأسرية و جماعة الرفاق تلعب دوراً كبيراً في دفع الطلاب لتعاطي التبغ.
2. ساهمت الدوافع الشخصية كالشعور بالرجلة والنزهة و المحاكاة والجهل بمخاطر التدخين دوراً أساسياً في دفع الطلاب نحو التدخين.
3. أغلب الطلاب يتعاطون التبغ في مرحلتي الأساس و الثانوي.
4. يلعب العامل الديني دوراً مهماً في تعاطي التبغ وسط الطلاب؛ فكل ما كان للطالب معرفة أكثر عن المسائل الدينية، كل ما أقل احتماله تعاطيه التبغ والعكس صحيح.
5. إن عملية تعاطي التبغ سلوك مكتسب، سواء كان بسبب ذاتي أو بتأثير عوامل خارجية، حيث تلعب المرحلة العمرية دوراً أساسياً في تعلمها. فإن أغلب الذين يتعاطون التبغ تعلموا في مراحل عمرية مبكرة (المراهقة و الشباب).
6. تبين من أدبيات الدراسة بأن التبغ ظاهرة عالمية، توجد في جميع المجتمعات بأشكال وبطرق مختلفة؛ حيث ظهر السجائر في السودان مع تجارة الرقيق ودخول الانجليز، أما التماك فقد ظهر في دارفور في عهد السلطان تيراب، بواسطة (عمر محمد عمر التونسي) كاتب السلطان جزائري الجنسية.

## توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالاتي :-

1. أن تلعب الأسرة دوراً مهماً في عملية التنشئة الاجتماعية، ومراقبة سلوك الطلاب وخاصة الذين هم في مرحلتي الأساس و الثانوي والتي تلعب فيها المتغيرات البيولوجية و العمرية دوراً هاماً في دفعهم لتعاطي التبغ.
2. إدخال موضوع التبغ ضمن المقررات الدراسية في مرحلتي الأساس و الثانوي ، وخاصة في الصفين السابع و الثامن حتى يكون الطالب ملماً بمخاطر التبغ و المخدرات و معرفة أسباب ودوافع تعاطيها.
3. مراقبة الطلاب أثناء الامتحانات، لانه تبين في بعض الدراسات التي تم عرضها بأن الضغوط الأكاديمية أحياناً تدفع الطلاب نحو تعاطي التبغ.
4. غرس القيم والمبادئ الدينية عند الطلاب؛ كالتمداومة على الصلوات والذهاب إلى المسجد وتلاوة القرآن الكريم، وهنا يأتي دور الأسر و المؤسسات التعليمية.
5. تفعيل قوانين التبغ في الدولة ومحاربتها بكافة الوسائل.

## قائمة المراجع و المصادر:

1. أبوطالبى ، الشیخ (1981م) : الخمر وسائل المسكرات و التدخين ، المکتب الإسلامی ، دمشق .
2. الحوسي ، إسماعيل سالم(1997م) : إدمان المخدرات بين العلاج والعقاب رؤية تكاملية لمواجهة الإدمان على المخدرات ، دبي.
3. الدنشاوي و سینون (1987م): التدخين دراسة علمية هادفة، دار المريخ للنشر ، الرياض.
4. الصافی : محمد البدوي (2007م): السلوك الإنساني و البيئة الاجتماعية، الإمارات العربية- دبي، دار القلم للنشر والتوزيع.
5. العيسوي ، عبدالرحمن محمد (2003م): علم نفس النمو، المکتب الجامعي الحديث، ط2، القاهرة.
6. رشوان ، حسين عبد المجيد احمد (2012م): الأسرة والمجتمع – دراسة في علم الاجتماع الأسرة، مؤسسة شباب الجامعة للنشر،أسيوط.
7. زهران ، حامد عبدالسلام (1974م): الصحة النفسية والعلاج النفسي ، القاهرة ، عالم الكيف .
8. جابر ، سامية (1980م) : الانحراف الاجتماعي بين نظرية علم الاجتماع والواقع الاجتماعي، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
9. طويلة ، عبدالوهاب عبدالسلام (2009م): البعد الاقتصادي للتبغ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان.
10. عباس ، ناهد (2012م): السلوك الإنساني و البيئة،جامعة حلوان.
11. عبد الله ، جمالات ادم عمر (2005م): أسباب ودوافع التدخين وعلاقتها بسمات الشخصية وموضع الضبط لدى طلاب الجامعة من المدخنين وغير المدخنين ، رسالة ماجستير جامعة أم درمان الإسلامية، السودان .
12. عرموش ، هاني:المخدرات إمبراطورية الشيطان ،دار النفاث للطباعة والنشر ،بيروت لبنان .
13. عيد ، محمد فتحي:جريمة تعاطي المخدرات في القانون المقارن،دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب بالرياض.
14. غالب ،معتصم الرشيد (2001م) : الدوافع الكامنة وراء تعاطي السجائر لدى شريحة من المجتمع الطالبي وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية ، رسالة ماجستير جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .
15. فالح ، سليمان قاسم (2003م) : الدين والضبط الاجتماعي ، دار المعرفة للنشر والتوزيع ، مصر .
16. كمال ، عمر بابكر(2003م): تعاطي المخدرات وسبل مكافحتها،مكتبة الخرطوم للطباعة والنشر ،السودان.
17. ميرغني حمدى الله عبدالقادر (2008م) : دراسة إحصائية عن ظاهرة التدخين ، رسالة ماجستير ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .
18. Madden J.S. aguitte to alcohol and drug dependence and addiction.1995
19. W.H.O.expert committee on dnig liable to produce addiction second report series No 210,1950

Arden G.Christlien and Albert D.Glover.Smokless Tobacco folklore .20  
and social history of sunfing sneezing dipping and chewing.1982.

# الرقابة الإدارية وأثرها على أداء العاملين

دراسة حالة وزارة الثروة الحيوانية والسمكية بولاية غرب كردفان /السودان

دكتور / عاجب الطيب عاجب

استاذ/ مساعد كلية الامام الهادي

جوال  
0912101341:

## المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرقابة الإدارية على أداء العاملين بوزارة الثروة الحيوانية والسمكية ولاية غرب كردفان ، ومدى الاسهام في معالجة القصور الاداري عن طريق وظيفة الرقابة الإدارية ومعرفة انظمة الرقابة الإدارية وكيفية تطبيقها ، ونتيجة التحليل الإحصائي جاءت بعرض النتائج واختبارها وتحقيق منفرضياتها باستخدام برنامج SPSS-15 وأسلوب الاختبار (One sample T test) لإيجاد العلاقة مع معايير التحديد. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها أن الرقابة الإدارية جزء من وظيفة المدير التي تتطلب مقارنة الأداء الفعلي المرغوب فيه وتصحيح الانحراف إذا وجد وتلاحظ أن عدد الدورات التدريبية التي تلقاها العاملين في مجال الرقابة الإدارية ليست كافية وظهر ذلك بنسبة 65.5% من حجم افراد العينة وهذا مؤشر بوجود قصور في وضع خطة تدريبية تلبي احتياجات العاملين وأن مفهوم الرقابة الإدارية للمدير أو القائد يكون مسؤولية ذاتية هذا ما يجعل المسؤولين يتقدون العملية الإدارية . ومن التوصيات تشجيع العاملين بالكافات الماليّة والجوانب الترقية وذلك للعاملين أصحاب الأداء الأفضل لحفظ الآخرين ، والاهتمام بأساليب الرقابة الإدارية على جميع المستويات الإدارية.

الكلمات المفتاحية:

الرقابة ، أداء العاملين ، ولاية غرب كردفان /السودان

1-المقدمة:

تعتبر الرقابة الإدارية من الوظائف الأساسية لأي عمل اداري ناجح وهي احدى مهام المدير الرئيسية ، وتمثل مشكلة هذه الدراسة وظيفة الرقابة الإدارية على العاملين ومعرفة أنظمة الرقابة الإدارية وكيفية تطبيقها والوقوف على المشاكل التي ت تعرض المديرين في دورهم بوظيفة الرقابة الإدارية.

2-مواد وطرق البحث:

أسلوب الدراسة : لقد تبنت الدراسة منهج دراسة الحالة ، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من المبحوثين ، وتحليل البيانات المجتمعية من الاستبيانات التي تمت

استعادتها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS-15 وأسلوب الاختبار (One sample T test) لإيجاد العلاقة مع معامل الارتباط.

مجتمع الدراسة: العاملون بوزارة الثروة الحيوانية والسمكية ولاية غرب كردفان وعدهم 230 عامل.

عينة الدراسة : تم توزيع (35) استبانة على جميع افراد العينة ،وتم استرجاع (29) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي

أداة الدراسة: تم تطوير استبانة من خلال الاطلاع على الأدبات ذات العلاقة بموضوع أثر الرقابة الإدارية على أداء العاملين.

### 3-الإطار النظري:

#### (1-3) طبيعة ومفهوم الرقابة الإدارية :

إن مفاهيم وتعريفات الرقابة متعددة، فقد أشار (دوغلاش) إلى أن الرقابة هي الوظيفة التي تتحقق توازن العمليات مع المستويات المحدودة سلفاً وأساس الرقابة هي المعلومات المتوفرة لدى المديرين ، بينما (جميس ماكنزي) ذهب أكثر من ذلك وقرر بأن الإدارة تعادل الرقابة أي أنها هي الرقابة ، أما (مارشال ) ربط الرقابة بكافة العمليات الإدارية حيث أوضح أن الإدارة هي رسم السياسات والعلاقات العامة . وعرفها(لايت) بأنها "التأكيد من كل النشاطات تتم وفقاً للخطة (كردي،2011). 428 خارج الهيئة 198

إذاً الرقابة باختصار شديد هي التأكيد بأن ما خطط له قد تم تنفيذه كما ينبغي، أي الرقابة هي بمثابة الوظيفة الأخيرة التي تمارس في المنظمة من خلال العملية الإدارية وتنتمي بواسطة السلطة الأعلى ، إن ذلك التوفيق لا يعني بأية حال بانتهاء الرقابة تنتهي العملية الإدارية ، بل هي عملية مستمرة باستمرار العملية الإدارية بالمنظمة،ليس للرقابة وقت محدد تبدأ فيه ، وإنما هي تبدأ من عملية التخطيط مروراً بالتنظيم والتوجيه.. وتزداد فاعلية وتنشيط عند التنفيذ لذا فعن طريقها يتم التأكيد من أن كل ما خطط له يتم تنفيذه بصورة صحيحة بغرض تحقيق أهداف المنظمة(كردي 2011،).

كثيراً ما تقارن الرقابة الإدارية بأداة التيرموستات التي تستخدم لتنظيم الحرارة في المبني، ويعمل التيرموستات على قياس درجة حرارة البيت ومقارنتها بدرجة الحرارة المطلوبة، فإذا كان هناك فرق بين درجتي الحرارة يقوم التيرموستات بفصل التيار أو وصله حتى تصل درجة حرارة البيت إلى المستوى المطلوب، ويمكن القول بأن هناك العديد من النشاطات في المشاريع الاقتصادية التي تحتاج إلى رقابة مماثلة وذلك من جراء قياس النتائج الفعلية ومقارنتها بالخطط المرسومة ثم اتخاذ

الإجراءات الضرورية لتصحيح الأخطاء حتى تقترب النتائج الفعلية أكثر ما يمكن من الهدف المطلوب (العطار، 2009).

ويرى هنري فايول وهو أحد مؤسسي مدرسة الإدارة العلمية أن الرقابة هي: (التأكد من أن كل شئ في المنظمة يتم وفق الخطط الموضوعة، والتعليمات الصادرة، والمبادئ المعتمدة)، وذلك بهدف كشف مواطن الضعف وتصحيحها.

لقد ادرجت النظريات الإدارية جميعها وظيفة الرقابة ضمن الوظائف الإدارية التي تتناول جهود الإدارة والأفراد في المنظمة، وقد عرف (Moore) الرقابة الإدارية بالوظيفة التي تعني بالتأكيد من أن كل شيء في المنظمة يسير وفق ما خطط له أو هي الوظيفة التي تعني بتنظيم وتوجيه الجهود الخاصة بالعمل وفقاً للخطة الموضوعية من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف مرغوبة، كما عرفها كل من (Giglioni) و (Bedeian) بالعملية التي يتم من خلالها قيام فرد أو جماعة أو منظمة بتحديد ما يقوم به فرد أو جماعة أو منظمة والتأثير فيه، وعرفت أيضاً بقياس وتصحيح أداء العاملين في المنظمة بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة، أو هي العملية التي يتم من خلالها التأكد من أن نشاطات المنظمة تسير كما هو مخطط لها من خلال مقارنة الأداء الفعلى بالمعايير الواردة في الخطة.

وتعزز وظيفة الرقابة بأنها "قياس أعمال المسؤولين وتصويبها بغرض التأكيد من أن أهداف المشروع والخطط التي وضع لها لتحقيقها قد أنجزت"، وكما يعرفها بيتر دراكر: " بأن المرادف لكلمة الرقابة هو التوجيه، فالرقابة معيارية وتحتخص بما يجب أن يكون. (العطار، 2009).

يعرف وظيفة الرقابة بأنها "عملية تهدف إلى التأكيد من أن الأهداف المحددة والسياسات المرسومة والخطط الموضوعة والأوامر والتعليمات الموجهة وخلافه مما سبق ذكره إنما تنفذ بدقة وعناية، كما تعني الرقابة بالتحقيق من أن النتائج التي حققها القائمون على التنفيذ تطابق تماماً ما تتوقعه الإدارة وتصبوا إليه"، وأما الدكتور صلاح الشناوي فهو يعرف الرقابة بأنها "وظيفة إدارية تنطوي على قياس وتصحيح أعمال المساعدين والمرؤوسين بغرض التأكيد من أن الأهداف والخطط المرسومة قد حققت ونفذت.

الرقابة - شأنها شأن وظائف الإدارة الأخرى - وظيفة يمارسها المدير أيًا كان مستوى الإداري في المشروع، من الرئيس الأعلى حتى رئيس القسم أو رئيس الشعبة أو المكتب وذلك في حدود الخطط والسياسات التي له سلطة وضعها وتقريرها، وإن كان تدرج السلطة بين المستويات الإدارية المختلفة وما يتبعه من تدرج المسؤولية عن الأداء يؤدي إلى اختلاف طبيعة ونطاق ممارسة وظيفة الرقابة وكذلك اختلاف أساليب وطرق ممارستها من مستوى إداري إلى مستوى إداري آخر".

ويقصد بوظيفة الرقابة في إدارة الأفراد التأكيد من أن الأعمال قد تمت كما أريد لها ، وأن كل شئ يسير وفقاً للخطة الموضوعة ، وفي حالة وجود خطأ أو انحراف عن مسار الخطة ، يتم تحديد الخطأ واتخاذ الإجراءات الكفيلة بعلاجه وعدم تكرار حدوثه مرة أخرى.

ومع التسليم بأهمية الرقابة لكافة الأنشطة التي تقوم بها منظمات الأعمال ، إلا أن هذه الأهمية تتضاعف في حالة إدارة الأفراد ، إذ إن التعامل هنا مع الإنسان ، وأن أي خطأ ، مهما كان حجمه ، يترتب عليه كثير من السلبيات التي تؤثر على معنويات العاملين وعلى مستوى الأداء ، وعلى مستوى الكفاية الإنتاجية للأفراد (الصافي ، 1996).

### 2-3) مراحل الرقابة الإدارية:

تمر عملية الرقابة بمراحل متتابعة تمثل في وضع المعايير وقياس النتائج الفعلية ومقارنتها بالمعايير الموضوعة ، وتحديد الانحرافات ودراستها لتحديد اسبابها واتخاذ الاجراءات المناسبة لتصحيح مسارات الانتاج وهذا يعني أن هذه العملية تمر بثلاث مراحل رئيسية هي كما يلى (المعاز، 2008):

#### أ- وضع المعايير :

يقصد بالمعيار وسيلة لمقارنة شيء بأخر ، وقد يكون المعيار ماديا أو ملموسا مثل معيار درجة الرضا عن العمل والروح المعنوية والعلاقة مع العاملين او مع المجتمع تستخدم المعايير في منشآت الاعمال للحكم على نتائج التنفيذ وتحديد الانحرافات لأجل تصحيح مسارات الانتاج ، ولذلك من الضروري أن تتوفر الموضوعية عند اعدادها ، ولكن هذا في حد ذاته يمثل مشكلة معقدة طالما يوجد تباين في مهارات وقدرات الافراد من ناحية ، وظروف ومناخ العمل من ناحية أخرى(المعاز، 2008).

#### ب- تسجيل النتائج والمقارنة والتقييم:

تتعلق هذه المرحلة بالقياس للأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير الموضوعية بهدف تحديد نطاق مشكلات الأداء والتنفيذ وتحديد الانحرافات في الوقت المناسب وتحليلها للتعرف على اسبابها بما يعاون في تصحيح المسارات بأقل تكلفة ممكنة (المعاز، 2008).

#### ج- تصحيح الانحرافات:

تعتبر هذه الخطوة من الخطوات الضرورية لإيجابية الرقابة كما أن فاعليتها تؤدى الى جدوى المرحلتين السابقتين لأنه لا قيمة من دقة وضع المعايير وسرعة تسجيل النتائج والمقارنة والتقييم طالما أن الانحراف ما زال مستمراً ولم يتخذ الاجراء المناسب لتصحيحه (المعاز، 2008).

## 2-أساليب الرقابة:

### أ- نظم الرقابة الشخصية:

تهدف هذه النظم التأكيد من أن الأهداف المهمة قد تم تحقيقها ، وان الانحرافات من الاداء المخطط أن وجدت ، قد تم تفسيرها وأمثلة لهذه الاساليب الميزانيات وتقارير الاداء.

### ب- نظم الرقابة الحدودية :

هذه النظم تضع قواعد اللعبة وتحدد التصرفات والهفوات التي يجب على العاملين تجنبها . هذه النظم تطبق في العديد من المنظمات وتنعكس في أشياء مثل معايير السلوك الاخلاقي وقواعد السلوك التي يطلب من العاملين الالتزام بها.

### ج- نظم الرقابة التفاعلية :

في المنشآت الصغيرة يمكن للملكيين أو المديرين التحدث إلى أي فرد بالمنشأة للتعرف على ما يدور فيها . ولكن كلما نمت الشركة وتوسعت انشطتها كلما زادت صعوبة هذا النوع من القابل المباشر نسبة لازدياد عدد العاملين وانتشارهم في عدة مواقع جغرافية. وبغض النظر عن أسلوب الرقابة المستخدمة، هنالك خصائص يجب أن تتوفر في نظام الرقابة الفعال هي (المعاز، 2008):

- الدقة
  - التوقيت
  - الموضوعية وسهولة الفهم.
  - التركيز على نقاط الرقابة الاستراتيجية.
  - الواقعية من الناحية التنظيمية
  - التنسيق مع سير العمل بالمنظمة
  - القبول لدى اعضاء المنظمة
  - التحديد والعملية
- (3-3) صور الرقابة الإدارية:

1. نلاحظ في ما يتعلق بصور الرقابة الإدارية في (النظام المركزي) الذي من أهم سماته السلطة الرئيسية أنها على صورتين عند بعض الفقهاء وهي (الأولى تلقائية، والثانية بناء على تظلم (الجابري ، 2006).

2. والرقابة التلقائية تجريها الإدارة من تلقاء نفسها وهي بصدق بحث ومراجعة أعمالها فرجل الإداره الذي يقوم بالتصريف قد يراجع نفسه وقد يكتشف خطأ في تصرفه فيقوم بنفسه على إلغائه أو تعديله أو استبداله بتصرف آخر يراه سليماً وقد يقوم بهذه المهمة الرئيس الإداري

عندما يراقب أعمال مرؤوسيه ويتابعها بناءً على السلطة الرئيسية المقررة له في مواجهة الموظفين الذين يعملون في نطاق إدارته، فالرئيس الإداري من حقه أن يراجع أعمال المرؤوسيين إذا ما أكتشف خطأ قانونياً أو قدر من التصرف الذي اتخذه المرؤوس غير ملائم بسبب الظروف والأوضاع المحيطة به كأن يصدر المحافظ مثلاً، قراراً يتعلق بمسألة من مسائل الضبط الإداري إلا أن الوزير وهو رئيسه الإداري لا يرى داع لإصدار مثل هذا القرار فيقوم بإلغاء ذلك القرار أو تعديله جزئياً، وقد يرى من المناسب اتخاذ قراراً من قبله مباشر ليحل محله، أي القرار المتخذ من قبل المحافظ، إذا ما تأكد له عدم ملائمة ذلك القرار.

3. أما الرقابة بناء على تظلم. فيجب أن نبين قبل الولوج في هذه الرقابة من أن هذا التظلم يطلق عليه اصطلاح (التظلم القضائي) الذي يقدمه الأفراد إلى القضاء بشكل دعوى هذا وأن الرقابة بناء على تظلم من ذي الشأن نستطيع أن نصفها إلى ثلاثة صور أيضاً وهي(الجابري ، 2006):

#### أ- الرقابة الولاية:

تنهض هذه الرقابة نتيجة طلب يتقدم به أحد الأفراد إلى السلطة أو الجهة الإدارية التي أصدرت القرار طالباً منها إعادة النظر فيه بسحبه أو إلغائه أو تعديله.

#### ب- الرقابة الرئاسية:

في هذه الصورة من الرقابة يتقدم أحد الأفراد لا إلى الجهة التي أصدرت القرار وإنما إلى السلطة الرئيسية لها، أي إلى رئيس الموظف الذي أصدر القرار أو رئاسة الهيئة أو الجهة التي صدر عنها القرار، طالباً منها أن تستعمل سلطتها الرئيسية هذه بإلغاء القرار أو تعديله أو سحبه. والأساس الذي تقوم عليه هذه الرقابة هو أن السلطات الإدارية في كل دولة متدرجة والسلطات العليا هي التي ترسم الاتجاهات والقواعد التي يجب السير على هداتها تاركة للموظفين التابعين تنفيذها، ويتولى الرئيس الاطلاع على ما يصدر عنها، وله صلاحية إلغاء أو تعديل ما يراه مخالف للقانون أو غير ملائم، وبناء على ما تقدم يستثنى من الرقابة الإدارية قرارات من كان في القمة من سلم التدرج الرئاسي، كالوزراء.

#### ج\_ الرقابة بواسطة لجنة إدارية:

- بموجب هذه الرقابة يعهد إلى لجنة مشكلة خصيصاً لهذا الغرض برقابة أعمال الإدارة وتعديل أو إلغاء ما يكون منها مخالف للقانون أو غير ملائم، أما تأليف اللجنة فيكون من عدد معين من الموظفين يتصفون بقدر كافي من الدراية والخبرة التي بها يتمكنون من الفصل فيما يعرض من تظلمات وتحقق هذه الطريقة للأفراد بعض الضمانات التي لا تتوافق في الطريقتين السابقتين وربما في هذه الطريقة بعد إجراء بعض التعديل عليها أهمية في معالجة الفساد الإداري(الجابري ، 2006).

- وتعتبر هذه الطريقة حلقة الاتصال بين نظام الإدارة القاضية ونظام المحاكم بمعناها الفني، وتقوم اللجنة الإدارية التي قدم لها التظلم بفحصه والتصريف على ضوء ما يكتشف عن ذلك الفحص وعلى أساس ما تقتضي به وفي سبيل قيام الإدارة بهذه المهمة قد تقوم على تعديل تصرفها حتى تتفادى ما أبه من خطأ وقد تجد الإدارة سبيل تصحيح تصرفها لا يكون إلا بإلغائه أو سعيه وقد تتخذ بعد ذلك تصرفًا جديداً يحل محل التصرف الملغى أو المسحوب.
  - أن مباشرة الإدارة لهذا النوع من الرقابة (سواء من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم) إنما يهدف في الواقع إلى تحقيق مصلحة الإدارة نفسها، فأن من شأن حرص الإدارة على سلامية تصرفاتها انتظام سير المرافق العامة بصورة تؤدي على تمكّنها من تحقيق النفع العام وهو الهدف الأساس للنشاط الإداري كما أن الرقابة الذاتية التي تزاولها الإدارة على نفسها تهدف أيضاً إلى احترام مبدأ (المشروعية) وهذا يؤدي بذاته إلى ضمان تنفيذ القوانين أو القرارات التنظيمية والإلتزام بدقة بالحدود المطلوبة لتنفيذها.
  - أما في ما يتعلق بالرقابة الإدارية في (النظام اللا مركزي الإداري أنها أيضاً تتخذ صورتين هما:
    - أ- الرقابة الإدارية على الهيئات اللامركزية الإدارية.
    - ب- الرقابة الإدارية على أعمال الهيئات اللامركزية الإدارية.
- (4-3) أدوات الرقابة:
- من أجل القيام بمهمة الرقابة يستخدم المدراء والمشرفون عدداً من الوسائل والأدوات من أهمها (العامري، 1434):
- 1- الملاحظة: وتأخذ الملاحظة أحد شكلين:
    - أ- الملاحظة المباشرة: وتتم من خلال الزيارات الميدانية لموقع الأداء أو من خلال الإشراف المباشر على موقع الأداء، كذلك المقابلات الفردية أو الجماعية سواء كان ذلك من خلال اتباع سياسة الباب المفتوح أو الاجتماعات الدورية وغيرها.
    - ب- الملاحظة غير المباشرة: باستخدام أجهزة ومعدات أو أشخاص آخرين، وتتم مراقبة الأداء بأسلوب سري لا يدركه القائمون بالأداء.
  - 2- التقارير:
 

وهي من أكثر أساليب الرقابة استخداماً في قياس الأداء، ويعرف المدير عن طريقها على مستوى وكفاءة التنفيذ، وتحليل بعض الظواهر والمشاكل التي تواجه عمليات التنفيذ، كما أنها تساعد على اتخاذ القرارات المناسبة.

توقف قدرة التقارير في كشف الانحراف على الآتي:

    - سرعة تقديم التقرير.
    - صحة ودقة التقارير وتغطيتها للموضوع المطروح، لذلك يجب مراعاة المنهج العلمي في إعدادها وكتابتها.
- 3- الموازنات التقديرية:

وهي ترجمة رقمية للخطة خلال فترة زمنية معينة، وتميز هذه الأداة بالدقة في عرض البيانات الرقابية بشرط أن يراعى في إعدادها الأسس السليمة مثل اشتراك معظم المعينين بالنشاط وأن تعبر عن الفترات الزمنية بدقة، وأن تقسم إلى فترات زمنية نصف سنوية أو ربع سنوية

#### 4- الدراسات السابقة:

أ. تناولت دراسة (مرحوم، 2007م) تقييم الطريقة التي تتم بها الرقابة في المنظمات بشكل عام وخلصت الدراسة إلى: قلة الكوادر الصيدلانية ذات الخبرة الكبيرة في العمل الصيدلاني، الرقابة الداخلية والمتابعة الدائمة رفعت من كفاءة الصيادلة العاملين.

ب. وهدفت دراسة (الاعراج ،2002م)إلى التعرف على نظام الرقابة الداخلية في مديرية التربية والتعليم بمدينة غزة بفلسطين ،ومن النتائج تحديد درجة فاعلية نظام الرقابة الداخلية بالمديرية ، وتم رفع التوصيات لمعالجة نقاط الضعف في النظام المطبق.

ج. اما دراسة ( محمد،2000م)تناولت التعرف على مدى كفاءة نظام الرقابة الداخلية المتبعة في بنك الخرطوم في اكتشاف الانحرافات والاختلالات وذلك من تحليل عناصر الرقابة والتعرف على أهم خصائص وسمات الرقابة الداخلية .وتقييم نظام الرقابة والتعرف على نقاط القوة والضعف بالنظام الرقابي المطبق ،

د. وتطرقت دراسة (العميان ،2000م)إلى التعرف على الأبعاد الرئيسية للرقابة الإدارية بالتطبيق على وزارة الصحة والرعاية الصحية الأردنية والبحث في العلاقة القائمة بين الرقابة الإدارية الحالية وكفاءة العمل الإداري في الوزارة وتحليل العوامل المؤثرة او التي يمكن أن تؤثر في الحد من تلك الكفاءة ودللت النتائج على ان هنالك ضعف في الرقابة الإدارية على كفاءة العمل الإداري وان تأثيرها ليس قوياً بدرجة تؤثر في الكفاءة الإدارية بصورة سلبية مطلقة .

هـ. اما دراسة (عبد الغفار ،2002م) التي هدفت إلى التعرف على مدى تمشي نظام الرقابة الداخلية الذى تطبقه شركة الغزل والنسيج مع المتغيرات الرئيسية التي تؤثر في هذا النظام ، سواء كانت متغيرات داخلية أم خارجية ، وتوصلت الى رفع تقارير الجودة يومياً إن امكن حتى يمكن تلافي ما قد يوجد من عيوب في المنتج النهائي أو التقليل منها.

و. وسعت دراسة (العوران،2004م)إلى بيان دور رقابة الأداء في التدقيق والرقابة وفي النتائج المرجوة من التنفيذ ، تحديد الأسس والقواعد والمعايير العلمية لرقابة الأداء ،أمراً في تطبيق اسلوب واسس رقابة الاداء بشكلها العلمي من قبل كوادره ،وتوصلت الدراسة الى التطوير في الاهداف العامة كجهاز رقابي يراقب واردات ونفقات ومشاريع الاجهزة الحكومية التنفيذية الخاضعة لرقابتها. من خلال النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة نجد أن الرقابة وظيفة مهمة في العملية الإدارية وهي خير معين في تصحيح المسار الإداري وتساعد في وضع الخطط ومعرفة مدى احتياج العاملين من العملية

التدريبية واتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة على ضرورة تفعيل الرقابة الإدارية وجود المعوقات التي تعرقل العمل الإداري و الحد منها. وامنت على محور التدريب وركزت عليه جميع الدراسات السابقة ، وهذا مؤشر واضح يجب علينا أن نهتم بالتدريب. واتفقت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في مجمل الأهداف والنتائج.

اما الدراسة الحالية ركزت في موضوع الرقابة الإدارية وأثرها على أداء العاملين وهى تتفق فيما تناولته مع كل الدراسات المذكورة من حيث المفاهيم والاهمية واساليب الرقابة الإدارية واختلفت في المكان من حيث التطبيق.

#### (5) نتائج الدراسة:

##### (1-5) إجراءات الدراسة الميدانية:

###### 1- منهج الدراسة:

تناول الباحث في هذه الدراسة وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعها في تنفيذ هذه الدراسة ، يشمل ذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعيته ، وطريقة إعدادها والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وتبانيها ، والطريقة التي أتبعت لتطبيقها ، والمعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج ، كما تشمل الدراسة تحديداً وصفاً لمنهج الدراسة.

###### 2- مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعم على عينها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ، ويكون مجتمع الدراسة الأصلي من العاملين بوزارة الثروة الحيوانية والسمكية ولاية غرب كردفان

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ، قام الباحث بتوزيع (35) استمارة استبانة على المستهدفين وأستجاب عدد (29) ، حيث أعادوا الاستبيانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة .

###### تحليل الاستبانة:

من خلال نتائج العينة نجد أن نسبة 62.1% من افراد العينة يمارسون الرقابة الإدارية على عدد من العاملين يتراوح ما بين فرد واحد الى 10 افراد ، اما الذين يمارسون الرقابة الإدارية على عدد افراد يتراوح بين 11 الى 20 فرد فقد بلغت نسبتهم 6.9% من حجم العينة ، وهي نسبة مساوية للذين يمارسون الادارة على عدد افراد يتراوح بين 21 الى 30 فرد ، اما الذين يمارسون الرقابة الإدارية على عدد افراد يزيد من 30 فرد فقد بلغت نسبتهم 24.1% من حجم العينة الكلية.

توزيع افراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية التي تلقوها في مجال الرقابة

الإدارية فيتروح ما بين نسبة 65.5% من افراد العينة اجابوا بانهم لم يتلقوا اي دورات تدريبية في هذا المجال ، بينما هنالك نسبة 31% من حجم العينة تلقوا عدد دورات يتراوح بين الدورة الواحدة والخمسة دورات في مجال الرقابة الإدارية ، اما الذين تلقوا اكثر من 5 دورات في مجال الرقابة الإدارية فقد كانت نسبتهم فقط نسبة 3.4% من حجم العينة الكلية . مما يعني أن هنالك قصور في التدريب .

#### (2-5) عرض ومناقشة النتائج:

تبين أن تقديم التوجيهات الايجابية من المديرين للمرؤوسين يجعل الرقابة الإدارية ذات فعالية وظهر من خلال نتائج الدراسة بنسبة 100% كانت اجابتهم اوافق واوافق بشدة ، اي ان جميع افراد العينة يوافقون على التوجيه من المديرين.

جدول رقم 1

#### دور الرقابة الإدارية بعد حدوث الأخطاء

النسبة	النكرار	الاجابة
3.4	1	لا اوافق بشدة
17.2	5	لا اوافق
44.8	13	اوافق
34.5	10	اوافق بشدة
100.0	29	المجموع

من الجدول رقم 1 أعلاه نجد ان توزيع افراد العينة في الاجابة عن (يبرز دور الرقابة الإدارية بعد حدوث الأخطاء على امل ان تحل المشكلات وتحاشي تكرار الخطأ ) توزعت كما يلي :

نسبة الذين كانت اجاباتهم لا اوافق بشدة بلغت 3.4% من حجم العينة ، بينما هنالك 17.2% من حجم العينة كانت اجاباتهم لا اوافق ، بينما هنالك نسبة 79.3% من حجم العينة كانت اجابتهم باوافق وافق بشدة وهم الغالبية العظمى ، وتتأكد ان هنالك رقابة قبل وبعد حدوث المشكلات.

جدول رقم 2

#### ضعف الاداء الوظيفي لأسباب غير الرقابة الإدارية

النسبة	النكرار	الاجابة
3.4	1	لا اوافق بشدة
20.7	6	لا اوافق
55.2	16	اوافق

اوافق بشدة	6	20.7
المجموع	29	100.0

تلاحظ من الجدول رقم 2، عند الاستعلام عن (يرجع ضعف الاداء الوظيفي لأسباب غير الرقابة الإدارية) توزعت اجابات افراد العينة كما يلي :

نسبة 3.4% من حجم العينة كانت اجابتهم لا اوافق بشدة ، بينما هنالك نسبة 20.7% من حجم العينة كانت اجاباتهم لا اوافق ، اما الغالبية العظمى من افراد العينة فقد كانت اجابتهم اوافق وافق بشدة وهم يمثلون نسبة 75.9% من حجم العينة الكلية.

### جدول رقم 3

تنوعية المرؤوسين لمرؤوسيهم بغرض الرقابة الذاتية

الاجابة	النكرار	النسبة
لا اوافق	4	13.8
محايد	5	17.2
اوافق	15	51.7
اوافق بشدة	5	17.2
المجموع	29	100.0

الجدول 3، عند الاجابة عن الفقرة التي تقول (تنوعية المرؤوسين لمرؤوسيهم بغرض الرقابة الذاتية) توزعت اجابات افراد العينة كما يلي :

هنالك نسبة 13.8% من حجم العينة اجابوا بلا اوافق ، بينما نسبة المحايدون في هذه الفقرة بلغت نسبة 17.2% من حجم العينة ، اما الذين اجابوا باوافق وافق بشدة فقد كانوا الغالبية العظمى بنسبة بلغت 68.9% من حجم العينة الكلية .

### جدول رقم 4

الاداري القائدي سحل حل المشكلات المستمرة لقصور الاداء

الاجابة	النكرار	النسبة
محايد	3	10.3
اوافق	10	34.5
اوافق بشدة	16	55.2
المجموع	29	100.0

من الجدول رقم 4، التكراري يتضح لنا ان توزيع اجابات افراد العينة عن الفقرة

(الإداري بالقائد يسع لحل المشكلات المستمرة لقصور الأداء) كانت كما يلي : نسبة 10.3% من حجم العينة محايدون ، بينما هنالك نسبة 34.5% من حجم العينة موافقون ، اما الذين كانت اجاباتهم اوافق و اوافق بشدة فقد كانوا نسبة 89.7% من حجم العينة وهم يمثلون الغالبية العظمى من حجم العينة .

#### جدول رقم 5 تشجيع العاملين بالمكافآت المالية والجوائز والترقيات

النسبة	النكرار	الاجابة
20.7	6	اوافق
79.3	23	أوافق بشدة
100.0	29	المجموع

اما فيما يخص الفقرة الثالثة ( تشجيع العاملين بالمكافآت المالية والجوائز والترقيات وذلك للعاملين أصحاب الأداء الأفضل لحفظ الآخرين ) فقد توزعت اجابات افراد العينة حسب الجدول رقم 5 ، كما يلي : نسبة 100% من حجم العينة اوافق و اوافق بشدة ، اي ان جميع افراد العينة يوافقون بنسبة موافقة عالية .

#### جدول رقم 6 اعتماد المدير ينبع لفترة معينة من العاملين لتسهيل العمل

النسبة	النكرار	الاجابة
6.9	2	لا اوافق
6.9	2	محايدين
20.7	6	اوافق
65.5	19	أوافق بشدة
100.0	29	المجموع

وفي الفقرة التي تقول ( اعتماد المدير ينبع لفترة معينة من العاملين لتسهيل العمل ) توزع الاجابات كما جاء في الجدول رقم 6 ، كما يلي : نسبة الذين اجابوا بلا اوافق بلغت 6.9% من حجم العينة وهي مساوية لنسبة الذين اجابوا بمحايدين ، اما الذين اجابوا باوافق و اوافق بشدة فقد كانت نسبتهم 86.2% من حجم العينة الكلية .

#### جدول رقم 7 دور الاساليب التقليدية في مجال الرقابة

النسبة	النكرار	الاجابة
10.3	3	لا او افقي بشدة
69	20	لا او افق
13.8	4	اوافق
6.9	2	أو افقي بشدة
100.0	29	المجموع

الجدول رقم 7 ، يوضح بيانات فقرة (دور الاساليب التقليدية في مجال الرقابة) فقد توزعت اجابات افراد العينة كما يلي:

نسبة الذين اجابوا بلا اوافق بشدة كانت فقط 10.3% من حجم العينة الكلية ، اما الذين اجابوا بلا اوافق فقد بلغت نسبتهم 69% من حجم العينة اي ان غالبية افراد العينة لا يوافقون على ان الاساليب التقليدية افضل في مجال الرقابة ، اما الذين يرون عكس ذلك فقد اجابوا باوافق اوافق بشدة، نسبتهم 20.7 % من حجم افراد العينة الكلية.

جدول رقم 8  
الاعتماد على قاعدة البقاء لصاحب الاداء المميز في جميع الوظائف القيادية

النسبة	النكرار	الاجابة
3.4	1	لا او افقي بشدة
10.3	3	لا اوافق
10.3	3	محايد
34.5	10	اوافق
41.4	12	أو افقي بشدة
100.0	29	المجموع

اما في الاجابة عن (الاعتماد على قاعدة البقاء لصاحب الاداء المميز في جميع الوظائف القيادية) فقد توزعت اجابات الافراد كما يلي :

الجدول 8 يوضح نسبة الذين اجابوا بلا اوافق بشدة كانت 3.4% من حجم العينة ، اما الذين اجابوا بلا اوافق فقد بلغت نسبتهم 10.3% من حجم العينة وهي نسبة متساوية لنسبة الذين اجابوا بمحايد ، اما الذين كانت اجابتهم اوافق اوافق بشدة فقد بلغت نسبتهم 75.9% من حجم العينة الكلية ، هنالك صراع في الوحدة.

جدول رقم 9  
تطبيقاً للوائح المحاسبية بصورة صارمة تمهيذ تحقيقاً لضباط العاملين وينعكس ذلك على مستوا لأداء

النسبة	النكرار	الاجابة
--------	---------	---------

6.9	2	لا وافق
6.9	2	محايد
10.3	3	واافق
75.9	22	أو اتفق بشدة
100.0	29	المجموع

من الجدول رقم 9، اعلاه نجد ان توزيع اجابات افراد العينة عن الفقرة التي تقول (تطبيقاللواحدبصورهصارمتسمهمفيتحقيقإباتالعاملينونيعكسذلكعلىمستوىالأداء) كان كما يلي :

نسبة الذين اجابوا بلا وافق كانت 6.9% فقط من حجم العينة وهي نسبة مساوية لنسبة الذين اجابوا بمحايد ، اما لذين اجابوا باوافق وواافق بشدة فقد بلغت نسبتهم 86.2% من حجم العينة الكلية .

جدول رقم 10

#### قلة الدور التدريبية المصممة في الاداريات تتضعف اثرها

الاجابة	النكرار	النسبة
محايد	3	10.3
واافق	9	31.0
أو اتفق بشدة	17	58.6
المجموع	29	100.0

من الجدول رقم 10، التكراري اعلاه نجد ان توزيع اجابات افراد العينة عن (قلة الدور التدريبية المصممة في الاداريات تتضعف اثرها) كان كما يلي :

هناك 10.3% فقط من حجم العينة كانوا محايدون ، بينما 31% من حجم العينة كانت اجاباتهم اوافق وواافق بشدة من حجم العينة .

جدول رقم 11

#### إتباع الاسلوب الانساني المترافق أحياناً يخل بالعمل الاداري داخل المؤسسة

الاجابة	النكرار	النسبة
لا واتفاق بشدة	2	6.9
لا وافق	1	3.4
واافق	11	37.9
أو اتفق بشدة	15	51.7
المجموع	29	100.0

الجدول رقم 11 يبين الاجابة عن الفقرة التي تقول (اتباع الاسلوب الانساني المترافق أحياناً يخل بالعمل الاداري داخل المؤسسة) توزعت اجابات افراد العينة كما يلي :

نسبة 6.9% فقط من حجم العينة كانت اجاباتهم لا وافق بشدة ، بينما هنالك 3.4%

من حجم العينة كانت اجابتهم لا اوافق ، اما الذين كانت اجابتهم اوافق وواافق بشدة فقد بلغت نسبتهم 89.6 % ، وهم الغالبية العظمى من افراد العينة .

### جدول رقم 12 تفعيل ضوابط الحضور والانصراف تسهيل عملية الرقابة الإدارية

الاجابة	النكرار	النسبة
لا اوافق بشدة	1	3.4
محايد	1	3.4
اوافق	12	41.4
اوافق بشدة	15	51.7
المجموع	29	100.0

اما الجدول 12 ، يخص فقرة تفعيل ضوابط الحضور والانصراف تسهل عملية الرقابة الإدارية فقد توزعت اجابات افراد العينة كما يلي : نسبة 3.4 % من حجم العينة كانت اجابتهم لا اوافق بشدة وهي نفس نسبة الذين كانت اجابتهم محايد ، اما الذين اجابوا باوافق وواافق بشدة فقد بلغت نسبتهم 93.1 % من حجم العينة الكلية .

اختبار الفرضيات على مستوى الاستبانه:

يتناول الدرس في هذا الجزء مناقشة وتقسيم النتائج الدراسية التطبيقية وذلك من خلال المعلومات التي أسفرت عنها جداول تحليل البيانات الاحصائية ، وكذلك نتائج التحليل الاحصائي لاختبار الفروض وقام الدرس بمناقشة وتفسير نتيجة كل فرضية على حده بهدف الحكم على صحتها او عدمه استناداً الى التحليل الاحصائي العام.

أولاًً ولاختبار الفرضيات تم اعطاء الاجابات اوزان كما يلي :

لا اوافق بشدة وزنها = 1 ، لا اوافق وزنها = 2 ، محايد وزنها = 3 ، اوافق وزنها = 4، اوافق بشدة وزنها = 5

ومن ثم تم إجراء اختبار تاء للعينة الواحدة وذلك لمقارنة متوسط الاجابات بالقيمة المقابلة لمحايد لمعرفة إذا ما كان متوسط الاجابات أعلى من الوزن المعطى للإجابة محايد اي متوسط الاجابات يتوجه للموافقة ، اما اذا كان متوسط الاجابات أقل من القيمة المقابلة لمحايد اي انه يتوجه الى عدم الموافقة.

عند قياس متوسط الاجابات عن الفقرات التي تناقض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اداء العاملين وأنظمة الرقابة الإدارية في ضبط الاستقرار الوظيفي توزع متوسط الاجابات كما يلي :

هناك نسبة 10.3% من حجم العينة كان متوسط اجاباتهم باوافق بشدة ، اما الذين كانت متوسط اجاباتهم اوافق فقد كانت نسبتهم 65.5% من حجم العينة الكلية اي ان نسبة 75.8% من حجم العينة يوافقون مع ذلك بينما هنالك فقط 3.4% من حجم العينة محايدين ، اما الذين كانت اجابتهم بلا اوافق فقد كانت نسبتهم 13.8% من حجم العينة الكلية بينما كانت هنالك نسبة 6.9% فقط من حجم العينة لا يوافقون بشدة.

### اختبار تاء للفرضية الاولى

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين وانظمة الرقابة الإدارية في ضبط الاستقرار الوظيفي في المؤسسة

او لاً صياغة الفرضيات :

**الفرضية المبدئية :** متوسط الاجابات = 3 (القيمة المقابلة لمحайд )

**الفرضية البديلة :** متوسط الاجابات  $\neq$  3

عند إجراء الاختبار كانت لدينا القيم كما موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 13

### اختبار تاء للعينة الواحدة

قيمة الاختبار = 3						
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة تاء	الفرضية الاولى
0.201	1.086	3.59	0.007	28	2.906	

من الجدول رقم 13 ، اعلاه نجد ان قيمة المعنوية (Sig) = 0.007 وعند مقارنتها بقيمة 0.05 نجد انها اقل منها مما يعني رفض الفرضية المبدئية التي تقول ان متوسط الاجابات = 3 وقبول الفرضية البديلة اي ان متوسط الاجابات لا يساوي 3(محайд ) وعند النظر الى قيمة المتوسط نجد انها = 3.59 اعلى من محайд وهي تقربياً اوافق مما يعني أن ( هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين وأنظمة الرقابة الإدارية في ضبط الاستقرار الوظيفي في المؤسسة ) وذلك بانحراف معياري قيمته 1.056 وخطا معياري قيمته (0.201)

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الادارة والمقترحات التي تقدم لتطوير الرقابة الادارية

نجد ان متوسط الاجابات عن الفقرات التي تناقض الفرضية التي تقول (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الادارة والمقترنات التي تقدم لتطوير الرقابة الادارية) كان كما يلي :

هناك نسبة 27.6% من حجم العينة كانت متوسط اجاباتهم اوافق ، بينما هناك نسبة 72.4% كانت متوسط اجاباتهم اوافق بشدة اي ان متوسط الاجابات عن الفقرات كانت كلها بالموافقة مع اختلاف نسبة الموافقة بين اوافق و اوافق بشدة .

#### لمناقشة الفرضية القائلة

(هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الادارة والمقترنات التي تقدم لتطوير الرقابة الادارية)

او لاً صياغة الفرضيات :

الفرضية المبدئية : متوسط الاجابات = 3 (القيمة المقابلة لمحايد )

الفرضية البديلة : متوسط الاجابات  $\neq 3$

عند إجراء الإختبار كانت لدينا القيم كما موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 14

#### اختبار تاء للعينة الواحدة

قيمة الاختبار = 3						
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة تاء	الفرضية
0.08	0.45	4.72	0.00	28	20.412	الثانية

ومن الجدول رقم 14 نجد ان مستوى المعنوية = 0.00 وعند مقارنتها بقيمة 0.05 نجد انها اقل منها مما يعني رفض الفرضية المبدئية وقبول الفرضية البديلة اي ان متوسط الاجابات لا يساوي محايد وذلك بمستوى ثقة 95% وبانحراف معياري قيمته 0.45 وخطأ معياري قيمته 0.08

وعليه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الادارة والمقترنات التي تقدم لتطوير الرقابة الادارية)

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية وكفاءة العالمين بامر الرقابة الإدارية

و عند قياس متوسط اجابات الفقرات التي تتعلق بـ (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية وكفاءة العاملين بأمر الرقابة الإدارية) كان متوسط الاجابات كما يلي :

من خلال نتائج العينة أن نسبة 3.4% فقط من حجم العينة لا يوافقون على ذلك بينما هنالك ايضاً نسبة 3.4% من حجم العينة محايدين اما الغالبية العظمى (93.1% من حجم العينة ) فقد كانوا يوافقون بنسب مختلفة فنسبة 41.4% كان متوسط اجاباتهم نحو اوافق اما نسبة 51.7% فقد كان متوسط اجاباتهم اوافق بشدة

لمناقشة الفرضية القائلة (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية وكفاءة العاملين بأمر الرقابة الإدارية)

او لا تم صياغة الفرضيات كما يلي

**الفرضية المبدئية :** متوسط الاجابات = 3 (القيمة المقابلة لمحайд )

**الفرضية البديلة :** متوسط الاجابات  $\neq$  3

عند إجراء الاختبار كانت لدينا القيم كما موضحة في الجدول التالي :

جدول اختبار تاء للعينة الواحدة

جدول رقم 15

#### اختبار تاء للعينة الواحدة

قيمة الاختبار = 3						
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة تاء	الفرضية
0.136	0.733	4.41	0.00	28	10.390	الثالثة

ابان الجدول رقم 15، الاختبار اعلاه نجد ان مستوى المعنوية = 0.00 وهو اقل من قيمة 0.05 مما يعني رفض الفرضية المبدئية التي تقول ان متوسط الاجابات = 3 وهو محайд وقبول الفرضية البديلة وبنظر الى قيمة المتوسط انه 4.41 وهو قياماً على من قيمة موافق واقل من القيمة المقابلة لأوافق بشدة وذلك بانحراف معياري قيمته 0.733 وخطا تقدير للمتوسط قيمته 0.136 مما يعني قبول الفرضية القائلة اذاً هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الإدارية وكفاءة العاملين بأمر الرقابة الإدارية.

من خلال المناقشة أن الرقابة وظيفة مهمة في العملية الإدارية وهي خير معين في تصحيح المسار الإداري وتساعد في وضع الخطط ومعرفة مدى احتياج العاملين من

العملية التدريبية واتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة على ضرورة تفعيل الرقابة الإدارية ووجود المعوقات التي تعرقل العمل الإداري ويجب الحد منها. وامنت على محور التدريب وركزت عليه جميع الدراسات السابقة ، وهذا مؤشر واضح يجب علينا أن نهتم بالتدريب.

## 6- خاتمة الدراسة:

### (1-6)-النتائج :

- أ- أن الرقابة الإدارية جزء من وظيفة المدير التي تتطلب مقارنة الأداء الفعلي المرغوب فيه وتصحيح الانحراف ان وجد.
- ب- تلاحظ أن عدد الدورات التدريبية التي تلقاها العاملون في مجال الرقابة الإدارية ليست كافية وظهر ذلك بنسبة 65.5% من حجم افراد العينة وهذا مؤشر بوجود قصور في وضع خطة تدريبية تلبى احتياجات العاملين.
- ج- أن الرقابة الإدارية وظيفة لها اهمية كبيرة فى ضبط الاداء ويبرز دورها عند حدوث الاخطاء والمشكلات الإدارية وظهر ذلك بنسبة 79.3% من حجم افراد العينة وهذا يؤكد اهمية هذه الوظيفة.
- د- تبين أن ضعف الأداء الوظيفي لأسباب عدم الرقابة الإدارية ظهر بنسبة 75.9% من حجم افراد العينة ،وهذا يعني أن هنالك اسباب اخرى تؤدي الى ضعف الاداء .
- هـ- تلاحظ أن الإداري القائد يسعى لحل المشكلات المستمرة الناتجة من قصور الاداء وظهر ذلك بنسبة 89.7% من حجم افراد العينة وهذا يعني أن مثل هذا النوع من الإداريين يتمتع بقدرات عالية من الكفاءة والفعالية ويجب المحافظة عليهم من التسرب الوظيفي.
- و- تلاحظ أن توعية المرؤوسيين لمروؤسيهم توعية بغرض الرقابة الذاتية وظهر ذلك من خلال نسبة 68.9% من حجم افرد العينة هذا يحتم على المديرين تعليم مفهوم الرقابة الذاتية وتقوية الضمير .
- ز- أن تشجيع العاملين بالمكافآت المالية والجوائز والترقيات لأصحاب الاداء الافضل لحفز الآخرين وظهر ذلك بنسبة 100% من حجم افراد العينة وهذا يؤكد أن الحواجز التشجيعية تسهم في استقرار بيئة العمل .
- ح- أن أهم ما يميز النظرية الإدارية تفعيل مفهوم الرقابة بأنواعها المختلفة.

### (2-6)التصصيات:

- أ- الاهتمام بأساليب الرقابة الإدارية على جميع المستويات الإدارية.
- ب- الاهتمام بأنظمة الرقابة الإدارية وتفعيلها والبحث على الرقابة الذاتية .
- ت- وضع خطة تدريبية وفق الاحتياجات التدريبية للعاملين بالوزارة ووضع ميزانيات كافية لتنفيذها وتوفير البيئة التدريبية ، خاصة في مجال الادارة لأنها العمود الفقري لجميع الاعمال.
- ث-مراجعة الادارة العليا لخطة الوزارة فيما يختص بتنفيذ العمل الإداري لكل ومعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف حتى يمكن القائمون بالأمر من معالجتها وفق معايير علمية.
- ج- معرفة المشاكل غير الإدارية لأنها تؤثر سلبياً على الاداء .

ح- المحافظة على الكوادر المؤهلة ذات الكفاية العالية والخبرة الطويلة لاستقرار العمل.

خ- تهيئة بيئة العمل وتوفير جميع معينات العمل والوسائل التي يحتاجها العامل .  
د- تشجيع العاملين بالكافآت الماليّة والجوائز والترقيات وذلك للعاملين أصحاب الأداء الأفضل حفزاً الآخرين.

## المصادر والمراجع

أولاً: الكتب العربية:

- 1- المعاذ ، حمدي مصطفى (2008)،وظائف الإدارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 495 ص.
- 2- كردي ، علي محمد إبراهيم (2011)،الإدارة والقيادة، القاهرة، وادي النيل للتنمية البشرية ، 303 ص.
- 3- العطار ، محمد أحمد (2009 4:00)، مفهوم الرقابة الإدارية، مفكرة الاسلام،<http://islammemo.cc/fan>.
- 4- العامري ، محمد بن علي شيبان (1434)، الرقابة الإدارية في الاسلام <http://sst5.com/Article>،
- 5- عز الدين عبد الفتاح (1982)،مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، القاهرة، دار النهضة العربية .
- 6- الصافي ، حامد التاج حامد(1996) ، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي ، (د.م ، د.ن) .
- 7- رائد الجابري ، الرقابة الإدارية ، مجلة النبأ، العدد 84 ، 2006. مجلة الكترونية ، [www.annabaa.org/nbahome](http://www.annabaa.org/nbahome)

ثانياً: الرسائل الجامعية والوراق العلمية :

1. مرحوم ، منال عبد الوهاب (2007)،الرقابة الإدارية وأثرها على الأداء دراسة حالة إدارة الصيدلة الاتحادية بولاية الخرطوم ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
2. محمد ، محاسن عبد العزيز (2000)، التدقيق والرقابة الداخلية في المصارف ودورها في اكتشاف وتصحيح الاخطاء والمخالفات بنك الخرطوم كنموذج ،رسالة ماجستير ، جامعة الزعيم الازهري
3. العوران ، ممدوح موسى حسن (2004) ، رقابة الأداء: المنظور العلمي والعملي دراسة حالة ديوان المحاسبة الأردني ، رسالة ماجستير غير منشورة .
4. العميان ، نايف راجي (2000) الرقابة الإدارية وأثرها على كفاءة العمل الإداري في أجهزة الإدارة العامة الاردنية في الفترة ما بين 1985-1995 ، رسالة دكتوراه غير منشورة
5. عبد العفار ، السيد محمد (2002)، محددات الرقابة الإدارية في المشروعات مع التطبيق على شركات الغزل والنسيج، رسالة ماجستير غير منشورة .
6. الاعراج ، محمد ساير عاشور (2002) ،دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية في مديرية التربية والتعليم بغزة ، رسالة ماجستير ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، السودان، 2002

The impact of administrative control on the performance  
of the employees

A Case Study : the Ministry of Animal Resources and  
Fisheries West Kordofan state Sudan

DR. Agib Eltayeb Agib Gabir

Alimam Alhadi College

Mobile: 0912101341

**Abstract**

This study aimed to identify the impact of administrative control over the performance of employees at the Ministry of Animal Resources and Fisheries, on state of West Kordofan, and to contribute addressing the administrative shortcomings of the administrative control over personnel and knowledge management control systems as a result of statistical analysis came, testing and verification of the hypotheses using statistical analysis software SPSS-15 and the test method ((One sample T test to find the relationship and coefficient of determination. The study found a package of results, most notably administrative control the post of Director, which requires actual performance desirable to correct the deviation the number of training courses received by workers in the field of management control is not enough and appeared with a rate of 65.5% of the volume of the sample which is an indication of the existence of shortcomings in training plan which should meet the needs of workers, And that the concept of management oversight by a manager or leader is self-responsibility that is to say what makes officials fluent in the administrative process. The study recommend that the administration should encourage workers through financial rewards, awards, promotions and performance to motivate others and should pay attention to the methods of management control at all administrative levels.

**Key words:**

Administrative Control, Performance of employees, State of West Kordofan, Sudan

ورقة بحثية بعنوان :

مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته ببعض  
المتغيرات الديموغرافية

إعداد الأستاذ : أحمد مصطفى عثمان القاسم

محاضر بجامعة سنار – كلية التربية

# مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية

## مستخلص البحث

هدف هذا البحث إلى معرفة مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. وقد تكونت عينة الدراسة من (240) طالب وطالبة يواقع (120) طالب و (120) طالبة من جامعة أم درمان الإسلامية، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية النسبية، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي ، ومقاييس السعادة الحقيقة، الذي أعدهالأمريكيان مارتن سيلجمان ، وكرستوفر بترسون ، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وقد توصل البحث إلى: يتسم مستوى السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية بدرجة مرتفعة . لا توجد فروق دالة إحصائيا في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير النوع (ذكور/ إناث). توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لنوع الكلية (علمي/ أدبي). لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير العمر. لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير السكن (داخلي/ خارجي). توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي (أولي/ نهائي).

# Happiness level of Omdurman Islamic University Students , and its relationship with some demographic variables.

## Abstract

This research aimed to identify well being level of Omdurman Islamic University Students , and its relationship with some demographic variables. The study sample consisted of (240) students from both sexes , (120) males and (120) females – from Omdurman Islamic University . The sample study has been selected using random comparative percentage method . The researcher used the correlated descriptive method , and the actual happiness measure prepared by the two American scientists Martin Silgman , and Christopher Biterson . To analyze the data, The researcher used the Statistical Packages for Social Science (SPSS) . The study reached the following findings : The level of happiness among the students of Omdurman Islamic University for both sexes is high degree. There are no statistical significant differences of happiness among the students of Omdurman Islamic University from both sexes refers to the gender (males / females). There are statistical significant differences of happiness among Omdurman Islamic University from both sexes refers to the college (scientific , or literary ) for the advantage of literary field. There are no statistical significant differences of happiness among Omdurman Islamic University students from both sexes

according to age variable . There are statistical significant differences of happiness among Omdurman Islamic University students from both sexes according to housing (boarding or day student ). There are no statistical significant differences of happiness among Omdurman Islamic University students from both sexes due to the Educational level variable (primary / final) for the benefit of the final.

## المقدمة :

يعتبر مفهوم السعادة وعلاقته ببعض المتغيرات من الموضوعات التي حاول الكثير من العلماء بمختلف مشاربهم فهم ومعرفة تلك العلاقة، وموضوع السعادة النفسية من موضوعات علم النفس الايجابي، والتي لم تحظ بالبحث والدراسة كغيرها من المتغيرات الأخرى، فقد أهتم المتخصصون بالجوانب المرضية غير السوية كالامراض النفسية والانحرافات على حساب الجوانب الايجابية في الشخصية كالتفاؤل والأمل والسعادة والرضا عن الحياة، وكذلك علاقة الإنسان بالآخرين.

ويمكن القول أن القرن الحادي والعشرين هو عصر علم النفس الايجابي، حيث تعد موضوعات السعادة والتفاؤل والتوجه نحو الحياة والأمل وغيرها من المفاهيم المهمة في علم النفس الايجابي، ويعتبر علم النفس الايجابي كما يؤكّد (Sorey,et.al.2007) من القوى الإنسانية الايجابية والذي نما الاهتمام به منذ توجيه مارتن سيليجمان Martin Seligman (1999م) رئيس الجمعية النفسية الأمريكية لعلماء النفس إلى الاهتمام بها، ودعاهم إلى البحث في القوى الإنسانية الايجابية بدلاً من البحث في القوى السلبية كالأمراض (صالح ، 2003م).

والبحث عن السعادة في هذا العصر له أهميته لمساعدة الفرد على مواجهة تحديات العصر وما يسببه من ضغوط على الإنسان في كافة مراحل الحياة، وبالتالي تحقيق التوافق والصحة النفسية، والبحث عن السعادة هدف يلازم كل إنسان ولذا فإن تحقيقه لأهدافه يتربّ عليه سعادته النفسية ليحقق نجاحاً في شتى مجالات حياته.

وقد حاول عدد من الباحثين الإشارة إلى مفهوم السعادة لدى عينات مختلفة، ومنهم طلب الجامعة، فاختبرت مشيرة اليوسفي (1989م) في مفهوم السعادة لدى دراسة لها على (200) طالب بكلية التربية بألمانيا، وقد توصلت إلى وجود عدة مكونات عاملية لمفهوم السعادة تمثلت في "الاستقلال الذاتي في التوازن بين الطموح والإنجاز، التكيف العاطفي، العقيدة الدينية، الصحة العامة". ولما كان السودان لا يختلف في فهم موضوع السعادة عن غيره من المجتمعات الإنسانية التي سبقت إلى فهم

موضوع السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، ومن هذه الدراسات تلك الدراسة التي أجرتها ندي إبراهيم (2010م) والتي كشفت نتائجها في أنه لا توجد فروق في السعادة في بعض المتغيرات (النوع، مستوى الدخل، عدد الأبناء، العمر)، ما عدا بعد الصداقه، والفئة العمرية ما بين (25\_35).

وفي هذه الدراسة سوف يتطرق الباحث لبعض مصادر السعادة، والتعرف عليها من خلال بعض المتغيرات لدى طلاب الجامعة، فطلبة الجامعات هم عمادة الأمة، فقد اهتمت الكثير من الدراسات بطلبة الجامعات ووجهت الاهتمام بالمتغيرات التي تؤثر في أدائهم الأكاديمي، لما لهم من الأثر في الحياة والتأثير في المجتمع فهم قادة الغد ومؤسسو المجتمع في شتى مجالات الحياة.

فالتعلم الجامعي هو استثمار للثروات البشرية التي ينتظر أن تتحقق عائدًا على المجتمع والفرد (حسانين، 2004م).

إن أصل كلمة السعادة تأتي من فكرة العيش حياة جيدة ، وتعود إلى كلمة يونانية تسمى أواديماونيا ( Eudaimonia ) بمعنى النفس أو الروح الطيبة ، فقد كان يرى فرويد بأن الإنسان يقلل من الحزن، ويزيد من فرص السعادة، ومن ثم فإن الإنسان يحكمه مبدأ اللذة، وأن السعادة شيء صعب التحقيق، لأن الظروف الخارجية والداخلية غالباً ما تفرض نفسها عليه، حتى لو استطاع الناس السيطرة على ظروفهم والحصول على اللذة لمدة طويلة، فإن اللذة تحقق لهم الرضا والإشباع وليس السعادة ( سالم ، 2008م ).

ويعرف راجيل (1993م) السعادة بوصفها انعكاساً بدرجة الرضا عن الحياة أو بوصفها انعكاساً لمعدلات تكرار حدوث الانفعالات السارة، وشدة هذه الانفعالات، وليس السعادة عكس التعباسة تماماً، وينبغي أن نأخذ ثلاثة عناصر للسعادة في الاعتبار "الرضا عن الحياة ومجالاته المختلفة، الاستمتاع والشعور بالبهجة، العناء بما يتضمنه من قلق واكتئاب".

ويعرف العنزي (2001) الشعور بالسعادة على أنها "حالة من التوازن الداخلي يسودها عدد من المشاعر الإيجابية كالرضا والابتهاج والسرور، التي ترتبط بالجوانب الأساسية للحياة مثل: الأسرة والعمل والعلاقات الاجتماعية".

يعرف البهاص (2009) الشعور بالسعادة بأنها "انفعال وجداً ثابت نسبياً يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والسرور وغياب المشاعر السلبية من خوف وقلق واكتئاب، والتمتع بصحة البدن والعقل، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الشامل في مجالات الحياة المختلفة".

ويعرف كل من كفافي والنيل (2008) الشعور بالسعادة بأنها "حالة من المرح والهناء والإشباع تنشأ أساساً من إشباع الدوافع ولكن قد تسمى إلى مستوى الرضا النفسي وهي وجداً يصاحب تحقيق الذات ككل".

وتعرف جودة (2007) الشعور بالسعادة بأنها "حالة انفعالية وعقلية تتسم بالإيجابية يختبرها الإنسان ذاتياً وتتضمن الشعور بالرضا، والمتعة، والتفاؤل، والأمل، والإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث بشكل إيجابي".

يعرف سهير (2008) أن السعادة "سمة من سمات شخصية الفرد، يتميز أصحابها معظم الوقت بالنشاط (خارجي أو داخلي) والحيوية والراحة، لديهم القدرة على الاستمتاع ويتمتعون بالوقت بطريقتهم الخاصة، ولديهم مشاعر الحب والصداقه، ونظارتهم للحياة إيجابية، ومعظم تعاملاتهم وعلاقاتهم ناجحة".

ويعرف مؤمن (2004) السعادة بأنها "خبرة انفعالية سارة أو إيجابية تتضمن الشعور بالبهجة والتفاؤل والسرور والفرح وحب الحياة والناس والإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث".

ويعرف عبد الوهاب (2006) السعادة النفسية psychological well-being بأنها "شعور داخلي إيجابي شبه دائم يعكس الرضا عن الحياة والبهجة

والاستماع، والضبط الداخلي، وتحقيق الذات، وقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية".

ويعرف محمود (2007) السعادة بأنها "انفعال وجذاني إيجابي ومستمر نسبياً يمثل إحساس الفرد بالبهجة والانشراح والأمل المصحوبة بالتفاؤل والرضا، ويتحقق هذا الانفعال الإيجابي (السعادة) مجموعة من العوامل تمثل مصادر مهمة لها".

والسعادة بمفهومها الحقيقي هي معاونة الله للإنسان على نيل الخير، وعندما نقول "معاونة الله" لأن سبحانه بيه الخير، وهو الذي يهبه للإنسان الذي يقتصر دوره على تهيئة الأسباب للحصول على الخير، ويضاد السعادة الشقاوة، فما دام الإنسان يحب الخير لنفسه، فإن هدفه يكون منصبًا على نوال هذا الخير، الذي يحقق له السعادة (الزين ، 2008م).

ويذكر ديفيد نيفن أن السعادة مسألة نسبية تختلف من شخص لآخر، فالمريض يرى أن السعادة في الصحة، والفقير يرى أن السعادة في الغنى، والعجوز يرى أن السعادة في أيام الشباب التي ولت، والسجن يرى أن السعادة في الحرية، وهكذا تتعدد أنواع السعادة وأنماطها، وتتشكل تبعاً لرؤيه الفرد لها أو المفتقد لجزء منها ، والسعادة هي حالة شعورية وليس حاجة واقع مادي، مما يعني أن السعادة تكمن في العقل والقلب والشعور (عبد الوهاب ، 2006م)

من ناحية أخرى، فالسعادة في المفهوم الفلسفى العام هي حالة إرضاء وجودي قد يكون مادياً أو عقلياً أو وجذانياً، وترتبط هذه السعادة بالخير والعدل والواجب والعقل والقلب والجمال والوجود والفضيلة والكمال. كما أن السعادة هي أقصى المراتب التي ينبغي أن تصل إليها الذات البشرية الكائنة من أجل فرض أنيتها وتحقيق وجودها الانطولوجي والاكسيولوجي (الأخلاقي) (حرراوي 2009م).

ويعرفها معجم علم النفس والطب النفسي: أنها حالة من الفرح والهانة والإشباع، تنشأ أساساً من إشباع الدوافع، ولكنها تسمى إلى مستوى الرضا النفسي (متولي ، المذكور في دراسة صالح ، 2013) .

ويعرف راسل (1980م) السعادة بأنها الشعور الذي تنتمط به من صحة وقوة جسمية وعقلية، واهتمامنا بكل ما من شأنه أن يجعلنا أحياً أقوياء نفيض نشاطاً وحيوية، ومرحاً وفرحاً، وننعم بنعمة الإحساس والتأمل والتفكير.

يتقى الباحث مع تعريف عبد الوهاب (2006م) السعادة النفسية psychological well-being بأنها "شعور داخلي إيجابي شبه دائم يعكس الرضا عن الحياة والبهجة والاستمتع، والضبط الداخلي، وتحقيق الذات، وقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية".

الدراسات السابقة : هناك العديد من الدراسات السابقة المحلية والعربيّة والأجنبية التي اهتمت بالدراسات بمفهوم السعادة النفسيّة منها :

1/ دراسة إبراهيم(2010م): بعنوان مفهوم السعادة وعلاقته بمركز الضبط في ضوء بعض المتغيرات (النوع، مستوى الدخل، عدد الأبناء، العمر) وبلغت العينة (210) عاملأً وعامله من أصل(843) من العاملين بديوان الضرائب ولاية الخرطوم. استخدمت الباحثة مقياس جولييان روتر للضبط، ومقاييس السعادة وتوصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة بين الذكور والإناث في أبعاد الضبط (داخلي و خارجي) وكذلك في أبعاد السعادة ماعدا بعد الصداقه، ولا توجد فروق دالة في أبعاد الضبط الداخلي تعزى لمتغير العمر، بينما توجد فروق دالة في الضبط الخارجي تعزى لمتغير العمر، ولا توجد فروق دالة في السعادة تعزى لمتغير العمر ماعدا بعد الصداقه لصالح الفئة العمرية (25 - 35 ) سنة، ولا توجد فروق دالة في الضبط الداخلي تعزى لمتغير عدد الأبناء، بينما توجد فروق دالة في الضبط الخارجي، ولا توجد فروق دالة في أبعاد السعادة ماعدا بعد الصداقه تعزى لمتغير عدد الأبناء، ولا توجد فروق دالة في أبعاد الضبط (داخلي-خارجي) تعزى لمتغير مستوى الدخل، ماعدا بعد العلاقة الزوجية،

كما يوجد ارتباط إيجابي بين الضبط الداخلي وأبعاد السعادة ماعدا البعد الديني، وارتباط سالب بين الضبط الخارجي وأبعاد السعادة ماعدا بعد الصدقة لدى عينة الأزواج، كما يوجد ارتباط إيجابي بين الضبط الداخلي وأبعاد السعادة ماعدا بعد الصدقة وارتباط موجب بين الضبط الخارجي وأبعاد السعادة لدى عينة الزوجات.

2/ دراسة اليحفوفي(2006م): بعنوان السعادة والاكتئاب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب الجامعة اللبنانيين، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين السعادة والاكتئاب وبعض المتغيرات الديموغرافية وهي (الجنس، الانتماء الديني، نوع الجامعة) وتتألفت عينة الدراسة من (625) من طلاب الجامعتين اللبنانيتين والأمريكية لدراسة متغير السعادة، و(610) طلاب من هاتين الجامعتين لدراسة متغير الاكتئاب. و اختيرت هاتين الجامعتين لأنهما تضمان طلاباً من مختلف المذاهب الدينية والمناطق الجغرافية والطبقات الاجتماعية. بلغ متوسط أعمارهم (21-43) سنة، أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإإناث في متوسطات درجات السعادة والاكتئاب. في حين ظهرت فروقات دالة بين طلاب الجامعة اللبنانية. بالنسبة لمتغير الدين تبين أن المسلمين أكثر اكتئاباً من المسيحيين فيما لم تسجل أي فروقات بينهما على مقاييس السعادة هذا وقد فسرت النتائج في ضوء هذا التمايز الثقافي بين طلاب الجامعتين.

3/ دراسة اليوسفي(1989م): بعنوان عاملية لمفهوم السعادة لدى طلاب كلية التربية جامعة ألمانيا حيث اشتملت العينة على (200) طالب وطالبة منهم (140) طالب، و(60) طالبة من طلاب كلية التربية جامعة ألمانيا، تتراوح أعمارهم ما بين (21-28) سنة، وأستخدمت مقاييس عوامل الشخصية الستة عشر لكاتل ومقاييس السعادة للشباب إعداد الباحثة. واستخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الدينية لهوتينج وأظهرت النتيجة بأنه لم توجد فروق دالة بين الذكور والإإناث على أبعاد مقاييس السعادة، الصحة العامة، درجة الذاتي، نوع العمل، والوضع المهني، والوضع

الاقتصادي، والتوازن بين الطموح والإنجاز والتكييف العاطفي ومفهوم الذات الدافعية، العقيدة الدينية.

4/ دراسة عبد الخالق(2001م): بعنوان السعادة والشخصية والارتباط والمنبئات، أجريت هذه الدراسة على عينة من طلبة وطالبات جامعة الكويت وضمت العينة (201) طالب، وحيث كشفت عن عاملات ارتباط دالة إحصائياً بين التقدير الذاتي للسعادة وكل من: الصحة النفسية والتفاؤل ومصدر الضبط الخارجي(ارتباط سالب) على التوالي. ودل تحليل الانحدار المتعدد بين الشعور بالسعادة والمتغيرات الأخرى يرجع أساساً إلى الصحة النفسية. أسهمت بمقدار (50,5%) ثم درجة تفاؤله (8%) ومصدر الضبط الداخلي لضبط سلوكه (2,3%) ومستوى التدين (2,1%) على التوالي في حين لم يسهم نمط السلوك والصحة الجسمية في الشعور بالسعادة.

5/ دراسة جودة (2007م): بعنوان الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى، وكانت الدراسة تهدف إلى الكشف عن متطلبات كل من الذكاء الانفعالي والسعادة والثقة بالنفس والتي يمكن أن تعزى إلى متغير الجنس(ذكر- أنثى) وكانت عينة الدراسة قد تألفت من (231) طالب وطالبة، (85 طالب، 146 طالبة) من طلاب جامعة الأقصى وقد اختيرت العينة بالطريقة العشوائية الطبقية حيث اختير الذكور والإناث وفق نسبة تمثلهما في المجتمع الدراسي، واعتمدت الباحثة على قائمة أكسفورد للسعادة والتي قام عبد الخالق بتعریف القائمة وإجراء بعض التعديلات عليها وتشمل القائمة على (29) واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة على أن متطلبات الذكاء الانفعالي والسعادة والثقة بالنفس على التوالي هي (70,67%， 63,16%， 62,34%)، وجود علاقة ارتباط موجبة دالة عند مستوى دالة (0,01) بين الذكاء الانفعالي والسعادة والثقة بالنفس، وعدم وجود فروق دالة في متطلبات أفراد العينة على مقياس السعادة تعزى إلى متغير النوع (ذكر- أنثى)، كما أوصت الباحثة

بالاهتمام بتدريس مساق علم النفس الإيجابي للطلبة من أجل تحقيق الوجود الأفضل لهم.

6/ دراسة العنزي (2001م): بعنوان الشعور بالسعادة وعلاقته ببعض السمات الشخصية دراسة إرتباطية مقارنة بين الذكور والإناث، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متغيرات البحث (الرضا عن الحياة) والثقة بالنفس والتفاؤل والتوازن الوجداني لدى عينة من طلبة وطالبات كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة وبلغ حجم العينة (410) بواقع (192) طالباً و(218) طالبة، وأستخدم الباحث مقياس الثقة بالنفس ومقياس التفاؤل من إعداد أحمد عبد الخالق، حيث أسفرت النتيجة وكشفت الترتيب العاملية عن عامل قطبي يشمل المتغيرات الدالة على السعادة مقابل التعلasse، وبيّنت النتيجة أن التفاؤل والوجدان الإيجابي والسلبي ومتغيرات منه بالرضا عن الحياة، وخسرت الدراسة في التراث العلمي للسعادة بوضعه عاملاً مهمأ في الشخصية.

10/ دراسة يسى وتاتو (Esa &Tatu.2010)، بعنوان ما الذي يجعل الطالب الجامعي سعيداً، هدفت الدراسة إلى التعرف على الحالة الشخصية والموارد التعليمية والبيئة وال العلاقات الاجتماعية وبحث الفروق بين الذكور والإناث ومقارنة نتائج الدراسة بدراسات أخرى أجريت في نفس المجال، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في السعادة، وجود أثر لأنماط الحياة لدى الطالب على مستوى الشعور بالسعادة، وجود علاقة إرتباطية بين العلاقات الاجتماعية والشعور بالسعادة.

### **مشكلة البحث:**

تتمثل مشكلة البحث في دراسة مستوى السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية لدراسة الجوانب المختلفة لهذه الشريحة، تبعاً لبعض المتغيرات مثل (النوع، المساق الأكاديمي، العمر، السكن، الفرقة الدراسية). وتتلخص مشكلة البحث عن السعادة لدى الطلاب، في ماهية السمة العامة المميزة في مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية، وهل متغير النوع (ذكور، إناث) يؤثر في مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية؟ وهل متغير المساق الأكاديمي (علمي ، أدبي) يؤثر في مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية؟ وهل متغير العمر يؤثر في مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية؟ وهل متغير السكن (داخلي، خارجي) يؤثر في مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية؟ وهل متغير الفرقة الدراسية (أولي ، نهائي) يؤثر في مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية؟

### **أهداف البحث:**

يهدف هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على السمة العامة المميزة للسعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية.
2. دراسة الفروق في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير النوع (ذكور / إناث).
3. الكشف عن الفروق في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لنوع الكلية (علمي / أدبي).
4. الكشف عن الفروق في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير العمر.

5. معرفة الفروق في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير السكن (داخلي/ خارجي).
6. معرفة الفروق في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير الفرقة الدراسية (أولي/ نهائي).

**أهمية البحث:**

تتمثل أهمية البحث في الآتي:

1. يعتبر معرفة العلاقة بين السعادة والمتغيرات الديموغرافية الأخرى من الأهمية بمكانة، ذلك أن تلك المعرفة سوف تساعد الكثير من القطاعات الاجتماعية كالأسرة والمدرسة في فهم العمر مثلاً وعلاقته بهذه السعادة.
2. الاهتمام بالجانب الإيجابي للسلوك، أو بمعنى آخر بجزء من اهتمامات علم النفس الإيجابي والمتمثل في التفاؤل والأمل والسعادة.
3. ندرة الدراسات التي تناولت موضوع السعادة على المستوى العربي خاصة السودان، لذا يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة بمثابة إضافة إلى التراث السيكولوجي الذي ربما يسهم في إثراء المكتبة النفسية السودانية والعربية.
4. المساهمة في توجيه نظر المسؤولين في مجال الإرشاد والصحة النفسية إلى أهمية تحقيق السعادة في حياة الناس خاصة طلبة الجامعة.
5. ينبع هذا البحث المجتمع إلى أهمية صحة الطلاب النفسية خاصة وأن مستقبل البلاد وتقدم المجتمع وتطوره منوط بالطلاب، فهم أدوات التغيير فيه.

6. يسهم هذا البحث في فهم الجوانب المختلفة لدى الطلاب والطالبات، ومعرفة الفروق التي تحدثها بعض المتغيرات مثل (النوع/ نوع الكلية/ العمر/ حالة السكن/ الفرقة الدراسية).

### مصطلحات الدراسة :

#### السعادة في اللغة:

سعد: السَّعْدُ: الْيُمْنُ، وهو نقىضُ النَّحْسِ، والسعادة: خلاف الشقاوة، وقد يقال سَعِدَ يسعدُ سعداً وسعادةً: فهو سَعِدٌ نقىضُ شقى والجَمْعُ سُعَادٌ (ابن منظور ، 2003م)

#### السعادة في الاصطلاح:

يعزف صالح (2013) السعادة بأنها انفعال وجداً ثابت نسبياً، يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والسرور، ويسمى إلى مستوى الرضا النفسي، وقد تصبح السعادة سمة من سمات الفرد يتميز بها صاحبها في معظم أوقات النشاط، حيث يكون لديهم القدرة على الاستمتاع بالوقت بطريقتهم الخاصة، ولديهم مشاعر الحب والصداقه، ومعظم تعاملاتهم وعلاقاتهم ناجحة. كما أنها حالة عقلية تتسم بالإيجابية بعيدة كل البعد عن الشعور بالكآبة، أو المرض النفسي، فهي حالة انفعالية عقلية يخبرها الفرد ويشعر ويتمنع بها".

التعریف الإجرائی : یعرفها الباحث بأنها مجموع الدرجات التي حصل عليها الطالب بعد تطبيق المقياس .

منهجية البحث : وإجراءاته : یوضح الباحث في هذا الجزء من الدراسة الخطوات والإجراءات التي تمت في الجانب العملي من حيث المنهجية ، ومجتمع وعينة الدراسة ، والأدوات التي استخدمتها الدراسة ، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات لاختيار صدق وثبات الأدوات المستخدمة للتوصل للنتائج النهائية للدراسة وهي على النحو التالي :

1. منهج الدراسة : عمد الباحث في هذه الدراسة على إتباع المنهج الوصفي الارتباطي لتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة
2. مجتمع الدراسة : يتكون المجتمع من طلاب جامعة أم درمان الإسلامية ( الفرقة الأولى/ الفرقة النهائية) للعام الجامعي (2014).
3. عينة البحث :
- تم إجراء الدراسة الحالية على عينة بلغ قوامها (240) طالب وطالبة من جامعة أم درمان الإسلامية وهي موزعة كالتالي:
- 60 طالبة من طالبات الفرقة الأولى (30 طالبة من الكليات النظرية، 30 طالبة من الكليات العلمية)، 60 طالبة من طالبات الفرقة النهائية (30 طالبة من الكليات النظرية، 30 طالبة من الكليات العلمية)، 60 طالب من طلاب الفرقة الأولى (30 طالب من الكليات النظرية، 30 طالب من الكليات العلمية)، 60 طالب من طلاب الفرقة النهائية (30 طالبة من الكليات النظرية، 30 طالبة من الكليات العلمية)، وقد تم اختيار العينة من المجتمع الدراسي بطريقة العينة الطبقية العشوائية النسبية، وتترواح أعمارهم ما بين (17-26) سنة الجداول توضح ذلك:

جدول رقم (3-1) يوضح العينة في الكليات و تخصصاتهم

العدد	الكليات الأدبية	العدد	الكليات العلمية
د		د	
60	كلية العلوم الإدارية	60	كلية الصيدلة

60	كلية الآداب	60	كلية الطب
----	-------------	----	-----------

النوع:

جدول (2-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير النوع

النسبة	التكرار	النوع
%50	120	ذكر
%50	120	أنثى
%100	240	المجموع

من الجدول(3-2) أعلاه يتبيّن أن 50% من أفراد عينة الدراسة ذكور و50% منهم إناث وهذا نتاج عن تصميم عينة الدراسة باعتبار الجامعة تكاد تكون نسب أعداد الطلاب والطالبات متساوية.

المساق الأكاديمي:

جدول (3-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير المساق الأكاديمي

النسبة	التكرار	المساق الأكاديمي
%50	120	علمي
%50	120	أدبي
%100	240	المجموع

وفقاً لتصميم الاستبيان تم تمثيل الطلاب العلميين والأدباء داخل عينة الدراسة بشكل متساوي لمعرفة الفروق في متغيرات الدراسة وفقاً لنوع الدراسة بالكليات العلمية والأدبية، حيث يبين الجدول (3-3) أعلاه أن 50% من أفراد عينة الدراسة علميين و50% منهم أدبيين.

**العمر:**

جدول (4-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير العمر

النسبة	التكرار	المستويات العمرية
%49,2	118	من 17 إلى 20 عام
%40,0	96	من 21 إلى 24 عام
%10,8	26	من 25 عام فما فوق
%100,0	240	المجموع

من الجدول(3-4) أعلاه يتبيّن أن 49.2% من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية 17- 20 بواقع 118 طالب، و40.0% منهم ضمن الفئة العمرية 21- 24 بينما 10.8% من أفراد العينة تتجاوز أعمارهم 24 سنة بواقع 26 طالب.

**السكن:**

جدول (5-3) يوضح التوزيع التكراري لمتغير السكن

النسبة	النكراء	السكن
%65,8	158	+داخلي
%34,2	82	خارجي
%100,0	240	المجموع

من الجدول(3-5) أعلاه نلاحظ أن 65,8% من أفراد العينة من الطلاب الذين هم ضمن عينة الدراسة يسكنون بمجمعات سكنية مخصصة للطلاب بواقع 158 طالب و 34,2% منهم مع أسرهم بواقع 82 طالب.

#### الفرقة الدراسية:

جدول (3-6) يوضح التوزيع التكراري لمتغير الفرقة الدراسية

النسبة	النكراء	الفترة الدراسية
%50,0	120	أولى
%50,0	120	نهائي
%100,0	240	المجموع

يتبيّن من الجدول(3-6) أعلاه أن 50% من المبحوثين ضمن العينة طلاب بالسنة الأخيرة بالجامعة و 50% منهم طلاب بالسنة الأولى، وذلك وفق تصميم العينة بحيث يكون التمثيل للطلاب بالفترقتين الأولى والأخيرة لمعرفة مدى

الاختلاف في مستويات السعادة وفقاً لاختلاف المستويات الدراسية الداخلين الجدد للجامعة وللطلاب علي وشك التخرج.

#### 4. أدوات البحث:

استخدم الباحث في هذا البحث مقياس السعادة الحقيقية الذي أعد هذه القائمة في الأصل السيكولوجيان الأمريكيان مارتن سيلجمان، كريستوفر بترسون، ونشرها سيلجمان في كتابه السعادة الحقيقة، ترجمة مكتبة جرير-الرياض - السعودية (معمرية، 2012م).

#### وصف المقياس:

كان المقياس مكون من (48) عبارة، ويحاب على كل بند ضمن أربعة بدائل (اختيارات) هي: (لا ، قليلا ، متوسطا ، كثيراً)، وبعد توجيه المحكمين تم حذف بند من البنود وأصبح المقياس مكون من (47) بدلاً من (48) عبارة، كما تم تعديل الإجابات (الخيارات) إلى (دائما، أحيانا، لا يحدث)، كما تم تعديل بعض البنود بما يناسب البيئة السودانية ، وللحتحقق من صدق وثبات أدوات البحث ، قام الباحث بتطبيق أدوات البحث بعد تعديلها من قبل المحكمين المكونة من (47) بندأً على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (40) من طلاب جامعة أم درمان الإسلامية من مجتمع البحث الأصلي ، بهدف التتحقق من أدوات البحث (مقياس السعادة الحقيقة) للتطبيق على أفراد العينة الميدانية ، من خلال حساب معامل الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة .

#### صدق اتساق الداخلي:

لمعرفة صدق اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية بالمقياس بمجتمع البحث الحالي، تم حساب معامل إرتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تقع تحته الفقرة المعنية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا

#### الإجراء:

جدول رقم (11-3) يوضح معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية  
بالمقياس بمجتمع البحث الحالي (ن = 40)

التفاؤل		الرضا عن الحياة		السعادة الحقيقية	
البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	.623*	18	.605	31	.257
2	.312*	19	.193	32	**.656
3	.491	20	.440	33	.549
4	.571	21	*.360*	34	.389
5	.369	22	.679	35	.325*
6	.545	23	.494	36	.021
7	.333*	24	*.289*	37	.216
8	.415	25	.402	38	.362
9	.380	26	.511	39	.337
10	.501*	27	.492	40	.456
11	.341*	28	.445	41	.037
12	.386	29	.385	42	.129
13	.344	30	.518	43	*.282
15	.301			45	.182
16	.301			46	.058
17	.413			47	.114

من الجدول السابق نجد أن جميع الفقرات تتمتع بصدق اتساق داخلي قوي جداً والفرات المشار إليها \* تعني عند مستوى دلالة (0.5) والمشار إليها \*\* تعني عند مستوى دلالة (0.1).

**معامل الثبات للمقياس:**

لمعرفة الثبات للدرجة الكلية للمقياس في صورته النهائية المكونة من (47) فقرة في مجتمع البحث الحالي، قام الباحث بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ على بيانات العينة الأولية، فبيّنت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (12-3) يوضح اختبار ألفا كرونباخ لمعاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

معامل التميز	ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	إبعاد المقياس(الفرعية)
.717	.519	17	التفاؤل
.652	.586	13	الرضا عن الحياة
.479	.798	17	السعادة الحقيقية
.850	.807	47	المقياس الكلي

وبالنظر إلى الجداول السابقة نجد أن كل قيم ارتباط البنود دالة وبالتالي يوجد صدق داخلي بين جميع بنود المقياس (أي إن المقياس يتمتع بصدق عالي) وبالتالي لم يتم حذف أي بند. وكذلك الحال في ثبات المقياس فإنه يتمتع بدرجة ثبات عالية.

## 5. الأساليب الإحصائية:

تمت المعالجة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية " SPSS " باستخدام الحاسوب، بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وذلك بالطرق الإحصائية التالية:

**للتتحقق من صدق وثبات الأدوات استخدم الباحث:**

- ## 1. معامل ارتباط پیرسون.

- ألفا كرونباخ .2

واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية في الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات:

- ## ١. اختبار(ت) للعينة الواحدة.

- #### 2. اختبار (ت) للعينتين المستقلتين.

- ### 3. اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي.

۴. اختبار مان و تئی.

## عرض ومناقشة النتائج :

## الفرض الأول:

(يتسنم مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية بدرجة

مرتفعة)

**جدول رقم (٤-١) يوضح نتيجة اختبار (ت) T test للعينة الواحدة**

الاستناد ج	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القيمة المحكمة	العد د	السمة
تنسم السعادة بدرجة ايجابية	0.000	28.318	239	10.2894	65.808 3	47	24 0	السعادة

بالنظر للجدول رقم (1-4) أعلاه نجد أن القيمة المحكية تساوي (47)، والوسط الحسابي يساوي (65.80883)، والانحراف المعياري يساوي (10.2894)، ودرجة الحرية تساوي (239)، وقيمة (ت) تساوي (28.318)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهي دالة إحصائياً، إذا النتيجة تحقق صحة الفرض الأول، يتسم مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية بدرجة مرتفعة.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة جودة (2007م): بعنوان الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى، والتي جاءت نتيجتها متوسطة، وتوصلت إلى أن مستوى السعادة عند طلبة الجامعة يساوي (63.11%).

فالسعادة كما يعرفها البهاص (2009م): هي افعال وجذاني ثابت نسبياً يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والسرور وغياب المشاعر السلبية من خوف وقلق واكتئاب، والتمتع بصحة البدن والعقل، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الشامل في مجالات الحياة المختلفة.

ويشير الخولي (2008م) إلى أن السعادة في جانبها الانفعالي تشير إلى اعتدال المزاج أي المشاعر الإيجابية بالبهجة والسرور، وجانبها المعرفي يكمن في التعبير أو الرضا عن الحياة أو بوصفها انعكاساً لمعدلات تكرار حدوث الانفعالات السارة، هذا وينبغي أن نؤكد على أن السعادة ليست عكس التعاسة تماماً وبالتالي يمكن اعتبار السعادة من مصادر المشاعر الإيجابية التي ترفع من درجة الذكاء الانفعالي كما أن انخفاض الشعور بالرضا والسعادة يرتبط بمعدلات أعلى من القلق والاكتئاب والأعراض النفسية الجسمية التي تزداد معدلها في الآونة الأخيرة في كل المجتمعات سيان المتقدمة والنامية منها على حد سواء الفقرة والغنية، فمن لا يشعر بالسعادة يفتقد تقدير الذات ويشعر بالفشل وبالتالي تنخفض مهاراته الاجتماعية كما أن من يشعرون بالسعادة تكون لديهم نظرة أكثر إيجابية من الآخرين ويدركون أحداً أكثر إيجابية.

ويعزى الباحث ذلك إلى كون الطالب الجامعي ذو خبرة على مواجهة الصراعات والتحديات اليومية والتي أشار إليها جودة (2007م) من تغيرات اجتماعية واقتصادية وثقافية وما يتبع ذلك التغيير الحاصل في القيم الإنسانية، ويرى الباحث أن هذه الظروف خلقت نوع من التحدي الإيجابي للطالب الجامعي الذي استطاع التغلب على كل هذه العقبات لأن الطالب الجامعي يعي أن السعادة في الدنيا تقوم على فهم الإنسان لذاته ودفعها في السير في طريق الفضيلة، والابتعاد عن الم Lazat المادية وهذا ما أوصى به الدين الإسلامي، كما ولطبيعة الطالب الجامعي المقتضى بحدود إمكانياته واستمتاعه بعلاقاته الاجتماعية والانفعالية الدور الأكبر في شعوره بالسعادة، وتدل هذه النتيجة أن الطالب الجامعي يتعرض إلى العديد من المواقف الاجتماعية والمواقف الانفعالية السارة التي تحدث لديه السعادة، فطلاب جامعة أم درمان الإسلامية ما يدرسوه من مواد دينية إضافة إلى تخصصاتهم، وتمتع بعضهم بالصحة النفسية والجسمية والعقلية وقبولهم الاجتماعي هذا ما يجعلهم مرتفعي السعادة.

الفرض الثاني:

(توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير النوع)

جدول رقم (4-2) يوضح نتيجة اختبار (ت) T test للعينتين المستقلتين للفروق حسب النوع

النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
أنثى	120	65.3333	9.8964	138	0.714-	0.476	لا توجد فروق دالة في إحصائيات السعادة حسب النوع (ذكر، أنثى)
	120	65.2833	10.6882				ذكر

بالنظر للجدول رقم (4-2) أعلاه نجد أن الوسط الحسابي للإناث يساوي (65.3333)، والوسط الحسابي للذكور يساوي (65.2833)، والانحراف المعياري للإناث يساوي (9.8964)، والانحراف المعياري للذكور يساوي (10.6882)، ودرجة الحرية تساوي (138)، وقيمة (ت) تساوي (-0.714)، ومستوى الدلالة يساوي (0.476)، وهي غير دالة إحصائية، إذن النتيجة لم تتحقق صحة الفرض، في أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى).

اتفقت هذه الدراسة مع عدد من الدراسات التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة تعزى لمتغير النوع (ذكور / إناث) منها:

دراسة إبراهيم (2010م) والتي كان هدفها التعرف على مفهوم السعادة وعلاقته بمركز الضبط في ضوء بعض المتغيرات (النوع، مستوى الدخل، عدد الأبناء، العمر)، والتي كشفت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر ما عدا بعد الصدقة لصالح الفئة العمرية (35\_25) سنة.

دراسة اليحفوفي (2006م) التي كان هدفها التعرف على السعادة والاكتئاب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب الجامعة اللبنانيّة والتي جاءت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإإناث في متوسطات درجات السعادة والاكتئاب.

دراسة اليوسفي (1989م) بعنوان عاملية لمفهوم السعادة لدى طلاب كلية التربية جامعة ألمانيا، والتي كشفت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإإناث على أبعاد مقياس السعادة والصحة العامة.

دراسة جودة (2007م) التي كان هدفها التعرف على الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى، والتي جاءت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في متوسطات أفراد العينة على مقياس السعادة تعزى إلى متغير النوع (ذكور، وإناث). دراسة يسى وتاتو (2010) بعنوان ما الذي يجعل الطالب الجامعي سعيداً، والتي كشفت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في متغير السعادة. ويدرك شعبان (1996م) بأن السعادة لا ترتبط بجنس الذكور أو بجنس الإناث، ولكن تدخل اعتبارات أخرى قد ترتبط فيها السعادة بالجنس في بعض الحالات، فمثلاً عندما يكون لدى الأسرة عدد من الأبناء (الإناث) وترغب في ابن (ذكر) وتنتظره بفارغ الصبر، فإنها تسعد به عندما يولد، وتعطيه من الاهتمام ما يجعله طفلاً سعيداً، والشيء نفسه عندما يكون لدى الأسرة عدد من الأطفال (الذكور) وترغب في (بنت)، ومن ثم فإن السعادة لا ترتبط بالجنس، ولكن زيادة اضطرابات الوجدان لدى الإناث، يقابلها زيادة اضطرابات الإدمان واضطرابات الشخصية لدى الذكور إضافة إلى أن المميزات الاجتماعية للمرأة أقل من الرجل بوجه عام، ودورها يرتبط بالكثير من الضغوط التي تقلل من الشعور بالسعادة وهي أكثر تأثيراً بالأحداث الضاغطة لسماتها الشخصية والحساسية الشديدة وضعف آليات التكيف، وهذه كلها تعود إلى التنشئة الاجتماعية، والظروف الحياتية، أكثر من ارتباطها بجنس المرأة في حد ذاته

فيمكن تفسير ذلك بأن الطلاب والطالبات في سن الجامعة يتعرضون لظروف حياتية متشابهة خاصة الضغوط الدراسية أثناء فترة الدراسة وأيضاً ضغوط أسرية واقتصادية بالإضافة إلى متطلبات النجاح والتوفيق والحصول على المؤهل الدراسي، ثم فلق البحث عن عمل وزواج في المستقبل، حيث يسُتُوي في ذلك الذكور والإإناث، ومن ثم جاءت استجاباتهم على أبعاد مستوى السعادة متقاربة حيث لا توجد فروق دالة بينهم. فالتماسك الأسري والتنشئة الأسرية وعدم تفرقة الأسرة في الأبناء (ذكر / أنثى) يؤدي إلى إسعادهم، كما أن شبكة العلاقات الاجتماعية، وطبيعة التفكير المنطقية المرتبطة بالواقع، ونظرتهم إلى الحياة بشكل إيجابي دور في سعادة الطالب الجامعي، وأن الذكور والإإناث يعيشون نفس التحديات الصعبة والتي ساهمت بشكل متقارب من شعورهم بالسعادة.

### الفرض الثالث:

(توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير المساق الأكاديمي).

جدول رقم (3-4) يوضح نتيجة اختبار (ت) T test للعينتين المستقلتين  
للفرق حسب الكلية

نوع الكلية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة حرارة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
علمي	120	63.6250	10.5831			0.001	توجد فروق دالة في إحصائيات السعادة حسب المساق الأكاديمي (علمي، أدبي) لصالح أدبي.
أدبي	120	67.9917	9.5403	138	3.357-		

بالنظر للجدول رقم (3-4) أعلاه نجد أن الوسط الحسابي للمساق العلمي يساوي (63.6250)، والوسط الحسابي للمساق الأدبي يساوي (67.9917)، والانحراف المعياري للمساق الأدبي يساوي (9,5403)، ودرجة الحرية تساوي (138)، وقيمة (ت) تساوي (-3.357)، ومستوى الدالة يساوي (0.001)، وهي دالة إحصائياً، إذن النتيجة تحقق صحة الفرض الثالث، في أنه توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير المساق الأكاديمي (علمي، أدبي)، لصالح التخصص الأدبي.

ويعزو الباحث أن الكليات الأدبية هم أكثر سعادة من أقرانهم في الكليات العلمية، وذلك لأن الكليات الأدبية (الإنسانية) أكثر اتصالاً بالمجتمع المحلي وأقرب إلى الحياة المجتمعية والتي تميل إلى التعامل الأكثر مع أفراد المجتمع، كما أن لطبيعة الدراسة والمواد الدراسية الصعبة والمتصفه بالجمود الانفعالي في التخصص العلمي والتي تحتاج إلى وقت أطول في الدراسة مما يجعلهم أكثر انزعالاً عن أقرانهم، يؤدي بدوره إلى قلة شعورهم بالسعادة، وهذا ما نجد عكسه عند طلبة الكليات الأدبية والتي تتضمن بعض موادهم الدراسية على الاجتماعيات، مما يجعلهم يتسمون بالسعادة.

الفرض الرابع:

(توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير العمر)

جدول رقم (4-4) يوضح اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي  
للفرق حسب العمر

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العمر
10.9719	64.3894	113	سنة 20-17
9.0031	67.0381	105	سنة 24-21
11.8721	67.2273	22	فما فوق 25
10.2894	65.8083	240	المجموع

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	430.605	2	215.302	2.058	0.131	لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة حسب العمر
	24872.579	237	104.948			
	25303.183	239				المجموع

بالنظر للجدول رقم (4-4) أعلاه نجد أن مجموع الوسط الحسابي يساوي (65.8083)، وذلك حسب العمر فالوسط الحسابي للعمر مابين (17-20) سنة يساوي (64.3894)، والوسط الحسابي للعمر مابين (24-21) سنة يساوي (67.0381)، والوسط الحسابي للعمر من (25) فما فوق يساوي (67.2273)، ومجموع الانحراف المعياري يساوي (10.2894)، فالانحراف المعياري للعمر مابين (17-21) يساوي

(10.9719)، والانحراف المعياري للعمر ما بين (21-24) يساوي (9.0031)، والانحراف المعياري للعمر من (25) فما فوق يساوي (11.8721)، ومجموع المربعات يساوي (25303.183)، ومجموع المربعات بين المجموعات يساوي (430.605)، ومجموع المربعات داخل المجموعات يساوي (24872.579)، ودرجة الحرية يساوي (239)، ودرجة الحرية بين المجموعات تساوي (2)، ودرجة الحرية داخل المجموعات تساوي (237)، ومتوسط المربعات بين المجموعات يساوي (215.302)، ومتوسط المربعات داخل المجموعات يساوي (104.948)، وقيمة (ف) تساوي (2,058)، ومستوى الدلالة يساوي (0.131)، وهي غير دالة إحصائياً، إذن النتيجة لم تتحقق صحة الفرض، في أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير العمر.

ويذكر مايكيل أرجايل (1993م) بأن الشعور بالسعادة لا يتغير كثيراً مع العمر، ويعتمد على طبيعة المقياس الذي نقيس به، فإذا كان تركيزنا على قياس الشعور بالرضا والتقدير العقلي للسعادة فهناك زيادة مؤكدة للسعادة مع تقدم العمر، وقد أشارت لذلك نتائج دراسة بريطانية حديثة إلى وجود علاقة موجبة بين الشعور بالسعادة والتقدير في العمر، ولكن على الرغم من ذلك فثمة مشكلة تتعلق بهذا النوع من البحوث وهي أن ما يبدو لنا فروق عمرية بين الأفراد ربما يكون في حقيقة الأمر فروقاً بين الأجيال- أو بين أناس تربوا في فترات تاريخية مختلفة، ويتمثل حل هذه المشكلة في إجراء دراسات طويلة لنفس الأفراد وهم في أعمار مختلفة.

ويرى الباحث أن السعادة لا تختلف بمتغير العمر، وهذا ما أكدته هذه الدراسة، فالكل ينشد ويتغنى بها (الصغير/ الكبير) في مختلف مراحل الحياة، كما يرى أن الطلاب الذين يكونون في مختلف أعمارهم، الذين يتمتعون بالصحة النفسية والجسمية والعقلية، ويتمتعون كذلك بالقبول الاجتماعي هم أكثر سعادة من غيرهم.

الفرض الخامس:

(توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير السكن).

جدول رقم ( 5-4 ) يوضح نتيجة اختبار مان وتنى للعينتين المستقلتين للفروق حسب السكن

الاستنتاج	مستوى دلالة الاختبار	قيمة اختبار مان وتنى	مجموع الرتب	متوسط الرتب	حجم العينة	السكن
لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة حسب السكن(داخلي، خارجي)	0.339	6061.500	19288.50	123.64	156	داخلي
			9631.50	114.66	84	خارج ي

بالنظر للجدول رقم (5-4) أعلاه نجد أن متوسط الرتب للسكن الداخلي يساوي (123.64)، ومتوسط الرتب للسكن الخارجي يساوي (114.66)، ومجموع الرتب للسكن الداخلي يساوي (19288.50) ومجموع الرتب للسكن الخارجي يساوي (9631.50)، وقيمة اختبار مان وتنى تساوي (6061.500)، ومستوى الدلالة يساوي (0.339)، وهي غير دالة إحصائياً، إذن النتيجة لم تتحقق صحة الفرض الرابع، في أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير السكن (داخلي، خارجي).

ويرى الباحث أن هذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة والتي تدل على عدم وجود فروق في السعادة حسب متغير السكن (داخلي/ خارجي)، بمعنى أن التغيير في مستوى السعادة لطلبة الجامعة الإسلامية لا يتأثر بمنطقة السكن لهم، وإن ذلك يرجع إلى التقارب في نمط ومستوى الحياة والمعيشة بين طلاب جامعة أم درمان الإسلامية. فالطلاب الذين يسكنون في داخلية ما، والذين لهم سكن خاص أو يسكنون مع أسرهم أي مع ذويهم أرى أن من الأسباب التي ساهمت في ذلك أو

العلاقة التي ربطت أو جمعت طلاب الداخلية وطلاب الأسر في أنهم يعيشون نفس السعادة، فطالب الداخلية يفكر أنه جاء ليتعلم وأنه جاء من أجل رسالة معينة، ومن أجل أن يتعرف على أصدقاء جدد، وأناس يبقون في ذاكرة التاريخ ما دام حياً، وكذا طالب الأسرة، فكل منهم يعلم بأن الحياة لابد أن تسير وإن حلت الكرب والمصائبفهم يؤمنون بأن السعادة هي الشيء الوحيد الذي يمكنه أن يتعايش مع الجميع ويطلبه الكل، وجميع الطلاب بغض النظر عن سكناهم، يدرسون نفس المنهج الدراسي الجامعي، مما يعني أنهم يشتركون ويتآثرون بنفس العوامل المؤثرة على السعادة .

**الفرض السادس:**

(توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي).

جدول رقم (6-4) يوضح نتيجة اختبار (ت) للعينتين المستقلتين للفرق حسب الفرقة

الافتراض	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	الفرقه الدراسيه
توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة حسب الفرقة الدراسية (أولى، نهائي) لصالح النهائي.	0.037	2.098-	238	11.1564	64.4250	120	أولى
				9.1819	67.1917	120	نهائي

بالنظر للجدول رقم (6-4) أعلاه نجد الوسط الحسابي يساوي للفرقه الأولى يساوي (64.4250)، والوسط الحسابي للفرقه النهائي يساوي (67.1917)، وانحراف معياري للفرقه الأولى يساوي (11.1564)، وانحراف معياري للفرقه

النهائي يساوي (9.1819)، ودرجة الحرية تساوي (238)، وقيمة (ت) تساوي (-2.098)، ومستوى الدلالة يساوي (0.037)، وهي دالة إحصائية، إذن النتيجة تحقق صحة الفرض السادس، في أنه توجد فروق دالة إحصائيةً في السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير الفرقه الدراسي (أولي، نهائى)، لصالح الفرقه النهائية.

كما أن الفرض قد تحقق وجاء حسب ما توقعه الباحث، في أنه توجد فروق في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية وفقاً لمتغير المستوى الدراسي (أولي/نهائي) على مقياس السعادة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المستويات التعليمية الأربع في المرحلة الجامعية متفاوتة، لذا فإن الفروق بين الطلاب في مستوى السعادة. فيرى الباحث بأن السعادة ترتبط بالفرقه الدراسيه، فكلما تقدم الطالب في الفرقه الدراسيه كلما زاد شعوره بالسعادة، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن طلاب الفرقه الرابعة هم أكثر توافقاً مع البيئة الجامعية، وتكوين العلاقات الاجتماعية ودورهم في المناشط الرياضية والثقافية والاجتماعية والسياسية، واستيعابهم لمقرراتهم الدراسية، وأنهم سعيدين على إقبالهم لخطي هذه المرحلة الدراسية، كما أنهم مقبلين على الحياة العملية، عكس طلاب الفرقه الأولى الذين لم يتواافقوا على بيئتهم الدراسية الجديدة، مما يجعل طلاب الفرقه النهائية هم أكثر سعادة من أقرانهم في الفرقه الأوليه.

#### الخاتمة :

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبذكره تطمئن القلوب، لكل شيء بداية كما لكل شيء نهاية، وفي هذا الجانب الأخير من البحث يود الباحث عرض ملخص عام لهذه الدراسة.

هدف هذا البحث إلى معرفة مستوى السعادة لدى طلاب جامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته ببعض المتغيرات( النوع / الكلية / العمر / السكن / الفرقه الدراسيه). وقد تكونت عينة البحث من (240) طالب وطالبة، بواقع (120) طالب من التخصص العلمي، 120 طالبة من التخصص الأدبي، استخدم الباحث اختبار (ت) للعينة الواحدة، واختبار (ت) للعينتين المستقلتين، اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، اختبار مان وتنى، وتوصلت الدراسة إلى الآتي:

1. يتسم مستوى السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية بدرجة مرتفعة
2. لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير النوع (ذكور/ إناث).
3. توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لنوع الكلية (علمي/ أدبي).
4. لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير العمر.
5. لا توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير السكن (داخلي/ خارجي).
6. توجد فروق دالة إحصائياً في السعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم درمان الإسلامية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي (أولي/ نهائي).

#### **الوصيات:**

1. العمل على تهيئة المناخ الجامعي الذي يشعر الطالب بقيمة الذاتية داخل المجتمع ويشعرهم بالسعادة.
2. تعليم الطلاب على الاستمتاع بكل ما يحيط بهم وتجاهل الأفكار والأحداث التي قد تسبب لهم عدم السعادة والتفكير في الأحداث السارة ليحققوا أكبر قدر ممكن من السعادة.
3. لتحقيق أكبر قدر ممكن من السعادة لابد من وضع أهداف أساسية في الحياة وتقسيمها لأهداف فرعية آخذين بعين الاعتبار أولويات حياتنا، على أن يكون هناك برنامج زمني لتحقيقها.
4. العمل على عقد ندوات ومحاضرات عامة لتشجيع الطلاب على استبدال النظرة التشاؤمية والسلبية للحياة بنظرة إيجابية وتفاؤلية في الحياة.
5. تقديم البرامج التدريبية لتنمية تقدير الذات وتكوين ذات إيجابية لدى الطلاب مما يسهم في تحقيق السعادة النفسية.

#### **المقترحات:**

1. إجراء دراسة للتعرف إلى مستوى الشعور بالسعادة لدى فئة الخريجين والعاطلين عن العمل.
2. إجراء دراسة حول كل من الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة على الصحة النفسية لدى جميع فئات المجتمع.
3. إجراء دراسة حول علاقة السعادة النفسية بكل من القلق والاكتئاب والوحدة النفسية.
4. إجراء دراسة حول فعالية الذات الأكاديمية وأساليب التفكير كمنبهات بالسعادة النفسية.
5. إجراء دراسة حول مستوى السعادة النفسية وعلاقتها بالتدین لدى طلاب الجامعة.
6. إجراء دراسة لمعرفة مستوى السعادة لدى عينة من المراهقين المعاقين حركياً.
7. إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين الشعور بالسعادة وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى عينة من العاديين والمعاقين حركياً (دراسة مقارنة).



## المصادر والمراجع :

1. إبراهيم ، ندى بشير بابكر (2010م): مفهوم السعادة وعلاقته بمركز الضبط في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
2. أرجايل ، مايكل (1993م): سيكولوجية السعادة، ترجمه فيصل عبد القادر يونس، سلسلة عالم المعرفة، العدد (175) يولييو، تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب \_ الكويت.
3. البهاص ، سيد أحمد (2009م): العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، العدد (23)، ص (327\_378).
4. الخلوي ، هشام عبد الرحمن (2008): الذكاء الوج다كي كدالة للتفاعل بين الجنسين، تقدير الذات، السعادة، والقلق لدى عينة من طلاب المرحلة الجامعية، في دراسات وبحوث في علم النفس والصحة النفسية، القاهرة، دار المصطفى للطباعة، ص (59-1).
5. العنزي ، فريح عويد (2001م): الشعور بالسعادة وعلاقته ببعض سمات الشخصية دراسة إرتباطية مقارنة بين الذكور والإإناث، دراسات نفسية، المجلد الحادي عشر، العدد (3)، جامعة الكويت.
6. اليحفوفي ، نجوى (2006م):السعادة والاكتئاب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب الجامعة اللبنانيين، بحث منشور، مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد الخامس، العدد (14).
7. اليوسفي ، مشيرة (1989م): دراسة عاملية لمفهوم السعادة لدى طلاب كلية التربية بألمانيا، مجلة البحث في التربية وعلم النفس. المجلد الثالث، العدد الأول.
8. حسانين ، اعتدال (2004م): أساليب التفكير المرتبطة بالموافق الدراسية والمناخ الجامعي، دراسات في علم النفس، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، المجلد الثالث، العدد الثاني .

9. حمداوي ، جميل (2009م): مفهوم السعادة في الفكر الإسلامي، ريبال: الفئة الثانية، منتدى الحوارات، repal.yoo7.com
10. جودة ، أمال (2007م): الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى، بحث منشور، مجلة جامعة النجاح الوطنية للأبحاث العلوم الإنسانية، العدد الثالث، المجلد (21)، ص 698\_738.
11. راسل ، براترند (1980م): سيكولوجية السعادة، ترجمة سمير عبده، ط لا يوجد، منشورات دار مكتبة الحياة/ بيروت، لبنان.
12. سالم ، سهير محمد (2008م): سيكولوجية السعادة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر.
13. صالح ، عايدة شعبان (2013م): الشعور بالسعادة وعلاقتها بالتوجيه نحو الحياة لدى عينة من المعاقين حركياً المتضررين من العدوان الإسرائيلي على غزة، مجلة الأقصى، سلسة العلوم الإنسانية، المجلد السابع، العدد الأول، ص 189\_227.
14. شعبان ، بهيج (1996م): سعادتك بيديك، المجلد الثاني، الطبعة الرابعة، دار الشروق الأردن.
15. عبد الخالق ، أحمد محمد ، وصلاح أحمد مراد (2001م): السعادة والشخصية، الارتباط والمنبهات، دراسات نفسية، المجلد الحادي عشر، العدد الثالث، جامعة الكويت.
16. عبد الوهاب ، أمانى عبد المقصود (2006م): السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين، مجلة البحوث النفسية والترويجية، العدد الثاني، ص 254\_306.
17. محمود ، أحلام حسني (2007م): مستويات ومصادر إشباع السعادة كما يدركها المسنون في ضوء درجة تمسكهم بالقيم الدينية وبعض المتغيرات

الأخرى ، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 17 ، العدد 56 ، ص 115

.193 \_

18. معمرية ، بشير (2012م): تقنين قائمة السعادة الحقيقية على عينات من البيئة الجزائرية، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد 32 \_33 .

.19

20. مؤمن ، داليا محمد (2004م): العلاقة بين السعادة وكل من الأفكار اللاعقلانية وأحداث الحياة السارة والضاغطة، المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي بجامعة عين شمس، المجلد الأولى.

21. كفافي، علاء الدين أحمد ، ميسة أحمد النبال (2008م): سيكولوجية السعادة دراسات نظرية وتطبيقية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

المراجع الأجنبية :

Esa M, &Tatu H, (2010): What Makes University Students .1 Happy? International Review of Economics Education, pp28\_41,

Goodarzi, (2008): A Comparative Study of Happiness among .2 Male and Female Athlete Students in University of Tehran, Faculty of Physical Education ,Tehran University, Tehran, Ira

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

واقع تدريب معلمي المدارس التقنية أثناء الخدمة على الكفايات التدريسية، من وجهة نظر مدراء المدارس والموجهين التربويين.

(دراسة وصفية ولاية الخرطوم)

The Reality of Training and Technical School Teachers During the Service of Teaching Skills, from the Standpoint of School Principals and Supervisors.

(Descriptive study of the state of Khartoum)

إعداد الباحثان:  
1. د/ أسامة محمدأحمد الطيب محمدأحمد\*  
2. د/ عبدالرحمن أحمد عبدالله

رقم الهاتف: 0129911659  
Osamajok88@gmail.com

2017م

## مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة واقع تدريب معلمي المدارس التقنية أثناء الخدمة بولاية الخرطوم من وجهة نظر مدراء المدارس وال媿جهين التربويين، اتبع الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من مدراء المدارس التقنية وعددهم (12) موجهاً تربوياً من ثلاثة محليات (أم درمان، الخرطوم، شرق النيل)، اختار الباحثان عينة تكونت من (4) مدراء بنسبة (30.8%) من العدد الكلي لمدراء المدارس بولاية الخرطوم، و(5) من媿جهين التربويين بنسبة (38.5%) من العدد الكلي للموجهين التربويين، تمثلت أداة الدراسة في مقابلة شخصية للمدراء والموجهين التربويين، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها: أكد المبحوثون بأن الكفايات التدريسية التي يحتاجها معلمو المدارس التقنية بولاية الخرطوم تتمثل في (كفاية التخطيط للدرس، وكفاية تنفيذ الدرس، وكفاية إدارة الصف، وكفاية العروض العملية، وكفاية التقويم)، كما أكد بعض مدراء المدارس التقنية والموجهين التربويين وجود فجوة في تدريب معلمي المدارس التقنية على الكفايات التدريسية بولاية الخرطوم، وهذه الفجوة نتيجة عدم الإهتمام بالتعليم التقني، كما أكدت كل آراء الموجهين التربويين ومدراء المدارس الذين تم مقابلتهم أن الحاجة كبيرة ومساهمة للتدريب على الكفايات التدريسية بشرط أن يكون التدريب مخطط له بالتنسيق مع الإدارة المختصة والمعنية بتدريب المعلمين في إدارة التعليم التقني حتى يكون التدريب ذو فائدة للمعلمين ويعمل على تحسين أدائهم التدريسي، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة متابعة وتقويم أداء معلمي المدارس التقنية بصورة مستمرة لمعرفة أوجه القصور في الكفايات التدريسية والعمل على معالجتها، وأنشاء دورات تدريبية قصيرة أثناء العام الدراسي لتدريب معلمي المدارس التقنية على الكفايات التدريسية حتى يتمكنوا من تطبيقها داخل المدارس التقنية، وضرورة إنشاء مراكز متخصصة في تدريب المعلمين بإدارة التعليم التقني تقوم بدورات تدريبيه مستمرة، وضرورة وضع خطط لإعداد وتدريب معلمي المدارس التقنية بما يتفق مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال التدريس.

## Abstract

The aim of this study was to know the reality of the training of technical school teachers during service in the state of Khartoum. From the point of view of school principals and educational supervisors, the researchers followed the descriptive approach to achieve the objectives of the study. The study population consisted of 13 technical principals and 12 educational supervisors from the three schools (Omdurman, Khartoum, East Nile). The sample chose 4 managers with (30.8%) of the total number of school principals in the state of Khartoum, and (5) of the educational supervisors (38.5%) of the total number of educational supervisors. The tool of the study was in a personal interview of the directors and educational supervisors, The study found that the teaching competencies needed by teachers of technical schools in Khartoum state are (adequacy of planning for the lesson, adequacy of lesson implementation, adequacy of classroom management, adequacy of practical presentations, and adequacy of the correction) Moreover, some technical school principals and educational supervisors stressed the existence of a gap in the training of teachers of technical schools on the teaching competencies in Khartoum state. This gap is due to lack of interest in technical education. All the opinions of the educational supervisors and the principals of the schools interviewed confirmed that the great need for training on teaching competencies. The training shall be planned in coordination with the competent administration concerned with the training of teachers in the management of technical education so that the training is useful for teachers and works to improve their teaching performance, the study also presented a number of recommendations, including: The need to follow up and evaluate the performance of teachers of technical schools on a continuous basis to identify the shortcomings of the teaching competencies and work to address them, and the establishment of short training sessions during the academic year to train teachers of technical schools on teaching competencies so that they can be applied within technical schools. Establish

specialized centers in the training of teachers in the Department of Technical Education to conduct continuous training courses and the need to develop plans for the preparation and training of technical school teachers in line with the latest technological developments in teaching.

## الإطار العام للدراسة: مقدمة:

يتفق الجميع بلا شك أن المعلم هو المحور الأساسي للعملية التعليمية والتربيوية، وأن إعداده وتدريبه بالصورة المثلثى والناجحة، يعني تأهيل من ينوب المجتمع في العملية التعليمية وعلى الرغم من ذلك فإن إدارة التعليم التقنى لم تهتم بتدريب وتأهيل معلمي المدارس التقنية إلا في قيام بعض الدورات التدريبية في تسعينيات القرن الماضي، ولكن هذه الدورات التدريبية لا ترقى إلى المستوى المطلوب والمرجو منه، فهذه الدورات التدريبية التي شارك فيها بعض معلمي المدارس الصناعية كانت في مجال التخصص فقط دون أي تدريب تربوي يساعد المعلم في أداء مهنته التعليمية ويرفع من كفاءته التدريسية ليساهم في الإرتقاء بالتعليم التقنى، ومواكبة التطورات التعليمية والتكنولوجية للإلتاحق بركب الدول المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً في العالم. لذلك لابد من تفعيل التدريب والتأهيل التربوي لأنهما يمثلان العنصر الأساسي والمحوري لتطوير المعلمين، وبالرغم من ذلك يواجه تدريب المعلمين بالمدارس التقنية عدة معوقات منها: توقف التدريب الذي كان داعماً أساسياً لتطوير وترقية معلم التعليم التقنى، وعدم وجود مؤسسات التأهيل والتدريب المتخصصة لرفع مستوى أداء وكفاءات المعلمين التقنيين، وإن برنامج التدريب (1+3) على قلتها لم تكن مناسبة لإعداد وتمليك المهارات التي تساعدهم على رفع كفاءتهم المطلوبة لأداء عملهم، وعدم توفر الميزانيات المطلوبة لتأهيل وتدريب المعلمين، ضمن الميزانيات في الولايات والمركز، النقص الكبير في معلمي المدارس التقنية المؤهلين، حيث يعمل حالياً بالمدارس التقنية بولاية الخرطوم (210) معلماً ومعلمه فقط من حملة الشهادات المختلفة من دبلوم وشهادة ثانوية فنية وعمال مهره وهؤلا يحتاجون إلى تأهيل لدرجة البكلريوس في التخصص إضافة إلى التأهيل التربوي، وإن 53% من المعلمين التقنيين في السودان يحتاجون إلى دورات تدريبية لرفع قدراتهم المهنية والأدائية، وإن 100% مدراء المدارس التقنية يحتاجون إلى دورات تدريبية لإدارة المؤسسات التقنية.

كل هذه الأسباب دفعت الباحثان إلى إستقصاء واقع تدريب معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم وايجاد الحلول الناجعة لمشكلة التدريب.

## مشكلة الدراسة:

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الوصول لمعرفة واقتدار معلمي المدارس التقنية أثناء الخدمة على الكفايات التدريسية، من وجهة نظر مدراء المدارس التقنية وال媢جهين التربويين بولاية الخرطوم.

## أسئلة الدراسة:

1. ما الكفايات التدريسية التي يلزم توفرها في معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم.
2. ما جوانب القوة والقصور عند معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم في إمتلاك الكفايات التدريسية الالزمة.

3. ما مدى الحاجة لتدريب معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم على الكفايات التدريسية الالزمة لرفع مستوى أدائهم التدريسي.

**أهمية الدراسة:**

1. تبرز أهمية الدراسة من أهمية التعليم التقني بولاية الخرطوم.
2. يؤمن أن تساهم هذه الدراسة في سد النقص في برامج تدريب معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم.
3. قد يستفيد من نتائجها مصممو البرامج التدريبية في تدريب معلمي المدارس التقنية أثناء الخدمة.
4. قد تساهم في تقديم مقترنات ونوصيات للجهات المسؤولة عن تصميم برامج تدريب وتأهيل معلمي المدارس التقنية.

**أهداف الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على الكفايات التدريسية التي يحتاجها معلمو المدارس التقنية بولاية الخرطوم، في ضوء الإتجاهات التربوية الحديثة.
2. الكشف عن جوانب القوة والقصور في الكفايات التدريسية لدى معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم.
3. الوقوف على واقع تدريب معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم.

**حدود الدراسة:**

- الحدود الموضوعية: واقع تدريب معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم أثناء الخدمة على الكفايات التدريسية، من وجهة نظر مدراء المدارس والموجهين التربويين بولاية الخرطوم.
- الحدود الزمانية: 2017م.
- الحدود المكانية: ولاية الخرطوم.

- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من مدراء المدارس التقنية والموجهين التربويين بولاية الخرطوم.

**أدوات الدراسة:**

يستخدم الباحثان أداة المقابلة الشخصية لجمع المعلومات.

**مصطلحات الدراسة:**

- 1/ الكفايات التدريسية: وعرفها الفرا، وجامل، (1999م، ص41) بأنها " مجموعة من المعارف والمهارات التي توجه السلوك التدريسي للمعلم وتساعد في تحسين أدائه داخل الفصل وخارجها بمستوى معين من التمكين. والتمكين في الأداء يمكن قياسه بمعايير خاصة كالاختبارات التحصيلية وبطاقات الملاحظة داخل الفصل".
- 2/ التدريب: عرفه اللقاني، والجمل (1995م، ص51) بأنه " تدريببني عادة وفق خطة معينة بعد الالتحاق بالمهن ويأتي نتيجة تطور المعرف والمهارات بشكل

مستمر، ويهدف إلى رفع كفاءته العلمية والتعليمية الحديثة وتستمر هذه العملية طالما كان المعلم ممارساً لمهنته".

### 3/ الأداء التدريسي:

عرفه مظفر (1989م، ص23) بأنه "جميع الفعاليات والممارسات التي يقوم بها المعلم داخل الصف وخارجه".

4/ التعليم التقني: عرفه خير الله (2009، ص5) بأنه "نوع من أنواع التعليم النظمي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعارف الفنية والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظمية بمستوى الثانوي بغرض إعداد التقنيين لمختلف التخصصات".

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### التدريب:

#### مفهوم التدريب:

التدريب في الوقت الحاضر هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات عند المتدربين تتناول معلوماتهم وسلوكهم وأدائهم وإتجاهاتهم بكفاءة وفعالية إنتاجية عالية. (الخطيب، وأحمد، 2001م، 272). وقد ظهرت فكرة تدريب المعلمين أثناء الخدمة كرد فعل لعجز معاهد تدريب المعلمين عن توفير العدد الكافي من المعلمين ذوى الكفاءة لمواكبة الزيادة المضطربة في المدارس وزيادة عدد الطلاب، كما أن التدريب أثناء الخدمة أزدهر مع المفاهيم الجديدة التي دعت إلى إستمرارية التعليم، والتدريب طوال فترة العمل لزيادة التأهيل ومواكبة المستجدات، وقد دعا الإسلام من قبل إلى ذلك، حيث قال الرسول صلي الله عليه وسلم: (تعلم العلم من المهد إلى اللحد)، غير أن الفكرة في العصر الحديث كانت قد إزدهرت مع بداية السبعينيات من القرن الماضي حيث ظهرت مفاهيم التعليم طول الحياة أو التعليم المستمر (Continuing and Lifelong education) التي تبلورت في تقرير اليونسكو بقيادة العالم فير (Fawre) الذي ظهر عام 1972م، وقد ساعد التدريب أثناء الخدمة بعد ذلك على الإهتمام بالأنشطة داخل الفصل، وفكرة المشروعات، وإدخال أساليب جديدة في التعليم.

#### تعريف التدريب أثناء الخدمة:

هناك العديد من التعريفات التي أوردها الخبراء في مجال التدريب لعل من أهمها ما يلي:

عرفه اللقاني، والجمل (1995م، ص51) بأنه "تدريببني عادة وفق خطة معينة بعد الالتحاق بالمهن ويأتي نتيجة تطور المعارف والمهارات بشكل مستمر، ويهدف

إلى رفع كفاءته العلمية والتعليمية الحديثة وتستمر هذه العملية طالما المعلم ممارساً لمهنته".

واورد عبدالسميع، وحالة (2005م، ص72) ثلاثة تعریفات للتدريب أثناء الخدمة وهي:

التعریف الأول: أنه "نشاط مخطط بهدف إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندر بها، وذلك بتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم وإتجاهاتهم، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية".

التعریف الثاني: أنه "نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم والتعلم وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية".

التعریف الثالث: أنه "العملية التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون المعلمين علي إكساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية وهو بمثابة نشاط مستمر لتزويد المعلم بخبرات ومهارات وإتجاهات تزيد من مستوى أدائه لمهنته".

### أهداف التدريب أثناء الخدمة:

يمكن تقسيم أهداف التدريب في أثناء الخدمة إلى نوعين هما:

النوع الأول أهداف عامه للتدريب تستند إلى الخطة العامة للتدريب، وتستمد منها النوع الثاني وهي أهداف خاصة ومحدده لكل برنامج تدريبي، وهي أهداف تدريبية مباشرة توضع في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية لدى المتدربين وبالتالي فإن هذه الأهداف العامة للتدريب يمكن توضيحيها في التالي: (الأحمد، 2005م، ص198-199)

#### 1. الأهداف المعرفية:

هي الأهداف التعليمية التي يمكن قياسها بواسطة الاختبارات المرحلية والنهائية، وهي تتعلق عموماً بحجم المعلومات والحقائق والمعرف التي يكتسبها المتدربون، ومن هذه الأهداف المعرفية ما يلي:

أ. إغناء الثقافة العامة للمتدربين وتجديد معارفهم التربوية وتعميقها.

ب. تزويدهم بالمعرف المتعلقة بما يستجد في التربية العامة وعلم النفس التربوي والتخطيط التربوي دور التربية في متابعة نمو المتعلمين.

ج. تزويدهم بالمعرف التي لها علاقة بمبادئ التعليم والتعلم وتحديد الأهداف التعليمية وتحطيط الخبرات التي تساعد على بلوغ النتائج المطلوبة.

د. تزويدهم بالأساسيات من المعلومات والمفاهيم والأساليب التي تستجد في مجال المناهج، وإكسابهم القدرة على تنفيذها في مجال العملية التربوية.

هـ. تزويدهم بالمعرف المتعلقة بطرائق التدريس وطرائق التفكير المتغيرة كي يتمكنوا من ممارسة عملهم علي نحو أفضل وبمردود أعلى.

و. تزويدهم بالمعرف المتعلقة بالتقدير والتقويم التربوي.

#### 2. الأهداف المهاريه:

هي الأهداف التي تتعلق بأداء المتدربين من أجل الوصول إلى مستويات أداء مرغوبة لمختلف الأعمال والمهام التربوية، ومن هذه الأهداف المهارية ما يلي:  
أ. تنمية قدرات المتدربين على صياغة الأهداف الخاصة للدرس على شكل نتاجات سلوكية.

- ب. تنمية قدراتهم على تخطيط النشاطات التعليمية الصافية.  
ج. تنمية قدراتهم على تقويم النتاجات التعليمية الصافية.  
د. تنمية مهارات التواصل والإتصال على إختلاف أنواعها.  
ه. تنمية مهارات توظيف التكنولوجيا التربوية وصنع الوسائل التعليمية.  
و. تنمية قدراتهم على تنظيم نشاطات منهجية لا صافية.  
ز. تدريبيهم عملياً لإكسابهم خبرات ومهارات جديدة.  
ح. تنمية قدراتهم الذاتية لتشخيص المشكلات التي يواجهونها، وإيجاد الحلول لها.

### 3. الأهداف المهنية:

هي الأهداف التي تعكس مستويات التدريب أثناء الخدمة (النمو المهني) في مختلف الجوانب، ومن هذه الأهداف ما يلي:

- أ. مساعدة المتدربين على الترقى الوظيفي من خلال تطوير قدراتهم وكفاياتهم.  
ب. مساعدة المتدربين على الإنخراط في النشاطات المهنية المختلفة.

### 4. الأهداف الناجية:

هي الأهداف التي تُقاس بشكل المخرجات النهائية للنظام التدريسي مثل: نتائج المتعلمين ومستوياتهم التحصيلية والمهارية، وموافق العاملين في المؤسسة التعليمية من التجديدات التربوية التي يقدمها التدريب.

### 5. الأهداف الوج다ية:

إن الأهداف المعرفية والمهارية والنتائجية لا بد من أن توضع في خدمة العملية التعليمية والتربوية من خلال تنفيذ البرنامج التدريسي، وربط المعلم بمجتمعه المحلي والعالمي وتوثيق الصلة بينه وبين التلميذ، وبينه والزملاء في العمل والمجتمع من حوله.

### المبادئ الأساسية للتدريب أثناء الخدمة:

تشير صالحة سنقر (204-1982م) إلى أن أهم المبادئ الأساسية في التدريب هي:

1. الإستمرار في التدريب بهدف الوقوف على التطورات الجديدة في نظام التعليم وتوسيع معارف المتدرب ومهاراته في نطاق المواد التي يقوم بتدريسها.
2. الشمول بحيث يتضمن إسهام جميع المشاركون في العملية التربوية من شتى الفئات.
3. نقل التدريب من مجرد الرتق والترميم إلى الصقل والتشبيب ومسايرةأحدث التطورات العلمية والتربوية.
4. إشراك جميع الأطراف المعنية بالتدريب في أثناء الخدمة.

5. تنوع أساليب التدريب في أثناء الخدمة.
6. العمل على تحسين نوعية التربية المدرسية وذلك بأن يراعي منهاج تدريب المعلمين المناهج التعليمية، وأن يرتبط التدريب بهذه المناهج لتلبية احتياجات المؤسسات التعليمية.
7. إعتماد الإتجاهات الحديثة في تطوير أساليب التدريب مثل: أسلوب النظم، وأسلوب التحليلي لمهارات التعليم، والمدخل التكاملی متعدد الأساليب ... الخ.
8. التدريب بالعمل والمشاركة الفعالة النشطة من المتدربين بدلاً من المحاضرات العابرة والحضور الإسمى من المشاركيـن كما يلاحظ أحياناً.
9. التقويم المنتظم المستمر لعمليات التدريب ونتائجـه.

**د汪ع التدريب أثناء الخدمة:**

أورد عبدالمعطي يوسف وحسن جمـل (1980م، ص303) بعض دـافعـات التدـريـب أثناء الخـدـمة وهـي كـالـآـتـي:

1. الأخـذ بمبدأ التربية المستمرة أو التعليم المستمر مدى الحياة ومواكبة لـلـإنـفـجارـ المـعـرـفـي وـمسـاـيـرـة لـلـتـطـورـ الـعـلـمـي وـالـقـافـيـ.
2. رفع كـفـاـيـة بعض المـعـلـمـينـ الـذـيـنـ إـلـتـحـقـواـ بـالـمـهـنـة دون إـعـادـةـ كـافـيـ أو فـعـالـ كـمـاـ هوـ الـحـالـ فـيـ ماـ يـعـرـفـ بـمـعـلـمـ الضـرـورـةـ الـذـيـنـ يـتـخـرـجـونـ بـدـرـجـةـ الـدـبـلـوـمـ وـهـوـ أـقـلـ مـنـ الـبـكـالـرـيوـسـ لـرـفـعـ الـمـسـتـوىـ الـعـلـمـيـ وـالـمـهـنـيـ مـعـاـ اوـ الـذـيـنـ لـمـ يـتـخـرـجـواـ مـنـ كـلـيـاتـ التـرـبـيـةـ وـيـحـمـلـونـ مـؤـهـلـاتـ جـامـعـيـهـ غـيرـ تـرـبـوـيـةـ.
3. إـدـخـالـ مـنـاهـجـ جـديـدةـ اوـ تـبـنيـ طـرـقـ تـرـبـوـيـةـ حـدـيثـةـ اوـ الـاستـعـانـةـ بـتـقـنـيـاتـ لـمـ يـأـلـفـهاـ الـمـعـلـمـ مـنـ قـبـلـ.

**أـنوـاعـ التـدـريـبـ أثناءـ الخـدـمة:**

تـتـعـدـ أـنـوـاعـ التـدـريـبـ بـإـخـلـافـ الـأسـسـ الـتيـ يـقـومـ عـلـيـهاـ وـفـيـماـ يـلـيـ بـعـضـ جـوانـبـهـ عـلـىـ النـحوـ التـالـيـ:

أـ/ـ أنـوـاعـ التـدـريـبـ مـنـ حـيـثـ النـظـرـيـةـ التـقـلـيدـيـةـ وـالـمـيدـانـيـةـ وـالـذـاتـيـةـ الـفـعـالـةـ (لـبيـهـ صـلـاحـ، 1985م، 108):

1. المحاضرة: وهي نظام قديم لا يستغني عنه في نقل المعلومات للجماعات الصغيرة والكبيرة.

2. المناقشة: وهي أسلوب يتم فيه التفاعل بين أعضاء الجماعة في موضوع معين وهذا النوع مستخدم في نقاش التعيينات الدراسية في العمل بـأـسـلـوبـ التـأـهـيلـ التـرـبـويـ ويـسـتـخـدـمـ هـذـاـ أـسـلـوبـ لـتـحـسـينـ الفـهـمـ وـتـعـمـيقـهـ.

3. الورشة الدراسية: وهي عبارة عن مجموعات صغيرة يتم تقسيم العمل بشكل تعاوني لإنجاز مشروع معين وفق جدول عمل منظم ينفذه المشاركون مع المشرفين ثم تستغل الاجتماعات لمناقشة التقارير وتحليل المشاهدات كما هو الحال في معاهد التأهيل التربوي.

4. تمثيل الأدوار: إذ يقوم الفرد أو الجماعة بتمثيل جانب من مشكلة أو قضية هي موضوع البحث دون تحضير مسبق حيث يبدأ الموضوع حول المشكلة التي تهم المجموعة ويشجع القائد الجماعة على عمل أمثلة في الوقت المناسب، ثم تناقش مواطن القوة والضعف في العمل.

5. المباراة: وهي عبارة عن تمرين عملي على موقف من المواقف التعليمية أو التربوية، وينقسم فيه المتدربين إلى مجموعتين يقوم المشرف على المباراة بحسب النقاط، وتستمر المباراة لعدد معلوم من الجولات وفي النهاية يتم تحديد الفائز.

6. الزيارة الميدانية: ويقف فيها المتدرب على موضوع التدريب في وضعه الطبيعي ويكتب المتدرب الخبرة المباشرة. وتكون الزيارة الميدانية أما أن تعلن في يوم معين لمتدرب معين في مادة معينة وأما أن تكون مفاجئة وهي تأتي بعد أن يتقدم الدارس المعلم في عملية التدريب.

7. التدريب بالمراسلة: ويتم هذا النوع عندما يصعب تنفيذ الأساليب المباشرة في تغطية مجموعات كبيرة من المتدربين، حيث تبعد المسافة بين المدرس والمتدرب وتكون وسيلة الاتصال هي المراسلة.

ب/ أنواع التدريب أثناء الخدمة من حيث المستويات (أدهم الصراف، 1997م، 120):

1. تدريب حرفي وشبه حرفي.
2. تكوين المهارات بالتدريب المهني.
3. تدريب الفنيين: كوادر وسطى فنية.
4. تدريب المهنيين: كوادر عليا.
5. تدريب الأخصائيين عن طريق دراسات عليا وبحوث.
6. تدريب إداري لكل المستويات.

ج/ أنواع التدريب أثناء الخدمة حسب أهدافه (خالد طه الأحمد، 2004م، 30):

1. التدريب التكميلي: وذلك لإستكمال النقص الناتج عن مرحلة إعداد المعلم في مؤسسات إعداد المعلمين وقد يكون هذا النقص في الجانب الأكاديمي أو في الجانب المaslki.
2. التدريب العلاجي: وذلك لمعالجة ضعف في أحد الكفايات التي يجب أن تتوافر لدى المعلم.
3. التدريب التجديدي: وذلك لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية.
4. التدريب للأعمال والمهام الجديدة: وذلك عندما يرشح المعلم لعمل تربوي آخر خارج غرفة الصف الدراسي كإدارة شعبة ما.
5. التدريب الإنعاشي: وهو التدريب الذي يقدم للمعلم في أثناء الخدمة لإنعاشه بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الإتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي.

أشكال التدريب أثناء الخدمة:

من المعروف أن بداية ظهور أشكال التدريب أثناء الخدمة كانت أمراً طوعياً وذلك في شكل دورات قصيرة تقوم في أوقات متفرقة ويشترك فيها المعلمون الأكثر التزاماً بمهنة التعليم والأكثر طموحاً، كما ساهمت منظمات واتحادات المعلمين في تبني بعض أشكال التدريب أثناء الخدمة، وكذلك مراكز وأندية التعليم والمعلمين، غير أنه كانت هناك بعض الأشكال أكثر ممارسة من غيرها، وتبنتها الوزارات والإدارات المرتبطة بالتعليم في العديد من الدول، وأخذت شكلاً رسمياً، يمكن القول أنها تتمثل في ثلاثة مظاهر أو أشكال رئيسية، وهي: (هادي شمعان ربيع، 2009م، ص 177)

1. الدورات القصيرة: أو ما يسمى بالدورات القصيرة (Sandwich Courses) ومن الأمثلة ما وجد في البرازيل وناميبيا.
2. الفصول المسائية: وهذه انتشرت في بلاد كثيرة منها على سبيل المثال غينيا والسودان.
3. التدريب الذي اعتمد نظام التعليم المفتوح: وهو الأكثر فعالية وأنشطاً في الوقت الراهن، وتکاد لا تخلي دولة من ممارسته وقد تعددت أشكاله.

#### مكونات نظام التدريب أثناء الخدمة:

يمكن التأكيد هنا على أنه مهما توعدت البرامج التدريبية وتعددت أهدافها فإن كل برنامج للتدريب يبقى نظاماً قائماً بذاته، وأن أي برنامج للتدريب لا يأخذ بأسلوب النظم في تصميمه يبقى عبارة عن محاولات مبتورة قد لا تؤدي بالنتيجة إلى تحقيق الأهداف المرجوة، ومن مكونات النظام التدريبي: (خالد طه الأحمد، 2004م، ص 205-207)

- 1/ مدخلات نظام التدريب: هناك ثلاثة أنواع من المدخلات وهي:
  - أ. مدخلات إنسانية فت تكون من جميع الأفراد الذين يشتغلون في عملية التدريب، من متربين وإداريين ومدربيين وفنين ومساعدين.
  - ب. مدخلات مادية تتكون من الأموال الالزمة للإنفاق على التدريب والإستمرار في مراحله المختلفة.
  - ج. المعلومات، وتعتبر المعلومات الجانب الأهم من المدخلات، وتشمل البيانات والمعلومات العامة عن المدارس والإدارات والمؤسسات التربوية المختلفة، وإحتياجات الأطر التربوية، إلى جانب المناهج التدريبية من المواد والموضوعات التدريبية التي تعرض على المتدربين.
- 2/ عمليات نظام التدريب: وتتألف العمليات من المكونات الفرعية التالية:
  - أ. الأهداف: تعد الأهداف دليلاً المنظومة التدريبية الذي يرسم خطواتها ويوجه أنشطتها فالآهداف عبارة عن نتائج يراد من التدريب الوصول إليها.
  - ب. البيئة: يمارس التدريب نشاطه وسط بيئه معينة، والبيئة هنا هي مجموعة الظروف بما فيها من فرص ومعوقات على السواء، والتي تحيط بالمنظومة التدريبية، تتأثر بها وتؤثر فيها.

ج. الأساليب والطرائق: وهي التقنيات التدريبية التي تستخدم في التدريب وهي عادة ترکز على الأداء النهائي المطلوب من المتدرب، ولذلك تعتمد على تحقيق التوازن بين الجانبين النظري والعملي.

د. التقويم: وهو أسلوب مستمر لا ينحصر في تقويم النتاجات النهائية، بل هي تبدأ من تقويم الاحتياجات إلى تقويم المدخلات فالعمليات فالمخرجات التي هي النتاجات النهائية.

3/ المخرجات والتغذية الراجعة: وهي الناتج النهائي الذي يصدر عن التدريب، وأول أنواع المخرجات هو الإنسان المتدرب بعد أن مر بالعملية التدريبية ويفترض أنه إكتسب خصائص جديدة. النوع الثاني من المخرجات، هو الناتج الملموسة التي سوف يحققها المتدربون في أماكن عملهم بعد أن إكتسبوا الخصائص الجديدة. أما المخرجات المعنوية فتمثل في الجانب الفكري والنفسي للعاملين والذي ينعكس بدوره على الجانب المادي.

#### التعليم التقني: مفهوم التعليم التقني:

عرف المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني (2012م) التعليم التقني بأنه " وهو ذلك النوع من التعليم النظمي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات العلمية والمعرفية المهنية التي تمكنه من أداء عمله وتنفيذه على الوجه الأكمل ". وعرفه محمد عبد الله خير الله (2009م، ص 5) بأنه " نوع من أنواع التعليم النظمي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعارف الفنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظمية بمستوى الثانوي بعرض إعداد التقنيين لمختلف التخصصات ".

وعرفته منظمة اليونسكو (1998م) علي أنه " هو التعليم الذي يعني تلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وآشاؤها والحصول على المهارات التعليمية والإتجاهات والمفاهيم المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ".

#### التعليم التقني بولاية الخرطوم:

شهد التعليم التقني في ولاية الخرطوم بعض التطورات بعد تكوين المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني عام 2010م، حيث اضافت الولاية عدداً من المدارس التقنية بمواصفات المدارس التقنية العالمية لتأسيس بنية تحتية قوية للتعليم التقني بالإضافة إلى إعادة تأهيل بعض المدارس الفنية القديمة.

فيما يلي وبحسب إحصائيات المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني الصادرة في تقرير الطواف الشامل علي ولايات السودان لعام 2012م، الجدول رقم (1) يوضح عدد المدارس التقنية بولاية الخرطوم موزعة علي محلياتها المختلفة.

جدول رقم (1) يبين الإحصائية الشاملة للمؤسسات التقنية بولاية الخرطوم:

الرقم	اسم المدرسة	المحلية	التخصص	الموقع
1	البلجيكيّة	الخرطوم	صناعي	اركويت
2	أم درمان بنين	أم درمان	صناعي	بيت المال
3	أمبدة بنين	أمبدة	صناعي	أمبدة
4	جبل أولياء	جبل أولياء	صناعي	جبل أوليا
5	الحلفايا الشاملة	بحري شمال	صناعي	الحلفايا
6	علي السيد	شرق النيل	صناعي	حلة كوكو
7	الخرطوم بنين	الشهداء	تجاري	الشهداء
8	علي السيد بنين	شرق النيل	تجاري	حلة كوكو
9	أم درمان بنين	أم درمان	تجاري	داخل الصناعية
10	أم درمان بنات	الثورة	تجاري	داخل الفنية (الثورة)
11	الحلفايا التجارية بنين	بحري شمال	تجاري	داخل الحلفايا الشاملة
12	الحلفايا التجارية بنات	بحري شمال	تجاري	داخل الحلفايا الشاملة
13	الخير موسى التجارية	شرق النيل	تجاري	حلة كوكو
14	أم درمان الفنية	أم رمان	نسوي	الثورة

المصدر: الأمانة العامة للتعليم التقني والتقاني، تقرير الطواف الشامل 2012م.

اما فيما يخص معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم وبحسب إحصائيات المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني لعام (2012م) فقد تم تصنيف المعلمين إلى:

أولاً: المعلمين التقنيين:

وهم المعلمون الذين يدرّسون المواد التقنية والفنية في المدارس التقنية بحسب مساقاتها وتخصصاتها ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:  
أ. معلمو المدارس الصناعية في كل تخصصاته:

1. الماكينات عدد المعلمين في هذا التخصص 18 معلماً موزعين على كل مدارس الولاية.

2. السيارات عدد المعلمين في هذا التخصص 19 معلماً.

3. الكهرباء عدد المعلمين في هذا التخصص 21 معلماً.

4. الالكترونيات عدد المعلمين في هذا التخصص 5 معلمين.

5. المباني عدد المعلمين في هذا التخصص معلمان فقط.

6. نجارة عدد المعلمين في هذا التخصص معلم واحد فقط.
7. هندسة صحية عدد المعلمين في هذا التخصص معلم واحد فقط.
- واما فيما يتعلق بالمدارس التقنية التجارية فعدد المعلمين في هذا المساق 14 معلماً موزعين بكل المدارس التجارية بولاية الخرطوم.
- وفيما يتعلق بالمدارس الزراعية فلا يوجد اي معلم حالياً نسبةً لتجفيف تلك المدارس من الطلاب.
- وفيما يخص التعليم النسوي فهناك 15 معلماً ومعلمه في مدرسة التعليم النسوي الوحيدة في ولاية الخرطوم.
- من خلال العرض السابق فإن العدد الكلي للمعلمين التقنيين قد بلغ 96 معلماً ومعلمه في كل المدارس التقنية بولاية الخرطوم.
- ثانياً: المعلمين الأكاديميين:**
- هم المعلمون الذين يدرسون المواد العلمية والتربوية في المدارس التقنية.
- فيما يلي توضيح لعدد المعلمين الأكاديميين في المدارس التقنية بحسب تخصصاتهم:
1. التربية الإسلامية، عدد المعلمين لهذه المادة 22 معلماً.
  2. اللغة العربية، عدد المعلمين في هذه المادة 24 معلماً.
  3. اللغة الإنجليزية، عدد المعلمين في هذه المادة 23 معلماً.
  4. الرياضيات، عدد المعلمين في هذه المادة 23 معلماً.
  5. الكيمياء، عدد المعلمين في هذه المادة 11 معلماً.
  6. الفيزياء، عدد المعلمين في هذه المادة 11 معلماً.
7. أهداف التعليم التقني في السودان:
- حدد المجلس القومي للتعليم التقني والتقاني، في تقرير بعنوان إستراتيجية التعليم التقني والتقاني الأهداف التالية:
- أ. الأهداف المعرفية:**
- إن مفهوم المعرفة ليس بالأمر الجديد، فالمعرفة رافقت الإنسان منذ أن تفتح وعيه وارتقت معه من مستوياتها البدائية مرافقاً لاتساع مداركه وتعمقها حتى وصلت إلى ذراها الحالية وتمثل ثورة العلوم والتقانة قمة التطور في المجالات الإلكترونية والنووية والفيزيائية والبيولوجية والفضائية...، وكان لثورة المعلومات والاتصالات والتقانة دور الريادة في هذا التحول مكنت الإنسان من فرض سيطرته على الطبيعة إلى حد أصبح عامل التطور المعرفي أكثر تأثيراً في الحياة من بين العوامل الأخرى المادية والطبيعية ويبرز دور تطبيق المسار الجديد للتعليم التقني والتقاني الذي يقوم في أساسه على تنمية القدرات الذهنية واكتساب المهارات العالية لتوظيف واستخدام الطبيعة لصالح الإنسان بدلاً من الوقوف عن اكتشافها ومعرفة كنها فقط. وبذلك يكون هو الرابط بين الطبيعة والمعرفة والإقتصاد. (الأمانة العامة للتعليم التقني والتقاني، 2012م، ص10)
- ب. الأهداف الإقتصادية:**

إنفاذ مسار التعليم التقني والتقاني يزود خريجي المؤسسات التعليمية والتدربيّة بالمعارف والمهارات اليدوية والذهنية لتكون قوة عمل قادرة ومؤهّلة للانخراط في قطاع الأعمال المتّوّعة والمهن والوظائف بما يساهّم في إنحسار قاعدة الفقر والعوز والبطالة. ويُساعّد في توفير كواذر تقنية وتقانية تساهّم في زيادة ونوعيّة الإنتاج الوطني، وذات قدرة على المنافسة في سوق العمل الإقليمي والعالمي مما ينجم عنه مردود إيجابي من تحويلات إلى وعاء الاقتصاد الوطني بالداخل مما يساعّد على قيام المشروعات الإنتاجية والخدمية ويُساعّد من جهة أخرى في توفير الكواذر المؤهّلة وتحسين دخل الأسر مما يُضاعف القوّة الشرائطية وتحسين مستوى رفاهيّة المجتمع، ومن ناحيّة أخرى فإنّ إدخال التقانة وتوطينها يُحسن مستوى جودة الإنتاج من السلع والخدمات ويزيد من القدرة التنافسيّة في الأسواق العالميّة مما يعزّز عائدات صادرات البلاد من السلع والمنتجات فضلاً عن ذلك يساعّد تطبيق المسار على استحداث أساليب جديدة ومتّميّزة في وسائل وطرق البحث والحصول على المعلومات التقانية المناسبة باستباط الطاقة والمواد البديلة في إطار الإرشاد العلمي لتوطين التقانة وتنمية القدرات الإبتكاريّة الوطنيّة. أما مناهج الكليات التقانية في المسار فسوف ترتكز على تخريج تقانيين متخصصين في التقانة الحديثة في الصناعة والهندسة والتقانة الحيويّة والدوائر المتكاملة والسلالات النباتيّة والكائنات الدقيقة مما يساعّد في الحفاظ على البيئة.

#### ج. الأهداف الثقافية:

إنّ تغيير ثقافة المجتمع نحو العمل من شأن التعليم التقني والتقاني ومن أهم عوامل التطور الحضاري للمجتمع ويساهّم في بناء مجتمع الرفاه والتواصل الثقافي والحوار الحضاري بجانب خصوصيّة الثقافة والسلوك المهني الرشيد، إلى ذلك فإن النشاطات التدربيّة تستهدف نسبة عالية من سكان الريف إذ يتلاءم أداء ومردود العمل مع الخبرات الثقافية التي تسهم في إعادة التوازن الاجتماعي وتمكن من التنقل بين أنواع العمل دون أحساس بالدونيّة والتهميّش.

#### د. الأهداف الاجتماعية:

إنّ مخرجات هذا النوع من التعليم بتلائمها مع سوق العمل تؤدي إلى زيادة في الإنتاج والإنتاجية وذلك يستوعب القوي العاملة مجتمعة مما يعزّز دورها في رفع مستويات دخل الفرد وتحقيق معدلات أكبر من الرفاهيّة الاجتماعيّة. كما يتولّد عنّه أهداف كمية للمردود الاجتماعي يمكن رصدها في الآتي:

1. المعارف والمعلومات التي يحقّقها تطبيق المسار تتحقّق المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بتمكين الخريج من الاستخدام الأمثل لمهاراته في استعمال تقانات الإنتاج المتّطورة والمتّجدة، مما يساعّد على النمو السريع وعدالة التوزيع.
2. تحقيق نقلة نوعيّة في مجال العمل من عمل تقليدي يعتمد على المهارات اليدوية إلى عمل تحركه المهارات الذهنية فتمكّن العمالة السودانية من توظيف أمثل للوقت بين إنتاج أكثر وتنمية الأواصر الأسريّة والمجتمعيّة التي كانت أن تتدثر في زحمة العمل.

3. إسهام كل أفراد المجتمع في الإنتاج وخدمة البيئة بتوفر التعليم والتدريب للجميع في كل الأعمار من الجنسين ليكون قادرًا على العطاء مدى الحياة فلا يكون هنالك عطالة بسبب النوع أو الشيخوخة أو حتى الإعاقة أو الخصخصة.

#### ٥.الأهداف البيئية:

ارتبطت مسألة الفقر والتردي البيئي وضعف الإنتاج والإنتاجية إذ أن الأعمال التي يقوم بها الإنسان تؤثر على التوازن البيئي وعليه فإن مسار التعليم التقني والتقاني يمكن أن يسهم في إيجاد توازن دقيق يمكن رصده في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد والحفاظ على البيئة والاهتمام بالبحوث الزراعية والتطبيقية في المؤسسات التعليمية والمساهمة في المحافظة على التنوع الحيوي وحمايته وزيادة القدرات بما يُمكن من التكيف على مواجهة الآثار السالبة لظاهرة تغير المناخ مما يساعد على زيادة الإنتاج رأسياً. (الأمانة العامة للتعليم التقني والتقاني، 2012م، ص12).

**المشاكل التي تواجه إعداد وتدريب معلمي المدارس التقنية:**

يواجه التدريب والتأهيل التربوي في التعليم التقني عدة إشكالات حددتها الأمانة العامة للتعليم التقني والتقاني في تقرير الطواف الشامل على مؤسسات التعليم التقني بولايات السودان، (2011م، ص6- ص10) فيما يلي:

1. توقف التدريب الذي كان داعماً أساسياً لتطوير وترقية معلم التعليم التقني.
2. عدم وجود مؤسسات التأهيل والتدريب المتخصصة لرفع مستوى أداء وكفاءات المعلمين التقنيين.
3. برنامج التدريب (1+3) علي قلتها لم تكن مناسبة لإعداد وتمليك المهارات التي تساعده المعلمين التقنيين علي رفع كفاءتهم المطلوبة لأداء عملهم.
4. عدم توفر الميزانيات المطلوبة لتأهيل وتدريب المعلمين، ضمن الميزانيات في الولايات والمركز.
5. النقص الكبير في معلمي المدارس التقنية المؤهلين، حيث يعمل حالياً بالمدارس التقنية بولاية الخرطوم (200) معلماً ومعلمة فقط من حملة الشهادات المختلفة من دبلوم وشهادة ثانوية فنية وعمال مهرة وهؤلا يحتاجون إلى تأهيل لدرجة البكالريوس في التخصص إضافة إلى التأهيل التربوي.
6. 53% من المعلمين التقنيين في السودان يحتاجون إلى دورات تدريبية لرفع قدراتهم المهنية والأدائية في التدريس.
7. 100% من مدراء المدارس التقنية يحتاجون إلى دورات تدريبية لإدارة المؤسسات التقنية.
8. توقف التدريب والتأهيل الخارجي للمعلمين منذ منتصف الثمانينات وقد كان داعماً أساسياً لتطوير وترقية التعليم التقني.

**الدراسات السابقة:**

أجريت العديد من الدراسات التي حاولت الكشف عن أهمية تدريب وتطوير المعلمين في مختلف المراحل التعليمية. من بين تلك الدراسات.  
دراسة علي محي الدين رشيد (1995م):

بعنوان "واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة واهم المعوقات من خلال آراء المعلمين".

هدفت الدراسة للوقوف على أهم أسس وأساليب إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة، والكشف عن واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مصر من خلال آراء المعلمين بالإضافة إلى التعرف على أهم معوقات الإعداد

والتدريب أثناء الخدمة. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي. واستخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المتمثلة في عدد من المعلمين والمعلمات. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة يجب أن تعد برامج التدريب أثناء الخدمة إعداداً شاملاً متاماً وتتوفر فيه الإمكانيات المادية وغير المادية لتنفيذ مثل هذه

البرامج التدريبية، وتقويم كل دورة تدريبية تقوياً دقيقاً وشاملاً، وتوفير الحافز المادي المناسب للمعلمين الذين تم استيعابهم في مثل هذه الدورات التدريبية.

دراسة فؤاد علي العاجز (2004):

بعنوان "تقييم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة ومعرفة وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ببرامج التدريب، وللنهوض بمستوى أداء معلم المرحلة الثانوية وتزويده بأحدث الخبرات في مجال التدريب ومساعدة الجهات المسئولة في إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات التدريب أثناء

الخدمة. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة وعيتها من جميع معلمي المرحلة الثانوية الذين تم تدريبيهم في العام (2013-2014م) والبالغ عددهم (455) معلماً ومعلمة من جميع التخصصات بالإضافة إلى المشرفين التربويين والبالغ عددهم (80) مشرفاً تربوياً.

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات موجهة للمشرفين التربويين والمعلمين الذين تم تدريبيهم وتضمنت الاستبانة المجالات التالية: (الحاجة للتدريب، وتحطيط المجال التدريبي، وأهداف البرنامج التدريبي، وتقويم البرنامج التدريبي). من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود تدني في محتوى برنامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية مما

أظهر العديد من أوجه القصور التي لازمتها وأدت فيما بعد إلى ضعف المردود التعليمي لها.

دراسة عاليه أمين عبد الحميد (1997م):

عنوان "إعداد وتدريب معلم مرحلة الثانوي بالسودان".

هدفت هذه الدراسة إلى إستقصاء ماضي وحاضر ومستقبل تدريب معلم مرحلة الثانوي بالسودان مقارنة ببعض

تجارب دول غرب أوربا والولايات المتحدة الامريكية ونيجيريا وماليزيا. اتبعت الباحثة المنهج التاريخي الوصفي.

واستخدمت الباحثة تحليل الوثائق والمستندات الرسمية والاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة. أهم النتائج التي

توصلت إليها الدراسة أن من أهم مظاهر قصور إعداد وتدريب معلم مرحلة الثانوي هو أن مؤسسات التدريب

تعاني من نقص عام في البنية الأساسية وهي الكوادر البشرية، وعدم تركيز القائمين على أمر التدريب على

الجانب العملي والوسائل السمعية والبصرية وأحياناً عدم تكملة المقررات الدراسية في التدريب بسبب نقص

الأستاندة كما أن المعلمين المبعوثين لا يقبلون علي التدريب لضعف إمكاناتهم.

دراسة الشفا عبد القادر حسين (2007م):

عنوان "تخطيط برنامج قائم على الكفايات عن طريق المنحى التكاملي متعدد الوسائل لإعداد معلم الحلقة الأولى للتعليم الأساسي بالسودان".

هدفت هذه الدراسة إلى المساعدة في الكشف عن الكفايات الضرورية لمعلم الحلقة الأولى بمرحلة الأساس،

والتركيز على الكفايات المهنية التي ترفع من العمل التربوي بمرحلة الأساس، وتطوير طرق وأساليب التدريس

لدى معلم الحلقة الأولى بمرحلة الأساس، كما هدفت إلى إعداد برنامج تدريسي مطور لمعلم الصف لتوظيف

برنامج المعلمين القائم على الكفايات. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة. واستخدمت كلًّ من

الملاحظة وال مقابلة كأداتين لجمع معلومات الدراسة. كما استخدمت النسبة المئوية واختبار ( $\chi^2$ ) من خلال

البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل بيانات العمل الميداني. وتكونت عينة الدراسة من (40) معلماً ومعلمة

من محلية الخرطوم لإجراء الدراسة الميدانية. من أهم نتائج الدراسة أن معلم الصف يحتاج إلى كفايات إدارية

وتدريسية عالية الجودة، وإن الكفايات التدريسية الازمة لمعلم الصف هي: (تخطيط الدروس، تنفيذ الدروس،

وتقدير الدروس) متوفرة بعامل الخبرة وليس بالتدريب المتخصص. وواقع إعداد معلم الصف يشير إلى أنه لا يوجد تأهيل ولا تدريب لمعلم الحلقة الأولى بالتعليم الأساسي. وبناءً على ذلك قامت الباحثة بتصميم برنامج تدريسي لإعداد معلم الصف القائم على الكفايات عن طريق المنحى التكاملي متعدد الوسائل.

دراسة حسن محمد حويل خليفه (2012م):  
عنوان "فاعلية برنامج تدريسي في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي التعليم المهني وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية بالجماهيرية الليبية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج مقترن لتنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي التعليم المهني وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث استبانة لتحديد الإحتياجات التدريبية للمعلمين تكونت من (50) كفاية تدريسية موزعة على أربعة مجالات أساسية وهي: (تحديد الأهداف التعليمية وصياغتها والتخطيط للتدريس، وتنفيذ الدروس والتقويم). تم تطبيق الاستبانة على مجموعة من المعلمين الملتحقين ببرنامج التأهيل التربوي بكلية التربية – جامعة قاريونس بالجماهيرية العربية الليبية. ومن أهم نتائج هذه الدراسة: يحتاج المعلمون للتدريب على جميع الكفايات التدريسية الواردة بالبرنامج، ومن ثم أعد الباحث برنامجاً تدريبياً يتكون من ثلاثة وحدات هي: (الأهداف التعليمية وصياغتها، وتحليل المحتوى الدراسي، والتخطيط للتدريس)، كما أعد إختباراً لقياس فاعلية البرنامج وتوصلت الدراسة كذلك لمدى فاعلية البرنامج في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي التعليم المهني.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت معظم الدراسات السابقة تدريب المعلمين من حيث تحديد الإحتياجات ومدى الاستفادة منها في تطوير أداء المعلمين من جانب مثل دراسة علي محي الدين (1995م)، فؤاد علي (2004م) ومن جانب ثانى معرفة ما إذا كانت الدورات التدريبية قادره على تملك المعلمين القدرة على أن يكون لديهم خبرات وكفايات تعليمية وتدريسية تؤهلهم للنهوض بالعملية التعليمية في مختلف المراحل التعليمية، ومن جانب آخر تناولت الدراسات السابقة تطوير البرامج التدريبية وبنائها وتصميمها وسعت لاقتراح برامج تدريبية جديدة من شأنها أن ترفع من كفاءة المعلم الأدائيه ومن هذه الدراسات دراسة الشفا عبد القادر (2007م)، دراسة عاليه أمين عبد الحميد (1997م)، وحسن محمد حويل خليفه (2012م).

اما فيما يتعلق بمنهج وأدوات جمع المعلومات فإن الدراسات السابقة في هذا المحور اتبع الباحثون المنهج الوصفي والمنهج الوصفي التحليلي، واستخدموا أدوات مختلفة لجمع المعلومات كالاستبانة والملاحظة وتحليل الوثائق والمقابلات الشخصية. ومن ناحية النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة فقد اجمعت على أن هناك تدني في عملية تدريب وتأهيل المعلمين نتج عنه تدني في مستوى الأداء التدريسي للمعلمين، وكذلك هنالك حاجة كبيرة لتدريب المعلمين في بعض الكفايات التعليمية بصورة عامة والكفايات التدريسية اللازمة ليتمكن كل معلم من إتقان عمله، بالإضافة إلى أن هنالك بعض الدراسات مثل دراسة ابراهيم محمد (1999م) والشفا عبد القادر (2007م) وحسن محمد حويل(2012م) جميعهم اهتموا بتصميم وتطوير برامج تدريبية مقترحة لتدريب المعلمين على بعض الكفايات مثل كفاية ( صياغة الأهداف التعليمية، وتحليل المحتوى الدراسي، والتخطيط للتدريس، وتنفيذ الدروس، وطرق واساليب توجيه الطلاب والإشراف عليهم، وطرق تقويم الطلاب ).

## **موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:**

تفق هذه الدراسة بصورة عامة مع الدراسات السابقة في كونها تهتم بالتدريب على الكفايات التعليمية بصورة عامة والكفايات التدريسية بصورة خاصة. كما تتفق معها في المنهج الذي أتبع في الدراسة إذ أن كل هذه الدراسات اتبَع فيها معظم الباحثين المنهج الوصفي.

وتحتَّل معها في كونها تناولت إِحْتِياجات معلمِي مسَار تعليمي مُخْتَلِف تمامًا عن ما تناولته الدراسات السابقة فالدراسات السابقة أهتمت بمعلمي التعليم الأكاديمي وهذه الدراسة تناولت معلمِي المدارس التقنية بصورة خاصة لأن معلم التعليم التقني يحتاج إلى أن يكون قادرًا على القيام بمهمة التدريس لينهض بالتعليم التقني في السودان بصورة تجعله ينافس التعليم الأكاديمي.

### **إجراءات الدراسة الميدانية:**

في هذا الجزء من الدراسة اتبَع الباحث الخطوات الإجرائية للدراسة الميدانية والتي بواسطتها تم جمع المعلومات والبيانات التي أجابت على أسئلة الدراسة.

**منهج الدراسة: اتبَع الباحثان المنهج الوصفي.**

### **مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من مدراء المدارس التقنية بولاية الخرطوم وعدهم (13)، والموجهين التربويين بولاية الخرطوم وعدهم (12) موجهاً تربوياً.

### **عينة الدراسة:**

قام الباحثان بمقابلة (4) مدراء مدارس تقنية وهم يمثلون نسبة (30.8%) من حجم المجتمع الأصلي للمدراء بولاية الخرطوم، و(5) موجهين تربويين وهم يمثلون (41.7%) من حجم المجتمع الأصلي للموجهين التربويين بولاية الخرطوم.

### **أدوات الدراسة:**

أعد الباحثان أدلة مقابلة في ضوء الأدوار التي يجب أن يقوم بها معلمِو المدارس التقنية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، موجهة لمدراء المدارس التقنية والموجهين التربويين بولاية الخرطوم. وقد استند الباحث على أدبيات الدراسات السابقة التي أطلعا عليها، وتقدير حاجات المتعلمين، وتم تصميم أسئلة المقابلة في صورتها الأولى لتشمل خطاب لأفراد العينة في الصفحة الأولى وباقى الأدلة عبارة عن أسئلة موجهة للمدراء والموجهين التربويين، وهي كالتالي:

### **السؤال الأول:**

ما الكفايات التدريسية اللازم توفرها في معلمِي المدارس التقنية بولاية الخرطوم من وجهة نظرك؟

### **السؤال الثاني:**

أ. ما جوانب القوة في الكفايات التدريسية لمعلمِي المدارس التقنية بولاية الخرطوم من وجهة نظرك؟

**بـ. ما جوانب القصور في الكفايات التدريسية لمعلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم من وجهة نظرك؟**  
**السؤال الثالث:**

**ما مدى الحاجة للتدريب على الكفايات التدريسية الازمة لمعلمي المدارس التقنية من وجهة نظرك؟**  
**أخيراً:**

أي مقتراحات ترى أنها تقيد في بناء برنامج تدريسي لرفع مستوى الأداء التدريسي لمعلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم.  
**تحكيم المقابلة:**

بعد إعداد أسئلة المقابلة في صورتها الأولية قام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء المحكمين للإبداء بأرائهم حول: وضوح أسئلة المقابلة وفهمها، إضافة أو حذف ما يرون مناسباً، إبداء أي ملاحظات أخرى.

تم توزيع أداة المقابلة على (11) خبيراً في مجال العلوم التربوية واللغة العربية، وهم من جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة بحري. إنقق جميع المحكمين على جودة تصميم أسئلة المقابلة، حيث أن بناءها قد تم بطريقة صحيحة وسليمة.

**عرض النتائج:**  
يتناول الباحثان في هذا الجزء من الدراسة عرض نتائج الدراسة الميدانية، والتي ترتبت على إستجابات أفراد العينة لأسئلة المقابلة.

**نتيجة السؤال الأول من الدراسة الذي ينص على:**  
(ما الكفايات التدريسية الازمة توفرها في معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم؟)  
جاءت إفادات مدراء المدارس والموجهين التربويين حوال هذا السؤال بإجماع أن الكفايات التدريسية الازمة لمعلمي المدارس التقنية من وجهة نظرهم تتمثل في:  
كفاية التخطيط للدرس: حيث يروا أنها هي التي تجعل المعلم قادرًا على تحضير الدرس وصياغة أهداف الدرس بطريقة سلوكية وتصنيف هذه الأهداف في المجالات المعرفية والوجدانية والحسية الحركية وتحديد الخبرات الازمة لتحقيق أهداف الدرس وتحديد الوسائل التعليمية المرتبطة بها.

كفاية تنفيذ الدرس: وهي التي تجعل المعلم قادرًا على تنفيذ ما تم التخطيط له من قبل بكفاءة وإقدار وبأقل وقت ومجهود من المعلم.

وكفاية إدارة الصف: حيث يروا أن المعلم عليه أن يتفاعل مع التلاميذ من خلال المناقشات وإستخدام الوسائل التعليمية وبالتالي تقع على عاته مهمة تنظيم مناخ إجتماعي ونفسي ملائم داخل الصف ويشعر التلاميذ بالطمأنينة والأمن مما يساعدهم على زيادة الإنتباه والتركيز، لذلك ينبغي على المعلم أن يعامل تلاميذه برفق ولين وأن يكون عطفاً وشفوقةً، وأن يساوي بين التلاميذ في المعاملة بألا يتحيز لفئة معينة حتى يشعر بعضهم بالظلم، وأن ينشئ المعلم علاقة طيبة مع تلاميذ فيما بينهم، وأن تكون مشاركتهم في الحصة مضبوطة.

كفاية أخلاقيات المعلم: وهي الكفايات الشخصية للمعلم، حيث يروا أنها ترتبط بصفات المعلم الشخصية فالمعلم لابد أن يكون له إتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس بمعنى أن يكون هاوياً لمهنة التدريس وله القدرة على تطوير مهاراته الذاتية ويتمتع بخلق وسمعة طيبة مستعداً للقيادة والمبادرة والإبتكار، وله القدرة على القراءة والإطلاع، وإمتلاك قدرات عالية من الأداء، وحسن التصرف مع التلاميذ ومشكلاتهم والصبر عليها، العطف واللين مع التلاميذ والشاشة مع الحزم، وأن يكون قدوة للتلاميذ في مظهره الجميل وملابسه وترتيبه، كل ذلك ينعكس على التلاميذ.

كفاية التقويم: فيروا أن التقويم يقوم على محاور هي: التلميذ أو المتعلم، والمعلم، والمنهج، والبيئة التعليمية لذلك لابد من المعلم أن يتمكن من كفاية التقويم حتى يستطيع أن يقوم نفسه وتلاميذه والمنهج الذي يقوم بتدريسه وحتى البيئة من حوله ليتمكن من معالجة الإشكالات التي تحدث فيها وتحدد من تنفيذ الأهداف التي من أجلها يعمل.

وأضاف بعض الموجهين ومدراء المدارس التقنية كفاية أخرى وهي كفاية العروض العملية وهذه الكفاية تختص بالجانب العملي للدروس لذلك يروا أنها لابد أن تتوفر في معلمي المدارس التقنية بصورة عامة.

نتيجة السؤال الثاني من الدراسة الذي ينص على:  
(ما جوانب القوة والقصور عند معلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم في إمتلاك الكفايات التدريسية الازمة؟)

اختللت وجهات نظر الموجهين ومدراء المدارس الذين استطاعت آرائهم حول جانب القوة وجانباً القصور في الكفايات التدريسية، فمنهم من يرى أن جانب القوة في الكفايات التدريسية عند معلمي التعليم التقني يمكن في بعض الكفايات الفرعية مثل إثارة دافعية الطلاب وطريقة استخدام السبورة وعدد من الكفايات الفرعية الأخرى، ومنهم من يرى جانب القوة عند معلمي المدارس التقنية يمكن في جانب تنفيذ الدروس العملية إذ أنه وبرغم عدم توفر المعيينات في توصيل المعلومات للطلاب وجد أن بعض المعلمين بطريقتهم الخاصة يقومون بشرح تلك الدروس لطلابهم وأضافوا بأن هذا لا يعني أنه لا يوجد فيهم جانب من الضعف في الكفايات التدريسية، فيروا أن بعض المعلمين غير مواكبين للتطورات التي تحدث في مجال التدريس ومجال التخصص، فيروا أن هذا كله ناتج عن قلة الدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ويري آخرون جانب القصور في الكفايات التدريسية لمعلمي المدارس التقنية يمكن عند بعضهم في عدم وضع خطة واضحة للدرس وهذا ينتج عنه قصور في تنفيذ الدرس بصورة تامة ومنهم من يرى أن معلمي المدارس التقنية يحتاجون للكفايات التدريسية بصورة كبيرة جداً لأن عدد مقدر منهم غير مؤهلين تربوياً وتخصصاتهم ذات توجه علمي أو تقني وأن الدورات التدريبية التي قدمت منذ فترة لا ترفع من مستوى أدائهم التدريسي نسبةً لعدم وضوح برنامجها التدريبي، وعدم وجود حواجز مادية ومعنوية تجعل المعلم مهتماً بهذه الدورات، ليرفع من خلالها مستوى أدائه التدريسي، ومنهم من يرى أن جانب القصور عند معلمي

المدارس التقنية يكمن في عدم مواكبتهن للتطورات التي تحدث في مجال التخصص بصورة عامة وفي مجال التدريس بصورة خاصة وإن بعض المعلمين غير مؤهلين تربوياً أو غير ملمين بالطرق والأساليب التربوية الحديثة في مجال التدريس، ويرى البعض الآخر أنه ليس هنالك جانب قوة ولا قصور وإنما معلم المدارس التقنية إذا توفرت له وسائل التدريس الحديثة والتدريب الكافي يستطيع أن يرتقي بأدائه إلى أعلى مستواه.

نتيجة السؤال الثالث من الدراسة الذي ينص على:

(ما مدى الحاجة للتدريب على الكفايات التدريسية الازمة لمعلمي المدارس التقنية بولاية الخرطوم؟

تعددت آراء ووجهات نظر من أستطاعت آرائهم من الموجهين التربويين ومدراء المدارس حول مدى الحاجة للتدريب على الكفايات التدريسية الازمة، فمنهم من يرى أن معظم معلمي المدارس التقنية يحتاجون إلى دورات تدريبية في مجال التخطيط والتنفيذ الجيد للدروس بالإضافة إلى طرق التقويم المختلفة للطلاب، ويرى البعض الآخر من وجهة نظرهم أنه توجد حاجة كبيرة جداً للمعلمين لمثل هذه الدورات، لأنه منذ فترة طويلة غاب التدريب عن المعلمين إلا في بعض التخصصات العلمية وهذا يعني أن التدريب كان في المجال الأكاديمي فقط لا المجال التدريسي، ومنهم من يرى أن هنالك حاجة كبيرة جداً للتدريب على الكفايات التدريسية إذا ما أريد تحسين الأداء التدريسي للمعلمين والنهوض بالتعليم التقني بصورة عامة لأن المعلم يعتبر ركيزة العملية التعليمية وبالتالي إذا تم تدريبيه وتأهيله بصورة جيدة ووفق برامج تدريبية مدروسة ومخطط لها مع الجهة المعنية بتدريب المعلمين في إدارة التعليم التقني، يمكن أن يكون ذلك سبباً رئيسياً في الإرتقاء بالتعليم التقني في السودان.

## **النتائج:**

1. أكد جميع مدراء المدارس وال媿هين التربويين الذين تمت مقابلتهم بأن الكفايات التدريسية الازمة لمعلمي المدارس التقنية تمثل في (كفاية التخطيط للدرس، وكفاية تنفيذ الدرس، وكفاية إدارة الصف، والكفايات الشخصية، وكفاية العروض العملية، وكفاية التقويم).
2. أكد جميع مدراء المدارس وال媿هين التربويين الذين تمت مقابلتهم بأن معظم معلمى المدارس التقنية بولاية الخرطوم يحتاجون للتدريب على الكفايات التدريسية.
3. أكد بعض مدراء المدارس التقنية وال媿هين التربويين من تم إستطلاع آرائهم وجود فجوة في تدريب معلمى المدارس التقنية على الكفايات التدريسية بولاية الخرطوم، وهذه الفجوة نتيجة عدم الإهتمام بالتعليم التقني في السابق.
4. أكدت كل آراء الم媿هين التربويين ومدراء المدارس الذين تم إستطلاع آرائهم الحاجة الكبيرة والماسة للتدريب على الكفايات التدريسية بشرط أن يكون التدريب مخطط له بالتنسيق مع الجهات المختصة والمعنية بتدريب المعلميين في إدارة التعليم التقني حتى يكون التدريب ذو فائدة للمعلميين ويعمل على تحسين أدائهم التدريسي.
5. اقترح عدد من الم媿هين التربويين ومدراء المدارس ضرورة إقامة دورات تدريبية للمعلميين تقوم على أساس الكفايات التدريسية حتى يتمكنوا من تحسين مستوى أدائهم التدريسي بصورة دورية ومستمرة.

## **التوصيات:**

1. إنشاء دورات تدريبية قصيرة أثناء العام الدراسي لتدريب معلمى المدارس التقنية على الكفايات التدريسية حتى يتمكنوا من تطبيقها داخل المدارس.
2. وضع خطط لإعداد وتدريب معلمى المدارس التقنية بما يتفق مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال التدريس.
3. إنشاء مراكز متخصصة في تدريب المعلميين بإدارة التعليم التقني لتقديم دورات تدريبية مستمرة.
4. دعوة المختصين لرسم خطة لتطوير الأداء المهني لمعلمى المدارس التقنية بما يتفق مع التطورات التكنولوجية في مجال التعليم التقني في البلدان المتقدمة في هذا المجال.

## **المقترحات:**

يقترح الباحث إجراء دراسات في الموضوعات التالية:

1. إجراء دراسة مماثلة على ولايات السودان المختلفة.
2. إجراء دراسة لمعرفة دور الم媿هين التربويين في معالجة أوجه القصور في الكفايات التدريسية لمعلمى المدارس التقنية بولاية الخرطوم.

## **المصادر والمراجع:**

أولاً: المصادر:

1. أحمد حسين اللقاني، علي الجمل (1999م)، *معجم المصطلحات التربوية المعروفة في المناهج وطرق التدريس*، الطبعة الثانية، عالم الكتب للطباعة والنشر، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
2. أدهم الصراف (1997م)، *أساليب ووسائل التدريب الورشة التعليمية في عمليات وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم*، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
3. خالد طه الأحمد (2004م)، *إعداد المعلم وتدريسه*، منشورات جامعة دمشق، سوريا.
4. خالد طه الأحمد (2005م)، *تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب*، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، العين، الأمارات.
5. رداح الخطيب، وأحمد الخطيب (2001م)، *التدريب (المدخلات والعمليات والمخرجات)*، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، أربد، سوريا.
6. هادي مشعان رباع (2009م)، *علم القرن الحادي والعشرين*، أسس إعداده وتأهيله، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. صالحة سنقر (1982م)، *التوجيه التربوي وتدريب المعلم*، منشورات جامعة دمشق، مطبع مؤسسة الوحدة، دمشق، سوريا.
8. عبد الله صالح (1993م)، *الإشراف التربوي والإبتدائي*، المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، الكتاب العلمي، الجزء الرابع ، جامعة أم القرى.
9. يوسف عبدالمعطي، حسن جميل (1980م)، *تدريب المعلمين في الدول العربية*، مجلة البحوث التربوية، قطر.
10. عبدالله عمر الفرا، وجامل عبدالرحمن عبدالسلام (1999م)، *المرشد الحديث في التربية العملية والتدريس المصغر*، الطبعة الثالثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. مصطفى عبدالسميع، وسهير محمد حويله (2005م)، *إعداد المعلم (تميمته وتدريبه)*، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
12. اليونسكو (1994م)، *دليل إعداد نماذج أولية لتطوير مناهج التعليم التقني والمهني ( التكميل بين موضوعات التعليم التقني والمهني والمواضيعات الدراسية الأخرى في المناهج، الندوة التدريسية الإقليمية لتطوير المناهج في الدور العربية*، عمان، الأردن.
13. لبيه صلاح (1985م)، *أساليب التدريب أثناء الخدمة*، ورقة عمل عن حلقة المسؤولين عن قضايا لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، البحرين.
14. الأمانة العامة للتعليم التقني والتقاني، *تقرير التطور التاريخي للتعليم الفني والتقيي وتدريب المهني* بالسودان 2012م.
15. الأمانة العامة للتعليم التقني والتقاني، *إستراتيجية التعليم التقني والتقاني (2012م – 2013م)*.

## ثانياً: البحوث والدراسات:

1. الشفا عبد القادر حسين (2007م)، تخطيط برنامج قائم على الكفايات عن طريق المنحى التكميلي متعدد الوسائل لإعداد معلم الحلقة الأولى للتعليم الأساسي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
2. عاليه أمين عبد الحميد (1997م)، إعداد وتدريب معلم المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الخرطوم.
3. علي محمد سعيد (2013م)، برنامج تدريبي مقترن لتطوير الكفايات التدريسية اللازم توفرها في معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي في ولاية الخرطوم، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
4. علي محى الدين راشد (1995م)، واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة أهم المعوقات من خلال آراء المعلمين دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الثاني، إعداد المعلم التراكمات والتحديات .الإسكندرية في الفترة من 15 - 18 يوليوليو.
5. فؤاد علي العاجز، تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، (تكوين المعلم) في الفترة من 21 – 22 يوليوليو 2004م، دراسة منشورة.