



تطبيقات النظم الخبيرة كمدخل لتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضية في محافظة دمياط

م.م/إسلام سلامة الخضري

مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

م.م/محمد السيد الشافعي

مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

مستخلص البحث

يهدف البحث الي كيفية استخدام تطبيقات النظم الخبيرة لتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط من خلال التعرف علي مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين، وتحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط لتدريب العاملين بها، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وبلغت عينة البحث (٣٨) فردا، أدوات جمع البيانات استمارة الاستبيان، وكانت اهم النتائج والتوصيات حيث تسعى الإدارة العليا على استخدام الأساليب الحديثة في تدريب العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط، وضرورة نشر ثقافة استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المختلفة في أداء المهام الإدارية في مديرية الشباب والرياضة، دعم مديرية الشباب والرياضة والتي تسعى إلي التحول للإدارة الإلكترونية بكل ما تحتاجه من موارد مادية وامكانيات بشرية ومعلوماتية.

الكلمات المفتاحية: النظم الخبيرة، تدريب العاملين.



Expert systems applications as an entrance to train workers in the Youth and Sports Directorate in Damietta Governorate

Eslam Salama El-Khodary

Assistant Lecturer, Department of Sports Administration - Faculty of
Physical Education - Damietta University

Muhammad Al-Sayed Al-Shafei

Assistant Lecturer, Department of Sports Administration - Faculty of
Physical Education - Damietta University

Abstract

The research aims to use the applications of expert systems to train Al -Amili in the Directorate of Youth and Sports in Damietta Governorate through, to identify the extent of the interest of the Youth and Sports Directorate in Damietta Governorate to train workers, identify the applications of expert systems used by the Youth and Sports Directorate in Damietta Governorate to train its workers, the researchers used the descriptive approach , The research sample (38) individuals, the data collection tools, the questionnaire form, the most important results and recommendations seek senior management to use modern methods in training workers in the Directorate of Youth and Sports in Damietta Governorate, spreading a culture of using modern technology such as artificial intelligence and its various applications in performing administrative tasks in Youth and Sports Directorate, support the Directorate of Youth and Sports, which seeks to shift to electronic management with all the material resources and human capabilities

Key Words: Expert Systems, Personnel Training



تطبيقات النظم الخبيرة كمدخل لتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضية في محافظة دمياط

م.م/إسلام سلامة الخضري

مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

م.م/محمد السيد الشافعي

مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

١ / مقدمة ومشكلة البحث:

يشهد العالم تسارع في استخدام التطبيقات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والنظم الخبيرة داخل المؤسسات، في نفس الوقت الذي تسعى فيه المؤسسات إلى التطور والمنافسة وتحقيق الأهداف بصورة مثالية، فكان من الضروري إدخال تطبيقات النظم الخبيرة والتي هي أحد أساليب الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية اختصارا للوقت والجهد وأداء الأعمال بفاعلية، وأن العنصر البشري الذي يشكل المورد الأساسي للمؤسسة يعتبر الركيزة الأساسية للتنمية والتطوير والنجاح على المدى القصير والبعيد.

وتعتبر مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط إحدى المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التميز المؤسسي من خلال ما تقدمه من خدمات شبابية ورياضية، حيث تهدف إلي تأصيل قيم المواطنة لدى النشء والشباب، واستثمار أوقات فراغهم، وأيضا التركيز على وصول خدماتها للقاعدة العريضة من النشء والشباب، وتطوير مراكز الشباب وبرامجها، ونشر ثقافة التطوع بين الشباب والتوسع في برامج البطولة والرياضة للجميع، وذلك من خلال الهيئات الشبابية والرياضية التي تشرف عليها المديرية، وتقع مديرية الشباب والرياضة داخل ستاد دمياط الرياضي ويوجد (٨) إدارات فرعية تابعة لها هي (إدارة دمياط، إدارة ميت أبو غالب، إدارة الزرقا، إدارة فارسكور، إدارة السرو، إدارة كفر سعد، إدارة الروضة، إدارة كفر البطيخ). (٢٧)

وتضم مديرية الشباب والرياضة بدمياط (إدارة الرياضة، إدارة تنفيذ الخدمات ومشروعات الرياضة، إدارة الشباب، إدارة تنفيذ الخدمات ومشروعات الشباب، إدارة الطلائع، إدارة شئون الهيئات الخاصة، إدارة إعداد القادة، إدارة الشئون المالية، إدارة الشئون الإدارية، إدارة شئون الأفراد، إدارة المنشآت والتجهيزات، إدارة التخطيط والمتابعة، إدارة التفتيش



المالي والإداري، إدارة الشؤون القانونية، قسم شؤون مجلس الشباب والرياضة، قسم العلاقات العامة، مكتب المتابعة، مركز المعلومات، مكتب خدمة المواطنين). مرفق (١)

وعرفت فاتن عبد الله صالح(٢٠٠٩م) النظم الخبيرة بأنها تطبيق حاسوبي لصنع القرارات في المجالات الحقيقية للحياة، يعتمد على قاعدة معرفية تمثل خبرة إنسان خبير في المجال المحدد، وتستخدم عادة في حقول الطب والتعليم والقانون والبيولوجيا والعديد من العلوم الأخرى. (١٦: ٣٦)

وعرف كل من فاطمة الزهراء بلحمو وأرزي فتحي(٢٠١٧م) النظم الخبيرة بأنها برامج معلوماتية خاصة تهدف إلى محاكاة منطق الإنسان الخاص بالخبراء في ميدان معرفي معين. (١٧: ٦٦)

واتفق كل من أسماء السيد محمد وكريمة محمود محمد(٢٠٢٠م) على أن النظم الخبيرة هي عبارة عن نظم كومبيوتر معقدة تقوم بتجميع معلومات متخصصة في مجال محدد من الخبراء البشريين ووضعها في صورة تمكن الكمبيوتر من تطبيق تلك المعلومات (الخبرات)، على مشكلات مماثلة وتعتمد على تكوين قاعدة معرفية مرتبطة بهذا المجال. (٢: ٢٦)

وأشار أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠م) إلى أن أنواع النظم الخبيرة في الإدارة تتمثل في:

- النظم التي تعمل كخبير: تعتبر خبرة هذه الأنواع من النظم أفضل من خبرة المستخدمين لها، ولذلك فإن هؤلاء المستخدمين يقبلون نصائح هذه النظم.
- النظم التي تعمل كزميل: تسمح هذه النظم للمستخدمين بمناقشة المشكلات المطلوب حلها مع النظام، من خلال طرح الأسئلة على النظام كما يمكنهم تصحيح مساره.

- النظم التي تعمل كمساعد: تعتبر هذه الأنواع من النظم أقل من النظم الأخرى من حيث الخبرة، حيث تقتصر مهمة النظام المساعد على مساعدة المستخدمين في تحليل بعض الأعمال مثل قراءة الخرائط والرسومات الخاصة ببعض الآلات والمعدات. (١: ١٦٠)

وأشار محمود عبود وناصر العبدالله (٢٠٠٩م) إلى أن خصائص الأنظمة الخبيرة تتمثل في قدرة الحصول على المعرفة والخبرات البشرية النادرة وحفظها، وتسهيل استخدامها في

مجال معين، وتقديم الحلول المبنية على المعرفة والخبرة للمشاكل المعقدة في زمن قياسي لامع القدرة على النظر إلى المشكلة من زوايا متعددة، وتحقيق المشاركة الإنسانية في الاستفادة من الخبرات البشرية النادرة، وذلك بتوفير هذه الخبرات في أكثر من مكان في وقت واحد، والقدرة على شرح أسباب الحلول المقترحة للمشاكل مع القدرة على التعامل مع المعلومات الرمزية مثل الرسومات الهندسية واستخلاص النتائج من هذه الرسومات. (٢٢ : ٩)

وأشار عادل عبد النور (٢٠١٥م) إلى أن مكونات النظم الخبيرة تتمثل في:

- **واجهة المستخدم:** وهي برنامج يمكن مستخدم النظام من التعامل بسهولة ويسر مع النظام سواء كان ذلك في مرحلة إدخال البيانات أو في مرحلة الحصول على النتائج، أو الاستفسار عن شيء، ويتم تصميم واجهة المستخدم للنظم الخبيرة بشكل يسمح بتلبية الاحتياجات النهائية للمستخدمين.

- **قاعدة المعرفة:** تتضمن مجموع المعارف والخبرات المرتبطة بمجال معرفي معين يتم جمعها من الخبراء ومهندسي المعرفة وتشفيرها في برنامج وتخزينها في قاعدة المعرفة في النظام.

- **آلة الاستدلال:** وتمثل الجزء الذكي من النظام الخبير الذي يتفاعل مع قاعدة المعرفة، ويقوم بتنفيذ التفكير عن طريق استخدام محتويات القاعدة بتتابع معين، ويمكن اعتبارها بمثابة معالج في النظم الخبيرة.

- **آلة التطوير والتحديث:** تتطلب النظم الخبيرة ضرورة تطوير وتحديث المعرفة والبرمجيات المستخدمة فيها، ولذلك يتطلب الأمر توفر مجموعة من الإمكانيات والموارد المالية ليتم تنفيذ عملية التطوير في كل مراحلها بكفاءة عالية، وهذه العملية تتطلب ضرورة توفير معارف متنوعة ومهارات متعددة لدى الموارد البشرية المطلوبة والتي تمثل فرق العمل (مهندس المعرفة، خبير المجال والمستفيد) لتحقيق هذا التطوير. (٩ : ٥٠)

وأشار عمار بن عيشي (٢٠١١م) إلى أن التدريب الإداري هو التدريب على المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد مناصب إدارية (إشرافية، وسطى أو عليا).

(٨٧ : ٤)

وذكر حامد كريم الحدراوي (٢٠١٥م) أن التدريب من المواضيع التي احتلت موقعا محوريا له أهمية بالغة سواء للفرد أو المؤسسة حيث أنه:

- يساعد الأفراد في تحسين وتطوير قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- يسمح بانخفاض معدل حوادث العمل ورفع درجة الروح المعنوية لدى العاملين داخل المؤسسات.
- يسمح بتقليل نقاط الضعف لدى الأفراد، ويوفر لهم الفرصة للترقية والتطوير.
- يساعد في تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد. (٥: ٢٢٦)
- وأكد عمار بن عيشي (٢٠١١م) على أن التدريب يمر بمراحل أساسية تتمثل في:

- **جمع المعلومات والبيانات وتحليلها:** وتتضمن هذه المرحلة جمع معلومات عن التنظيم الإداري للمؤسسة والأهداف والسياسات الخاصة بها، ومعلومات عن تطور النشاط وأسلوب ممارسة الوظائف الإدارية والإمكانيات المادية بالإضافة إلى معلومات عن الأفراد العاملين ومعلومات عن شكل ونوع السلطة داخل المؤسسة حيث تعتبر هذه المعلومات كمؤشرات للتدريب للاستخلاص والتحليل والاستنتاج والتي تكون هي الأساس في توجيه وتخطيط الجهود التدريبية.

- **تحديد الاحتياجات التدريبية:** وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها جملة من التغيرات والتطورات المطلوبة إحدائها في المعارف والمهارات، واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج وتعرقل تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة ومختلف البرامج التطويرية التي تسعى إليها المؤسسة، فهي عملية مهمة تنشأ نتيجة متطلبات العمل المتغيرة لمواجهة المنافسة وتحسين مهارات العاملين بالمؤسسة. (١٤: ٩٣)

ويرى الباحثان أن التدريب أساس لتنمية أداء العاملين في المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الرياضية بشكل خاص، كما نجد أن التدريب يلعب دورا رئيسيا في تعزيز كفاءة العاملين وتطوير قدراتهم الإدارية من خلال إدخال الأساليب الحديثة في عملية التدريب، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المقننة علي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط وجد أن العاملين لا يحصلون على دورات تدريبية في مجالات



الإدارة الحديثة، قلة الدعم المالي لتدريب العاملين، وبعض الدورات لا تتناسب طبيعة الاختصاص بالنسبة للمتدربين، ولا توجد أي وسائل حديثة مستخدمة في تدريب العاملين، ولا توجد عمليات تدريب في ظل الظروف الخارجية لأطار العمل الروتيني، وهذا ما دفع الباحثان الى دراسة هذه المشكلة.

٢/أهمية البحث :

- من الناحية العلمية: تعتبر هذه المشكلة من المشكلات الإدارية الحديثة التي نالت اهتمام الباحثين والفكر الإداري لأهميتها في تحقيق أهداف المؤسسات بأقل وقت وجهد وتكلفة، وتكمن أهمية المشكلة من النتائج المتوقعة منها في تحسين وتطوير عملية التدريب في مديرية الشباب والرياضة، وما يمكن أن تقدمه من توصيات عن طرق أساليب التدريب الحديثة لاستغلال أمثل للموارد البشرية المتوفرة في الدائرة.

- من الناحية التطبيقية: تساعد هذه المشكلة في التعرف على أهم تطبيقات النظم الخبيرة التي يمكن تدريب العاملين بها بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط، وما تقدمه من دقة وجودة للبرامج التدريبية ومدى استفادة أكبر للمتدربين من هذه البرامج.

- من الناحية الاقتصادية: أن استخدام التكنولوجيا والنظم الخبيرة في عملية التدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط يساعد على الاقتصاد في الموارد المالية في عمليات التدريب الحديثة واختصار في الوقت والجهد المضاعف في التدريب التقليدي.

٣/أهداف البحث:

كيفية استخدام تطبيقات النظم الخبيرة لتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط من خلال:

١. التعرف على مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين.

٢. تحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط لتدريب العاملين بها.

٤/ تساؤلات البحث:

١. ما مدي اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين؟
٢. ما هي تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط لتدريب العاملين بها؟

٥/ مصطلحات البحث:

- **النظم الخبيرة:** هو برنامج حاسوبي يبدي ضمن مجال محدد درجة من الخبرة في حل المشكلات، وتكون طريقة حل المشكلات في هذا النظام متشابهة مع الطريقة التي يتوخاها الخبير البشري في مجال محدد. (٩ : ٢٧)

- **تدريب العاملين:** هو مجموعة من الأفعال التي تسمح لأعضاء المؤسسة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار مؤسستهم وبيئتها. (٦ : ١٧٢)

٦/ الدراسات السابقة:

١. دراسة زينب محمد العربي أسماعيل (٢٠٠٨م) (٧) فاعلية استراتيجية التعليم التعاوني من خلال الذكاء الاصطناعي في مادة البرمجة على الحل الابتكاري للمشكلات والمهارات التعاونية ونهدف الي تنمية المهارات التعاونية الضرورية لممارستها للحياة العملية للطلاب. وضع تصور مقترح لبناء برنامج تدريسي ذكي مع إستراتيجية التعلم التعاوني. الاهتمام بتنمية نواحي الحلول الابتكارية للمشكلات في المرحلة الجامعية. قياس أثر إستراتيجية التعلم التعاوني مع الذكاء الاصطناعي على الحلول الابتكارية للمشكلات والمهارات التعاونية، استخدم المنهج الوصفي، المنهج التجريبي، العينة (٦٠) طالب من جامعة عين شمس، أدوات جمع البيانات مقابلة شخصية، استمارة استبيان أهم النتائج والتوصيات ندرة وقلّة البحوث والدراسات العربية في توظيف التكنولوجيا، قياس أثر البرامج الذكية على متغيرات غير متغيرات الدراسة الحالية مثل اتخاذ القرارات، مهارات حل المشكلات، التفكير الناقد، مهارات البحث والتحليل، المهارات الحياتية.

٢. دراسة محمد إبراهيم البسطويسي (٢٠١٢م) (٢٠) بعنوان فعالية برنامج تعليمي الكتروني لمقرر النظم المعاونة في اتخاذ القرار لدى طلاب إعداد معلم الحاسب الآلي، تهدف الي تحديد المفاهيم الأساسية للنظم المعاونة في اتخاذ القرار وما يتعلق منها بنظم تشغيل الحاسب ونظم اتصال الحاسب وقواعد البيانات ونظم أمن وسرية البيانات والتي يجب تتميتها لدى الطلاب. تصميم برنامج تعليمي الكتروني لتنمية المهارات الأساسية للنظم المعاونة في اتخاذ القرار للطلاب. التحقق من فعالية البرنامج التعليمي الإلكتروني المقترح في تنمية المفاهيم الأساسية للنظم المعاونة في اتخاذ القرار، استخدم المنهج الوصفي، المنهج التجريبي العينة طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية النوعية شعبة إعداد معلم الحاسب الآلي ، أدوات جمع البيانات استمارة استبيان مقابلة شخصية ، أهم النتائج والتوصيات استخدام الكمبيوتر في التعليم له دور فعال ومؤثر في تطوير العملية التعليمية، الاستفادة من تقنيات وأدوات التعليم الإلكتروني بمختلف صورته والبرامج التعليمية الإلكترونية، ومؤتمرات الفيديو، والواقع الافتراضي، والجامعات الافتراضية وغيرها في حل المشاكل التعليمية، الاهتمام بتطوير مقررات التعليم الجامعي في مجالات الحاسب الآلي المختلفة وذلك بإجراء المزيد من الدراسات.

٣. دراسة أصالة رقيق (٢٠١٥) (٣) بعنوان استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بالجزائر، تهدف الي الاستفادة من علم الذكاء الاصطناعي قدر الإمكان، إبراز الدور الفعال الذي تلعبه تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات تسيير وإدارة مختلف الأنشطة الإدارية للمؤسسة، توعية المؤسسات على ضرورة التقدم والاعتماد على كل ما هو جديد والخروج من الجانب الإداري التقليدي الكلاسيكي، واللجوء الي كل ما هو حديث وعلمي للنهوض بالمؤسسات الاقتصادية، استخدم المنهج استنباطي، العينة بنك الفلاحة والتنمية الريفية، مديرية توزيع الكهرباء والغاز لأم البواقي أدوات جمع البيانات استمارة الاستبيان، أهم النتائج والتوصيات تستخدم المؤسسات الجزائرية الذكاء الاصطناعي في تسيير عملياتها الإدارية، تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي الي حد كبير في تسهيل عمليات إدارة أنشطة المؤسسات لما توفرها من مساعدة في عملية اتخاذ القرار، تساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي على اختصار الوقت نتيجة



سرعتها ودقتها الفائقة في إنجاز المهام اليومية، استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي اليوم لم يخلق نوع من البطالة بل بالعكس مكن من فتح مناصب عمل جديدة لم تكن موجودة من قبل، ضرورة تخصيص غطاء مالي يسمح بشراء هذه التطبيقات لاستخدامها من قبل المؤسسات، الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام هذه التطبيقات، تشجيع الاهتمام بكل ما هو تكنولوجي لأننا في عصر السرعة والخروج عن الأداء التقليدي، تشجيع البحث العلمي في هذا المجال.

٤. دراسة علي عبد الرحمن أبو زايد (٢٠١٧م) (١٣) بعنوان دور النظم الخبيرة في جودة اتخاذ القرارات الإدارية العليا في وزارة الصحة الفلسطينية، بهدف التعرف على واقع استخدام النظم الخبيرة في وزارة الصحة الفلسطينية، التعرف على مستوى جودة اتخاذ القرارات الإدارية العليا في وزارة الصحة الفلسطينية، أثر استخدام النظم الخبيرة على جودة اتخاذ القرارات الإدارية العليا استخدم المنهج الوصفي التحليلي، العينة (١٧٠) فرداً من مدراء الدوائر الصحية في المحافظات الجنوبية، أدوات جمع البيانات استمارة استبيان، أهم التوصيات استخدام الأجهزة والبرمجيات يساعد في تطوير عملية اتخاذ القرار، النظم الخبيرة تساعده في تحسين جودة اتخاذ القرار، ضرورة التوجه نحو الأنظمة الحديثة وتطويرها بما يتفق مع حاجات المؤسسة والعمل على التحسين المستمر للأنظمة الخبيرة، حث الإدارة العليا في وزارة الصحة لزيادة الاعتماد على النظم الخبيرة عند اتخاذ القرارات وذلك لسرعة ودقة القرارات التي تبنى على نتائجها واستخدامها أيضاً في التخطيط الاستراتيجي، توفير الكوادر المؤهلة والمدربة على استخدام النظم الخبيرة واستخدام الأجهزة الحديثة، وضع برنامج تدريبي مكثف ومستمر على استخدام النظم الخبيرة للوصول إلى الهدف المنشود، توفير المتطلبات اللازمة لتكامل النظم الخبيرة مع نظم المعلومات لزيادة سرعة ودقة وجودة اتخاذ القرارات الإدارية.

٥. دراسة شريف محمود حمدي (٢٠١٨م) (٨) بعنوان دور التدريب في رفع كفاءة العاملين، دراسة تطبيقية على بعض فنادق القطاع العام المصري، تهدف الي طرح المقترحات التي تضمن الارتقاء بمستوى الموارد البشرية في ظل الأساليب الحديثة للتدريب باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، العينة جميع العاملين بفنادق ماريوت ومينا هاوس وونتر بالاس بالأقصر وسيسيل بالعريش وكاتاراكت أسوان، أدوات



جمع البيانات المقابلة الشخصية، استمارة استبيان، اهم النتائج والتوصيات أن بناء قدرات العاملين في القطاع السياحي أصبح مطلباً هاماً لجميع المؤسسات السياحية من جهة والدولة من جهة أخرى، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام أساليب حديثة في التدريب وبين زيادة كفاءة العاملين بالقطاع السياحي العام، هنالك علاقة بين تبني الإدارة العليا لأهمية التدريب وبين تشجيع العاملين للحصول على برامج تدريبية، إعادة النظر في الميزانية المخصصة للتدريب بكل جهة باعتبار أن التدريب استثمار مجدي يجب الأنفاق عليه، التنوع في استخدام الأساليب التدريبية الحديثة المبتكرة، وكذا بالنسبة للوسائل المعاونة لزيادة فرصة التعلم وعدم تعرض المتدربين للشعور بالملل ونبذ التدريب.

٦. دراسة عبدالله سلطان البقمي (٢٠٢٠م) (١٢) بعنوان استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الاتحادات الرياضية السعودية، بهدف التعرف على استراتيجية تدريب العاملين في الاتحادات الرياضية السعودية ودورها في تحسين ادائهم الوظيفي، والاستفادة منها في المستقبل والحاضر، استخدم المنهج الوصفي المسحي، العينة (٢٤) اتحاداً، أدوات جمع البيانات استمارة استبيان، أهم النتائج والتوصيات نقص بعض التجهيزات اللازمة لتقديم خدمات التدريب ذات مستوى عالي بالاتحادات الرياضية السعودية، مراجعة الاستراتيجية التدريبية الحالية بصفة مستمرة وأن يكون المعيار الأهم في تصميم البرامج التدريبية هو مواكبتها للأساليب العصرية للتدريب وأن تكون مرتبطة بصورة مباشرة باحتياجات العاملين الفعلية.

٧. دراسة (محمد اسلام خاه) (Mohammad Aslam Khah) (٢٠١١م) (٢٥) مدى فعالية التدريب في تحسين مردودية المؤسسة بهدف التعرف مدى فعالية التدريب في تحسين مردودية المؤسسة ، وتحسين أداء العمال وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، استخدم المنهج الوصفي التحليلي. العينة مجموعة من العاملين في جامعة باكستان، كلية التربية، أدوات جمع البيانات استمارة استبيان، أهم النتائج والتوصيات أن التدريب يلعب دوراً فعالاً في رفع كفاءة وقدرات العمال، وفي رفع روح المشاركة في اتخاذ القرارات وطرح أفكار جديدة مما يجعله قادر على أداء عمله على أكمل وجه، يجب إشراك جميع العاملين في التدريب دون استثناء حتى يشعر بالانتماء الى المؤسسة.



٨. دراسة راماي ستي (*Ramya sty*) (٢٠١٦م) (٢٦) بعنوان تأثير التدريب على أداء الموظفين. تأثير التدريب على أداء الموظفين، واقتراح حول كيفية تحسين الشركات لأداء موظفيها من خلال برامج التدريب الفعالة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، العينة العاملين في مصنع انابيب مانجلو بالهند، أدوات جمع البيانات استمارة استبيان ، أهم النتائج والتوصيات ان الهدف الرئيسي من التدريب هو إضافة قيمة لأداء الموظفين، والغرض من التدريب هو ما سيقدمه الموظفين بعد التدريب في أداء الأعمال، هنالك حاجة الى مستوى التكنولوجيا للحد من الإجهاد للموظفين، ينبغي أن توفر الصناعة مرافق تدريبية علمية للأطراف العليا.

٧/ إجراءات البحث:

المنهج:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي وذلك لملائمة لطبيعة المشكلة والأهداف.

مجتمع البحث:

قام الباحثان بإختيار مجتمع البحث بطريقة الحصر الشامل والمتمثل في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط والإدارات الفرعية التابعة لها.

عينة البحث:

تم اختيار العينة البحث بالطريقة العمدية متمثلة في :

- مدير عام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.
- وكيل مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.
- مدير إدارة الرياضة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.
- مدير إدارة الشباب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.
- مدراء الإدارات الفرعية التابعة لمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط والبالغ عددهم (٨) مديرين.
- جميع الأخصائيين الرياضيين بمستوياتهم الإدارية المختلفة العاملين داخل مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط والإدارات الفرعية التابعة لها، والبالغ عددهم (٣٦) أخصائيا رياضيا وهو ما يوضحه جدول (١).

المجلد	العدد	الشهر	السنة	الصفحة
(الأول)	(١)	(مارس)	(٢٠٢٣)	- ١٢ -

عدد خاص بالمؤتمر العلمي الأول لكلية التربية الرياضية - جامعة دمياط بعنوان:
(الإبتكار في المجال الرياضي - الواقع والمأمول) في الفترة (من ١٤ إلى ١٥) مارس (٢٠٢٣م).



جدول (١) بيان بأعداد أخصائي النشاط الرياضي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط والإدارات الفرعية التابعة لها

العدد	الدرجة الوظيفية
٦	كبير أخصائيين
١	أخصائي رياضي أول
١١	أخصائي رياضي ثاني
١٨	أخصائي رياضي ثالث
٣٦	المجموع الكلي لعدد الأخصائيين

جدول (٢) توصيف وتوزيع عينة البحث

العينة الأساسية		عينة تقنين أداة البحث		عينة البحث الكلية		فئات عينة البحث	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
١٠٠%	٢	—	—	٤,١٧%	٢	الإدارة العليا (مدير عام المديرية، وكيل المديرية)	الفئة الأولى (المديرون)
٨٠%	٨	٢٠%	٢	٢٠,٨٣%	١٠	الإدارة الوسطى (مديري الإدارات)	
٧٧,٧٨%	٢٨	٢٢,٢٢%	٨	٧٥%	٣٦	الإدارة التنفيذية الأخصائيون الرياضييون (كبير، أول، ثاني وثالث)	الفئة الثانية (الأخصائيون الرياضيون)
٧٩,١٧%	٣٨	٢٠,٨٣%	١٠	١٠٠%	٤٨	المجموع	

يتضح من جدول (٢) أن إجمالي حجم عينة البحث الكلية بلغ (٤٨) فرداً، وقد استعان الباحث بعدد (١٠) أفراد لتقنين أداة البحث وبذلك بلغ حجم عينة البحث الأساسية (٣٨) فرداً من إجمالي حجم عينة البحث الكلية.

٨/ أدوات جمع البيانات:

المقابلة الشخصية المقننة.

استمارة الاستبيان من تصميم الباحثان:

قام الباحثان بتصميم استمارة الاستبيان لكل من الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط بهدف التعرف على مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط في تدريب العاملين وتحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط لتدريب العاملين بها.

خطوات تصميم استمارة الاستبيان

تم تصميم استمارة الاستبيان من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية والمقابلة الشخصية، وإطلاع الباحث على نتائج وتوصيات الدراسات السابقة والمشابهة الموضوع المشكلة، من خلال ذلك تمكن الباحثان من وضع محاور استمارة الاستبيان المرفق (٣) حيث اشتملت على محورين أساسيين وهما:

- المحور الأول: التعرف على مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين.
- المحور الثاني: تحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط لتدريب العاملين بها.

المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان:

صدق المحتوى:

تم عرض المحاور على السادة الخبراء مرفق (٤) وذلك لبيان مناسبتها لموضوع البحث وتحقيق أهدافه والبالغ عددهم (١٠) خبيراً من الأساتذة المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية ويوضح جدول (٣) آراء السادة الخبراء على محاور البحث.

جدول (٣) التكرارات والنسبة المئوية ومعامل لوش لآراء السادة الخبراء على محاور إستمارة الإستبيان.

(ن=١٠)

ملاحظات	معامل لوش لصدق المحتوى	الخبراء الموافقون		المحور
		%	عدد	
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	١٠	الأول: التعرف على مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين.
	*١.٠٠٠	١٠٠.٠٠	١٠	الثاني: تحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط لتدريب العاملين بها..

* مقبول (الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند ن = ١٠ خبير = ٠.٦٦٧)

يتضح من جدول (٣) موافقة السادة الخبراء بنسبة (١٠٠%) على المحاور المقترحة لإستمارة الإستبيان.

بعد موافقة السادة الخبراء على محاور إستمارة الإستبيان بنسبة (١٠٠%) تم تحديد وصياغة عدد من العبارات لكل محور، وقد بلغ إجمالي عدد العبارات (١٨) عبارة موزعة على المحاور كالتالي:

- تضمن المحور الأول على (١٠) عبارة أساسية.
- تضمن المحور الثاني على (٨) عبارات أساسية، (٣) عبارة فرعية.

- المجال الزمني:

تم تطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (٥) على العينة الأساسية، والبالغ عددها (٣٨) فردا، خلال الفترة ما بين (٥/٢/٢٠٢٣) إلى (١٩/٢/٢٠٢٣).

حساب معامل صدق الإستبيان:

استخدم الباحثان طريقة الاتساق الداخلي، عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين المحاور وبعضها كما في جدول (٤)، وبين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها، وبين العبارات والدرجة الكلية للإستبيان.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين محاور الإستبيان

(ن=١٠)

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	الدرجة الكلية للإستبيان
المحور الأول: تحديد مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين		٠.٧٨١	٠.٧٩٠
المحور الثاني: تحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط لتدريب العاملين بها			٠.٨٠٩
الدرجة الكلية للإستبيان			

قيمة ر(٨، ٠.٠٥) = ٠.٦٣٢

يوضح جدول (٤) وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين درجة كل محور وبين المحاور وبين الدرجة الكلية مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين العبارات والمحاور التابعة لها وبين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان

(ن=١٠)

معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني			معاملات ارتباط عبارات المحور الأول		
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الثاني	م	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الأول	م
٠.٧٢٢	٠.٦٩٨	١/١١	٠.٨٠٣	٠.٧١٧	١
٠.٧١٧	٠.٧٠٣	٢/١١	٠.٧٤٩	٠.٦٧١	٢
٠.٧١٠	٠.٦٩٠	٣/١١	٠.٧٩٨	٠.٧٢٢	٣
٠.٧١١	٠.٦٩١	١٢	٠.٧٩٨	٠.٧٢٢	٤
٠.٧٦٢	٠.٧٤٢	١٣	٠.٧٤٩	٠.٦٧١	٥
٠.٧٨٣	٠.٧٦٣	١٤	٠.٧٣١	٠.٦٨٩	٦
٠.٧٠١	٠.٦٨١	١٥	٠.٧٣٠	٠.٧١٠	٧
٠.٧٤٠	٠.٦٨٠	١/١٦	٠.٧٢١	٠.٦٩٩	٨
٠.٧٣٨	٠.٧١٢	٢/١٦	٠.٧٥٠	٠.٧٣٠	٩
٠.٧٣٤	٠.٦٨٦	٣/١٦	٠.٧١٩	٠.٧٠١	١٠
٠.٧٦٣	٠.٧٥٧	١/١٧			
٠.٧١١	٠.٧٠٩	٢/١٧			
٠.٧٩١	٠.٦٧١	١٨			
٠.٧٥٥	٠.٦٧٥	١٩			
٠.٧٢٣	٠.٧٠٣	٢٠			
٠.٧٨٦	٠.٧٦٦	٢١			

قيمة ر (٨، ٠.٠٥) = ٠.٦٣٢

يوضح جدول (٥) وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين درجة كل عبارة ودرجة كل محور وبين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

حساب معامل ثبات الاستبيان:

اتبع الباحثان طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون، ومعادلة جتمان؛ بالإضافة إلى معامل ثبات "ألفا كرونباخ"، وتعطي معامل اتساق داخلي لبنية الإستبيان، كما في جدول (٥)، بالإضافة إلى التعرف على العبارات التي تؤدي إلى خفض أو رفع معامل الثبات الكلي لأداة القياس عند حذفها؛

جدول (٦) ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المحاور والأبعاد
	جتمان	سييرمان براون	
٠.٧٦٣	٠.٧١٣	٠.٧٢٣	المحور الأول : تحديد مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين
٠.٧٣١	٠.٧٨١	٠.٧٧١	المحور الثاني: تحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط لتدريب العاملين بها
٠.٨٤٠	٠.٨٣١	٠.٨٧١	الدرجة الكلية للاستبيان

يتضح من جدول (٦) أن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية تراوح ما بين (٠.٧١٣) و(٠.٨٣١)، وأن معامل ثبات ألفا كرونباخ تراوح ما بين (٠.٧٣١) و(٠.٨٤٠)، مما يدل على أن الاستبيان قيد البحث ذو معامل ثبات عال.

جدول (٧) معامل ارتباط ألفا كرونباخ في حالة "حذف العبارة"

معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة للمحور الثاني			معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة للمحور الأول		
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الثاني	م	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الأول	م
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١/١١	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢/١١	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٢
٠.٨٤٠	٠.٧٣١	٣/١١	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٣
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١٢	٠.٨٤٠	٠.٧٦٣	٤
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١٣	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٥
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١٤	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٦
٠.٨٤٠	٠.٧٣١	١٥	٠.٨٤٠	٠.٧٦٣	٧
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١/١٦	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٨
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢/١٦	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٩
٠.٨٤٠	٠.٧٣١	٣/١٦	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١٠
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١/١٧			
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢/١٧			
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١٨			
٠.٨٤٠	٠.٧٣١	١٩			
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢٠			
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢١			

يتضح من جدول (٧) أن جميع العبارات قد حصلت على معامل ألفا كرونباخ في حالة "حذف العبارة" (*Scale if item deleted*) أقل من أو تساوي قيمة ألفا كرونباخ، أي أن العبارة لا تعمل على خفض قيمة معامل الثبات، مما يدل على ثبات الاستبيان.



٩/ المعالجات الإحصائية

استخدم الباحثان في المعالجات الإحصائية للبيانات داخل هذه الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) *Statistical Package For Social Science* الإصدار (٢٥) مستعينا بالمعاملات التالية:

١. معامل ارتباط بيرسون.
٢. التجزئة النصفية لسبيرمان براون وجتمان.
٣. معامل ثبات ألفا كرونباخ.
٤. التكرارات والنسبة المئوية.
٥. النسبة الترجيحية.
٦. المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان.
٧. كآ لعينة واحدة. (Chi Square Goodness of Fit Test)

عرض ومناقشة النتائج:

أ- عرض ومناقشة نتائج الحور الأول:

تحديد مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين.
جدول (٨) نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (كا) للاستجابة على المحور الأول: تحديد مدى اهتمام مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بتدريب العاملين

(ن=٣٨)

م	العبارات	موافق		غير موافق		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا)
		ك	النسبة	ك	النسبة	ترتيب	النسبة	القيمة	الاتجاه السائد	
١	تهتم الإدارة العليا بعملية التدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط ولجميع المستويات الإدارية.	٣٢	٨٤.٢١	٦	١٥.٧٩	٦	٩٢.١١	١.٨٤	موافق	١٧.٧٩
٢	لدى الإدارة الرغبة في تبني أفكار جديدة للأنشطة التدريبية بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.	٢٥	٦٥.٧٩	١٣	٣٤.٢١	١٠	٨٢.٨٩	١.٦٦	موافق	٣.٧٩
٣	تسعى الإدارة العليا على استخدام الأساليب الحديثة في تدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.	٣١	٨١.٥٨	٧	١٨.٤٢	٨	٩٠.٧٩	١.٨٢	موافق	١٥.١٦
٤	يتم وضع البرامج التدريبية بالاعتماد على نتائج تقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.	٣٥	٩٢.١١	٣	٧.٨٩	٣	٩٦.٠٥	١.٩٢	موافق	٢٦.٩٥
٥	تعمل الإدارة على التطوير المستمر للبرامج التدريبية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.	٣٣	٨٦.٨٤	٥	١٣.١٦	٤	٩٣.٤٢	١.٨٧	موافق	٢٠.٦٣
٦	تتابع الإدارة العليا البرامج التدريبية باستمرار.	٣١	٨١.٥٨	٧	١٨.٤٢	٨	٩٠.٧٩	١.٨٢	موافق	١٥.١٦
٧	تهتم الإدارة العليا في التعرف على أثر التدريب على العاملين من هذه البرامج من خلال تقييم العاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظه دمياط بعد العودة من الدورة التدريبية واستلام العمل مرة أخرى.	٣٣	٨٦.٨٤	٥	١٣.١٦	٤	٩٣.٤٢	١.٨٧	موافق	٢٠.٦٣
٨	تسعى الإدارة العليا في اشترك جميع العاملين في عمليات التدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.	٣٢	٨٤.٢١	٦	١٥.٧٩	٦	٩٢.١١	١.٨٤	موافق	١٧.٧٩
٩	رغبة العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط للتدريب في مختلف الاختصاصات.	٣٦	٩٤.٧٤	٢	٥.٢٦	١	٩٧.٣٧	١.٩٥	موافق	٣٠.٤٢
١٠	البرامج التدريبية تتلاءم مع الاحتياجات التدريبية للعاملين.	٣٦	٩٤.٧٤	٢	٥.٢٦	١	٩٧.٣٧	١.٩٥	موافق	٣٠.٤٢

قيمة كا^٢ج (١، ٠.٠٥) = ٣.٨٤١

المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: غير موافق (٠ : ١.٥٠)، موافق (١.٥١ : ٢)

المجلد (الأول) العدد (١) الشهر (مارس) السنة (٢٠٢٣) الصفحة - ١٩ -

عدد خاص بالمؤتمر العلمي الأول لكلية التربية الرياضية - جامعة دمياط بعنوان:
(الإبتكار في المجال الرياضي - الواقع والمأمول) في الفترة (من ١٤ إلى ١٥) مارس (٢٠٢٣م).



يتضح من جدول (٨) أن استجابات الإدارة العليا والوسطى والإدارة التنفيذية في اتجاه موافق حيث ان اعلي عبارة هي (١٠،٩) بنسبة بلغت (٩٧.٣٧ %) على أن رغبة العاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط للتدريب في مختلف الاختصاصات، أن البرامج التدريبية تتلاءم مع الاحتياجات التدريبية للعاملين

وهذا ما اتفقت عليه نتائج دراسة عبد الله سلطان البقمي (٢٠٢٠م) والتي أثبتت دعم والتزام الإدارة العليا بالتدريب في كل الأنشطة الرياضية بالاتحادات الهادفة إلى تحسين وتطوير مهارات وقدرات العاملين وأن الدورات التدريبية تساعد العاملين على حل مشكلات العمل بصورة أفضل،

وأوصت فضيلة بلالي في دراستها (٢٠١٨م) بضرورة توعية الموارد البشرية بالمؤسسة بالأهمية في المشاركة مع الإدارة العليا في وضع البرامج التدريبية ذلك لضمان نجاح عملية التدريب.

وأشار مجيد الترخي (٢٠١٤م) إلى أنه يقع على عاتق الإدارة العليا بالمؤسسة الجانب الأكبر من المسؤولية عن التدريب وتطوير العاملين، من خلال رفع مستوى أداء وسلوك العاملين وفي كافة المستويات الإدارية (١٩: ١٥٣)

ويرى الباحثان أن اهتمام الإدارة العليا في تطور ونجاح وازدهار مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط يبدأ من خلال تطوير أداء العاملين فيها من خلال أحدث البرامج التدريبية وفي مختلف المجالات، وضرورة وجود رغبة للتدريب من قبل العاملين لنجاح البرامج التدريبية وتحقيق هدفها، وضرورة وضع معايير في عملية التقييم للعاملين مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط.

يتضح من الجدول أن استجابات الإدارة العليا والوسطى والإدارة التنفيذية في اتجاه موافق حيث ان أقل عبارة هي (٦، ٣، ٢) بنسبة بلغت (٩٠,٧٩ %) (٩٠,٧٩ %) (٨٢,٨٩ %) تسعى الإدارة العليا على استخدام الأساليب الحديثة في تدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط. لدى الإدارة الرغبة في تبني أفكار جديدة للأنشطة التدريبية مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط. تتابع الإدارة العليا البرامج التدريبية باستمرار.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عوض الله محمد علي (٢٠١٧م) والتي أثبتت الاهتمام بتطوير وتحسين البرامج التدريبية بؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب، ونتائج دراسة

المجلد	العدد	الشهر	السنة	الصفحة
(الأول)	(١)	(مارس)	(٢٠٢٣)	- ٢٠ -

عدد خاص بالمؤتمر العلمي الأول لكلية التربية الرياضية - جامعة دمياط بعنوان:
(الإبتكار في المجال الرياضي - الواقع والمأمول) في الفترة (من ١٤ إلى ١٥) مارس (٢٠٢٣م).



عبد الله سلطان البقمي (٢٠٢٠م) والتي أثبتت أن الإدارة قادرة على التحفيز والتأثير في الأفراد حول ضرورة وأهمية التدريب، والتدريب من ضمن أولويات الإدارة العليا وأن التدريب يؤثر بشكل فعال في تحسين أداء العاملين في الاتحادات الرياضية.

وأوصت عائدة عبد العزيز علي في دراستها (٢٠٠٨م) بضرورة التركيز في تصميم الدورات التدريبية على الأساليب التدريبية الحديثة بما يتلاءم مع التطورات الحديثة في العمل الإداري.

وأكد هايل عبد المولى طشطوش (٢٠٠٨م) على أنه يتوقف نجاح التدريب على مجموعة من العوامل ومن أهمها توفر البرامج التدريبية المتطورة المواكبة للعلم والمعرفة، واستخدام الأساليب التدريبية الحديثة المتجددة المتنوعة التي تضمن عنصر التشويق والإثارة والابتعاد عن الروتين والملل والأساليب التقليدية. (٥٨ : ٢٤)

ويرى الباحثان أن تطوير عملية التدريب الإداري وابتكار أفكار تدريبية جديدة من مهام الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط والقدرة على إقناع جميع العاملين في عملية التدريب وحسب احتياجات العاملين من برامج تدريبية.

ب- عرض ومناقشة نتائج الحور الثاني:

جدول (٩) نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه الساند، وقيمة (كا) للاستجابة على المحور الثاني: تحديد تطبيقات النظم الخبيرة التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط لتدريب العاملين بها

ن=٣٨

م	العبارات	موافق		غير موافق		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا)
		ك	النسبة	ك	النسبة	ترتيب	النسبة	القيمة	الاتجاه الساند	
١١	استخدام الأساليب الحديثة للتدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط مثل:									
١/١١	١/١١ منصات التواصل الاجتماعي للتدريب عن طريق التواصل الجماعي وعن بعد.	٣٣	٨٦.٨٤	٥	١٣.١٦	١١	٩٣.٤٢	١.٨٧	موافق	٢٠.٦٣
٢/١١	٢/١١ التدريب بأسلوب الواقع الافتراضي.	٢٠	٥٢.٦٣	١٨	٤٧.٣٧	١٥	٧٦.٣٢	١.٥٣	موافق	٠.١١
٣/١١	٣/١١ التدريب القائم على استخدام المتدرب أجهزة الكمبيوتر (الحاسب الآلي).	٣٥	٩٢.١١	٣	٧.٨٩	٤	٩٦.٠٥	١.٩٢	موافق	٢٦.٩٥
١٢	تساعد الأساليب الحديثة والمتطورة في التأثير على المتدربين من حيث الاستفادة من المادة التدريبية بشكل أفضل مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط	٣٥	٩٢.١١	٣	٧.٨٩	٤	٩٦.٠٥	١.٩٢	موافق	٢٦.٩٥
١٣	تساعد النظم الخبيرة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط على وضع برامج تدريبية بجودة ودقة وشرعة عالية، من خلال ما توفره النظم الخبيرة من معلومات وبيانات دقيقة.	٣٤	٨٩.٤٧	٤	١٠.٥٣	٨	٩٤.٧٤	١.٨٩	موافق	٢٣.٦٨
١٤	إدخال الوسائل التكنولوجية في عملية التدريب يساعد على اختصار وقت وجهد وكلفة للبرنامج التدريبي.	٣٦	٩٤.٧٤	٢	٥.٢٦	٢	٩٧.٣٧	١.٩٥	موافق	٣٠.٤٢
١٥	(التصميم) الذي يعتبر أحد تطبيقات النظم الخبيرة ومن خلاله يمكن تصميم برامج تدريبية متخصصة من قبل المدربين بمساعدة المبرمجين.	٣٣	٨٦.٨٤	٥	١٣.١٦	١١	٩٣.٤٢	١.٨٧	موافق	٢٠.٦٣
١٦	استخدام (المساعد) الذي يعتبر أحد أنواع النظم الخبيرة والذي يقوم بمساعدة المدرب أو المستخدم في تنفيذ الأعمال الروتينية الانشطة في عملية التدريب من خلال:									
١/١٦	١/١٦ تحليل المهام والإعمال المطلوبة منه.	٣٢	٨٤.٢١	٦	١٥.٧٩	١٣	٩٢.١١	١.٨٤	موافق	١٧.٧٩
٢/١٦	٢/١٦ مناقشة المشكلات المطلوب حلها مع النظام.	٣٢	٨٤.٢١	٦	١٥.٧٩	١٣	٩٢.١١	١.٨٤	موافق	١٧.٧٩
٣/١٦	٣/١٦ شرح الأنشطة التي يحتاجها المستخدم.	٣٤	٨٩.٤٧	٤	١٠.٥٣	٨	٩٤.٧٤	١.٨٩	موافق	٢٣.٦٨



م	العبارات	موافق		غير موافق		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (ك')
		ك	النسبة	ك	النسبة	ترتيب	النسبة	القيمة	الاتجاه السائد	
١٧	البرامج التدريبية في مديرية الشباب والرياضة في العراق لا تتلاءم مع التغيرات الحديثة والظروف البيئية للعالم من حيث:									
١/١٧	١/١٧ الطرق المستخدمة في البرامج التدريبية.	٣٣	٨٦.٨٤	٥	١٣.١٦	٩٣.٤٢	١١	١.٨٧	موافق	٢٠.٦٣
٢/١٧	٢/١٧ الوسائل الإيضاحية المستخدمة في البرامج التدريبية.	٣٥	٩٢.١١	٣	٧.٨٩	٩٦.٠٥	٤	١.٩٢	موافق	٢٦.٩٥
١٨	تصميم برامج تدريب ذكية بالاعتماد على تطبيقات النظم الخبيرة تستطيع تحديد مقياس أساليب وطرائق التعلم للمتدربين وتقدير ما يمتلكه المتدربون من معرفة.	٣٤	٨٩.٤٧	٤	١٠.٥٣	٩٤.٧٤	٨	١.٨٩	موافق	٢٣.٦٨
١٩	استخدام النظم الخبيرة في عملية التدريب يساعد في الحصول على أفكار ومعارف جديدة.	٣٥	٩٢.١١	٣	٧.٨٩	٩٦.٠٥	٤	١.٩٢	موافق	٢٦.٩٥
٢٠	تساعد النظم الخبيرة في عملية التدريب على استخدام المعارف التي يصعب الحصول عليها من الواقع في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط.	٣٦	٩٤.٧٤	٢	٥.٢٦	٩٧.٣٧	٢	١.٩٥	موافق	٣٠.٤٢
٢١	تعتبر النظم الخبيرة أكثر مرونة من الخبر البشري في تقديم النصح للمتدربين.	٣٧	٩٧.٣٧	١	٢.٦٣	٩٨.٦٨	١	١.٩٧	موافق	٣٤.١١

يتضح من جدول (٩) أن استجابات جميع الفئات جاءت في اتجاه موافق في العبارات (٢١، ٢٠، ١٩، ١٢) بنسبة بلغت (٩٨.٦٨%) (٩٧.٣٧%) (٩٦.٠٥%) (٩٦.٠٥%) على التوالي على أن النظم الخبيرة أكثر مرونة من الخبر البشري في تقديم النصح للمتدربين. تساعد النظم الخبيرة في عملية التدريب على استخدام المعارف التي يصعب الحصول عليها من الواقع بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط. واستخدام النظم الخبيرة في عملية التدريب يساعد في الحصول على أفكار ومعارف جديدة. تساعد الأساليب الحديثة والمتطورة في التأثير على المتدربين من حيث الاستفادة من المادة التدريبية بشكل أفضل بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عبد العزيز بن عبد الله آل مهدي (٢٠١٠م) والتي أثبتت أهمية الأساليب التدريبية الحديثة مثل التدريب المبرمج والمحاكاة والتدريب عن بعد، وتساعد الأساليب التدريبية الحديثة في إنجاح البرامج التدريبية من خلال زيادة استيعاب المتدربين للمادة العلمية، تطوير دور المدرب من التلقين إلى المشاركة والتفاعل، توفير الكثير



من الجهد في إيصال المادة العلمية، زيادة ثقة المتدرب بنفسه وبقدراته العلمية وتنمية القدرات الابتكارية للمتدربين،

وأثبتت نتائج دراسة أصالة رقيق (٢٠١٥م) أنه يتم استخدام النظم الخبيرة في إدارة أنشطة المؤسسات ويتم الاعتماد على النظم الخبيرة في القيام بالحسابات المعقدة من قبل الموظفين، وأن هذه التطبيقات الحديثة مكنت من تقليل الجهد على الموظفين.

وأوصت زينب محمد العربي أسماعيل في دراستها (٢٠٠٨م) بضرورة تصميم برامج تدريب ذكية لمختلف الفئات والمستويات الإدارية.

وأوصى إيهاب أحمد علي ياسين في دراسته (٢٠١٦م) بضرورة الدعم والتشجيع من قبل إدارات الأندية الرياضية لاستخدام تطبيقات التكنولوجيا، والعمل على استخدام برامج الحاسب الآلي بالأندية الرياضية.

كما أوصى علي عبد الرحمن أبو زايد في دراسته (٢٠١٧م) ضرورة حث الإدارة العليا لزيادة الاعتماد على النظم الخبيرة واستخدامها أيضا في التخطيط الاستراتيجي، وتوفير الكوادر المؤهلة والمدرّبة على استخدام النظم الخبيرة واستخدام الأجهزة الحديثة، ووضع برنامج تدريبي مكثف ومستمر على استخدام النظم الخبيرة للوصول الى الهدف المنشود، وتوفير المتطلبات اللازمة لتكامل النظم الخبيرة مع نظم المعلومات.

وأشار محمود عبود وناصر العبد الله (٢٠٠٩م) إلى أن للنظم الخبيرة قدرة للحصول على المعرفة والخبرات البشرية النادرة وحفظها، وتسهيل استخدامها في مجال معين. (عبود العبد الله، ٢٠٠٩: ٩)

وأكد أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠م) على أنه من إيجابيات تطبيق النظم الخبيرة في الإدارة أنها النظم الخبيرة أكثر مرونة من الخبير البشري في تقديم النصائح للمستخدمين (غنيم، ٢٠٢٠: ١٦٦)

ويرى الباحثان أن النظم الخبيرة سوف تسهل حصول مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط على الخبرات التي يمكنها أن تصمم على أساسها برامج تدريبية في بعض الاختصاصات وضرورة استخدام أساليب حديثة لتطبيق هذه البرامج من أجهزة متطورة تساعد في استغلال هذه الخبرات وتنمية مواردها البشرية بشكل مستمر ومتطور.



يتضح من جدول (٩) أن استجابات جميع الفئات جاءت في اتجاه موافق حيث ان أقل عبارة هي (٢/١٦، ١/١٦، ٢/١١) بنسبة بلغت (٩٣.٤٣%) (٩٢.١١%) (٩٢.١١%) علي التوالي استخدام الأساليب الحديثة للتدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط مثل التدريب بأسلوب الواقع الافتراضي، استخدام (المساعد) الذي يعتبر أحد أنواع النظم الخبيرة والذي يقوم بمساعدة المدرب أو المستخدم في تنفيذ الأعمال الروتينية الأنشطة في عملية التدريب من خلال تحلil المهام والإعمال المطلوبة منه، مناقشة المشكلات المطلوب حلها مع النظام.

وهذا ما اتفقت عليه نتائج دراسة محمد أحمد إبراهيم (٢٠١٥م) والتي أكدت على فعالية النظام الخبير المقترح في تلبية الاحتياجات التدريبية لأخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء كفايته المهنية ومتطلباته الوظيفية،

ونتايج دراسة هالة موسى (٢٠١٥م) أن التدريب عملية ضرورية وحتمية لا غنى عنها وهي تتمثل في استثمار حقيقي للموارد البشرية لإكسابها المهارات والجديدة وذلك يتم من خلال مواكبة متطلبات سوق العمل والتطورات التكنولوجية.

وأوصى حامد كريم الحدراوي في دراسته (٢٠١٥م) بزيادة اهتمام الإدارة العليا باستراتيجية التدريب الإعداد امكانات بشرية مبدعة، من خلال تصنيف تدريب العاملين وزيادة البرامج التدريبية والدورات خارج المنظمة والاطلاع على التطورات العالمية في هذا المجال.

وأشار أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠م) إلى أن المساعد من أنواع النظم الخبيرة المستخدمة في تقديم الخدمات وتحليل بعض الأعمال ، وتتسم النظم الخبيرة بشكل عام في القدرة على محاكاة الإنسان من ناحية التفكير الأسلوب، وإثارة الأفكار الجديدة التي تؤدي إلى الابتكار والقدرة على تحقيق المشاركة الإنسانية في الاستفادة من الخبرات البشرية النادرة وتوفيرها في نفس الوقت في أكثر من مكان (غنيم ، ٢٠٢٠ - ١٥٩)

ويرى الباحثان أنه من الضروري أن تكون البرامج التدريبية بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط مواكبة التطورات العمل وظروف البيئة الخارجية واستخدام أحدث الطرق والأساليب الحديثة في التدريب وأن تزود المادة العلمية للبرامج التدريبية بأحدث المعلومات واستغلال الخدمات التي تقدمها النظم الخبيرة في برامج التدريب ومن أنواعها المساعد الذي يقدم الخدمات وشرحها وتفسيرها للمتدربين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط

النتائج والتوصيات

في ضوء عرض نتائج البحث توصل الباحثان إلى الاستخلاصات التالية:

إستخلاصات المحور الأول:

- رغبة العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط للتدريب في مختلف الاختصاصات.
- تهتم الإدارة العليا بعملية التدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط ولجميع المستويات الإدارية.
- تسعى الإدارة العليا على استخدام الأساليب الحديثة في تدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظه دمياط .
- تهتم الإدارة العليا في التعرف على أثر التدريب على العاملين من هذه البرامج من خلال تقييم العاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بعد العودة من الدورة التدريبية واستلام العمل مرة أخرى.

استخلاصات المحور الثاني

- استخدام الأساليب الحديثة للتدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط مثل التدريب القائم على استخدام المتدرب أجهزة الكمبيوتر الحاسب الآلي ومنصات التواصل الاجتماعي للتدريب عن طريق التواصل الجماعي وعن بعد.
- إدخال الوسائل التكنولوجيا في عملية التدريب يساعد على اختصار وقت وجهد وكلفة للبرنامج التدريبي.
- تساعد الأساليب الحديثة والمتطورة في التأثير على المتدربين من حيث الاستفادة من المادة التدريبية بشكل أفضل بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.
- تساعد النظم الخبيرة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط على وضع برامج تدريبية بجودة ودقة وسرعة عالية من خلال ما توفره النظم الخبيرة من معلومات وبيانات دقيقة و (التصميم) الذي يعتبر أحد تطبيقات النظم الخبيرة ومن خلاله يمكن تصميم برامج تدريبية متخصصة من قبل المدربين بمساعدة المبرمجين.



- لا يستخدم أسلوب الواقع الافتراضي للتدريب بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.
- أن تصميم برامج تدريب ذكية بالإعتماد على تطبيقات النظم الخبيرة تستطيع تحديد مقياس أساليب وطرائق التعلم للمتدربين وتقدير ما يمتلكه المتدربون من معرفة.
- تساعد النظم الخبيرة في عملية التدريب على استخدام المعارف التي يصعب الحصول عليها من الواقع بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط

التوصيات:

- نشر ثقافة استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المختلفة في أداء المهام الإدارية بمديرية الشباب والرياضة في محافظه دمياط.
- تخصيص ميزانية لتدريب الموارد البشرية من خلال إدخال الطرق والأساليب الحديثة.
- نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بمديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط بأقسامها وشعبها المختلفة.
- تطوير الأساليب والطرق المستخدمة في برامج التدريب لمواكبة التطور التكنولوجي والإداري المعاصر.
- الاستفادة من الخدمات التي تقدمها النظم الخبيرة وتطبيقاتها المختلفة في برامج التدريب في مديرية الشباب والرياضة في محافظة دمياط.
- تصميم البرامج التدريبية من خلال الاعتماد على المعارف والخبرات المتوفرة في النظم الخبيرة.
- تنفيذ برامج التدريب من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي والمتمثلة في النظم الخبيرة والواقع الافتراضي والمساعد ومنصات الاتصال الجماعي والتدريب عن بعد.

قائمة المراجع

أولا : المراجع العربية

- ١- أحمد محمد غنيم (٢٠٢٠م): "الذكاء الاصطناعي ثورة جديدة في الإدارة المعاصرة"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة.
- ٢- أسماء السيد محمد عبد الصمد، كريمة محمود محمد أحمد، محمد إبراهيم الدسوقي علي (٢٠٢٠م). "تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومستقبل تكنولوجيا التعليم"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٣- أصالة رقيق (٢٠١٥م). " استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية"، (بحث ماجستير غير منشور)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- ٤- إيهاب أحمد علي ياسين (٢٠١٦م). " تطبيقات التكنولوجيا كمدخل لتطوير الموارد البشرية بالأندية الرياضية"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية (للبنين - البنات) جامعة بورسعيد.
- ٥- حامد كريم الحدراوي (٢٠١٥م). "تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة الثقافية المستدامة"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٢٠، العراق.
- ٦- حسونة فضيل (٢٠١٠م). "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٧- زينب محمد العربي أسماعيل (٢٠٠٨م). "فاعلية استراتيجيات التعليم التعاوني من خلال الذكاء الاصطناعي في مادة البرمجة على الحل الابتكاري للمشكلات والمهارات التعاونية"، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ٨- شريف محمود حمدي (٢٠١٨م). "دور التدريب في رفع كفاءة العاملين دراسة تطبيقية على بعض فنادق القطاع العام المصري"، (بحث منشور)، مجلة دار المنظومة، مجلد ٩، عدد ٤، كلية السياحة، جامعة قناة السويس.
- ٩- عادل عبد النور، (٢٠١٥م). "الأنظمة الخبيرة، منشورات قسم الهندسة الكهربائية"، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.



- ١٠- عائدة عبد العزيز على (٢٠٠٨م). "علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى"، (بحث ماجستير غير منشور)، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، اليمن.
- ١١- عبد العزيز بن عبد الله ال ملهي (٢٠١٠م). "الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض"، (بحث ماجستير غير منشور)، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإداري، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ١٢- عبد الله سلطان البقمي (٢٠٢٠م). "استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الاتحادات الرياضية السعودية"، (بحث منشور)، مجلة دار المنظومة، مجلد/عدد ٣، السعودية.
- ١٣- علي عبد الرحمن أبو زايد (٢٠١٧م). " دور النظم الخبيرة في جودة اتخاذ القرارات الإدارية العليا في وزارة الصحة الفلسطينية"، (بحث ماجستير منشور)، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى بغزة.
- ١٤- عمار بن عيشي (٢٠١١م). "تقييم أداء الأفراد العاملين"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- ١٥- عوض الله محمد علي (٢٠١٧م). "دور التدريب في أداء العاملين"، (بحث ماجستير غير منشور)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الأمام المهدي، السودان.
- ١٦- فاتن عبد الله صالح (٢٠٠٩م). " أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات"، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان: الأردن.
- ١٧- فاطمة الزهراء بلحمو، أرزي فتحي (٢٠١٧م). "مساهمة الأنظمة الخبيرة في تحسين اتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية"، دراسة حالة بمدينة سعيدة، المجلد ٢، العدد ١، جامعة أبو بكر بلقايد، تلماس، الجزائر.
- ١٨- فضيلة بلالي (٢٠١٨م). " دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة. دراسة حالة الوكالات المحلية للتشغيل بالوادي"، (بحث ماجستير غير منشور)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر.



- ١٩- مجيد الترخي (٢٠١٤م). "إدارة الموارد البشرية"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢٠- محمد إبراهيم البسطويسي (٢٠١٢م). " فعالية برنامج تعليمي إلكتروني لمقرر النظم المعاونة في اتخاذ القرار لدى طلاب إعداد معلم الحاسب الآلي"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة.
- ٢١- محمد أحمد إبراهيم (٢٠١٥م). بناء نظام خبير مقترح لأخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء كفاياته المهنية ومتطلباته الوظيفية وفاعليته في تلبية حاجاته التدريبية المتغيرة"، (بحث دكتوراه غير منشور)، كلية التربية، جامعة حلوان، القاهرة.
- ٢٢- محمود عبود، ناصر العبد الله (٢٠٠٩م). "النظم الخبيرة"، ورقة عمل منشورة، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الندوة العلمية حول النظم الخبيرة في مكافحة الحرائق في المنشآت المدنية، الرياض، المملكة العربية السعودية).
- ٢٣- هالة موسى (٢٠١٥م). " دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة"، (بحث ماجستير غير منشور)، كلية إدارة الأعمال الاستراتيجية، جامعة ألكلي محند، البويرة، الجزائر.
- ٢٤- هايل عبد المولى طشطوش (٢٠٠٨م). "أساسيات الإدارة والقيادة النموذج الإسلامي في القيادة والإدارة"، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.

ثانيا : المراجع الأجنبية

- 25-Mohammad Aslam Khah, (2011), "Impact of training and feedback on employee performance", iqra university Islamabad Pakistan thanlayout year.
- 26-Ramay Sty,(2016), "The effect of training on employee performznce, internnationl journal of scientific research anb modern education, volume 1, Issue 1.

شبكة المعلومات الدولية :

- 27-<http://youth.gov.eg/branches/4382#.WUKLppLyvIU>