



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال / الدراسات العليا

دور خصائص شخصية المدرب في تعزيز فاعلية برنامج التدريب

بحث تحليلي لآراء عينة من المدربين في مراكز التدريب الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية والمتدربين من الموظفين الحكوميين في محافظة بابل

بحث مقدم الى

مجلس كلية الادارة والاقتصاد – جامعة كربلاء

وهو جزء من متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي في علوم إدارة الجودة

تقدم به الطالب

محمد عمران كاظم السعدي

بإشراف

الاستاذ الدكتور

إلهام ناظم الشيباني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ
وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْ لَهُم
بِأَتْيِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ
أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ﴾

صدق الله العلي العظيم

(النحل - 125)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد بحث الدبلوم العالي الموسوم بـ (دور خصائص شخصية المدرب في تعزيز فاعلية برنامج التدريب - بحث تحليلي لآراء عينة من المدربين في مراكز التدريب الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية والمتدربين من الموظفين الحكوميين في محافظة بابل) والذي قدمه الطالب (محمد عمران كاظم السعدي) قد جرى تحت إشرافي في جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الاعمال وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في علوم إدارة الجودة.

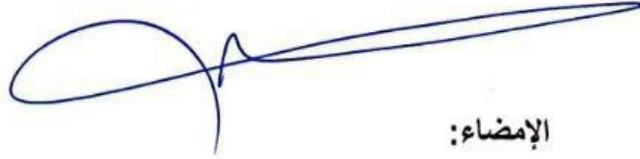
الإمضاء: 

المشرف: أ.د. إلهام ناظم عبد الهادي الشيباني

التاريخ: 2025 / /

توصية رئيس القسم

بناءً على توصية الاستاذ المشرف ، أشرح هذا البحث للجنة المناقشة لدراسته وبيان الرأي فيه.

الإمضاء: 

الاسم: أ.د. محمود فهد عبد علي الدليمي

التاريخ: 2025 / /

إقرار الخبير اللغوي

أقر أن بحث الدبلوم العالي الموسوم بـ (دور خصائص شخصية المدرب في تعزيز فاعلية برنامج التدريب - بحث تحليلي لآراء عينة من المدربين في مراكز التدريب الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية والمتدربين من الموظفين الحكوميين في محافظة بابل) والعائد لطالب الدبلوم العالي (محمد عمران كاظم السعدي) / قسم ادارة الاعمال قد جرى مراجعته من الناحية اللغوية من قبلي حتى غدا ذا اسلوب لغوي سليم وخال من الاخطاء اللغوية ولأجله وقعت .

الإمضاء: 

الاسم: م.د صلاح مهدي جابر

مكان العمل: جامعة كربلاء - كلية الادارة والاقتصاد

التاريخ: 2025/ /

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على إقرار المشرف العلمي والخبير اللغوي على بحث الدبلوم العالي / قسم ادارة الاعمال / للطالب (محمد عمران كاظم السعدي) الموسوم بـ (دور خصائص شخصية المدرب في تعزيز فاعلية برنامج التدريب - بحث تحليلي لآراء عينة من المدربين في مراكز التدريب الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية والمتدربين من الموظفين الحكوميين في محافظة بابل) اشرح هذا البحث للمناقشة .



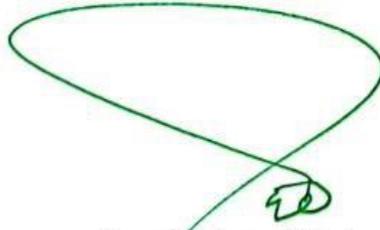
أ.د عبد الحسين جاسم الاسدي

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

توصية مجلس الكلية

صدق مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء على إقرار لجنة المناقشة .



أ.م.د هاشم جبار الحسيني

عميد كلية الادارة والاقتصاد

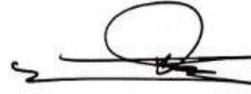
2025 / 1313

إقرار لجنة المناقشة

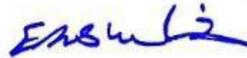
نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد أننا اطلعنا على البحث الموسوم بـ (دور خصائص شخصية المدرب في تعزيز فاعلية برنامج التدريب - بحث تحليلي لأراء عينة من المدربين في مراكز التدريب الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية والمتدربين من الموظفين الحكوميين في محافظة بابل) وقد تمت مناقشة الطالب (محمد عمران كاظم السعدي) في محتواه وكل ما يتعلق به ونعتقد بأنه جدير بالقبول لنيل درجة الدبلوم العالي في ادارة الاعمال بتقدير (امتياز).



المدرس الدكتور
صلاح مهدي عباس
عضواً



الاستاذ الدكتور
محمد تركي عبد العباس
رئيساً



الاستاذ الدكتور
إلهام ناظم عبد الهادي الشيباني
عضواً ومشرفاً

الإهداء

إلى روح والدي الحنون انت القدوة وانت من زرع بداخلي حب المعرفة وانت السبب في كل

ماوصلت اليه وماأصله مستقبلاً

إلى والدتي انت الصبر والملاذ

إلى أخي وأخواتي العون والتشجيع

إلى زوجتي الحبيبة التي كانت وستظل لي نصيباً

أنت مصدر قوتي وإلهامي

إلى بناتي زهراء و أفنان و ابني رضا

أنتم مستقبلي وغاية وجودي

إلى اصدقائي دعمكم وتشجيعكم لايمكنني أن أنساه يوماً

إلى كل مَنْ علمني في الابتدائية والثانوية والجامعة شكراً لكم على صبركم وعلمكم أنتم مصدر

الإلهام لجميع من تلقى العلوم منكم

إلى مديريّ وزملائي في ديوان محافظة بابل شكراً لكم على منحكم الثقة ودعمكم

إلى شهداء العراق لاسيما قادة النصر لكم الفضل في كل مانصل اليه

إلى كل من أسهم في وصولي لهذه المرحلة أهدىكم قلبي وعقلي

الباحث

محمد عمران كاظم السعدي

شكر وامتنان

الحمد لله والشكر له على ما مَن علينا به من نعمه والصلاة والسلام على خير خلقه الأمين محمد وعلى آله الأطهار وأصحابه الغر الميامين.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى (أ.د. إلهام ناظم عبد الهادي الشيباني) على ما بذلته من جهد ووقت لغرض الإشراف على بحثي ومتابعتها بأرائها القيمة وأفكارها الخلاقة جزاها الله عني خير الجزاء.

كما وأتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأساتيد رئيس وأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وشكري وامتناني للأساتيد المقيم العلمي والمدقق اللغوي على جهودهم في أظهار الرسالة بشكلها اللائق علميا ولغويا.

وخالص شكري وامتناني الى مَنْ كان لي الشرف أن ادرس على يديه وَمَنْ ساعدني بالتوجيه والنصيحة والكلمة الطيبة الى أساتيذي في الكلية كافة وأخص بالذكر (أ.م.د. هشام جبار الحسيني) عميد الكلية و(أ.د. محمود فهد عبد علي الدليمي) رئيس قسم ادارة الاعمال كما لايفوتني واجب العرفان أن أسجل شكري وثنائي إلى أساتيذي على دعمهم لي بالنصيحة والمعلومة القيمة.

وعظيم شكري وامتناني الى الاساتيد المحكمين حيث كانت اراؤهم وملاحظتهم العلمية محط اهتمام الباحث لانها اغنت البحث وصوبت افكار الباحث.

واشكر كل من قدم لي يد العون وساعدني في أثناء مدة إعداد البحث، كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى زملائي وزميلاتي طلبة الدراسات العليا في قسم إدارة الأعمال وكما بدأت اختتم شكرا لله العلي القدير.

الباحث

المستخلص:

سعى البحث الى التعرف على مدى تأثير متغير دور خصائص شخصية المدرب في متغير فاعلية برنامج التدريب، تم استطلاع آراء عينتين اختصت الاولى بالمدرسين العاملين في المراكز التدريبية الحكومية في محافظة بابل والمدرسين في منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية والبالغ عددهم 37 مدرباً للاجابة عن استبانة خصائص الشخصية اما العينة الأخرى فشملت المتدربين لدى المدرسين في العينة الاولى وبلغ عددهم 140 متدرباً للاجابة عن استبانة تقييم فاعلية التدريب. وباستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS.v.25) تم اختبار الفرضيات بحساب مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Person) وتحليل الانحدار البسيط لغرض اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث واختبار إنموذج البحث. توصل البحث ان بُعد الضمير في مستوى أبعاد متغير خصائص شخصية المدرب حقق المرتبة الاولى يليه الانبساط، المقبولية، الانفتاح واخيراً بُعد العصابية حقق المرتبة الاخيرة، اما أبعاد برنامج التدريب فقد حقق بُعد التفاعل المرتبة الاولى يليه، السلوك، النتائج والتعلم المرتبة الرابعة. اما نتائج علاقة الارتباط بين متغير خصائص شخصية المدرب مع فاعلية برنامج التدريب أوضح أن هناك علاقة ارتباط ايجابية. اما نتائج علاقة التأثير بين متغير خصائص شخصية المدرب ومتغير فاعلية برنامج التدريب تظهر ان متغير خصائص الشخصية قادر على تفسير جزءاً مهماً من التغيرات التي تطرأ على فاعلية البرنامج التدريبي وبناءً على معطيات البحث يوصي الباحث مراكز التدريب الى الاهتمام بالجوانب الشخصية للمدرسين وكذلك تضمين مناهج دورات تدريب المدرسين موضوع خصائص الشخصية وشرح أهمية بُعد الضمير لضمان فاعلية البرنامج التدريبي وكذلك التركيز على بُعد التفاعل لاهميته في تقييم فاعلية البرنامج التدريبي.

الكلمات الإفتاحية:

الشخصية – نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار - البرامج التدريبية - فاعلية برنامج التدريب – المدرب - نظرية كيرك باتريك لتقييم فاعلية التدريب – مراكز تدريب محافظة بابل.

قائمة المحتويات:

الصفحة	الموضوع	ت
أ	الإهداء	1
ب	شكر وامتنان	2
ت	المستخلص	3
ث	قائمة المحتويات	4
ج-ح	قائمة الجداول	5
خ	قائمة الاشكال	6
د	قائمة الملاحق	7
2-1	المقدمة	8
12-3	الفصل الاول: اهم الدراسات السابقة ومنهجية البحث	9
8-4	المبحث الاول : اهم الدراسات السابقة.	10
12-9	المبحث الثاني : منهجية البحث.	11
33 -13	الفصل الثاني : الجانب النظري للبحث	12
24-14	المبحث الاول : الشخصية	13
30 -25	المبحث الثاني : فاعلية البرنامج التدريبي	14
33 -31	المبحث الثالث : الربط بين خصائص شخصية المدرب على وفق انموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار والبرنامج التدريبي	15
59 -34	الفصل الثالث : الجانب العملي للبحث	16
42-35	المبحث الاول : اختبار أداة القياس.	17
53 -43	المبحث الثاني : تحليل استجابات عيني البحث ووصفها.	18
59 -54	المبحث الثالث : اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث	19
62 -60	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات	20
69 -63	المصادر	21

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	ت
12	الجدول (1) وصف عينة البحث	1
15	الجدول (2) تأثير العوامل البيئية المحددة والنتائج المترتبة لكل عامل اعتماداً على التشابه الأسري مثلاً لتأثير العوامل البيئي	2
17	الجدول (3) تصنيف ابقراط – جالينوس للشخصية	3
17	الجدول (4) تصنيف كريتشماير للشخصية	4
17	الجدول (5) تصنيف شيلدون للشخصية	5
18	الجدول (6) تصنيف هولند للشخصية	6
18	الجدول (7) سمات البورت	7
20-19	الجدول (8) سمات كاتل بالطريقة الهجائية	8
22	الجدول (9) خصائص خاصية الانفتاح استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا – مك كاري -1992)	9
23-22	الجدول (10) خصائص خاصية الضمير استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا – مك كاري -1992)	10
23	الجدول (11) خصائص خاصية الانبساط استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا – مك ماري -1992)	11
24	الجدول (12) خصائص خاصية المقبولية استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا – مك كاري -1992)	12
24	الجدول (13) خصائص خاصية العصابية استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا – مك كاري -1992)	13
26	الجدول (14) اوجه الاختلاف بين التعلم والتعليم	14
26	الجدول (15) العوامل المؤثرة في التدريب	15
27	الجدول (16) طرائق تحديد الحاجات التدريبية والهدف من كل طريقة	16
27	الجدول (17) انواع التدريب	17
28	الجدول (18) الفرق بين التقويم والتقييم	18
29	الجدول (19) وسائل تقييم التدريب	19
29	الجدول (20) نقاط القوة والضعف في نماذج تقييم التدريب	20
30	الجدول (21) مستويات إنموذج كيرك باتريك الاربعة	21
30	الجدول (22) تقييم البرنامج التدريبي وفق إنموذج كيرك باتريك	22
32	الجدول (23) مهارات وادوات المدرب	23
37-36	الجدول (24) التأكد من البيانات المفقودة حسب الفقرات	24
40	الجدول (25) نتائج اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي لمتغيرات البحث	25
40	الجدول (26) الترميز والتوصيف	26
41	الجدول (27) ثبات البنائي أداة القياس	27
44	الجدول (28) نتائج تحليل فقرات بُعد الانفتاح ضمن متغير خصائص شخصية المدرب	28

45	الجدول (29) نتائج تحليل فقرات بُعد الضمير ضمن متغير خصائص شخصية المدرب	29
46	الجدول (30) نتائج تحليل فقرات بُعد الانبساط ضمن متغير خصائص شخصية المدرب	30
47	الجدول (31) نتائج تحليل فقرات بُعد المقبولية ضمن متغير خصائص شخصية المدرب	31
48	الجدول (32) نتائج تحليل فقرات بُعد الانبساط ضمن متغير خصائص شخصية المدرب	32
49	الجدول (33) ملخص المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير خصائص شخصية المدرب	33
50	الجدول (34) نتائج تحليل فقرات بُعد التفاعل ضمن متغير برنامج التدريب	34
51	الجدول (35) نتائج تحليل فقرات بُعد التعلم ضمن متغير برنامج التدريب	35
52	الجدول (36) نتائج تحليل فقرات بُعد السلوك ضمن متغير برنامج التدريب	36
53	الجدول (37) نتائج تحليل فقرات بُعد التعلم ضمن متغير برنامج التدريب	37
53	الجدول (38) ملخص المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير برنامج التدريب	38
55	الجدول (39) علاقات الارتباط بين متغير خصائص شخصية المدرب بأبعاده برنامج التدريب	39
57	الجدول (40) تحليل تأثير خصائص شخصية المدرب في برنامج التدريب (n=37)	40
58	الجدول (41) تحليل تأثير ابعاد خصائص شخصية المدرب في برنامج التدريب (n=37)	41

قائمة الاشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	ت
10	الشكل (1) مخطط فرضي للبحث	1
19	الشكل (2) سمات كاتل	2
20	الشكل (3) سمات ايزنك	3
28	الشكل (4) مراحل عملية التقييم	4
38	الشكل (5) اختبار القيم الشاذة للمتغير المستقل	5
39	الشكل (6) اختبار القيم الشاذة للمتغير المعتمد	6

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	ت
I	الملحق (1): قائمة المحكمين.	1
V-II	الملحق (2): استبانة قياس الشخصية حسب إنموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار.	2
VII-VI	الملحق (3): استبانة قياس الفعالية التدريب حسب إنموذج كيرك باتريك.	3

المقدمة

ان الغرض والدافع الرئيس من البحث هو بيان تأثير شخصية المدرب في فاعلية البرنامج التدريبي. فالتدريب ليس مجرد نقل للمعلومات أو مهارات بل هو فن وعلم يتطلب فهماً عميقاً لعلم النفس البشري لذا فإن المدرب الناجح هو الموجه الذي يطور قدرات المتدربين ويفتح لهم آفاقاً جديدة وتكون هذه الرحلة مشتركة نحو النمو والتطور (المندلأوي، 2024: 5) وعليه فان المسوغ لهذا البحث هو المساهمة في ايجاد اطار اكاديمي لفهم اعمق للعوامل المؤثرة في نجاح البرنامج التدريبي وكذلك توفير اطار اكاديمي لتدريب مدربين اكثر كفاءة.

يعد المدرب شخصية أساسية في برنامج التدريب، لأنه يوجه المتدربين ويعزز لديهم عملية التعلم ويساعدهم على تحقيق الأهداف، وللمدرب دورهم في تحقيق نجاح عمليات التدريب وتأثيره في النتائج والتحديات التي تواجه المدربين في الوقت الراهن (Ahmed: 2017: 408). و يواجه المدربون اليوم تحديات جديدة سببها التغيرات التقنية والاجتماعية مما اوجب عليهم التكيف مع الأساليب الرقمية في التدريب، وكذلك تلبية حاجات المتدربين ذوي الخلفيات المختلفة فضلاً على ذلك ينبغي عليهم تطوير الكفاءات النفسية الضرورية لإدارة الضغوط المهنية والحفاظ على التوازن بين العمل والحياة (المندلأوي، 2024: 8). لذلك اعتمد البحث عينتين الاولى عينه المدربين حيث تم استطلاع ارائهم عن شخصية المدرب الاكثر ملائمة اعتمادا على نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار ومختصرها (OCEAN) لان استبانة خصائص الشخصية تسهل عملية تحديد الصفات والمهارات التي يملكها المدربون، والتي تؤثر في ادائهم الشخصي وفاعلية البرنامج التدريبي، والعينة الثانية هي عينه المتدربين إذ تم استطلاع ارائهم عن تقييمهم للبرامج التدريبية التي تلقوها لدى العينة الاولى على وفق إنموذج كيرك باتريك لتقييم فعالية البرامج التدريبية الذي يتضمن اربعة محاور وهي (رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج)، لأنهم المستفيدين المباشرين من التدريب، وتقييمهم لفاعلية البرنامج يبين مستوى الوصول الى الأهداف التدريبية، ويبين العلاقة بين خصائص المدرب وإدراك المتدربين لفعالية البرنامج.

اما الفجوة العلمية التي حاول الباحث ردمها هي ندرة الدراسات والبحوث التي تتعلق بدراسة شخصية المدرب واثرها في فاعلية البرنامج التدريبي كون اغلب الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث تناولت فاعلية البرنامج التدريبي ومهارات وصفات المدرب. وعليه فان هذا البحث يعد استكمالاً للدراسات السابقة كونها تعمقت بالتركيز في دور الخصائص الشخصية وتأثيرها في فاعلية برامج التدريب. وربط الخصائص الشخصية بنتائج التدريب عن طريق قياس تقييم المتدربين لفاعلية البرنامج التدريبي الذي تلقوه لدى المدربين وكذلك تقديم توصيات واقعية مبنية على نتائج البحث لتطوير برامج تدريب المدربين واختيارهم.

ويتوقع الباحث من هذا البحث وجود علاقة ايجابية بين خصائص شخصية المدرب وفعالية البرنامج التدريبي. لذلك تمحور بحثنا عن سؤال اساسي يمثل مشكلة البحث هو مدى تأثير خصائص شخصية المدرب في تعزيز فاعلية برنامج التدريب. وعليه تم تقسيم البحث الى الاقسام الآتية:

الفصل الاول: اهم الدراسات السابقة ومنهجية البحث

أ- المبحث الاول : اهم الدراسات السابقة.

ب- المبحث الثاني : منهجية البحث.

الفصل الثاني : الجانب النظري للبحث

أ- المبحث الاول: الشخصية.

- ب- المبحث الثاني: فاعلية البرنامج التدريبي.
ت- المبحث الثالث: الربط بين خصائص شخصية المدرب وخصائص الشخصية الخمس الكبار.

الفصل الثالث ويتضمن الجانب العملي ويتضمن بدوره

- أ- المبحث الأول : اختبار أداة القياس.
ب- المبحث الثاني : توصيف متغيرات البحث وتشخيصها
ت- المبحث الثالث : اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث.

الفصل الرابع : ويتضمن الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الفصل الاول:

اهم الدراسات السابقة ومنهجية البحث

المبحث الاول : اهم الدراسات السابقة.

المبحث الثاني : منهجية البحث.

المبحث الاول

اهم الدراسات السابقة

توطئة

تكمن أهمية الدراسات السابقة في أنها تجنب الباحث تكرار الأبحاث والدراسات السابقة وتوجه جهوده في جوانب استكشافية جديدة وتزوده بمنظور شامل عن موضوع البحث ومن ثم سد الفجوات المعرفية عن طريق المقارنة بينها وبين بحثنا الحالي. في هذا المبحث سنتناول الدراسات السابقة التي تشمل المتغيرات التي تناولناها في البحث مع العرض ان الباحث لم يجد دراسة او بحث مشابه لموضوعه البحث وانما الدراسات والبحوث التي اطلع عليها الباحث تتضمن صنفين من الدراسات، الصنف الاول يتضمن الدراسات المعتمدة نظرية خصائص الشخصية على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار في مختلف المجالات وبيان اثر كل نوع من انواع الشخصية في موضوع معين. والصنف الثاني الدراسات المتعلقة بفعالية البرامج التدريبية على مختلف الانشطة المؤسسية.

اولاً: دراسات متخصصة بنظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار

1-دراسة: (Yurika & Dewi:2023)

أ- عنوان الدراسة باللغة الانجليزية:

The Role Of Big Five Personalities On TIKTOK Engagement Behavior In Adolescents.

ب- عنوان الدراسة باللغة العربية (دور الشخصيات الخمس الكبرى في سلوك الارتباط في تطبيق TikTok عند المراهقين)

ت- متغيرات الدراسة: خصائص الشخصية الخمس الكبار، سلوك استخدام تطبيق TikTok.

ث- طرائق جمع وتحليل البيانات: شملت عينة البحث الذكور والإناث الذين تتراوح أعمارهم بين 10 و21 عامًا يملكون حساب في تطبيق Tiktok. استخدمت تقنية جمع البيانات في هذه الدراسة طريقة أخذ العينات الهادفة. في البداية، كان هناك 1027 مشاركًا شاركوا في هذه الدراسة. وتمت عملية جمع البيانات باستخدام استبيان عبر إنموذج جوجل وأداة القياس المستخدمة هي استبانة سلوك المشاركة في Tiktok الذي طوره (Meng & Leung) وترجمته إلى الإندونيسية. يتكون هذا المقياس من 12 فقرة باستخدام مقياس ليكرت المكون من 5 نقاط. في حين ان أداة القياس المستخدمة لقياس الشخصية الخمسة الكبرى هي إنموذج العوامل الخمسة، الذي طورته شركة مك كراي وكوستا وتمت ترجمته إلى اللغة الإندونيسية من لدن قسم البحث والقياس بكلية علم النفس بجامعة تاروماناجارا. يتكون هذا المقياس من 44 فقرة باستخدام مقياس ليكرت المكون من 4 نقاط.

ج- هدف الدراسة: اثر خصائص الشخصية على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبرى في سلوك المشاركة في منصات التواصل الاجتماعي .

ح- نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن الخصائص الشخصية المتمثلة في الانبساط والقبول والعصابية والانفتاح أدت دوراً في سلوك المشاركة في Tiktok. أظهرت النتائج أنه لا يوجد فرق في سلوك المشاركة في التيك توك بين الرجال والنساء. وأن هناك اختلافات في سلوك المشاركة في Tiktok فيما يتعلق بالعمر ومدة ملكية الحساب ومدة استخدام الحساب. أعلى متوسط في الفئة العمرية من 10 إلى 12 عامًا، والمشاركين

الذين لديهم حساب ملكية أكبر من 3 إلى 5 سنوات، والمشاركين الذين لديهم مدة تشغيل تزيد عن 7 ساعات.

خ- مجال الافادة من الدراسة: دعم الجانب النظري للبحث الحالي عموماً

2- دراسة: (Barza & Galanakis: 2023)

أ- عنوان الدراسة باللغة الانجليزية:

The Big Five Personality Theory and Organizational Commitment.

ب- عنوان الدراسة باللغة العربية: (نظرية الخصائص الخمس الكبرى للشخصية والالتزام التنظيمي)

ت- متغيرات الدراسة: خصائص الشخصية على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار والالتزام التنظيمي في مكان العمل.

ث- طرائق جمع وتحليل البيانات: مراجعة البحوث السابقة ومناقشة النتائج التي تم التوصل اليها وتحليل اهم الدراسات المتعلقة بالنتائج المتعلقة بخصائص الشخصية والالتزام التنظيمي. واولى خطوات هي التركيز على الخلفية النظرية للمفهوم عن طريق تقديم معلومات محددة من البحوث السابقة. والخطوة الثانية هي الاستمرار في وصف المنهجية التي اتبعها الباحثون لدراسة القياسات أما الخطوة الثالثة فهي مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها ومحاولة تفسيرها عن طريق طرح توصيات للتطبيقات والبحوث المستقبلية.

ج- هدف الدراسة: دراسة العلاقة بين الخصائص الشخصية لنظرية الشخصية الخمس الكبرى، وارتباطها بالالتزام التنظيمي.

ح- نتائج الدراسة: تشير الدراسات إلى أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والخصائص الشخصية تختلف، اعتماداً على المجموعات المهنية المختلفة والثقافات والصناعات المختلفة. فإن الالتزام التنظيمي مرتبط بالفعل بخصائص الشخصية فيما يتعلق بنظرية الشخصية الخمس الكبرى. وبشكل أكثر تحديداً، في معظم الحالات، وجدنا ارتباطاً بين الانفتاح والالتزام العاطفي. قام الباحثون في نظريات الشخصية بفحص التباينات والتشابهات بين الموظفين والتي يمكن أن تزودنا بصفات جماعية يمكن أن تصف الأداء والسلوكيات البشرية. يذكر الخبراء في هذا المجال أن الأفراد لديهم خصائص مستقرة وطويلة الأمد قادرة على التأثير في سلوكيات العمل. تعد الشخصية أيضاً أداة فعالة لمساعدتنا في التنبؤ بأداء الموظف في العمل وجانباً مهماً يجب مراعاته في أثناء إجراءات اختيار الموظفين.

خ- مجال الافادة من الدراسة: دعم الجانب النظري للبحث الحالي عموماً

3- دراسة: (Pratama, Firmansyah and Rahm :2022)

أ- عنوان الدراسة باللغة الانجليزية:

Security awareness of single sign-on account in the academic community: the roles of demographics, privacy concerns, and Big Five personality

ب- عنوان الدراسة باللغة العربية: الوعي الأمني بحساب تسجيل الدخول الموحد في المجتمع الأكاديمي: أدوار التركيبة السكانية، ومخاوف الخصوصية، وخصائص الشخصية الخمسة الكبرى.

ت- متغيرات الدراسة: الخصائص الشخصية على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار والوعي الأمني والخصوصية.

ث- طرائق جمع وتحليل البيانات: باستخدام بيانات المسح التي تم جمعها من 283 مشاركاً (أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب) وتحليلها باستخدام إنموذج الانحدار الخطي الهرمي. فبعد الحصول على الموافقة من مديرية البحوث وخدمة المجتمع داخل الجامعة (مجتمع البحث والعينة) ، تم إرسال رابط

الاستبانة عبر الإنترنت عن طريق بث رسائل البريد الإلكتروني ورسائل الواتساب إلى المجتمع الأكاديمي في واحدة من أكبر الجامعات الخاصة في إندونيسيا، والتي تضم ما يقرب من 23000 طالب و1000 من أعضاء هيئة التدريس والموظفين. بين 16 أبريل و4 مايو 2021، أكمل الاستطلاع إجمالي 283 مشاركًا تتراوح أعمارهم بين 17 و59 عامًا وبعد تقديم موافقاتهم تم تسليم الاستبانة بلغة البهاسا الإندونيسية لضمان تجنب الازدواجية، طُلب من جميع المشاركين استخدام حسابات (SSO- single sign-on) الخاصة بهم للوصول إلى الاستطلاع.

ج- هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الوعي الأمني لدى أفراد المجتمع الأكاديمي فيما يتعلق بحسابات SSO.

ح- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن المخاوف المتعلقة بالخصوصية ليس لها أي تأثير في الوعي الأمني لتسجيل الدخول الموحد (SSO) في حد ذاتها بل إنها تتفاعل مع الخصائص الشخصية للمستخدم وأبرزها القبول والضمير.

ثانياً: دراسات متخصصة بفعالية التدريب

1- دراسة: (الشهري والشمري: 2022)

أ- عنوان الدراسة باللغة العربية (أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030).

ب- متغيرات الدراسة: أثر البرامج التدريبية ، الكفاءة التدريبية.

ت- طرائق جمع وتحليل البيانات: يتكون مجتمع الدراسة من بعض الموارد البشرية "الموظفين الإداريين" في وزارة العدل بالمدينة المنورة والذي يقدر حجم مجتمع الدراسة (510) موظفًا، ويقدر حجم عينته بعدد (244) موظفًا، تم تصميم استبانة لجمع بيانات الدراسة، وقد تكونت هذه الاستبانة من أربعة أجزاء تتضمن من سؤال إلى عشرة أسئلة لقياس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة. باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS تمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة هذه الدراسة وذلك على النحو الآتي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب إجابات مفردات الدراسة لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة، معامل ألفا كرونباخ (ALPHA) لحساب ثبات محاور أدوات الدراسة وأداة الدراسة ككل، تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة عن طريق بيان تأثير البرامج التدريبية في الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030 ، تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لترتيب البرامج التدريبية حسب درجة تأثيرها في الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030.

ث- هدف الدراسة: الكشف عن واقع البرامج التدريبية في وزارة العدل بالمدينة المنورة والكشف عن الكفاءة الإدارية للموارد البشرية في وزارة العدل بالمدينة المنورة والتعرف على العلاقة بين البرامج التدريبية ومكوناتها (تحديد الحاجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية)، والكفاءة الإدارية للموارد البشرية في وزارة العدل بالمدينة المنورة والتعرف عن طريق الدراسة على نقاط القوة وتعزيزها، ونقاط الضعف ومعالجتها في البرامج التدريبية ووزارة العدل بالمدينة المنورة.

ج- نتائج الدراسة: قبول تأثير لعلاقة طردية تتجه إلى أن كل مازاد الاهتمام في البرامج التدريبية ومكوناتها (تحديد الحاجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية)، زاد تطور وتحسن الكفاءة الإدارية للموارد البشرية في وزارة العدل بالمدينة المنورة وظهور فجوة متباينة في بعد ثقافة المنظمة "وزارة العدل بالمدينة المنورة" بخصوص معرفة وفهم الموارد البشرية

للأهداف الاستراتيجية للوزارة وارتباطها بتحقيق رؤية 2030، وأهمية إجراء تحليل للوظائف وإعادة تقييم العملية التدريبية للموارد البشرية، لما له من تأثير في تطوير وتحسين الكفاءة الإدارية للموارد البشرية في وزارة العدل بالمدينة المنورة.

ح- مجال الافادة من الدراسة: دعم الجانب النظري للبحث الحالي عموماً

2- دراسة: (المرسومي و بطاينة : 2022)

أ- عنوان الدراسة باللغة العربية: أثر البرامج التدريبية في تحسين جودة الخدمة (دراسة ميدانية لفنادق الأربع نجوم العاملة في مدينة عمان.

ب- متغيرات الدراسة: اثر البرامج التدريبية ، تحسين جودة الخدمة.

ت- طرائق جمع وتحليل البيانات: يتكون مجتمع الدراسة من فنادق الاربعة نجوم العاملة في العاصمة عمان وعددها (28) فندق وكانت وحدة التحليل من عينة الملائمة لأن عدد الموظفين غير معروف التي تتألف من الادارة الدنيا والادارة الوسطى والادارة وتم توزيع الاستبانة الكترونيا عليهم والبالغ عددها (400) وتم استرداد (288) استبانة الا ان الاستبانة المرتجعة والصالحة للتحليل (269). تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (35) فقرة إذ تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي بهدف قياس آراء افراد عينة الدراسة في الفنادق الاربعة نجوم اذ كانت اوزان الاجابات هي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا اوافق بشدة. اما اساليب التحليل كانت بإيجاد حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات كل مجال من مجالات البحث وقد تم استخدام مقياس تصنيفي ثلاثي المستويات لوصف مستويات المتوسطات الحسابية التي تم التوصل اليها.

ث- هدف الدراسة: التعرف على مدى تنفيذ البرامج التدريبية وتطبيقها من الموظفين في فنادق الأربع نجوم في مدينة عمان، وتحديد مستوى جودة الخدمة المقدمة في فنادق الأربع نجوم في مدينة عمان، بيان تأثير البرامج التدريبية (تحديد الحاجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) على تحسين جودة الخدمة في فنادق الأربع نجوم في مدينة عمان.

ج- نتائج الدراسة: جاء التأثير الاكبر للمتغير المستقل (تقييم البرامج التدريبية)، ثم (تنفيذ البرامج التدريبية)، (تحديد البرامج التدريبية)، ثم (تصميم البرامج التدريبية).

ح- مجال الافادة من الدراسة: دعم الجانب النظري للبحث الحالي عموماً.

3- دراسة: (أحمد و حاج: 2017)

أ- عنوان الدراسة باللغة العربية: أثر التدريب على أداء العاملين (دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب).

ب- متغيرات الدراسة: اثر التدريب ، اداء العاملين.

ت- طرائق جمع وتحليل البيانات: تم اختيار عشوائي لعناصر العينة (الأفراد)، بحيث اشتملت الاستبانة على مجموعة تقدر بـ 52 فرداً، على مستويات مختلفة من التعليم (جامعي، ثانوي، أقل من ثانوي) وذلك بشرط أن يكونوا قد تلقوا تدريباً في أثناء عملهم في المؤسسة، والاستبيان المستعمل هو الاستبيان المغلق، إذ كانت مجمل الأسئلة مغلقة، لأن أغلب المستجوبين لا يملكون الوقت للأسئلة المفتوحة وهذا راجع أيضاً لسرية المعلومات والرغبة في تجنب إعطاء معلومات خاطئة، كما تم إتاحة فرصة الحرية للمستجوبين في تقديم اقتراحات وآراء أخرى، اما المقياس تم بتحليل وثائق المؤسسة (جداول، احصاءات، قوائم مالية)، المقابلة، الاستبانة، والتحليل تم باستخدام برنامج SPSS.

ث- هدف الدراسة: محاولة إبراز تأثير التدريب في أداء العامل وانتاجيته في المؤسسة والتعرف على ابرز أنواع البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين ومعرفة مدى التزام الإدارة العليا للمؤسسة وتبنيها ودعمها لاستراتيجية التدريب.

ج- نتائج الدراسة: مدة التدريب غير كافية بالنسبة لمعظم العاملين وفي أغلب الاحيان المؤسسة لا تقدم أي مكافئات للعامل الذي يخضع للتدريب وهذا ما يسبب بعض الاحباط لهم.

ح- مجال الافادة من الدراسة: دعم الجانب النظري للبحث الحالي عموماً

ثالثاً: مناقشة الدراسات السابقة

من اطلاع الباحث وفي حدود علمه لم يجد بحثاً او دراسة سابقة تناولت المتغيرات نفسها التي تناولها البحث الحالي. ولكن هذا لا يمنع من تأشير بعض النقاط كفوائد مستقاة من بحوث ودراسات سابقة تناولت احدى المتغيرين:

- 1- وجود اهتمام كبير جدا من المنظمات والشركات والمؤسسات العلمية بموضوعات الشخصية واثرها الايجابي بتطوير اداء المتدربين اعتماداً على مدى تقبلهم للتدريب وافادتهم منه بناءً على شخصية كل متدرب.
- 2- معظم الدراسات والبحوث اعتمدت نظام الاستبانة لجمع المعلومات والاعتماد على البحوث السابقة لتأطير الجوانب النظرية واستخدام برامج الاحصاء لتحليل النتائج سيما برنامج SPSS.
- 3- معظم الدراسات السابقة تناولت شخصية المتدربين واثرها في البرنامج التدريبي او مدى فائدة المتدرب من البرنامج التدريبي واثر التدريب في اداء المتدرب لمهامه. في حين البحث الحالي تناول تأثير شخصية المدرب في البرنامج التدريبي من وجهة نظر المديرين المعتمدين لتدريب الموظفين في محافظة بابل.
- 4- ايجاد علاقة بين المدرب اعتماداً على خصائص شخصيته على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار وبين فاعلية البرنامج التدريبي على وفق إنموذج كيرك باتريك ومن ثم ايجاد أداة أو معيار للمراكز التدريبية تضمن عن طريقها نجاح برامجها التدريبية سيما وان البرنامج التدريبي يمثل كلفة تصرفها المنظمة بهدف الافادة من عوائدها المتمثلة بتحسين الاداء للمتدربين.

رابعاً: أهمية الدراسات السابقة

يمكن تلخيص الفائدة المستحصلة من الدراسات السابقة كونها توفر المسار الفكري الموجه لكيفية انجاز البحث والافادة من تجارب الآخرين في تحديد الاطر المنهجية والبحثية ومناهج التحليل والتفسير. كما ان الاطلاع على احدث الدراسات والبحوث الاجنبية والعربية والعراقية تجعلنا متمكنين من متابعة المتغيرات وتحديد الفجوات ومن ثم السعي الى اثراء المكتبة العلمية العراقية ببحث يكون ذا فائدة للباحثين في مجال الادارة عموماً.

المبحث الثاني

منهجية البحث

توطئة

منهجية البحث تمثل حجر الزاوية لاي بحث علمي لأنها تحدد الادوات والطرائق المتبعة للوصول الى النتائج الموثوقة. هذا المبحث يقدم وصف تفصيلي للاطار المنهجي الذي تم اتباعه في بحث العلاقة بين شخصية المدرب على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار وفعالية التدريب على وفق إنموذج كيرك باتريك ويسلط الضوء على الاسس النظرية التي قام عليها البحث.

اولاً: مشكلة البحث

ضعف المعلومات في المراكز التدريبية الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المحلية منها والدولية المهمة بالتدريب بخصائص شخصية المدرب وأثرها على فاعلية البرنامج التدريبية.

ثانياً: أهمية البحث

- 1- تحديد العلاقة بين خصائص شخصية المدرب ونجاح البرامج التدريبية وتوفير فهم اكثر عمقاً لديناميكية هذه العلاقة، ومن ثمّ يسهم البحث في تطوير التعلم والتدريب.
- 2- للمؤسسات التدريبية لأن اختيارها المدربين الكفؤين اعتماداً على الخصائص الشخصية سيؤدي الى نتائج تدريبية اكثر نجاحاً.
- 3- للمدربين انفسهم توجد أهمية اخرى إذ يوفر البحث أداة تمكنهم من تحديد نقاط قوتهم وضعفهم ومن ثمّ يتولد لديهم الحافز لتطوير انفسهم وكذلك توجد أهمية للمتدربين عن طريق زيادة الفائدة الناجمة عن البرامج التدريبية ومن ثمّ تحسن ادائهم وانتاجيتهم مايعود بالنفع على مؤسساتهم.
- 4- في الجانب الاكاديمي البحث يضيف الى المعرفة المتراكمة في مجالات ادارة الاعمال والموارد البشرية والتدريب، والبحث سيفتح الافق لدراسات لاحقة تتناول العلاقة بين شخصية المدرب وفعالية البرامج التدريبية.

ثالثاً: أهداف البحث

تحليل العلاقة بين خصائص الشخصية على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار وفعالية البرامج التدريبية على وفق إنموذج كيرك باتريك عن طريق ايجاد اطار علمي لتأثير خصائص الشخصية في فعالية التدريب. وكذلك ايجاد اطار نظري بآليات محددة لتوضيح ذلك التأثير. مما يعود بالنفع على المراكز التدريبية باعتبار البحث سيوفر لهم أداة تمكنهم من اختيار المدربين المناسبين لبرامجهم التدريبية.

رابعاً: منهج البحث

اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي لبحث موضوع خصائص الشخصية واثره في فاعلية البرنامج التدريبي.

خامساً: حدود البحث

- 1- حدود بشرية: استطلاع رأي المدربين في المراكز التدريبية والمؤسسات غير الحكومية العاملة في مجال التدريب المحلية منها والدولية واستطلاع اراء المتدربين الموظفين في دوائر الدولة.

الفصل الاول - المبحث الثاني

2- حدود موضوعية: وتلخصت بمتغيرين هما المتغير المستقل متمثلاً بخصائص الشخصية على وفق نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار ومتغير معتمد متمثل بفعالية البرنامج التدريبي على وفق إنموذج كيرك باتريك.

3- حدود مكانية: مراكز التدريب الحكومية في محافظة بابل، فضلاً عن المدربين في المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني العاملة في العراق والتي تعنى بتدريب الموظفين، والمتدربين الذين تلقوا التدريبات وهم الموظفين ضمن حدود محافظة بابل.

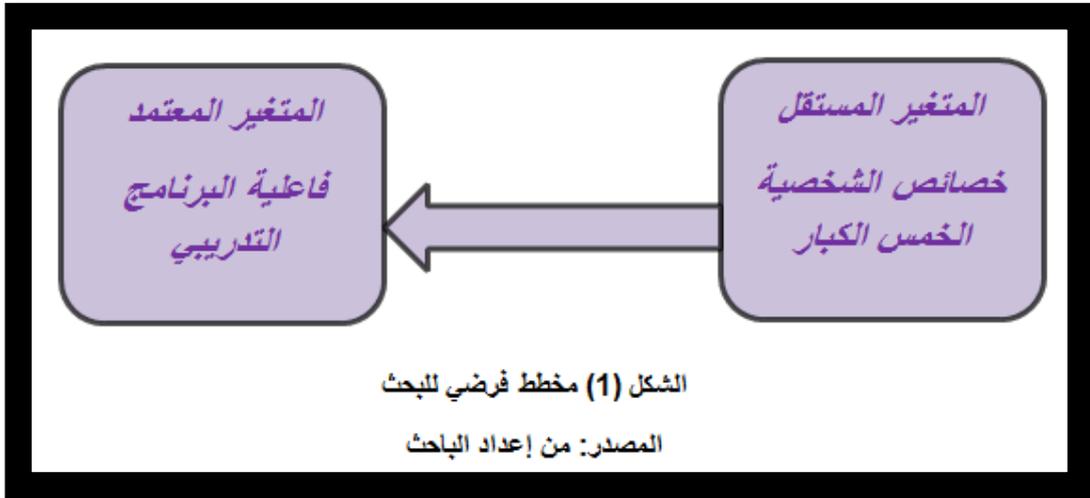
4- حدود زمانية: تم اجراء الاستبانة للفترة 2024/7/1 – 2025/01/22.

سادساً: طرائق جمع البيانات

وتمثلت طرائق جمع البيانات بطريقتين الاولى خاصة بالجانب النظري إذ تم اعتماد المصادر العلمية من كتب وبحوث ومقالات منشورة في مجلات علمية رصينة لتغطية مفردات الجانب النظري. والطريقة الأخرى اعتماد الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها وتم اعتماد استبانتين لهذا الغرض حسب الفئات، الاستبانة الاولى خاصة بخصائص الشخصية وتم اعتماد استبانة كوستا ومك كاري المترجمة الى اللغة العربية (الانصاري، 2002: 750-751)، علماً ان الفئة المستبانة هي المدربين. وكذلك استبانة خاصة لتقييم فعالية البرنامج التدريبي حسب إنموذج كيرك باتريك (بن عمر، 2022: 19) والفئة المستبانة هي المتدربين.

سابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يمكن توضيح مخطط فرضي للبحث في الشكل (1)



ثامناً: فرضيات البحث

بناءً على مشكلة البحث وهي مامدى ارتباط وتأثير دور خصائص شخصية المدرب في تعزيز فاعلية البرامج التدريبية واعتماداً على نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار تمكن الباحث من صياغة فرضيات لمشكلة البحث وهي:

1- فرضيات الارتباط :

الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد خصائص شخصية المدرب وفاعلية برنامج التدريب. وبدورها تضم الفرضيات الفرعية الآتية:

الفصل الاول - المبحث الثاني

- أ- الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الانفتاح وفاعلية برنامج التدريب.
 - ب- الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الضمير وفاعلية برنامج التدريب.
 - ت- الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الانبساط وبرنامج التدريب.
 - ث- الفرضية الفرعية الرابعة : توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد المقبولية وبرنامج التدريب.
 - ج- الفرضية الفرعية الخامسة : توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد العصابية وبرنامج التدريب.
- 2- ثانياً: فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لخصائص شخصية المدرب في فاعلية برنامج التدريب. وبدورها تضم الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الانفتاح وفاعلية برنامج التدريب.
- ب- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الضمير وفاعلية برنامج التدريب.
- ت- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الانبساط وفاعلية برنامج التدريب.
- ث- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد المقبولية وفاعلية برنامج التدريب.
- ج- الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد العصابية وفاعلية برنامج التدريب.

تاسعاً: مجتمع وعينة البحث

تم استهداف المدربين العاملين في المراكز التدريبية الحكومية محافظة بابل والمدربين في المنظمات الدولية والمحلية بعدد 40 مدرباً للاجابة عن الاستبانة الخاصة بخصائص شخصية المدرب، كما تم استهداف (120 – 160) متدرباً للاجابة عن الاستبانة الخاصة بتقييم فعالية التدريب إذ اعتمدنا نظام المشاهدات بمعنى ان لكل مدرب يوجد تقييم من قبل (3-4) متدربين تلقوا تدريباً مباشراً لدى المدرب المعني. وبعد ان تم الاجابة على الاستبانة تمت عملية ارشفتها ومعالجتها احصائياً وبنسبة 100%. وهذه العملية واجهت صعوبات إذ كانت مكلفة مادياً وكذلك استغرقت الكثير من الوقت والجهد إذ ان الزيارات المتكررة للمراكز وقت انعقاد الدورات التدريبية كان ضروري لاملأ الاستبانة. ورغم اعتماد الباحث نماذج Google بالاتصال والتواصل مع عينات البحث الا ان ذلك لم يكن بديلاً عن الزيارات الميدانية واللقاءات المباشرة.

عاشراً: الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث

ونظراً لوجود 37 وحدة مشاهدة بواقع (3-4) متدربين تم استخدام الاسلوب الاحصائي الترتيب او التجميع (Aggregation) لتجميع البيانات وتوحيدها من 140 مشاهدة الى 37 وحدة مشاهدة وتم استخدام اكثر من اسلوب احصائي بحسب متطلبات البحث فلأجل تحديد مستوى المعرفة لعينة البحث استخدمنا الوسط الحسابي

الفصل الاول - المبحث الثاني

ولمعرفة التشتت في اجابات عينة البحث استخدمنا الانحراف المعياري ولمعرفة الاتساق الداخلي لقياس البحث استخدمنا معامل الفا كرونباخ وللتنبؤ بمتغير معتمد واحد عن طريق متغير مستقل واحد استخدمنا تحليل الانحدار البسيط.

الحادي عشر: عينة البحث

اعتماداً على بيانات الاستبانات التي تم توزيعها على عينة البحث تم التوصل الى المعلومات الاتية المصنفة وفق الجدول ادناه :

الجدول (1) وصف عينة البحث

عينة المدربين			عينة المدربين		
71	ذكر	الجنس	31	ذكر	الجنس
69	انثى		6	انثى	
140	المجموع		37	المجموع	
22	25-30	الفئة العمرية	5	31-40	الفئة العمرية
53	31-40		18	41-50	
43	41-50		9	51-60	
20	51-60		5	فأكثر 60	
2	60فأكثر		37	المجموع	
140	المجموع		3	دبلوم	المستوى التعليمي
12	اعدادية	18	بكالوريوس		
19	دبلوم	2	دبلوم عالي		
70	بكالوريوس	7	ماجستير		
4	دبلوم عالي	7	دكتوراه		
19	ماجستير	37	المجموع		
16	دكتوراه	28	موظف حكومي	مكان العمل	
140	المجموع		9		منظمات غير حكومية
46	1-10	العمر الوظيفي	37	المجموع	
43	11-20				
39	21-30				
12	31-40				
140	المجموع				

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات EXCEL.V2010

الفصل الثاني : الجانب النظري للبحث

المبحث الاول : الشخصية

اولاً: مفهوم الشخصية.

ثانياً: العوامل المؤثرة على الشخصية.

ثالثاً: تاثير الشخصية على السلوك.

رابعاً: نماذج دراسة الشخصية.

خامساً: خصائص الشخصية وفق إنموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار

المبحث الثاني : فاعلية البرنامج التدريبي

اولاً: مفهوم البرنامج التدريبي

1. مفهوم التدريب
2. العوامل المؤثرة على التدريب
3. الفجوة التدريبية – الحاجات التدريبية
4. البرامج التدريبية
5. انواع التدريب

ثانياً: مفهوم فاعلية البرامج التدريبية

- 1- مفهوم الفاعلية
- 2- الفرق بين مصطلحي التقويم والتقييم
- 3- مراحل التقييم
- 4- وسائل التقييم
- 5- إنموذج تقييم فعالية التدريب
- 6- إنموذج كيرك باتريك

المبحث الثالث: الربط بين خصائص شخصية المدرب على وفق انموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار والبرنامج التدريبي

1. المدرب
2. عناصر التدريب
3. مهارات وادوات المدرب
4. مهام وواجبات المدرب اثناء وبعد التدريب
5. العلاقة بين إنموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار للمدرب والبرنامج التدريبي

الفصل الثاني : الجانب النظري للبحث

المبحث الاول : الشخصية

توطئة:

خصص هذا المبحث لاستعراض المفاهيم الفكرية ونتائج العلماء والباحثين لاحدى متغيرات البحث الحالية (الشخصية) متضمناً مفهوم الشخصية وخصائص الشخصية وخصائص الشخصية لإنموذج الخمس الكبار.

اولاً: مفهوم الشخصية

تُظهر شخصية الإنسان تعقيداً لا يصدق ولا يمكن وصفها بشكل مناسب بخصيصة واحدة (Sarif, 2024: 684). وفهم الشخصية البشرية مهم للتعرف على كيفية استجابة الناس لمواقف معينة وفهم تفضيلاتهم وقيمهم من حيث الاختلافات الفردية في التفكير والشعور والسلوك، وهناك طرائق مختلفة يمكن استخدامها لتحديد نوع شخصية الفرد مثل الخصائص الشخصية الخمس الكبرى ويمكن أن يكون هذا الفهم لأنواع الشخصية ذا قيمة في بيئات العمل إذ يخبرنا بكيفية قيادتنا، والتأثير، والتواصل، والتعاون، والتفاوض، وإدارة التوتر (Chi, 2023: 133).

ومن المعروف أن الشخصية الفردية لها تأثير مباشر في أداء الوظيفة إذ تؤثر الاختلافات الفردية، في الطريقة التي يتعامل بها الموظفون مع عملهم، سواء في المهام التي يكملونها أو العلاقات التي يبنونها مع الآخرين. ومن ثمّ، من الضروري فهم كيف تؤثر الخصائص الشخصية الفردية في نتائج الأعمال المهمة مثل أداء الوظيفة (Peral, 2019 : 1). في حين تشكل الجوانب العاطفية دوراً في معالجة المعلومات، مثل مزاج الشخص وحالته العاطفية التي يمكن أن تحفز الأفراد على التصرف بشكل معين (Chrisnatalia, 2023: 96). وان الافراد في أعمار مبكرة معرضون بشكل كبير لإظهار أبعاد القلق المختلفة، والتي ارتبطت بخصائص شخصية معينة (Valencia et al.,2024:127) وأصبح استكشاف الخصائص الشخصية وعلاقتها بالبنى النفسية ذا أهمية متزايدة في فهم الصحة العقلية (Pan et al., 2024: 1)، وتوجد عدة تعريفات للشخصية منها:

- 1- تعريف جمعية علم النفس الأمريكية في موسوعة علم النفس: الشخصية هي اختلافات فردية في الأنماط المميزة للتفكير والشعور والسلوك. (موقع الكتروني APA).
- 2- تعريف هيلريجل: الشخصية هي مجموعة مستقرة من الصفات والميول التي تحدد اوجه الشبه والاختلاف في السلوك النفسي (الافكار - المشاعر - الافعال) بحيث لا يمكن فهمها على انها نتاج الظروف الحياتية والاجتماعية الراهنة فحسب (Hellriegel, 1989: 38).
- 3- تعريف شيلدون: تتمثل الشخصية في أبعاد الفرد المعرفية والوجدانية والنزوعية والفيزيولوجية والجسمية التي تنتظم تنظيمياً ديناميكياً (سالمي، 1998: 141).
- 4- تعريف بسياتر: الشخصية هي نظام يقوم على عادات وخصائص الشخص وتظهر عن طريق العوامل البيولوجية والاجتماعية والثقافية (حسن، 2006: 21).

5- تعريف داتيرانجان نانديكولمات: الشخصية هي نمط ثابت من إسقاط الذات في المواقف، وتتبع الدراسات في الشخصية مناهج مختلفة بمعنى المناهج الديناميكية النفسية، والنوعية، والخصائص، والسلوكية، والثقافية، والإنسانية (Nandikolmath, 2024: 209).

ثانياً: العوامل المؤثرة في نمط الشخصية

يعد موضوع عوامل الشخصية الكبرى من من الموضوعات ذات الأهمية وموضع اهتمام من علماء النفس والباحثين واصبح محوراً للعديد من الدراسات والبحوث العلمية وتتجلى اهميته ايضاً في علاقته بمتغيرات نفسية اخرى (النهاري، 2020: 112). وإن الخصائص الرئيسية لخصائص الشخصية هي الاتساق عبر الزمن والمواقف ما يعنيه هذا هو أن الفرد سيكون لديه شخصية مماثلة اليوم وبعد ستة أشهر أو سنة كما أن الفرد سيكون له شخصية مماثلة في العمل وفي المنزل (Campbell, 2023,231). وتطور الشخصية هي عملية مستمرة طوال حياة الفرد وتُسهم كل من العوامل الوراثية والمتغيرات البيئية في تكوين الشخصية، وهذا التفاعل أساسي لعلم النفس والطب وعلم الاجتماع وحتى صنع السياسات (Giannoukou, 2024:1). ان هذا التفاعل المعقد الحادث بين العوامل الوراثية والبيئية داخل الفرد يؤدي الى نمو صفة او سلوك معين او تغير في صفة او سلوك ما، ان التشابك بين الوراثة والبيئة يحدث بطريقة معقدة يصعب فصلها عن بعضها نهائياً ولكل منهما علاقة في نمو وتطور اي سلوك بدرجة عالية من الدقة والتعقيد ما يجعل عمليات البحث واعطاء نتائج ذات مصداقية عالية لدور كل من البيئة والوراثة امر بالغ الصعوبة والخطورة (كريم، 2024 : 319).

ولأهمية العوامل البيئية في تشكيل شخصية الفرد فإن مسألة حماية البيئة هي مسألة معقدة لايمكن أن تكفلها النواحي التشريعية والإجراءات التقنية وحدها بل هي مسألة تتعلق في المقام الأول بإعادة تشكيل الأطر الثقافية والتربوية التي تستهدف عملية تطوير حياة الفرد والمجتمع (راشد، 2023: 1125). والجدول (2) يوضح تأثير العوامل البيئية في الشخصية:

الجدول (2) تأثير العوامل البيئية المحددة والنتائج المترتبة لكل عامل اعتماداً على التشابه الأسري مثلاً لتأثير العوامل البيئية

العامل	المثال	النتيجة
الانتقال البيئي داخل الأسرة	بيئة منزلية مشتركة، حي مشترك	يزيد من التشابه بين أفراد الأسرة الأساسيين
الخاص بالأخوة (أو التوائم)	التأثيرات المشتركة بين الأقران، والتفاعل بين الأخوة	يزيد من التشابه بين الأشقاء / التوائم فقط
التجانس الاجتماعي	الخلفية الاجتماعية والتعليمية والثقافية المشتركة بين الأجيال	يزيد من التشابه بين الأشقاء والأزواج
خاص بالزوج	التفاعل الزوجي والاستيعاب	يزيد من التشابه بين الزوجين، لكنه يقلل من التشابه بين الأشقاء/ التوائم
فردية محددة	أحداث الحياة الفردية أو التجارب الذاتية للأحداث المشتركة مع الآخرين	يقلل من التشابه الثنائي، ويزيد من الفردية
خطأ عشوائي في القياس	تأثيرات صناعية غير محددة على القياس	يقلل بشكل مصطنع من التشابه الثنائي

المصدر : (Kandler, 2024 : 57-58)

كما ان الطبيعة الانسانية تتميز بالنشاط نتيجة الوراثة اي ان الشخص يمتلك حافزا داخليا ويستخدم مخططات موجودة اصلا فيصبح منظم ذاتيا في محيط منظم يكافح من اجل التوازن مع نفسه والتكيف مع البيئة ويصح اي حالة عدم اتزان بالقدر الذي يمكنه وهو كائن متغير بصفة دائمة (باتريكا، 2011: 33).

وتأكيداً لأهمية دراسة الشخصية نجد ان هناك تشخيصاً سريرياً لحالات مرضية تتعلق بالشخصية اهمها اضطراب الشخصية الحدية (Borderline personality disorder (BPD وهو اضطراب شديد في المزاج والشخصية ، اضطراب الشخصية الحدية مثل الفصام والاضطراب الحيوي له أيضاً عوامل وراثية وبيئية واجتماعية متعددة وراهه مثل تاريخ العائلة والضعف الوراثي وأحداث الحياة المؤلمة (Azcona, 2024) (2-3):. كما ان بعض المظاهر السلوكية المجتمعية "مثل الشخصية المدمنة" تم دراستها من حيث الخصائص الشخصية ويجاد علاقة فيما بينها، إذ لا توجد سمة شخصية يمكنها ضمان أن يصبح شخصاً ما مدمناً وهناك أدلة أقل تدعم فكرة أن "الشخصية الإدمانية" هي مؤشر للإدمان من تلقاء نفسها لذلك يجب دمج الخصائص الشخصية مع الظروف السياقية والمؤشرات البيولوجية للمريض للحصول على نتائج أكثر شمولاً في أثناء البحث في أسباب إدمان المخدرات، وقد ينظر المختصون إلى خصائص شخصية محددة كعلامات تحذيرية ومع ذلك لا توجد سمة شخصية تشير بشكل مؤكد إلى الإدمان كما أن الفرضية القائلة بأن "الشخصية الإدمانية" هي مؤشر دقيق للإدمان في حد ذاتها لا تدعمها البيانات بشكل جيد (Jiang, 2024: 4-5).

ثالثاً: تأثير الشخصية في السلوك

ان السلوك الانساني يتكون من الافعال والادراك والعواطف، اما الافعال فإن العين المجردة او اجهزة الاستشعار البدنية تستطيع ملاحظة افعال الفرد. في حين ان الادراك يتمثل بالافكار والتصورات التي يحملها المرء في ذهنه تلاحظ عندما يتحدث الشخص بها في حالة الادراك اللفظي. والعواطف فهي الشعور البشري قصير المدة الذي يرافقه نشاط عقلي مكثف، ولا يمكن وصفها على انها منطق او معرفة (ابو علي، 2024 : 42). كما ان السلوك الانساني نتاج التفاعل المعقد بين العوامل الوراثية والبيئة الذي يحدث داخل الفرد بطريقة معقدة يصعب معها الفصل بين الاثنين او حتى تحديد نسبة كل منهما على وجه الدقة (كريم، 2024 : 324). وان توليد السلوك يعتمد في النهاية على كل من الخصائص الظرفية وعلى التنظيم المعرفي للبيئة، عندما تكون الخصائص الظرفية ذات الصلة موجودة يتم تنشيط العمليات المعرفية المميزة للبيئة بحيث يمكن التنبؤ بالسلوك الناتج (Shoda, 1998:240). وعلم نفس الشخصية يميز الفروق الفردية في خصائص الشخصية وديناميكياتها وسردها، ويربط هذه الفروق الفردية بالنتائج التطبيقية والنظرية المهمة (Campbell, 2023: 229).

وتهتم المؤسسات بشكل متزايد بتدابير تقييم السلوك الشخصي فضلاً على التعرف على الخصائص الشخصية والتي هي محدد مهم للسلوك الفردي في مكان العمل وتعد احداث الحياة اليومية والضغوط سواء في بيئة العمل او في بيئات اخرى بمثابة احداث ضاغطة على الفرد يشعر بها نتيجة الاجهاد في العمل او الضغط الناتج عن المعاشية اليومية للمراجعين او نتيجة ظروف لابد للفرد في حدوثها (النهارى، 2020: 111). وان أنواع الشخصيات المختلفة تتفاعل مع الظروف بطريقة عدوانية أو غير عدوانية، وأن الأشخاص الذين لديهم سيطرة أقل على سلوكهم هم أكثر عرضة لإظهار العنف (Alsadi, 2023: 9).

رابعاً: نماذج دراسة الشخصية

اجتهد العلماء منذ القدم في ايجاد أطر نظرية لدراسة الشخصية وتصنيفها وخصائص كل صنف حسب كل إنموذج ومن هذه النماذج:

1- إنموذج ابقراط - جالينوس: تنقسم أنواع الشخصية إلى أربع مجموعات رئيسية تركز على سوائل الجسم في السيطرة على الأفراد والتأثير فيهم، كما موضحة في الجدول (3):

الجدول (3) تصنيف ابقراط - جالينوس للشخصية

المجموعة	التأثير
الدم : Blood Sanguinis	يحب هذا النوع من الاشخاص التحدث لذلك يتكيفون بسهولة مع البيئات الجديدة ومع ذلك يصعب التحكم في الأفراد المتفانين فهم سريعو الانفعال مهملون غير متسقين وغالبًا ما يثيرون المشكلات.
الاصفر الشاحب (الكولي): (Yellow Bile Choleric)	الأفراد هنا سيستمرون في العمل الجاد طوال حياتهم لأنهم يحبون الحرية ومع ذلك يحب هذا النوع الهيمنة بسبب سماته القيادية، كما أنه من السهل استفزازه بواسطة العواطف، ويصعب الاستسلام له، وينتمي إلى النوع غير المكترث.
الصفراء السوداء (الكأبة): Black Bile (Melancholy)	تميل الشخصيات الكئيبة إلى أن تكون أشخاصًا تحليليين يحبون الاهتمام بالآخرين لكنهم لا يحبون جذب الانتباه.
السانل المخاطي: (Plegmatis)	الأفراد الذين يتمتعون بهذا النوع من الشخصية يكونون دائمًا محايدين في جميع حالات الصراع ولا يريدون الانحياز إلى أي طرف

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (Rimulawati, 2023: 48-49)

2- إنموذج ارنست كريتشماير: نظرية الأنماط الجسدية صنفت أنواع الشخصية وفقاً لأشكال الجسم وكما موضح في الجدول (4):

الجدول (4) تصنيف كريتشماير للشخصية

الانماط الجسدية	انواع الشخصية
ويغني الشخص يكون رقيقاً (thin) او هزيل (frail)	النحيل او الوهن (Asthenic)
ويغني الشخص يكون قصيراً (Short) او ممتلئ الجسم (Stocky)	بايكنك (Ppyknic)
ويغني الشخص يكون عضلياً (Muscular) او قوي (Strong)	الرياضي (Athletic)
ويكون الشخص غير منتظم النمو	النمط غير المنتظم (Dysplastic)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (Aruna, 2023: 53)

3- إنموذج ويليام هربرت شيلدون: النظرية مفادها أن نوع الجسم يمكن أن يرتبط بشخصية ذلك الشخص، والاصناف موضحة في الجدول (5):

الجدول (5) تصنيف شيلدون للشخصية

نوع الجسم	الشخصية
النوع الاول (Endomorph)	يميل الشخص البدين ذو البنية العظمية الكبيرة إلى ان يتمتع بشخصية منفتحة
النوع الثاني (Mesomorph)	يميل الشخص ذو البنية العضلية ان يكون أكثر نشاطاً وعدوانية
النوع الثالث (Ectomorph)	عادة ما يوصف الشخص النحيف أو الهزيل ذو العضلات الرقيقة بأنه هادئ

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (Patel, 2013 : 139)

4- إنموذج يونغ: في كتابه "الأنواع النفسية" يبدأ يونغ بمناقشة فطرية الشخصية كان يعتقد أن الناس لديهم ميول بيولوجية لطرائق معينة لإدراك وتقييم العالم على حساب الآخرين من الوظائف الأربع وهي (الإحساس، والحدس، والتفكير، والشعور) ويمكن التعبير عن كل منها في أحد الموقفين الانبساط والانتواء (الإحساس الانبساطي، والإحساس الانتوائي، والتفكير الانبساطي، والتفكير الانتوائي، وما إلى ذلك) ومن ثم، هناك ثمانية مواقف وظيفية هي "الاتجاهات" السائدة التي تشكل تصنيفه لثمانية أنواع أساسية. (Barimany, 2017 : 11-12).

5- إنموذج سبرينجر: عرفته الجمعية النفسية الامريكية بقاموسها بأنه نظام تصنيف يصنف البشر بحسب ست قيم ثقافية أساسية "النظرية، والاقتصادية، والجمالية، والاجتماعية، والسياسية، الدينية" (APA

الفصل الثاني - المبحث الاول

Dictionary). ومنها أربعة أفعال عقلية والفعل العقلي هو "قدرة الفرد على خلق إنجاز عقلي ذي إحساس فردي مفرط" وهي:

- النظرية: موجهة إلى الهوية العامة للكائن.
 - الاقتصادية: علاقة المنفعة بين الشيء والموضوع.
 - الجمالية: موجهة إلى شكل الأشياء.
 - الدينية: علاقة قيمة أي تجربة منفردة بالمعنى الإجمالي لحياة الفرد (6 : 2013, Geyer).
- 6- إنموذج هولند: أنواع الشخصية في إنموذج هولند موضحة في الجدول (6):
الجدول (6) تصنيف هولند للشخصية

النوع الواقعي Realistic Type	النوع الاستقصائي Investigative Type	النوع الفني Artistic Type	النوع الاجتماعي Social Type	النوع المغامر Enterprising Type	النوع التقليدي Convention al Type
يسير، حر، مادي، عنيد، منفتح، عملي، طبيعي خجل، صادق، مقتصد	تحليلي، مستقل، منفتح، حذر، ذكي، متشائم، انطوائي، معقد، صارم، نقدي، منهجي، فضولي وخجول	معقد، حالم، استبطاني، غير مرتب، غير عملي، حدسي، عاطفي، مثالي سريع الغضب، ومستقل	مفتح، مثالي، اجتماعي، متعاون، متفهم مؤدب، ودود، صبور، طيب، كريم، مسؤول، ودافئ القلب	جشع، مهيمن، متفائل، مغامر، طموح، نشيط، مقبول، منفتح، سريع الغضب، واثق من نفسه، اجتماعي	حساس، انطوائي، عنيد، واع، مطيع، عملي، حذر، مرتب، اقتصادي، موهوب

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (Adeviye Erdogan, 2022 : 568-569)

7- نماذج نظرية السمات: اعتمد العلماء في هذه النظرية السمات لدراسة الشخصية لذلك نستعرض مفهوم السمات و نماذج السمات لكل من العلماء (البورت، كاتل، ايزنك).

أ- مفهوم السمات: ادناه مجموعة من تعريفات السمات :

- تعريف روبرتس: السمات الشخصية هي الأنماط الدائمة نسبياً للأفكار والمشاعر والسلوكيات التي تعكس الميل إلى الاستجابة بطرائق معينة في ظل ظروف معينة (Roberts, 2009: 140).
- تعريف نوفيكوفا: إنموذج السمات إحدى المناهج الرئيسية لدراسة شخصية الإنسان وهي أنماط معتادة من السلوك والفكر والعاطفة التي تظهر في مجموعة واسعة من المواقف وأهم صفات السمات هي الثبات النسبي مع مرور الوقت واختلاف درجات التعبير لدى الأفراد المختلفين والتأثير في السلوك (Novikova, 2023: 1).

3. تعريف اوفرهاوس: تقود سمات الشخصية السلوكيات والمواقف وتحدد نتائج الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأفراد (Judith, 2013: 1).

ب- نماذج نظرية السمات: ادناه مجموعة من نظريات العلماء للسمات وهي:

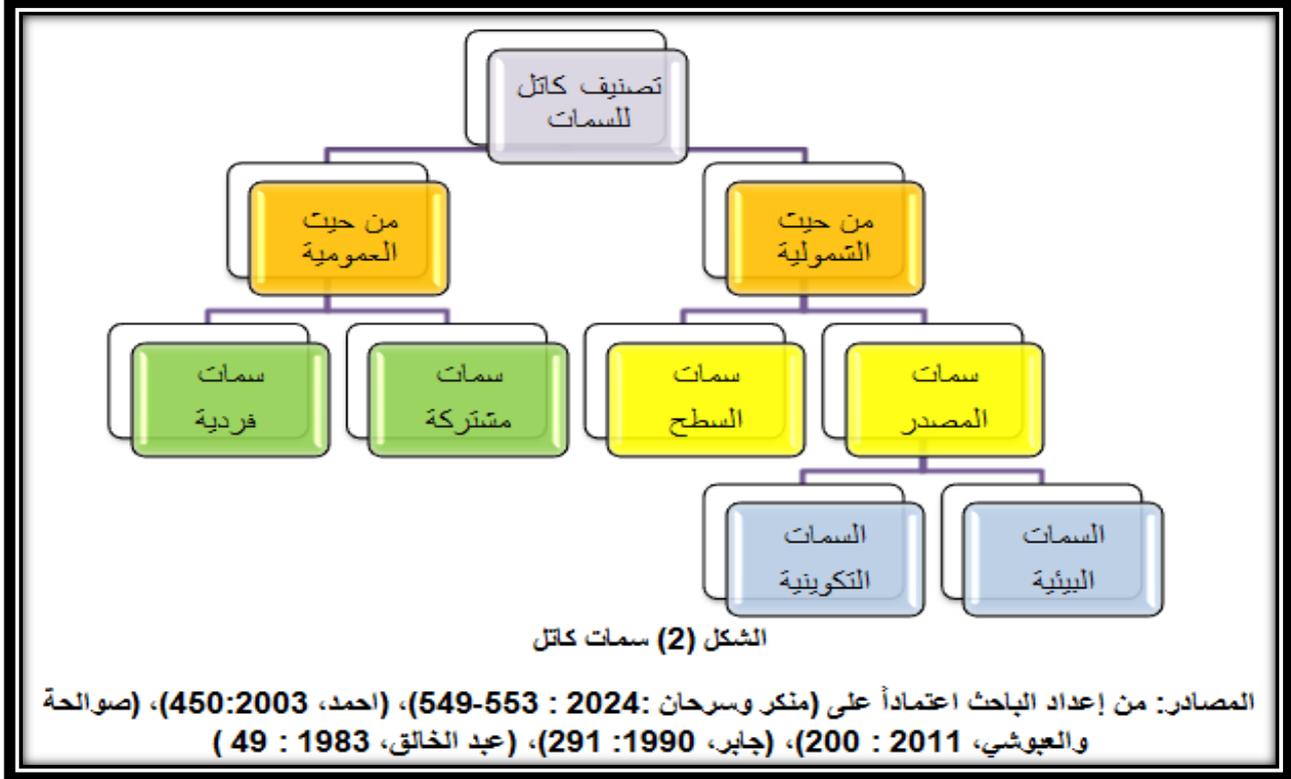
- سمات البورت: يعرف البورت السمة بانها بنية عصبية نفسية لديها القدرة على تقديم العديد من المحفزات المتكافئة وظيفياً، وبدء وتوجيه أشكال متكافئة (متسقة ذات معنى) من السلوك التكيفي والتعبيري (Allport, 1961: 347). وسمات البورت موضحة في الجدول (7)

الجدول (7) سمات البورت

سمات البورت	مميزات السمات
سمات ثانوية	هي سمات تظهر في مواقف معينة.
سمات مركزية	الخصائص الأكثر تميزاً لشخصية الفرد وتعكس أسلوبه المميز في السلوك وفي التعامل مع الآخرين مثل الخجل
سمات فردية (أصلية)	اي يتميز بها الفرد عن الآخرين
سمات مشتركة	اي يشترك بها مجموعة كبيرة من الافراد في مجتمع معين

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (نور الدين، 2021 : 14)

2. سمات كاتل: نجح كاتل في التمييز بين خصائص السطح وخصائص المصدر، تكون الخصائص السطحية أكثر وضوحًا للآخرين ويمكن ملاحظتها بسهولة في حين أن خصائص المصدر تكون أقل وضوحًا للآخرين وتشمل مجموعة من العوامل السلوكية وفقًا لوجهة نظر كاتل، وتعد خصائص المصدر أكثر أهمية في وصف الشخصية مقارنة بالخصائص السطحية (Nyaga, 2024 : 221). ويمكن تلخيص سمات كاتل بالشكل (2).



ولم يسم كاتل تلك الخصائص لكنه حددها بطريقة هجائية ثم أعطاها أسماء فنية فيما بعد (انجلر، بربرار، 1991 : 252). وسمات كاتل موضحة في الجدول (8):

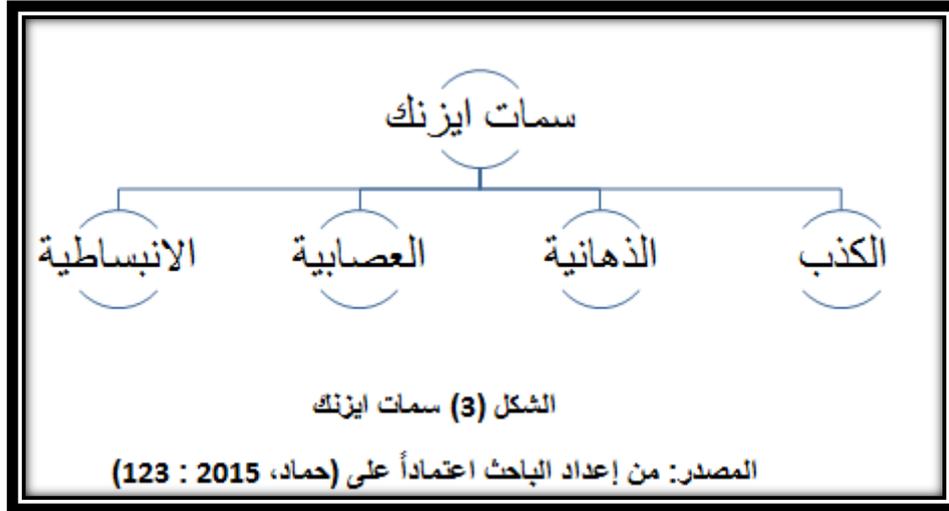
الجدول (8) سمات كاتل بالطريقة الهجائية

ت	السمات	مواصفات الافراد حاملي السمات
1	العامل (A) التآلف - الدفاء	تدل الدرجة المرتفعة ان الاشخاص عادة ما يتسمون بدفاء القلب (عطوفين) وقادرين على تكوين علاقات شخصية والتعامل مع الناس.
2	العامل (B) الذكاء	تدل الدرجات المرتفعة على نباهة الشخص وذكاءه في حل المشكلات وقدرته التحصيلية العالية وتفكيره المجرد.
3	العامل (C) الثبات الانفعالي	تدل الدرجة المرتفعة إلى ميل الشخص للهدوء والاتزان والثبات والنضج الانفعالي والقدرة على ضبط الانفعالات
4	العامل (E) السيطرة في مقابل الخضوع	تدل الدرجات المرتفعة على ميل الشخص إلى الثقة بنفسه والسيطرة على الآخرين، والعدوانية، والعناد والجرأة.
5	العامل (F) الانبساطية الانطوائية	تدل الدرجة المرتفعة إلى ميل الشخص إلى الانبساطية والمرح والحماس والنشاط الزائد
6	العامل (G) قوة الأنا الأعلى في مقابل ضعف الأنا الأعلى	تدل الدرجة المرتفعة الى تميز الشخص بالرصانة والمثابرة والأخلاق العالية وحيوية الضمير وقوة الذات وهو أكثر احتراماً للقواعد الاجتماعية
7	العامل (H) المغامرة - الجرأة	تدل الدرجة المرتفعة الى تميز الشخص بالجرأة والمغامرة الاجتماعية، والانطلاق والشعور بالرغبة في مشاركة الجماعة يتحملون الضغوط.
8	العامل (I) الحساسية	تدل الدرجة المرتفعة بالميل إلى الحساسية والاعتمادية والحماية الزائدة وضيق الأفق وليونة العقل.

9	العامل (L) الارتياح	تدل الدرجة المرتفعة الى اتصاف الشخص بالشك والغيرة والتصلب والميل إلى الانقياد وسرعة الغضب والقابلية للاثارة.
10	العامل (M) التخيل	الدرجة المرتفعة في هذا العامل أن الشخص غير تقليدي ولا يتمسك دائماً بالأعراف والتقاليد وغير مهتم إطلاقاً بالأحوال اليومية، ويميل إلى التجديد والتخيل.
11	العامل (N) الدهاء	تدل الدرجات المرتفعة أن هذا الشخص خبير بالحياة، لديه الحنكة والدهاء في المعاملة، دبلوماسي في التعامل مع الناس الآخرين
12	العامل (Q) عدم الأمان / الاطمئنان	تدل الدرجة المرتفعة ان الاشخاص يميلون لأن يكونوا قلقين ولديهم شعور بالذنب، متقلبي المزاج ولا يتقبلون النقد ويشعرون بالوحدة والالزامية والانزعاج.
13	العامل (Q1) الراديكالية	تدل الدرجة المرتفعة ان الاشخاص يوصفون بالمتحررين ومجددين، يتميزون بالتسامح والتفكير الحر غير المقيد.
14	لعامل (Q2) كفاية الذات في مقابل الاعتمادية	تدل الدرجة المرتفعة ان الاشخاص يفضلون الوحدة ويشعرون بالرضا وهم بعيدون عن الجماعة، ويفضلون العمل بمفردهم ويحلون مشاكلهم بمفردهم.
15	العامل (Q3) التنظيم الذاتي	تدل الدرجة المرتفعة ان الاشخاص لديهم ضبط انفعالي وسلوكي قوي، متقيدون بالقوانين ويتميزون بالطموح والحيوية والارادة والانضباط
16	العامل (Q4) التوتر	تدل الدرجات المرتفعة الى ميل الشخص إلى التوتر والقلق وسرعة الغضب، كما أنه يتصف كثيراً بالفزع بشكل غير محتمل، وكثيراً ما يشعر بالإحباط

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (سغفان، 1996 : 276-277)، (ربيع، 1994 : 292-295)، (جابر، 1990 : 296)، (بطرس، 2008 : 221)، (أبو عباة وعبد الرحمن، 1995 : 16)، (احمد وبكر، 2017 : 64)، (عبد الخالق، 1983 : 171-173)، (Grovier, 1994: 240)، (Radin & Dean. 2006: 36)، (Oldham, 1995: 2).

3. سمات ايزنك: يقوم تصور ايزنك للشخصية على وجود أبعاد للشخصية مميزة بشكل واضح (مجمعي، 2019 : 605). ومقياس ايزنك لسمات الشخصية هو مقياس يقيس أربع سمات هي موضحة في الشكل (3) :



خامساً: خصائص الشخصية على وفق إنموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار

1- إنموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار Big Five Factor Models

لقد عرفت سنوات التسعينيات موجة كبيرة لدى الباحثين تهتم بدراسة المشكل الأساسي في مجال الخصائص وهو البحث عن تصنيف ترتيبي مقبول والأهم من ذلك متفق عليه (Pervin, 2008: 172) وتم استخدام هذا الإنموذج، بعده تصنيفاً للشخصية لشرح الفروق الفردية (Peral, 2019 : 2). ومكونات إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى هي الانفتاح Openness، والضمير Consciousness، والانبساط Extraversion، والقبول Agreeableness، والعصابية Neuroticism ومختصرها كلمة (OCEAN) (Nandikolmath, 2024: 208).

2- لمحة تاريخية

في ثلاثينيات القرن الماضي العالم فيسك استخرج عوامل الشخصية الخمس بواسطة التحليل العاملي لقائمة كاتل، عمل العالمين البورت واودبرت على تحليل الخصائص عن طريق المعاجم اللغوية (الشمالي، 2015: 36). حيث قاما بجمع قائمة تتكون من 18000 مصطلح من قاموس وبستر الدولي و صنفوا الصفات الى اربع قوائم هي :

أ- القائمة الاولى ضمت 4504 مصطلحاً تمثل خصائص الشخصية الاساسية

ب- القائمة الثانية ضمت 4541 مصطلحاً تمثل الحالات والامزجة المؤقتة

ت- القائمة الثالثة ضمت 5226 مصطلحاً مثلت التقييمات الاجتماعية

ث- القائمة الرابعة ضمت 3682 مصطلحاً مثلت الاوصاف التي صعب تصنيفها في القوائم الثلاث.

واعتقد كل من البورت واودبرت ان الخصائص الحقيقية تمثلت في القائمة الاولى فقط(جبر، 2012: 17). وفي سنة 1943 اختصر كاتل المصطلحات الى 4500 مصطلحاً ثم اختصرها الى 35 متغيراً وتوصل لاحقاً باستخدام المنهج التحليلي العاملي الى (16PF) اي 16 عاملاً اساسياً لدراسة الشخصية (محمود: 2016: 49). وخلال سنة 1967 استخرج العام نورمان خمسة عوامل للشخصية جراء التحليل العاملي لقائمة كاتل.(Morgan & King, 1971: 366). وفي سنة 1981 اطلق العالم جولدبيرغ تسمية العوامل الخمس الكبار (BFF) على ابعاد الشخصية، وخلال سنة 1985 قام العالمان كوستا ومك كاري بسلسلة دراسات للتحقق من ابعاد الشخصية الخمس الكبار بداية ببعدي الانبساط والعصابية التي اهتم بهما ايزنك، وبعدها قاما بتحليل (16FP) لكاتل متوصلين الى الابعاد الانبساط والعصابية والانفتاح. وفي العام نفسه قام العالمان ببناء مقياس جديد لقياس الابعاد الخمس للشخصية. وكان يطلق عليها نظام (NEO) وبعدها تم اضافة العاملين (المقبولية والضمير) وتم نشر العوامل الخمسة في نصها الانجليزي عام 1989 تحت اسم (NEO-FFI-S) (محمود، 2016: 50).

وفي سنة 1989 اجرى العالم جون دراسة اثبتت تطابقاً مع العوامل الخمس الكبار التي توصل اليها العالمان كوستا ومك كاري (McAdams,1990: 207). وفي سنة 1992 اجرى العالم جولدبيرغ سلسلة دراسات لتنتقية وتطوير الصفات لتمثل مجالات الابعاد الخمسة للشخصية باستخدام التحليل العاملي ووضع المقاييس المناسبة واطهرت هذه المقاييس اتساقاً داخلياً عالياً.

وفي سنة 1999 العالمان جون وسريفاستافا توصلوا الى ان نظرية العوامل الخمس الكبار تؤدي وظيفة تكاملية كونها تمثل مختلف الانظمة لوصف الشخصية في اطار عام (John & Srivastava, 1999: 1).

3- مفهوم إنموذج الخمس الكبار

عرف كوستا ومك كاري العوامل الخمسة بأنها قائمة العوامل المشتقة من العوامل الرئيسة لكاتل باستخدام التحليل العاملي وهدف هذه القائمة هي قياس العوامل الشخصية الكبرى وهي (الانفتاح - الضمير - الانبساط - المقبولية - العصابية) (جاسم: 2017: 142). وهو تصنيف هرمي لخصائص الشخصية على المستوى الأعلى هناك خمسة عوامل تسمى الانبساط، والقبول، والضمير، والاستقرار العاطفي (مقابل العصابية)، والذكاء (أو الانفتاح). يوجد أسفل هذا المستوى العديد من الخصائص الشخصية المحددة التي يتم تلخيصها في هذه الأبعاد الخمسة ذات الترتيب الأعلى (Boudreaux, 2015: 230)

4- الخصائص الشخصية لإنموذج الخمس الكبار

أ- الانفتاح او الصفاوة (Openness) : الأشخاص الذين يفتقرون إلى الانفتاح لا يعتنقون مفاهيم الخصائص الأخلاقية والاجتماعية ومن ثمَّ يكون لديهم استقرار صحي وسلوكي أقل (Komasi, 2016: 67). والجدول (9) يوضح خصائص خاصية الانفتاح وتعريف كل سمة من الخصائص.

جدول (9) خصائص خاصية الانفتاح استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا - مك كاري 1992)

الخاصية	السمة	التعريف
الانفتاح Openness	الخيال (Fantasy)	لديه تصورات قوية وكثيرة وحياة مفعمة بالخيال ، عنده احلام كبيرة وطموحات غريبة ، كثرة احلام اليقظة ليس هروبا من من الواقع وانما بهدف توفير بيئة تناسب خيالاته. ويعتقد بان هذه الخيالات تشكل جزءاً مهماً في حياتهم وتساعده على البقاء والاستمتاع بالحياة.
	جمالي (Aesthetics)	حب الفن والادب ولديه اهتمامات بارزة في تذوق جميع انواع الفنون والجماليات.
	المشاعر (Feelings)	التعبير عن الحالات النفسية او الانفعالات بشكل أقوى من الاخرين ، والتطرف في الحالة حيث يشعر الفرد بقيمة السعادة. ثم ينتقل فجأة الى قمة الحزن ، كما تظهر عليه علامات الانفعالات الخارجية كالمظاهر الفيزيولوجية المصاحبة للانفعال في اقل المواقف الضاغطة او المفاجئة.
	الافعال (Actions)	الرغبة في تجديد الانشطة والاهتمامات والذهاب الى اماكن لم يسبق زيارتها في السابق ويجب ان يجرب وجبات جديدة وغريبة من الطعام ، والرغبة في التخلص من الروتين اليومي والمغامرة.
	الافكار (Ideas)	الانفتاح العقلي والفطنة وعدم الجمود والتجديد او الابتكار في الافكار والدهاء والتبصر.
	القيم (Values)	الميل لاعادة النظر الى القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، فالفرد المتفتح للقيم نجده يؤكد القيم التي يعتنقها ويناضل من اجلها عل حين نجد العكس للفرد غير المتفتح للقيم فانه مسير للاحزاب السياسية على سبيل المثال ويقبل جميع التشريعات التقليدية.

المصدر: (الانصاري، 2002: 713-714)

ب- الضمير (Consciousness): الافراد الذين يفتقرون إلى الضمير هم غير هادفين، وغير منتظمين، وأقل نجاحاً في إدارة سلوكهم (Komasi, 2016: 67). والجدول (10) يوضح خصائص خاصية الضمير وتعريف كل سمة من الخصائص.

جدول (10) خصائص خاصية الضمير استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا - مك كاري 1992)

الخاصية	السمة	التعريف
الضمير Consciousness	الافتداز - الكفاءة Competene	بارع - كفوء - مدرك - متبصر - او حكيم ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة.
	منظم Order	مرتب - مهذب - انيق - يضع الاشياء في مواضعها الصحيحة.
	ملتزم بالواجبات Dutifulness	ملتزم لما يمليه ضميره ويتقيد بالقيم الاخلاقية بصرامة.

مكفح - طموح - مثابر - مجتهد - ذو أهداف محددة في الحياة - مخطط - جاد.	مناضل في سبيل الانجاز Achievement Striving	
القدرة على البدء في عمل ما او مهمة، ومن ثم الاستمرار حتى انجازها دون الاصابة بالكلل او الملل. والقدرة على التدعيم الذاتي من اجل انجاز الاعمال دون الحاجة الى التشجيع من قبل الاخرين.	ضبط الذات Self Discipline	
النزعة الى التفكير قبل القيام باي فعل ولذلك يتسم الفرد بالحذر والحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ للقرار او القيام باي فعل.	التأني - الروية Delibration	

المصدر: (الانصاري، 2002: 715)

ت- الانبساط (Extraversion): من المتوقع أن يُظهر الفرد الحاصل على درجة عالية في سمة معينة، مثل الانبساط، العلاقات الاجتماعية الايجابية عبر المواقف المختلفة وبمرور الوقت (Chi, 2023: 116). والجدول (11) يوضح خصائص الانبساط وتعريف كل سمة من الخصائص.

جدول (11) خصائص الانبساط استناداً الى نموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا - مك ماري - 1992)

التعريف	السمة	الخاصية
ودود - حسن المعشر - لطيف - يميل الى الصداقة	الدف - المودة Warmth	الانبساط Extraversion
يحب الحفلات - له اصدقاء كثيرون - يحتاج الى اناس حوله يتحدث معهم ، يسعى وراء الاثارة - يتصرف بسرعة دون تردد.	الاجتماعية Gregariousness	
حب السيطرة والسيادة والخشونة وحب التنافس وكذلك الزعامة ، يتكلم من دون تردد ، واثق من نفسه مؤكداً لها.	توكيد الذات Assertiveness	
الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له ، واحيانا يكون مندفعاً	النشاط Activity	
مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية ، ويحب الالوان الساطعة والاماكن المزدوجة او الصاخبة.	البحث عن الاثارة Excitement Seeking	
الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل.	الانفعالات الايجابية Positive Emotion	

المصدر: (الانصاري، 2002: 712-713)

ث- المقبولية (Agreeableness): يصف مكون القبول الأشخاص الذين يميلون نحو التفاعلات بين الأشخاص وحاجات الآخرين. الثقة، والاستقامة، والإيثار، والامتنال، والتواضع، والقلب الرقيق كلها جوانب من الوفاق. العدا هو النقيض القطبي للقبول. فضلاً على ذلك، يميل الأشخاص ذوي العدا الشديد إلى عدم الثقة بالآخرين واحترامهم بشكل سيء، ونتيجة لذلك، يتصرفون بطرائق تستبعد أو تتجاهل أولئك المحقرين أو الأدنى. (Bettencourt, 2006: 751). والجدول (12) يوضح خصائص المقبولية وتعريف كل سمة من الخصائص.

الفصل الثاني - المبحث الاول

جدول (12) خصائص خاصة المقبولية استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا - مك كاري -1992)

التعريف	السمة	الخاصية
يشعر بالثقة تجاه الآخرين واثق من نفسه ، يشعر بالكفاءة ، جذاب من الناحية الاجتماعية ، غير متمركز عن ذاته ، يثق في نوايا الآخرين.	ثقة Trust	الطيبة - المقبولية - الوداعة Agreeableness
مخلص - مباشر - صريح - مبدع - جذاب.	الاستقامة Straightforwardness	
حب الغير والرغبة في مساعدة الآخرين ، متعاون ، المشاركة الوجدانية في السراء والضراء مع الآخرين.	الايثار Altruism	
قمع المشاعر العدوانية والعتو والنسيان تجاه المعتدين والاعتداد او اللطف والتروي في المعاملة مع الغير اثناء الصراعات.	الاذعان - القبول Compliance	
متواضع غير متكبر ولا يتنافس مع الآخرين	التواضع Modesty	
متعاطف مع الآخرين معين لهم مدافع عن حقوقهم وخاصة الحقوق الاجتماعية والسياسية	معتدل الرأي Tender- Mindednes	

المصدر : (الانصاري، 2002 :714)

ج-العصابية (Neuroticism): الشخص يكون قلق غير مطمئن يؤنب نفسه دائماً يفقد القدرة على تحمل الضغوط ويشعر بالعجز واليأس. (النهارى، 2020 :116). والجدول (13) يوضح خصائص خاصة العصابية وتعريف كل سمة من الخصائص.

جدول (13) خصائص خاصة العصابية استناداً الى إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبرى تبعاً لدراسة (كوستا - مك كاري -1992)

التعريف	السمة	الخاصية
الخوف - النفرة - الهم والانشغال - الخوف - سرعة التهيج	القلق Anxiety	العصابية Neuroticism
حالة الغضب الناتجة عن الاحباطات	الغضب Anger	
الناتجة عن كبت مشاعر الغضب	العدائية Hostility	
انفعالي - منقبض اكثر منه مرح ويؤدي ذلك الى الهم والكرب والقلق والانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغيير.	الاكتئاب Depression	
الشعور بالاثم والحرص والحجل والقلق الاجتماعي الناتج من عم ظهور امام الآخرين في صورة مقبولة	الشعور بالذات Self Consciousness	
عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط ومن ثم شعوره بالعجز واليأس والاتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة	الانعصاب والقابلية للانجراح Stress & Vulnerability	
عدم القدرة على ضبط الدوافع وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة	الاندفاع Impulsiveness	

المصدر: (الانصاري، 2002 :712)

المبحث الثاني

فاعلية البرنامج التدريبي

توطئة:

خصص هذا المبحث لاستعراض المفاهيم الفكرية ونتائج العلماء والباحثين لاحدى متغيرات البحث الحالية (فاعلية البرنامج التدريبي) متضمناً مفهوم البرنامج التدريبي و مفهوم فاعلية البرامج التدريبية والعوامل المؤثرة فيها.

اولاً: مفهوم البرنامج التدريبي

1- مفهوم التدريب

أصبحت مصطلحات إشراك الموظفين والتدريب والتطوير (T&D) training and development مستخدمة على نطاق واسع في الوقت الحاضر، ولاسيما في عالم الأعمال (Hashem, 2022: 10). إن التدريب الإداري في العصر الحاضر يرتبط بجودة الافراد فهو موضوع أساسي من موضوعات الإدارة كونه يهدف لتزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم بشكل ايجابي ومن ثم رفع مستوى الأداء والمهارات الوظيفية والكفاءة الانتاجية (الهابل، 2011: 6). والتدريب في المؤسسات الحكومية العراقية اصبح ضرورة لا بد منها سيما وان ترفيع الموظف من درجة الى اخرى يتطلب اجتياز الموظف للدورات التدريبية حسب قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل حيث ينص في المادة 4 - ثالثاً - د - 2- وفق قانون رقم 103 لسنة 2012 التعديل الاول " ان يجتاز الموظف دورة تطويرية لكل عنوان وظيفي ضمن اختصاص عمله على ان لا تقل مدة الدورة عن اسبوعين" (العراقية : 2012 : 3). كما يعد التدريب من أهم وسائل الاستثمار في العنصر البشري والذي أصبح يحتل مكان الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء (جودة، 2010: 46). وتزايدت أهمية تحديد الفوائد التي تعود مباشرة من التدريب، وهذا التركيز جعل العديد من تقنيات تقييم التدريب ذات أهمية كبيرة لمديري التدريب والذين يتعرضون للمساءلة عن نتيجة برامجهم التدريبية والتي صممت لتحقيقها (مسعود، 2012: 9). ونستعرض في ادناه تعريف العلماء والباحثين للتدريب:

أ- التدريب: محاولة لسد الفجوة (Gap) بين ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات وبين المعارف والمهارات التي تحتاجها متطلبات التطور الوظيفي ويمثل نشاط من نشاطات إدارة الموارد البشرية هدفه إكساب المديرين العاملين مهارات وقدرات أو معارف وسلوكيات أو اتجاهات جديدة، أو تعديل سلوكيات قائمة لجعلها تتلائم مع متطلبات التطور الوظيفي (موسي، 2020: 7).

ب- التدريب: هو وظيفة أساسية لتنمية الموارد البشرية والتي تهدف إلى تحسين مستويات كفاءة الموظفين (المعرفة، ومزيج المهارات، والقدرات، والعقلية الإيجابية)، وإطلاق العنان للإمكانات البشرية داخل كل موظف في المنظمة (Anchan et al., 2020: 14).

ت- التدريب: عملية ذات أهداف محددة وذات خطوات مرسومة بدقة، والتي تسعى إلى إحداث تغييرات جذرية في السلوك المهني للمشاركين فيها ايجابياً بما يخدم كفاياتهم المهنية، ويحقق مصالحهم الخاصة ضمن الصالح العام للمنظمة التي ينتمون إليها (ميلود، 2022: 691).

ث- التدريب: عملية يقوم بها من يمتلك الخبرة المراد تعليمها لمتدرب يحتاج إليها بإرادته وذلك لتلبية متطلبات رفع قدرات ومهارات المتدرب وإتقانه لهذه المهارة وامتلاكها بشكل كامل (النعيمي، 2023: 8).

الفصل الثاني - المبحث الثاني

ج- التدريب: عملية تزويد الموظف بالمهارات المطلوبة لتحسين مخرجات العمل ويتم عن طريقها نقل الموظف من مستوى أداء إلى مستوى أفضل (أبوضهير، 2024: 190).

ولغرض بيان اوجه الاختلاف بين التعليم والتدريب الموضحة في الجدول (14)

جدول (14) اوجه الاختلاف بين التعلم والتعليم

وجه الاختلاف	التعليم	التدريب
الأهداف	تتلائم مع حاجة الفرد	أهداف سلوكية تجعل العاملين والمجتمع بصفة عامة أكثر كفاءة
المحتوى العلمي	محتوى عام	محدد تبعاً لحاجة العمل الفعلية
المدة	طويلة	قصيرة
الأسلوب	أسلوب لتلقي المعارف الجديدة	أسلوب الاداء والمشاركة
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات

المصدر: (اكاديمية الشرطة الملكية، 2020: 9)

2- العوامل المؤثرة في التدريب

تؤثر العديد من العوامل في فاعلية البرامج التدريبية، وتختلف تلك العوامل بين ظروف العمل والأفراد الذين يشرفون على التدريب. ويركز العديد من الباحثين على أن أهم العوامل التي تؤثرها في فاعلية البرامج التدريبية يمكن حصرها في المتدرب وظروف العمل، إذ يرى البعض أن الفرد وظروف العمل يُعدان من أهم العناصر التي لها تأثير كبير في فاعلية البرامج التدريبية، بينما يرى باحثون آخرون أن أهم العناصر المؤثرة في فاعلية البرامج التدريبية القيادة الإدارية وعواملها التنظيمية، إذ يظهر التأثير المباشر لها في الفاعلية لدى المتدربين، وذلك بسبب الأهمية العالية للتدريب لدى القيادة، وكذلك بما لديها من العوامل المؤثرة التي تتحكم بها في الأمور كافة التي تخص الفرد في مجاله الوظيفي (الشهري، 2022: 454). والجدول (9) يستعرض العوامل المؤثرة في التدريب

جدول (15) العوامل المؤثرة في التدريب

العوامل المادية	العوامل البشرية	العوامل المالية	عوامل عملية التدريب
1- مناهج ومعلومات التدريب. 2- مركز التدريب (بيئة التدريب)، تجهيزات التدريب (الاتاث،الوسائل التدريبية) 3-الأهداف والحاجات التدريبية. 4-البرامج التدريبية .	1- المتدربون . 2- المدربون. 3-اعضاء جهاز التدريب القائمين على تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب من الاختصاصيين والمستشارين حيث ان تأهيل اعضاء التدريب يحسن كفاءة عملية التدريب.	1-المخصصات المالية لتمويل البرامج. 2-صرف الحوافز التدريبية.	1-طرائق التدريب، مشاركة المتدرب،التغير في السلوكيات والاتجاهات.... 2-ادارة البرامج التدريبية، تشغيل البرامج والاشراف عليها من تهيئة مواد تدريبية والادوات والتجهيزات والانتظام في اوقات المحاضرات .

المصدر: (اكاديمية الشرطة الملكية، 2020: 9-10)

3- الفجوة التدريبية – الحاجات التدريبية

وتعرف حاجة التدريب على أنها فجوة بين الوضع الراهن لمستوى كفاءة الموارد البشرية من جهة ومستوى الكفاءة المطلوب الوصول إليها سواء أكانت المهارات – المعارف – السلوكيات - التصرفات من جهة أخرى (عقيلي، 2005: 45). والحاجات التدريبية هي الاتجاهات والمعارف والمهارات التي يحتاجها الموظف بسبب التغيرات الإنسانية أو التكنولوجية أو التنظيمية للقيام بأعمالهم بقدرة عالية وفعّالية (حريم، 1997: 195). وتحديد البرامج التدريبية يهدف لسد الفارق بين الواقع وبين المأمول على أن الفجوة التدريبية

الفصل الثاني - المبحث الثاني

لا تتحدد على جوانب الخلل أو القصور وإنما تمتد إلى جوانب أكثر تطوراً (المجمعة، 1432هـ: 32). وتوجد ثلاث طرائق أمام اختصاصي التدريب لتحديد الحاجات التدريبية وهي تحليل التنظيم وتحليل الوظائف وتحليل الفرد وكما موضح في الجدول (13) :

جدول (16) طرائق تحديد الحاجات التدريبية والهدف من كل طريقة

الطريقة	الهدف من تحديد الحاجات التدريبية
عملية تحديد التنظيم	تشخيص مواطن القوة والضعف في التنظيم وتحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب ومن ثم تصميم البرامج التدريبية المناسبة لتحقيق مزيد من الكفاءة والفعالية في الأداء.
عملية تحليل الوظيفة	تعريف العاملين بواجبات ومسؤوليات ووظائفهم بشكل تفصيلي بما يمكنهم من أداء أعمالهم على نحو سليم ومن ثم تحديد نوع المعلومات والمهارات التي تلزمهم من أجل تقرير برنامج التدريب المناسب.
عملية تحليل الفرد	قياس أداء العاملين وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات التي يراد تعديلها أو تنميتها عن طريق التدريب لتحسين أدائهم في الوظائف الحالية أو لأداء وظائف أخرى جديدة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (كنعان، 2006: 19)

4- البرامج التدريبية

البرامج التدريبية هي الجهود المنظمة التي تعتمد التخطيط والاهتمام بكفايات الملاكات البشرية بواسطة التعلم الممنهج ويتم التركيز على الأداء عن طريق التوجه العملي وتكون عوائده للأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمع (الصيرفي، 2009: 31).

وعليه لجأت المؤسسات إلى تطبيق سياسة تدريب على مراحل متسلسلة ومنظمة تبدأ بتحديد الحاجات التدريبية ثم وضع وتنفيذ البرنامج التدريبي وأخيراً تقييم عملية التدريب (أحمد، و حاج، 2017: VII).

ولجأ العديد من الأشخاص في مختلف المستويات والأعمار والتخصصات إلى التدريب العام Public Courses لغرض اكتساب المهارات المطلوبة التي تطورهم وتساعدهم على إيجاد عمل أو يكون لها التأثير في المسار المهني الحالي بسبب شدة المنافسة على اقتناص الفرص (سوبجاكي و كمال الدين، 2020: 35).

5- أنواع التدريب

انواع التدريب موضحة في الجدول (17)

جدول (17) انواع التدريب

المكان	نوع الوظائف	مرحلة التوظيف
التدريب داخل المنظمة التدريب خارج المنظمة	التدريب المهني أو الفني التدريب التخصصي التدريب الإداري	توجيه الموظف الجديد التدريب في أثناء العمل التدريب بغرض تجديد المعرفة و المهارة التدريب بغرض الترقية و النقل التدريب للتهيأة على التقاعد

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (ماهر، 2004: 323)

ثانياً: مفهوم فاعلية البرنامج التدريبي

1- مفهوم الفاعلية: هي المستوى الكيفي للممارسات التدريبية المؤثرة في الفئات المستهدفة بقصد اكسابهم القدرة على تحقيق الأهداف (العريمي، 2012: 10). وتعني الفاعلية ايضاً درجة التطابق بين أهداف البرنامج التدريبي والنتائج المتحققة منه، (العمر، 2020: 157). ويتم التعرف على مدى فاعلية البرنامج التدريبي عن طريق عملية قياس موضوعية لمجموعة من المهارات والقدرات والمعارف والعادات والاتجاهات الجديدة، وتأثير ذلك على العامل وكذلك التطور الذي أحدثه التدريب على في سلوك المشاركين وفي اداء المنظمة (ملكوي، 2013: 559-560). ولضمان جودة العملية التدريبية يجب التعرف على تصورات المتدربين عن مدى جودة البرامج التدريبية التي يحضرونها، وذلك للحكم على مدى تلبيتها لحاجاتهم وتوقعاتهم، والوقوف على مردود واثر هذه البرامج قياساً الى واجباتهم وسلوكياتهم بعد حصولهم على البرامج التدريبية في مدة زمنية معينة، وقياس التأثير الذي تركه التدريب في مستوى ادائهم، وتحديد كمية تحصيل المتدربين او الحصيلة التي خرجوا بها من العملية التدريبية والعادات والمعارف والمهارات التي اكتسبوها والتغيرات السلوكية لديهم (Quinn,2003: 17).

2- الفرق بين مصطلحي التقييم والتقييم: ولغرض التفريق بين مصطلحي التقييم والتقييم يمكن ملاحظة الجدول (18)

جدول (18) الفرق بين التقييم والتقييم

التقييم	التقويم
التقييم فانه يعني إعطاء وزن أو قيمة لشيء عن طريق معايير وقياسات محددة سلفاً	التقويم يعطي معنى تحسين أو تطوير أو إصلاح
تقييم هو تحديد قيمة أو وزن أو معنى لشيء ما، وهو جوهره عملية قياس الأداء ويتضمن تحديد المعايير وطريقة القياس والحكم على النتائج ثم اتخاذ القرار في شأن ما يجب عمله لتصحيح أي انحراف إن وجد.	التقويم هو تعديل أو تطوير مبني على مخرجات التقييم أي أن التقويم عملية لاحقة للتقييم

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (رجب، 2018: 2)

3- مراحل التقييم: وهي ثلاث مراحل موضحة في الشكل (4)



شكل (4) مراحل عملية التقييم

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (Osborn, 2023: 32)

الفصل الثاني - المبحث الثاني

4- وسائل التقييم: السبب الرئيس للتقييم هو تحديد مدى فعالية البرامج التدريبية أو مدخلات المؤسسة لتحقيق التطوير والتغيير والمتوقع عادة من عملية التقييم الوصول إلى النتائج المرجوة من النشاط على الرغم من أنها عملية معقدة إلا أنها ضرورية لمراكز التدريب وإدارة التدريب لإتمام عملية التدريب وتحقيق النتائج والمخرجات المرجوة (عبد الغفور، 2022: 564) ووسائل تقييم التدريب موضحة في الجدول (19):

الجدول (19) وسائل تقييم التدريب

اختبار قبلي وبعدي لقياس مدى إفادة المتدربين من البرنامج التدريبي.	تقييم المشاركين عن فعاليات اليوم التدريبي	تقييم ختامي للبرنامج التدريبي عن طريق استمارة محددة العناصر
---	--	--

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (دليل المدرب، 2018: 5)

5- نماذج تقييم فعالية التدريب: توجد عدة نماذج ومناهج لتقييم فعالية التدريب والجدول (20) يبين أهم النماذج ونقاط القوة والضعف لكل إنموذج.

الجدول (20) نقاط القوة والضعف في نماذج تقييم التدريب

نقاط الضعف	نقاط القوة	الإنموذج
- يفترض وجود علاقات سببية بين المستويات. عدم اكتمال مراعاة العوامل الفردية والسياقية.	يوجه الهيكل الهرمي عملية التقييم. يركز على ردود أفعال المشاركين، ونتائج التعلم، وتغيير السلوك، ونتائج المنظمة. يؤكد على التأثير في أهداف المنظمة.	إنموذج كيركاتريك ذو المستويات الأربعة
- إرشادات محدودة بشأن معالجة العوامل السياقية.	معتمد على نطاق واسع ومعترف به في صناعة التدريب.	إنموذج كوفمان وكيلر ذو المستويات الخمس
- قد يختلف التطبيق بناءً على السياق والأهداف. تتطلب جمع بيانات مكثفة لتحديد العائد على الاستثمار.	- يتضمن النتائج المجتمعية وتقييم القيمة. - يوسع المستوى الأول ليشمل التمكين ورد الفعل	إنموذج فيليبس لعائد الاستثمار
- غير مناسب لجميع سيناريوهات التدريب. - من الصعب حساب العائد على الاستثمار بدقة. - الذاتية في فصل الفوائد الصافية.	- يتناول العواقب الداخلية والخارجية. - التركيز على القيمة الاقتصادية والعائد على الاستثمار. تقديم دليل على الفوائد المالية للتدريب.	إنموذج CIRO
- لا يتطلب تقييم النتائج. - يتطلب التعاون بين أصحاب المصلحة. يستغرق وقتاً طويلاً بسبب التقييم المسبق والتقييم اللاحق.	- يتضمن تقييمًا سياقيًا وتقييمًا للمدخلات. - مراحل متسلسلة للتقييم الشامل. - يدمج التقييم التكويني والتقييم الختامي.	إنموذج برينكر هوف المكون من ست مراحل
- يتطلب تعاونًا وثيقًا بين أصحاب المصلحة. - لا يأخذ في الاعتبار بشكل كامل أداء البرنامج.	- يعالج حاجات التدريب والتصميم. - يأخذ في الاعتبار المدخلات والعمليات والمخرجات والنتائج.	إنموذج بوشنيل للمدخلات والعمليات والمخرجات
- يفترض إلى الأدلة على التأثير الكبير في الممارسة العملية.	- جوانب قابلة للقياس من أجل التقييم الشامل.	

المصدر: (Badriya, 2024: 158-159)

6-إنموذج كيرك باتريك (Kirk Patrick Model): أن تقييم تدريب كيركباتريك أفضل في التطبيق بسبب مزاياه الرئيسية على الرغم من قلة القيود التي يفرضها، فإن قبول الإنموذج بعدّه الافضل يرجع إلى إجراءاته سهلة الاستخدام وقدرته المرنة على التكيف عبر مجموعة متنوعة من الاجراءات وهو الأكثر شمولاً بين جميع النماذج (Ali, 2022: 51). وإن قياس التقدم في معرفة الموظف ومهاراته وأنماط سلوكه داخل المنظمة نتيجة لبرنامج التدريب يسمى تقييم فعالية التدريب ويبدو أن إنموذج كيركباتريك قوي بسبب بساطته وقدرته على مساعدة الأفراد على فهم مفهوم تقييم التدريب (Nazli, eatl, 2022: 6). لقد وضع الخبير الأمريكي "كيرك باتريك" أربعة مستويات لتقييم برامج التدريب وهذه المستويات الأربعة متتالية بمعنى وجوب الانتقال من مستوى إلى آخر بطريقة منتظمة لأن نتائج كل مستوى تؤثر في المستوى الذي يليه وفي كل مستوى يصبح التقييم عن طريقه أصعب وأكثر تكلفة ويحتاج إلى مهارة أكثر في عملية التقييم (مهلهل، 2011: 17). والمستويات باختصار موضحة في الجدول (21) :

جدول (21) مستويات إنموذج كيرك باتريك الاربعة

المستوى الاول (رد الفعل)	إلى أي مدى يتفاعل المشاركون بشكل إيجابي مع حدث التعلم.
المستوى الثاني (التعلم)	إلى أي مدى يكتسب المشاركون المعرفة والمهارات والمواقف المقصودة بناءً على مشاركتهم في التعلم.
المستوى الثالث (السلوك)	إلى أي مدى يطبق المشاركون ما تعلموه أثناء التدريب عندما يعودون إلى العمل.
المستوى الرابع (النتيجة)	إلى أي مدى تحدث النتائج المستهدفة نتيجة لحدث(أحداث) التعلم والتعزيز اللاحق.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (Kirkpatrick. 2015:4)

وتقييم البرامج التدريبية عن طريق مستويات إنموذج كيرك باتريك وخصائص كل مستوى واسئلة كل مستوى وادوات واساليب التقييم في الجدول (22) ادناه:

جدول (22) تقييم البرنامج التدريبي على وفق إنموذج كيرك باتريك

المستوى	خصائص التقييم	الاسئلة المطروحة	ادوات واساليب التقييم
رد الفعل	تقييم رد الفعل يتم عن طريق معرفة شعور المتدربين عن التدريب او التعلم او تجربة التعلم.	هل أحب المستفيدين البرامج التدريبية؟ هل وجد المستفيدين فائدة من البرامج؟ هل المستفيدين راضون عن البرامج التدريبية؟	اسئلة تطرح على المستفيدين من البرامج التدريبية ردود افعال شفوية او دراسات مسح او استبانات بعد البرامج التدريبية
التعلم	قياس الزيادة في المعرفة والمهارة قبل وبعد البرامج التدريبية؟	الى اي حد وصل المتدربين على المزيد من المعرفة والمهارات بعد انخراطهم في البرامج التدريبية بالمقارنة بمعرفتهم ومهارتهم السابقة؟ هل تعلم المستفيدين من البرامج التدريبية؟	اختبارات مكتوبة اختبارات الذكاء المقابلات او الملاحظات
السلوك	تقييم السلوك يتم بمقياس مدى تطبيق التعلم خلال العمل.	هل ابدى المستفيدين سلوك مختلف بعد عملية التدريب؟ هل يستخدم المتدربين المهارات و المعارف التي تعلموها عن طريق البرامج التدريبية؟ هل عدل المتدربين سلوكهم طبقا لما تعلموه؟	تقييم اداء المتدربين من قبل الرؤساء المباشرين ورفقاء العمل والزبائن
النتائج	تقييم النتائج يتم بمقياس مدى تأثيرها عن طريق اداء المتدربين على العمل.	هل المؤسسة او الوحدة او القسم في حالة أفضل نتيجة اجراء التدريب؟ هل تأثير تعديله للسلوك ايجابيا عن نتائج عملهم؟	حوادث ونوعية العمل الانتاجية التكاليف المدفوعة الارباح المحصلة

المصدر: (بن عمر، 2022 : 19)

المبحث الثالث

الربط بين خصائص شخصية المدرب على وفق نموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار والبرنامج التدريبي

توطئة:

بعد تعرفنا على مفاهيم (الشخصية - خصائص الشخصية - إنموذج الخمس الكبار - التدريب - فاعلية التدريب) سنعمل في هذا المبحث على دراسة مفهوم شخصية المدرب وإيجاد إطار نظري بين خصائص شخصية المدرب ضمن إنموذج خصائص الشخصية الخمسة الكبار والبرنامج التدريبي.

1- المدرب

تعرف العوامل الشخصية بأنها تلك الصفات أو الخصائص التي تميز الفرد عن غيره من الأفراد، والتي قد يكون مصدرها الفرد مثل العمر وقد تكون مرتبطة بعمل الفرد في المؤسسة مثل مسمى الوظيفة، وتتمثل هذه العوامل في (الاتجاه- القدرات- الدافعية- إدراك الدور الوظيفي) (مناصرية، 2020: 71). في حين تعرف الشخصية على أنها مجموعة ما لدى الفرد من استعدادات ودوافع ونزاعات وشهوات وغرائز فطرية وبيولوجية، وكذلك ما لديه من نزاعات واستعدادات مكتسبة (ربيع، 2013: 32). العوامل الشخصية من أهم موضوعات إدارة المؤسسات لما لها من انعكاس على أداء الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسة باعتبار أن الموارد البشرية هي المحرك لعجلة التغيير وتختلف الموارد البشرية من بيئة إلى أخرى باختلاف الفكر والعادات والمعتقدات التي تحدد سلوكيات معينة للموظفين وللمورد البشري عدة خصائص منها الإرادة في التعلم وتنمية المعارف ورغبة في التطور وتحسين أدائه ومعرفته لمسؤولياته وتوفير البيئة المناسبة للعمل والتغيير (هاجر، 2023: XII). وان عملية اختيار المدرب يجب أن تتم بعناية فائقة واستناداً إلى معايير اختيار تتضمن الخبرة والاطلاع والمعارف والكفاءة في إدارة البرامج التدريبية لان فاعلية الكثير من البرامج التدريبية تعتمد على نوع المدربين وكفائتهم (الهيبي، 2003: 218). ولكون المدرب عنصر من عناصر التدريب نستعرض بعض من تعريفات المدرب :

- أ- المدربون: هم الأشخاص الذين يقومون بنقل المعرفة وإكساب المهارات للمتدربين (لامية، 2013: xiii).
- ب- المدرب: هو شخص يمتلك الطرائق والمهارات والخبرات والصفات المختلفة لتفسير وتوضيح المحتوى التدريبي والهدف التدريبي للمتدربين بأكثر الأساليب فاعلية. (أبو جبل، 2016: 20).
- ت- المدرب: هو شخص يتمتع بالصفات والمهارات التي تمكنه من إيصال الأفكار والمعلومات للمتدربين بصورة سليمة تطور عن طريقها قدرات ومهارات الآخرين في موضوع المعرفة مدار البحث بطريقة مميزة متواصلة تتم عن قدرات وخبرات يتمتع بها (السكرانة، 2019: 353).
- ث- المدرب: الشخص القادر على تطوير مهارات - مفاهيم - سلوكيات - أفكار المتدربين عن طريق مهاراته في استخدام طرائق ومساعدات التدريب لنقل المعارف والخبرات وصقل المهارات واحداث التفاعل وهو أحد عناصر العملية التدريبية فهو الحلقة الواصلة بين المتدربين والتغيير والمدرب الجيد هو ذلك الشخص الذي يوصل مضمون التدريب لغرض تسهيل التعلم (موسى، 2020 : 10).

2- عناصر التدريب

أهمية المدرب في عملية التدريب تتضح عن طريق التعرف على عناصر التدريب وهي المادة العلمية التي تكون عادة مختصرة تحتوي على تطبيقات وحالات دراسية ضمن حقبة التدريب بعضها يؤديه المتدرب وحده

الفصل الثاني - المبحث الثالث

والبعض الآخر يؤديه بشكل جماعي عن طريق تقسيم المتدربين الى مجموعات. والعنصر الآخر هو المدرب إذ أن اختيار المدرب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب واساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه، ومستوى التدريب. ويكون المسؤول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب. والعنصر الثالث هو المتدرب إذ ان وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته إليها يُعدّ من العوامل التي تؤدي الى نجاح التدريب، إذ يُعدّ المتدرب اساس العملية التدريبية ومحورها (خالد، 2017 : 47).

3- مهارات وادوات المدرب

اعتماداً على مفهوم المدرب وعناصر التدريب المذكورة آنفاً يتضح ان للمدرب مهارات وادوات يجب ان يمتلكها موضحة في الجدول (19):

الجدول (23) مهارات وادوات المدرب

المهارة	الأداة
الراعي Sponsor	يمنح الراعي فرصة التعرف على معلومات مهمة للموظف عالي الأداء ولصناع القرار وغيرهم من الأشخاص في المنظمة، ويساعد الموظفين في تحديد المهام التي ستساعد على النمو وتحقيق أهدافهم المهنية. يجب استخدام هذا الدور عندما يُظهر الموظف مهارات ومساهمات مميزة ويبحث عن تحدٍ جديد للنمو.
المرشد Mentor	المرشد هو الشخص الذي يشارك في عملية التطوير الذاتي مدى الحياة ، ويظل على اطلاع دائم بمجالاته الخاصة ويفهم كيفية العمل. يمكن للمرشد مساعدة الموظف على فهم كيفية حدوث التغيير، وكذلك كيفية التخطيط للمرحلة وتنفيذها.
المقيم Appraiser	يساعد التقييم الموظفين على تحديد نقاط قوتهم وكذلك حاجاتهم التنموية، والنقاط العمياء، والاهتمامات وأهدافهم المهنية. يتعاقد المقيم مع الموظف لمراقبة أدائه في ظل ظروف معينة وتقديم ملاحظات ودعم تقديري.
القدوة Role model	إن العمل كقدوة أمر بالغ الأهمية للتدريب، إذ يجب أن يُنظر للمدرب بعُدّه جديراً بالثقة وموثوقاً به حتى يتمكن المدرب من تدريب شخصيات أخرى وإظهار أسلوب قيادة مناسب في ثقافتهم المؤسسية.
المعلم Teacher	دور المعلم مهم في تقديم المعلومات عن استراتيجية العمل والرؤية والقيم والخدمات والمنتجات والعملاء حتى يتمكن الموظفون من الأداء الفعال في وظائفهم. يحتاج الموظفون أحياناً إلى رؤية شاملة، فضلاً عن مهارات وظيفية محددة. يوفر المعلم (المدرب) تعليماً عندما تتغير استراتيجية العمل أو المنتج أو لتوجيه الموظفين الجدد إلى العمل أو تعريف فريق بنهج ورؤية مدير جديدين.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على (Alalteeg:2017:51)

4- مهام وواجبات المدرب في اثناء وبعد التدريب

أ- مهام و واجبات المدرب خلال التدريب: التصدي وإيقاف جميع الخلافات والنزاعات التي يمكن ان تحصل بين المشاركين. وتجنب هيمنة السلوكيات والسماح للمشاركين للتبادل والتعلم. والتمكن والمعرفة الشاملة للموضوع. والتركيز والتجدول من بلوغ أهداف الدورة. والمرونة في الاستجابة للحاجات المختلفة للمشاركين. والحماس للموضوع والقدرة على تقديمه بطريقة مثيرة للاهتمام. وتشجيع المشاركين لتبادل الأفكار ومهاراتهم. وإستخدام العمليات التشاركية لأنها تؤدي إلى النقاش و تغيير في المفاهيم. إجراء دورات في الاماكن المريحة للمشاركين. والتقيد بالدليل المرجعي في جميع المعلومات التي تخص مضمون الدورة. والتأكد من تنفيذ جميع مراحل إعداد وتمهيد الدورة التدريبية المذكورة بدليل المدرب. وكتابة تقرير يلم بفترة التدريب يشمل تصنيف وتقييم المشاركين، الصعوبات التي تعرض إليها، تقرير يومي ينص على مسار التدريب.

ب- مهام و واجبات المدرب بعد التدريب: تقييم المنشط الجديد في حملاته التحسينية وتحليل التقييم المدونة له من الشباب في حملاته. وتأطير ومرافقة المنشط في الأعمال الميدانية الأولى. والمراقبة والإجتماع بالمنشطين الجدد بعد الحملات التحسينية للتعرف عن الصعوبات التي واجهوها. ونقل المعلومات والتقارير للإدارة العليا. وتوجيهه، نصح وترشيد المنشط في عمله الجديد (خالدي، 2014 : 22-23).

5- العلاقة بين إنموذج خصائص الشخصية الخمس للكبار للمدرب والبرنامج التدريبي

لايجاد اطار نظري للعلاقة بين خصائص الشخصية وفق إنموذج الخمسة الكبار وخصائص المدرب تم اعتماد نماذج تدريب المدربين ومقالات ومدربين ومواقع الكترونية لمراكز تدريبية يتضح فيها خصائص المدرب وايجاد تقارب اصطلاحي ومفاهيمي مع خصائص الشخصية الخمس الكبار.

خصيصة الانفتاح بخصائصها الست (الخيال، جمالي، المشاعر، الافعال، الافكار، القيم) تتقارب اصطلاحيا ومفاهيميا مع ماورد من خصائص المدرب من وجهة نظر المدربين منها (بشوش، وناشط في جميع الحالات. قادر على جلب المجموعة معا والحفاظ على السيطرة من دون التسبب في آثار ضارة. الذكاء العام، القدرة على نقل الخبرات، التعلم من الفشل، التقدير والدعم لكل المساهمين في البرنامج التدريبي، الإبداع والتغيير، تحليل حاجات التدريب (TNA Training Needs Analysis)، مستمع نشط، تعاوني، يتمتع بروح الدعابة الإيجابية، ملهم، متحمس، الانضمام إلى شبكة المدربين).

خصيصة الضمير بخصائصها الست (الاعتدال، الكفاءة، منظم، ملتزم بالواجبات، مناضل في سبيل الانجاز، ضبط الذات، التأني او الرؤية) تتقارب اصطلاحيا ومفاهيميا مع ماورد من خصائص المدرب من وجهة نظر المدربين منها (ملتزم ولم يبدله المرجعي، محترم للتوقيت، منضبط ومهذب سلوكياً، يركز على الأهداف التدريبية، الدافعية والطموح، الاستعداد المسبق، المهارات التنظيمية القوية، التركيز، مهارات تصميم التدريب، خبير في موضوع معين، الصبر، إدارة الوقت، التعلم المستمر، مستعد جيداً، خبير في الموضوع، منظم، كفاء، المهارات والتكيف التربوي).

خصيصة الانبساط بخصائصها الست (الدفء - المودة، الاجتماعية، توكيد الذات، النشاط، البحث عن الاثارة، الانفعالات الايجابية) تتقارب اصطلاحيا ومفاهيميا مع ماورد من خصائص المدرب من وجهة نظر المدربين منها (واضح ومنطقي، قادر على السيطرة وتوجيه التدريب. مستمع جيد، التعاون، الرغبة في مساعدة المتدربين، المظهر الشخصي، اللياقة البدنية، الوفرة في المعلومات، التعلم المستمر، التواصل الممتاز، مبدع، جذاب، نشيط).

خصيصة المقبولية بخصائصها الست (ثقة، الاستقامة، الايثار، الازعان، القبول، التواضع، معتدل الرأي) تتقارب اصطلاحيا ومفاهيميا مع ماورد من خصائص المدرب من وجهة نظر المدربين منها (محترم لجميع الاختلافات والتنوعات الجنسية، العرقية وغيرها. حيادي وقادر على ترك أحكامه الخاصة خارج التدريب، احترام أفكار المتدربين ومستوياتهم، القدرة على التعبير اللفظي، القدرة على الإقناع، التحالف مع المتدربين، التنوع، تقديم التدريب بثقة، المرونة، سهولة التواصل، قابلية التكيف، مهارات التواصل، التعاطف)

خصيصة العصابية بخصائصها الست (القلق، الغضب، العدائية، الاكتئاب، الشعور بالذات، الانعصاب والقابلية للانجراح) تتقارب اصطلاحيا ومفاهيميا مع ماورد من خصائص المدرب من وجهة نظر المدربين منها (حريص ودقيق على الشكليات، دقة الملاحظة، السرية في المعلومات، التضاد مع المتدربين، التفكير السريع، تقنيات التقييم، محترم، الاحترافية، الفعالية في التدريب).

(خالدي، 2014: 22-23)، (الخالدي، 2013: موقع الكتروني)، (الانصاري، 2002: 712-715)،

(Arnold,2021:website pandaeducation), (Haddad, 2015:website meirc training&consulting), (OSAMFORMATION: 2025),

الفصل الثالث : الجانب العملي للبحث

أ- المبحث الاول : اختبار أداة القياس.

ب- المبحث الثاني : تحليل استجابات عيني

البحث ووصفها.

ت- المبحث الثالث : اختبار فرضيات الارتباط

والتأثير بين متغيرات البحث.

الفصل الثالث

الجانب العملي للبحث

توطئة:

يتعلق الفصل الحالي بإيضاح وتحليل النتائج وعرضها عن طريق استخدام الادوات الاحصائية ومحاولة الوصول الى قناعات تتعلق باهتمام حيز البحث، إذ يتم تشخيص واقع متغيرات البحث (خصائص شخصية المدرب وبرنامج التدريب). ويتناول هذا الفصل أيضا تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، بالاستناد إلى إجابات الافراد عينة البحث عن الفقرات المتعلقة بمقياس البحث.

المبحث الاول

الفحص الابتدائي لثبات المقاييس وصدقها

تعد عملية التحقق من صدق المقاييس ومدى ثباتها اجراء اولي مهم جدا يساعد الباحث من الوثوق بان مقياسه سيعكس حقيقة الظواهر المراد بحثها بشكل واضح ومفيد والتحقق من مدى ثباتها في مدة البحث وكما يأتي:

اولا: الفحص الابتدائي للبيانات

ان دقة النتائج تعتمد بالأساس على مدى دقة البيانات المستخدمة في التحليل ولهذا فان اجراء الفحص الابتدائي يهدف الى الوصول الى الدقة والموثوقية بالنتائج التي تم جمعها من اجابات الافراد عينة البحث ولتحقيق هذا الفحص يستلزم الامر المرور بخطوات ثلاث هي:

1- التأكد من عدم وجود بيانات مفقودة

ان عملية التأكد من البيانات المفقودة ضروري لأسباب عدة منها عدم املاء فقرات الاستبانة او بسبب خطأ الادخال للبيانات لغرض تحليلها وهكذا، وان نسبة الفقدان هي التي تحدد مدى تأثيرها في مصداقية ودقة البيانات المستخرجة فكلما كانت قليلة كان ذلك افضل واسهل لعلاجه من الباحث وللتحقق من ذلك استخدم الباحث الحزمة الاحصائية (Spss.v.25) للتأكد من نسبة البيانات المفقودة عن طريق عملية استخراج التكرارات وكما يوضحه الجدول (24) اذا اظهره الباحث فقط من دون التكرارات لحاجة البحث له.

جدول (24) التأكد من البيانات المفقودة حسب الفقرات

البيانات المفقودة	العينة	الفقرات	ت												
0	140	Rec4	64	0	37	Agr7	43	0	37	Con10	22	0	37	Ope1	1
0	140	Rec5	65	0	37	Agr8	44	0	37	Con11	23	0	37	Ope2	2
0	140	Rec6	66	0	37	Agr9	45	0	37	Con12	24	0	37	Ope3	3
0	140	Lea1	67	0	37	Agr10	46	0	37	Ext1	25	0	37	Ope4	4
0	140	Lea2	68	0	37	Agr11	47	0	37	Ext2	26	0	37	Ope5	5
0	140	Lea3	69	0	37	Agr12	48	0	37	Ext3	27	0	37	Ope6	6
0	140	Lea4	70	0	37	Neu1	49	0	37	Ext4	28	0	37	Ope7	7
0	140	Lea5	71	0	37	Neu2	50	0	37	Ext5	29	0	37	Ope8	8
0	140	Lea6	37	0	37	Neu3	51	0	37	Ext6	30	0	37	Ope9	9
0	140	Beh1	73	0	37	Neu4	52	0	37	Ext7	31	0	37	Ope10	10
0	140	Beh2	74	0	37	Neu5	53	0	37	Ext8	32	0	37	Ope11	11
0	140	Beh3	75	0	37	Neu6	54	0	37	Ext9	33	0	37	Ope12	12
0	140	Beh4	76	0	37	Neu7	55	0	37	Ext10	34	0	37	Con1	13
0	140	Beh5	77	0	37	Neu8	56	0	37	Ext11	35	0	37	Con2	14
0	140	Beh6	78	0	37	Neu9	57	0	37	Ext12	36	0	37	Con3	15
0	140	Res1	79	0	37	Neu10	58	0	37	Agr1	37	0	37	Con4	16

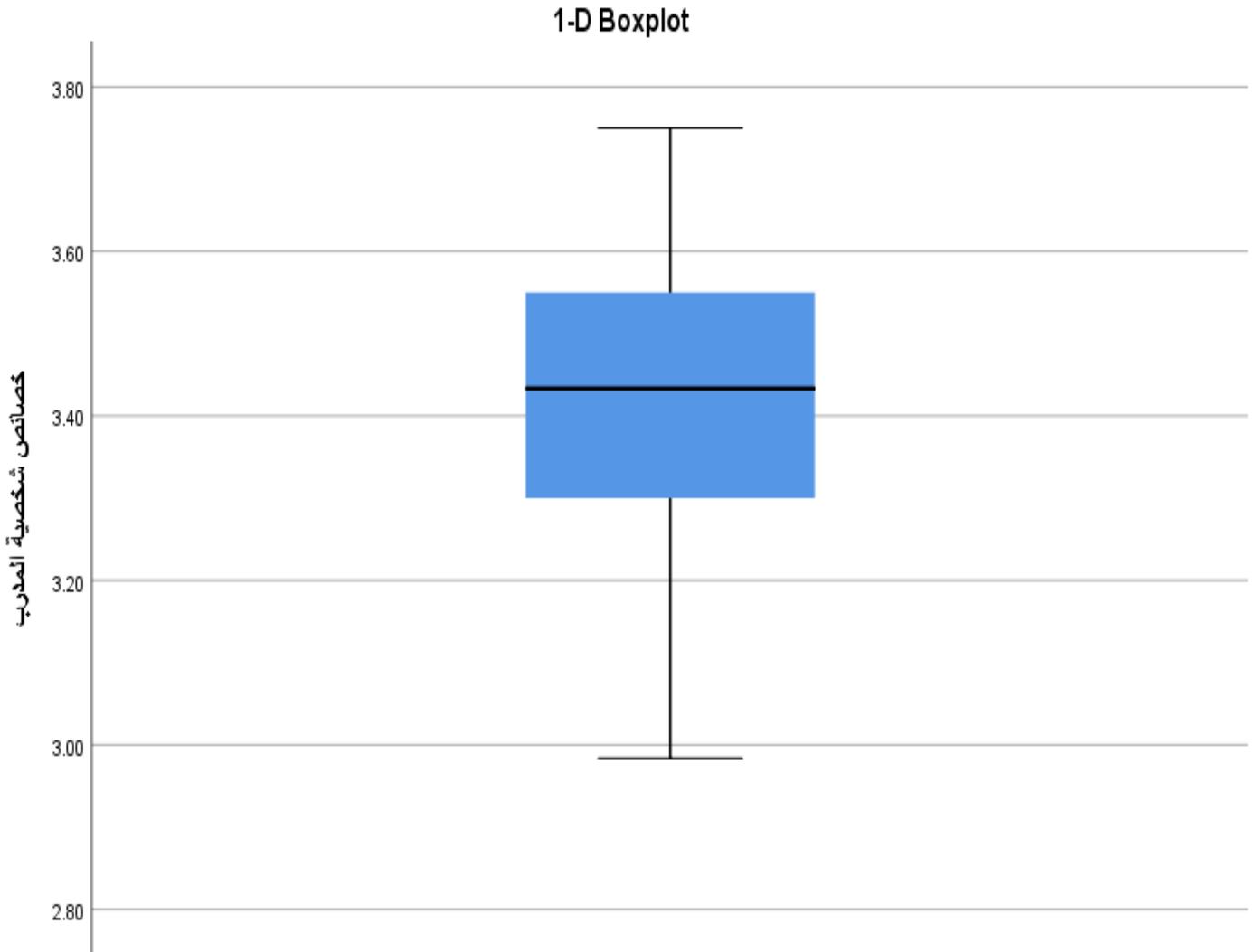
الفصل الثالث - المبحث الاول

0	140	Res 2	80	0	37	Neu11	59	0	37	Agr2	38	0	37	Con5	17
0	140	Res3	81	0	37	Neu12	60	0	37	Agr3	39	0	37	Con6	18
0	140	Res4	82	0	140	Rec1	61	0	37	Agr4	40	0	37	Con7	19
0	140	Res5	83	0	140	Rec 2	62	0	37	Agr5	41	0	37	Con8	20
0	140	Res6	84	0	140	Rec 3	63	0	37	Agr6	42	0	37	Con9	21

المصدر: اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج Spss. 25

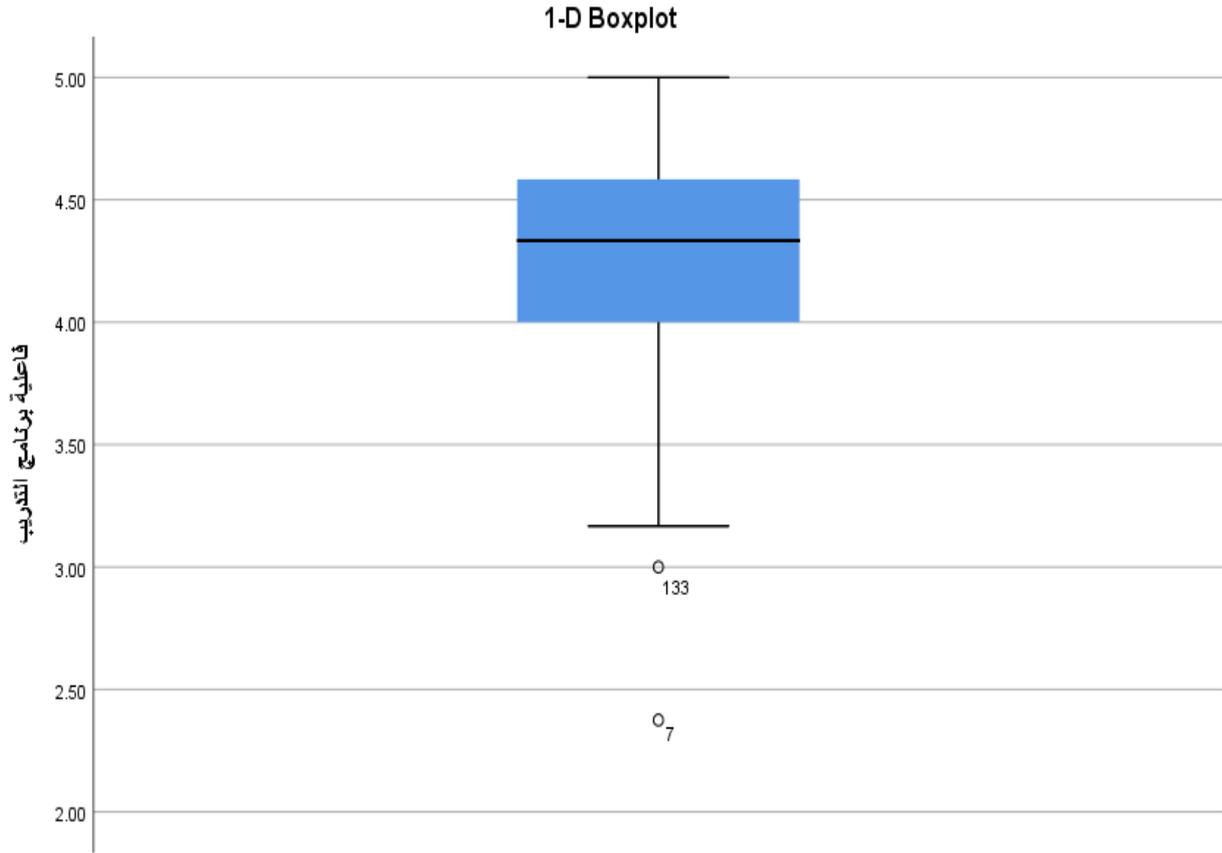
2- عملية استكشاف البيانات المتطرفة والشاذة

تستهدف هذه الفقرة اختبار مدى وجود بيانات متطرفة او شاذة فالقيم التي تقل او تزيد عن المستوى العام لمعظم بيانات البحث تسمى القيم المتطرفة والشاذة، فاذا وجدت هذه القيم ستتأثر طبيعة العلاقات بشكل سلبي ولهذا فمن الضروري ان يقوم الباحث بتتبع تلك القيم لتحديد ما يعالجها ان كانت موجودة ضمن تشكيلة البيانات المجموعة ولتحقيق هذا الغرض استخدم الباحث طريقة (Boxplot) لمعرفة وجود هذه القيم ولكل فقرة من فقرات الاستبانة، اذ اظهرت النتائج وجود بعض القيم الشاذة والمتطرفة، ما أوجب على الباحث الرجوع الى البيانات الاولية وتبين وجود خطأ في اثناء عملية ادخال البيانات في مصفوفة البرنامج الاحصائي (Spss.v.25) وقد تم اجراء التصحيحات على البيانات الخاطئة وعليه فقد اصبحت بيانات البحث خالية من القيم المتطرفة والشاذة ويبين الشكلين (5) ، (6) التاليين نتائج الاختبار.



شكل (5) اختبار القيم الشاذة للمتغير المستقل

اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج Spss. 25



شكل (6) اختبار القيم الشاذة للمتغير المعتمد

اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج Spss. 25

3- استكشاف معلمية البيانات المستخدمة

يمكن تحديد طبيعة توزيع البيانات الباحث على اختيار نوع الاحصاءات التي يستخدمها في الجانب العملي وما يشار اليه انه غالباً ما يفضل استخدام الاحصاءات المعلمية في اختبار الفرضيات والسبب يعود الى ان هذه الاحصاءات تتضمن خصائص مميزة على الاحصاءات اللامعلمية لاسيما في نطاق القوة الاحصائية وسهولة التنفيذ والتخمين ولغرض التحقق من ان العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي فان هناك اختبار يمكن اعتماده هو اختباراً (Kolmogorov-Smirnov) في البحث الحالي، وقد اعتمد الباحث على هذا الاختبار لإثبات صحة التوزيع الطبيعي للبيانات المسحوبة من المجتمع وبحسب كل بُعد من ابعاد البحث. ويفترض البحث الحالي ان بيانات العينة مسحوبة من مجتمع لا تتبع بياناته التوزيع الطبيعي، اذ يتضح من التحليل الاحصائي للاختبار الظاهر في الجدول (25) بان قيمة المعنوية اكبر من (5%) (Test Statistics) ولذلك فأننا نرفض الفرضية التي تم افتراضها عن عدم اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، ونقبل الافتراض المعاكس الذي يعني اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ولمتغيري البحث خصائص شخصية المدرب (بُعد الانفتاح، وُبعد الضمير، وُبعد الانبساط، وُبعد المقبولية، وُبعد العصاوية) برنامج التدريب (بُعد التفاعل، وُبعد التعلم، وُبعد السلوك، وُبعد النتائج) وهذا الاختبار يسمح للباحث باستخدام الاحصاءات المعلمية.

الجدول (25) نتائج اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي لمتغيرات البحث

Kolmogorov-Smirnov				الابعاد
مستوى المعنوية	Sig.	درجات الحرية	الاحصائية	
غير معنوي	0.110	37	0.131	الانفتاح
غير معنوي	0.200	37	0.093	الضمير
غير معنوي	0.101	37	0.132	الانبساط
غير معنوي	0.200	37	0.109	المقبولية
غير معنوي	0.057	37	0.182	العصابية
غير معنوي	0.162	140	0.154	التفاعل
غير معنوي	0.127	140	0.113	التعلم
غير معنوي	0.183	140	0.085	السلوك
غير معنوي	0.084	140	0.114	النتائج

المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss v.25

ثانياً: ترميز أداة القياس

يبين جدول (26) توضيحاً عن ترميز كل متغير وكل بُعد وعدد الفقرات لكل بُعد من الابعاد الفرعية.

الجدول (26) الترميز والتوصيف

الرمز	عدد العبارات	البُعد	المتغير	الرمز	عدد العبارات	البُعد	المتغير
Rec	6	التفاعل	برنامج التدريب	Ope	12	الانفتاح	خصائص شخصية المدرب
Lea	6	التعلم		Con	12	الضمير	
Beh	6	السلوك		Ext	12	الانبساط	
Res	6	النتائج		Agr	12	المقبولية	
				Neu	12	العصابية	

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

ثالثاً: اختبار صدق مقياس البحث

يعد اختبار صدق المقياس للبحث الحالي منطلقاً مهماً للاعتماد على نتائج الاستبانة ولذلك فإنه ذلك يستلزم اجراء اختبارات عدة للتحقق من ذلك اذ تمثل الاستبانة الوسيلة المهمة لجمع البيانات ذات الصلة بمتغيرات البحث الرئيسية، وتعتمد هذه الاستبانة على سلم مقياس ليكرت الخماسي من (لا اتفق تماماً الى اتفق تماماً).

1- الصدق الظاهري لأداة القياس

يشير مفهوم صدق أداة القياس الى القابلية على القياس الدقيق والموثوق للبناء المراد قياسه أي المدى الذي تمثل فيه أداة القياس الخصائص التي تتوفر في الظاهرة قيد البحث والتحقيق، ولتحقيق ذلك عرض الباحث أداة القياس في صورتها الاولية على عدد من المحكمين المتخصصين في علم الادارة بلغ عددهم (6) محكمين وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس، والملحق (1) يوضح اسماء المحكمين.

وقد اعد الباحث استبانة خاصة لاستطلاع آراء المحكمين عن مدى وضوح كل عبارة من حيث المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع اضافة او حذف ما يرى المحكمون من عبارات في أي محور من المحاور وفي ضوء الآراء التي ابداهها المحكمون قام الباحث بأجراء التعديلات التي اتفق عليها ما يقارب (2) من المحكمين واعادة تصحيحها وصياغتها لتكون اكثر وضوحاً.

2- ثبات أداة قياس البحث

يهدف اختبار الثبات الى التحقق من ان قياس البحث ينسجم والقابلية على الحصول على النتائج ذاتها عبر مدد زمنية مختلفة والثبات يسمى بالثبات البنائي للمتغير وكالاتي: -

أ. الثبات البنائي لأداة القياس

تم التحقق من الثبات البنائي لأداة القياس الخاصة بالبحث الحالي عن طريق حساب معامل ثبات كرونباخ الفا علماً ان حجم العينة الاولى (37) وحجم العينة الثانية (140) والموضح في الجدول (27): -

الجدول (27) الثبات البنائي لأداة القياس

المقياس	معامل كرونباخ الفا للبعد	المقياس	معامل كرونباخ الفا للمقياس	معامل كرونباخ الفا للبعد	المقياس
1-خصائص شخصية المدرب		2-برنامج التدريب	0.86		معامل كرونباخ الفا للمقياس
الانفتاح	0.79	التفاعل		0.73	معامل كرونباخ الفا للبعد
الضمير	0.80	التعلم		0.80	معامل كرونباخ الفا للمقياس
الانبساط	0.75	السلوك		0.83	معامل كرونباخ الفا للبعد
المقبولية	0.73	النتائج		0.80	معامل كرونباخ الفا للمقياس
العصابية	0.71				معامل كرونباخ الفا للبعد

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.25

الفصل الثالث - المبحث الاول

نلحظ من الجدول (27) ان قيم معامل الثبات كرونباخ الفا قد تراوحت ما بين (0.71 - 0.90) وهي قيم مقبولة احصائيا في البحوث الادارية والسلوكية، لأنَّ قيمتها اكبر من (0.70) ما يدل على ان الأداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

المبحث الثاني

تحليل استجابات عيني البحث ووصفها

توطئة:

سيتم في هذه الفقرة التعرف على واقع متغيرات البحث في مراكز التدريب الحكومية في محافظة بابل عينة البحث، إذ سيتم تحديد الأوساط الحسابية لإجابات العينة عن الفقرات عن طريق انتماءها لأي فئة، ولأن المقياس المحدد هو مقياس ليكرت الخماسي فإن هناك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة عن طريق إيجاد طول المدى ($5-1=4$)، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) ($4/5=0.80$) وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الأدنى (1) او يطرح من الحد الأعلى (5) وتكون الفئات كالاتي¹(Dewberry, 2004 : 15)

أولاً- الوصف الاحصائي الخاص بخصائص شخصية المدرب وتحليل استجابات عينة البحث

تسعى هذه الفقرة الى تسليط الضوء على دراسة أبعاد متغير خصائص شخصية المدرب في العينة موضوعا البحث والتحليل. وقد أشارت النتائج الى ما يأتي:

1- بُعد الانفتاح

ان اختبار الوصف الاحصائي لبُعد الانفتاح يبين ان هناك تفاوتاً كبيراً بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة الثالثة اعلى وسطاً حسابياً يقدر بـ (4.45) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (لا أحب ان ابدد وقتي في احلام اليقظة) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (0.691). مما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جداً، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة الثانية والتي تعبر عن (أحب ان يكون حولي عدداً كبيراً من الناس) اذ بلغ (1.59) وهو وسط ضمن مستوى إجابة منخفض جداً وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (0.599). ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (3.19) وهو ضمن مستوى إجابة معتدل ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (0.938).

¹. (1 - 1.80) منخفض جداً، (1.81 - 2.60) منخفض، (2.61 - 3.40) معتدل، (3.41 - 4.20) مرتفع، (4.21 - 5.0) مرتفع جداً

الفصل الثالث - المبحث الثاني

مما يبين انسجاماً بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى وجود قناعة معتدلة بضرورة التعامل الحقيقي مع المواقف في العمل ومحاولة مد جسور التعاون مع باقي الافراد في بيئة العمل. ونتائج تحليل بُعد الانفتاح موضحة في الجدول (28)

الجدول(28) نتائج تحليل فقرات بُعد الانفتاح ضمن متغير خصائص شخصية المدرب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية الترتيبية
1	انا لست قلقاً	2.27	1.071	منخفض	11
2	أحب ان يكون حولي عددا كبيرا من الناس	1.59	.599	منخفض جدا	12
3	لا أحب ان ابدد وقتي في احلام اليقظة	4.45	.691	مرتفع جدا	1
4	احاول ان اكون لطيفا مع كل فرد التقى به	2.62	1.255	معتدل	10
5	احتفظ بممتلكاتي نظيفة ومرتبة	3.64	.949	مرتفع	4
6	اشعر بأنني أدني من الاخرين	2.89	1.048	معتدل	8
7	اضحك بسهولة	3.21	.750	مرتفع	6
8	عندما استدل على الطريقة الصحيحة لعمل شيء استمر اليها	2.59	1.012	معتدل	9
9	ادخل كثيرا في نقاش مع افراد عائلتي وزملائي في العمل	23.2	1.181	مرتفع	5
10	لكوني جيدا الى حد ما في دفع نفسي لإنجاز الاشياء في وقتها المحدد	3.81	1.049	مرتفع	3
11	عندما اكون تحت قدر هائل من الضغوط اشعر احيانا كما لو انني سوف انهيار	4.43	.647	مرتفع جدا	2
12	لا اعتبر نفسي شخص مفرح	03.2	1.057	مرتفع	7
	المعدل	193.	938.	معتدل	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

2- بُعد الضمير

ان اختبار الوصف الاحصائي لُبعد الضمير يبين أن تقارب بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة الرابعة على اعلى وسط حسابي قُدر بـ (4.86) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (نادرا ما اشعر بالوحدة او الكآبة) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (3.46). مما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جدا، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة الحادية عشرة والتي تعبر عن (ليس لأبيات الشعر اي تأثير علي قليل او كبير) اذ بلغ (3.54) وهو وسط ضمن مستوى إجابة مرتفع وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (960). مايبين ان العينة

الفصل الثالث - المبحث الثاني

متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (4.25) وهو ضمن مستوى إجابة مرتفع جدا ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (0.770). مايبين انسجاماً بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى وجود قناعة مرتفعة جدا لُبُعد الضمير والذي يعبر عن وجود صلابة وعدم الشعور بالوحدة لدى المدرب وانهم لا يتأثرون عاطفياً وانما ينظرون بشكل موضوعي لمجال العمل. ونتائج تحليل بُعد الضمير موضحة في الجدول (29)

جدول (29) نتائج تحليل فقرات بُعد الضمير ضمن متغير خصائص شخصية المدرب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية الترتيبية
1	تعجبنى التصميمات الفنية التي اجدتها في الفن او الطبيعة	4.35	.753	مرتفع جدا	5
2	يعتقد بعض الناس بانني اناني ومغرور	4.13	.887	مرتفع	10
3	انني لست بالشخص الذي يحافظ جدا على النظام	4.18	1.075	مرتفع	9
4	نادرا ما اشعر بالوحدة او الكآبة	4.86	.346	مرتفع جدا	1
5	استمتع حقا بالتحدث مع الناس	4.54	.691	مرتفع جدا	3
6	اعتقد ان ترك المتدريون يستمعون الى متحدثين يتجادلون يمكن فقط ان يشوش تفكيرهم ويضلهم	3.73	.902	مرتفع	11
7	افضل التعاون مع الاخرين على التنافس معهم	4.62	.545	مرتفع جدا	2
8	احاول انجاز الاعمال المحددة لي بضمير	4.21	.786	مرتفع جدا	8
9	اشعر كثيرا بالتوتر والنفرة	4.22	.750	مرتفع جدا	7
10	احب ان اكون في مكان حيث يوجد الفعل او النشاط	4.38	.758	مرتفع جدا	4
11	ليس لأبيات الشعر اي تأثير علي قليل او كبير	3.54	.960	مرتفع	12
12	اميل الى الشك والسخرية من نوايا الاخرين	4.32	.783	مرتفع جدا	6
	المعدل	4.25	.770	مرتفع جدا	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

3- بُعد الانبساط

ان اختبار الوصف الاحصائي لُبُعد الانبساط يبين ان هناك تقارباً نوعاً ما بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة الرابعة على اعلى وسط حسابي قُدر بـ (4.45) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (اجرب كثيراً الاكالات الجديدة والاجنبية) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد

الفصل الثالث - المبحث الثاني

عنه بلغ (649). ما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جدا، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة الثانية والتي تعبر عن (اشعر احيانا انه لا قيمة لي) اذ بلغ (2.86) وهو وسط ضمن مستوى إجابة معتدل وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (1.031) ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح أنّ وسطه الحسابي يبلغ (3.70) وهو ضمن مستوى إجابة مرتفع ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (0.919)، ما يبين انسجاماً بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى وجود قناعة مرتفعة لبُعد الانبساط والذي يعني أنّ المدرّبين يجربون الاكالات الجديدة والأجنبية، وان هناك شعوراً بالقيمة بشكل معتدل. ونتائج تحليل بُعد الانبساط موضحة في الجدول (30)

جدول (30) نتائج تحليل فقرات بُعد الانبساط ضمن متغير خصائص شخصية المدرب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	لدي مجموعة واضحة من الأهداف اسعى الى تحقيقها	3.64	1.059	مرتفع	9
2	اشعر احيانا انه لا قيمة لي	2.86	1.031	معتدل	12
3	عادة افضل عمل الاشياء بمفردتي	3.67	.883	مرتفع	8
4	اجرب كثيراً الاكالات الجديدة والاجنبية	4.45	.649	مرتفع جدا	1
5	اعتقد بان معظم الناس سوف تستغلك اذا سمحت لهم بذلك	4.21	.946	مرتفع جدا	3
6	اضيع الكثير من الوقت قبل ان استقر لكي اعمل	2.62	1.114	معتدل	10
7	نادرا ما اشعر بالخوف والقلق	3.91	.924	مرتفع	6
8	اشعر كثيراً وكأني افيض قوة ونشاطا	24.2	.629	مرتفع جدا	2
9	نادرا ما لاحظ المشاعر والحالات المزاجية التي تحدثها البيانات المختلفة	3.94	.911	مرتفع	5
10	يحبني معظم الناس الذين اعرفهم	3.37	.990	مرتفع	7
11	اعمل باجتهاد في سبيل تحقيق أهدافي	4.16	.377	مرتفع	4
12	اغضب كثيراً من الطريقة التي يعاملني بها الناس	3.02	1.166	معتدل	11
	الإجمالي	3.70	.919	مرتفع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

4- بُعد المقبولية

الفصل الثالث - المبحث الثاني

ان اختبار الوصف الاحصائي لُبعد المقبولية يبين ان هناك تفاوتاً كبيراً بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة العاشرة على اعلى وسط حسابي قُدر بـ (4.48) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (نادرا ما اكون حزينا او مكتئبا) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (606). ما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جدا، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة الثانية والتي تعبر عن (اعتقد بانه علينا ان نلجأ الى السلطات الدينية للبت في الامور الاخلاقية) اذ بلغ (2.29) وهو وسط ضمن مستوى إجابة منخفض وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (938). ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (3.63) وهو ضمن مستوى إجابة مرتفع ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (900). ما يبين انسجاماً بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى وجود قناعة مرتفعة لُبعد المقبولية والذي يعني ان هناك مقبولية بشكل جيد وعدم وجود حزن عالي او اكتئاب. ونتائج تحليل بُعد المقبولية موضحة في الجدول (31)

الجدول (31) نتائج تحليل فقرات بُعد المقبولية ضمن متغير خصائص شخصية المدرب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	انا شخص مبتهج ومفعم بالحيوية والنشاط	4.43	.688	مرتفع جدا	2
2	اعتقد بانه علينا ان نلجأ الى السلطات الدينية للبت في الامور الاخلاقية	2.29	.938	منخفض	12
3	يعتقد بعض الناس بأني بارد وحذر	3.35	1.159	معتدل	9
4	عندما اتعهد بشيء استطيع دائما الالتزام به ومتابعته للنهائية	64.3	.919	مرتفع جدا	3
5	غالبا ، عندما تسوء الامور تثبط همتي واشعر كما لو كنت مستسلماً	4.02	.865	مرتفع	6
6	انني لست بمتفائل مبتهج	2.37	1.071	منخفض	11
7	احيانا عندما اقرأ شعرا او انظر الى قطعة من الفن اشعر بقشعريرة ونوبة من الاستثارة	34.0	.686	مرتفع	5
8	انا صلب الرأي ومتشدد في اتجاهاتي	73.3	.888	معتدل	8
9	احيانا لا يوثق بي ولا يعتمد علي كما ينبغي ان يكون	83.3	.977	معتدل	7
10	نادرا ما اكون حزينا او مكتئبا	4.48	.606	مرتفع جدا	1
11	حياتي تجري بسرعة	2.86	1.084	معتدل	10
12	لدي اهتمام قليل في التأمل في طبيعة الكون او الظروف الانسانية	4.24	.925	مرتفع جدا	4
	الإجمالي	3.63	.900	مرتفع	

5- بُعد العصابية

ان اختبار الوصف الاحصائي لبُعد العصابية يبين ان هناك تقارباً نوعاً ما بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة السابعة على اعلى وسط حسابي قُدر بـ (2.91) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (لم ابد مطلقاً على انني قادر على ان اكون منظماً) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (1.139) ما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة معتدل، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة السادسة والتي تعبر عن (اذا لم اكن احب بعض الناس، ادعهم يعرفون ذلك) اذ بلغ (1.54) وهو وسط ضمن مستوى إجابة منخفض جدا وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (.836). ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (2.33) وهو ضمن مستوى إجابة منخفض ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (.999). ما يبين انسجاماً بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى وجود قناعة هناك اعتدال في توافر بُعد العصابية وان الافراد يحاولون ان يكونوا حذرين عادة ومراعين لمشاعر الاخرين. ونتائج تحليل بُعد العصابية موضحة في الجدول (32)

جدول (32) نتائج تحليل فقرات بُعد العصابية ضمن متغير خصائص شخصية المدرب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	احاول ان اكون حذرا ويقظا ومراع لمشاعر الاخرين	21.9	1.010	منخفض	10
2	انا انسان منتج دائما انهى العمل	32.0	1.213	منخفض	9
3	اشعر غالبا بالعجز وبحاجة لشخص يحل مشاكلي	2.40	1.039	معتدل	6
4	انا شخص نشيط جداً	2.89	1.196	مرتفع	2
5	لدي الكثير من حب الاستطلاع الفكري	2.18	.775	منخفض	8
6	اذا لم اكن احب بعض الناس ، ادعهم يعرفون ذلك	1.54	.836	منخفض جدا	12
7	لم ابد مطلقاً على انني قادر على ان اكون منظماً	2.91	1.139	معتدل	1
8	احيانا كنت خجولا جدا لدرجة انني حاولت الاختفاء	2.67	1.055	معتدل	4
9	افضل ان ادبر امور نفسي على ان اكون قائدا للاخرين	2.59	1.066	معتدل	5
10	كثيراً ما استمتع باللعب في النظريات والافكار المجردة	2.86	1.109	معتدل	3
11	اذا كان ضروريا ، يمكن ان اتحايل على الناس للحصول على ما اريد	1.86	.673	منخفض	11
12	اكافح من اجل التميز في كل شيء اقوم به	2.21	.886	منخفض	7
	الإجمالي	2.33	.999	منخفض	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

اما على مستوى ابعاد متغير خصائص شخصية المدرب فان بُعد الضمير حقق المرتبة الاولى ثم جاء بُعد الانبساط بالمرتبة الثانية اما بالمرتبة الثالثة فقد جاء بُعد المقبولية وضمن التسلسل الرابع كان بُعد الانفتاح وأخيرا جاء بُعد العصائية. وملخص المتوسطات والانحراف المعياري موضحة في الجدول (33)

جدول (33) ملخص المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير خصائص شخصية المدرب

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	الانفتاح	193.	938.	معتدل	4
2	الضمير	4.25	.770	مرتفع جدا	1
3	الانبساط	3.70	.919	مرتفع	2
4	المقبولية	3.63	.900	مرتفع	3
5	العصائية	2.33	.999	منخفض	5
	المعدل	3.63	.887	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.25

ثانيا: عرض واقع متغير البحث برنامج التدريب وتحليل استجابات عينة البحث:

تسعى هذه الفقرة الى تسليط الضوء على دراسة متغير برنامج التدريب في العينة موضوعة البحث والتحليل وقد أشارت النتائج الى ما يأتي:

1- بُعد التفاعل

ان اختبار الوصف الاحصائي لبُعد التفاعل يبين ان هناك تقارباً بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة الرابعة على اعلى وسط حسابي فُدر بـ (4.58) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (استخدم المدرب الطريقة المناسبة) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (587). ما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جداً، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة السادسة والتي تعبر عن (التسهيلات المقدمة للتدريب كافية) اذ بلغ (4.10) وهو وسط ضمن مستوى إجابة مرتفع وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (798). ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (4.33) وهو ضمن مستوى إجابة مرتفع جدا ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (676). ما يبين انسجاماً بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى وجود تفاعل جيد ضمن برنامج التدريب وان المادة مناسبة لحاجات الوظيفة. ونتائج تحليل بُعد التفاعل موضحة في الجدول (34)

جدول (34) نتائج تحليل فقرات بُعد التفاعل ضمن متغير برنامج التدريب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	المادة مناسبة لحاجات الوظيفة	4.33	.754	مرتفع جدا	3
2	يوجد جديد في التدريب لتحسين الوظيفة	4.28	.670	مرتفع جدا	4
3	التدريب له استخدام في مساراتك الوظيفية	4.41	.562	مرتفع جدا	2
4	استخدم المدرب الطريقة المناسبة	4.58	.587	مرتفع جدا	1
5	المسؤولون عن التدريب يعطون توجيهات بشأن إجراءات التدريب	4.30	.685	مرتفع جدا	5
6	التسهيلات المقدمة للتدريب كافية	4.10	.798	مرتفع	6
	المعدل	4.33	.676	مرتفع جدا	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

2- بُعد التعلم

ان اختبار الوصف الاحصائي لبُعد التعلم يبين ان هناك تقارباً بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة السادسة على اعلى وسط حسابي قدر بـ (4.44) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (التدريب ادى الى اكتساب المعرفة حول التحدث أمام الجمهور) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (0.691). ما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جدا، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة الثانية والتي تعبر عن (التدريب ادى الى اكتساب المعرفة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات) اذ بلغ (4.06) وهو وسط ضمن مستوى إجابة مرتفع وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (0.824). ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (4.29) وهو ضمن مستوى إجابة مرتفع جدا ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (0.716). ما يبين انسجام بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى ان التعلم كان بمستوى جيد عن طريق التدريب وانه يكسب المعرفة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات. ونتائج تحليل بُعد التعلم موضحة في الجدول (35)

الجدول (35) نتائج تحليل فقرات بُعد التعلم ضمن متغير برنامج التدريب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة التقنية التي يمكن أن تساعد في عملية العمل	4.31	.710	مرتفع جدا	3
2	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات	4.06	.824	مرتفع	6
3	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة بالمعايير التنظيمية	4.26	.630	مرتفع جدا	4
4	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة حول قيم الاحتراف كمتدرب	4.25	.762	مرتفع جدا	5
5	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة حول تحسين الأخلاقيات كمتدرب	4.42	.680	مرتفع جدا	2
6	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة حول التحدث أمام الجمهور	4.44	.691	مرتفع جدا	1
	المعدل	4.29	.716	مرتفع جدا	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

3- بُعد السلوك

ان اختبار الوصف الاحصائي لبُعد السلوك يبين ان هناك تقارباً بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة الخامسة على اعلى وسط حسابي فُدر بـ (4.36) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (المادة التي تمت دراستها في البرنامج التدريبي قادرة على توفير التشجيع لتحسين الأداء) والذي كان مقدار التشتمت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (625). ما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جداً، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة الثانية والتي تعبر عن (التدريب ادى الى زيادة القدرة على تحقيق أهداف العمل وفق المعايير الموجودة) اذ بلغ (4.22) وهو وسط ضمن مستوى إجابة مرتفع جداً وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (689). ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما على مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (4.27) وهو ضمن مستوى إجابة مرتفع جداً ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (666). ما يبين انسجاماً بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى ان ما يتم اعطائه بالتدريب ينتج معرفة تمكن من تحسين الأداء. ونتائج تحليل بُعد السلوك موضحة في الجدول (36)

الجدول (36) نتائج تحليل فقرات بُعد السلوك ضمن متغير برنامج التدريب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	التدريب ادى الى زيادة في نتائج العمل وفقاً للأهداف التي حددتها المنظمة	4.31	.700	مرتفع جداً	2
2	التدريب ادى الى زيادة القدرة على تحقيق أهداف العمل وفق المعايير الموجودة	4.22	.689	مرتفع جداً	6
3	بعد حضورك الدورة التدريبية تمكنت من مساعدة منظمك على تطوير نفسها	44.2	.370	مرتفع جداً	4
4	بعد حضورك الدورة التدريبية تمكنت من التكيف بسرعة مع التغيرات في أنماط العمل	34.2	.657	مرتفع جداً	5
5	المادة التي تمت دراستها في البرنامج التدريبي قادرة على توفير التشجيع لتحسين الأداء	4.36	.625	مرتفع جداً	1
6	تستطيع تطوير نتائج التدريب عن طريق تجميعها / تكيفها مع الموقف وظروف مكان العمل من أجل زيادة فائدتها	4.26	.607	مرتفع جداً	3
	المعدل	4.27	.666	مرتفع جداً	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

4- بُعد النتائج

ان اختبار الوصف الاحصائي لبُعد النتائج يبين ان هناك تقارباً بين الإجابات عن فقراته اذ حصلت الفقرة الخامسة على اعلى وسط حسابي فُدر بـ (4.34) وهو يعبر عن مستوى الاتفاق عن التساؤل (بعد حضورك الدورة التدريبية شعرت أن تحسين العمل كان له تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي) والذي كان مقدار التشتت (الانحراف المعياري) في إجابات الافراد عنه بلغ (676). ما يشير الى انسجام في الإجابات تجاه هذه الفقرة وبمستوى استجابة مرتفع جداً، في حين كان المتوسط الحسابي الأقل للفقرة الرابعة والتي تعبر عن (تكون فعالية المهمة أفضل من حيث السرعة والدقة والشمولية وفقاً لإجراءات العمل) اذ بلغ (4.14) وهو وسط ضمن مستوى إجابة مرتفع وقد كانت نسبة الانحراف المعياري للإجابات (705). ما يبين ان العينة متفقة على مستوى توافر هذا التساؤل ضمن بيئة التطبيق، اما عن مستوى البُعد فقد اتضح ان وسطه الحسابي يبلغ (4.24) وهو ضمن مستوى إجابة مرتفع جداً ومقدار الانحراف المعياري المتعلق به يبلغ (682). ما يبين انسجام بين الافراد في العينة عن مستوى توافر البُعد وهذا يشير الى ان الحضور بالتدريب يشعر الافراد بانهم قادرين على تحسين مستوى الأداء. ونتائج تحليل بُعد النتائج موضحة في الجدول (37)

الفصل الثالث - المبحث الثاني

جدول (37) نتائج تحليل فقرات بُعد النتائج ضمن متغير برنامج التدريب

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	بعد حضورك تدريب المدرب، شعرت أن هناك زيادة في إنتاجية الأداء	4.27	.635	مرتفع جدا	3
2	التدريب زاد القدرة على الابتكار وفقا لمجال عملك من أجل تحقيق استراتيجية عمل أكثر فعالية وكفاءة	4.22	.682	مرتفع جدا	4
3	التدريب زاد القدرة على الإفادة المثلى من كافة الموارد الداخلية والخارجية المحتملة للمنظمة في تنفيذ استراتيجية عمل أكثر فعالية واداء	4.17	.691	مرتفع	5
4	تكون فعالية المهمة أفضل من حيث السرعة والدقة والشمولية وفقاً لإجراءات العمل	4.14	.705	مرتفع	6
5	بعد حضورك الدورة التدريبية شعرت أن تحسين العمل كان له تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي	4.34	.676	مرتفع جدا	1
6	بعد حضورك تدريب المدرب شعرت أن هناك زيادة في إنتاجية الأداء	4.32	.703	مرتفع جدا	2
	المعدل	4.24	.682	مرتفع جدا	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

اما على مستوى أبعاد برنامج التدريب فقد حقق بُعد التفاعل المرتبة الاولى في حين كانت بقية الأبعاد تسلسها كالاتي السلوك ثم النتائج ثم التعلم ما يؤشر تحققها في بيئة التطبيق.

الجدول (38) ملخص المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير فاعلية برنامج التدريب

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	التفاعل	4.33	.676	مرتفع جدا	1
2	التعلم	3.94	.767	مرتفع	4
3	السلوك	4.27	.666	مرتفع جدا	2
4	النتائج	4.24	.682	مرتفع جدا	3
	المعدل	4.19	.698	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.25

المبحث الثالث

اختبار فرضيات البحث

توطئة:

اعتمد الباحث في استكمال المبحث الثالث الخاص باختبار فرضيات البحث المتعلقة بالارتباط والتأثير المباشر على احصاءات عدة هي مصفوفة الارتباط (معاملات الارتباط البسيط (Pearson)) وتحليل الانحدار البسيط، وقد استخدمت مصفوفة معاملات الارتباط البسيط لغرض التحقق من قوة علاقات الارتباط الموجودة ما بين الابعاد والمتغيرات. واستخدم تحليل الانحدار البسيط لغرض اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث واختبار إنموذج البحث.

اولاً: اختبار فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد خصائص شخصية المدرب وفاعلية برنامج التدريب

استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل (خصائص شخصية المدرب) المتغير المعتمد (برنامج التدريب).

اذ يظهر الجدول (39) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات. وقبل الدخول في اختبار الفرضيات الفرعية الخمسة لهذه الفرضية فان الجدول (39) يشير ايضاً الى حجم العينة (37) فرداً ونوع الاختبار (2-tailed).

ومختصر (Sig.) في الجدول يشير الى اختبار معنوية معامل الارتباط عن طريق مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولة من غير ان يظهر قيمها. فاذا ظهر وجود علامة (**) على معامل الارتباط فان هذا يعني بان قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولة. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983)، وكالاتي :

* علاقة الارتباط منخفضة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من 0.10

* علاقة الارتباط معتدلة : اذا كانت قيمة معامل الارتباط بين 0.10 - 0.30

* علاقة الارتباط قوية: اذا كانت قيمة معامل الارتباط اعلى من 0.30

اذ يوضح الجدول (39) علاقات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل والمتغير المعتمد وكما موضح في ادناه:

جدول (39) علاقات الارتباط بين متغير خصائص شخصية المدرب بأبعاده وفاعلية برنامج التدريب

Correlations							
		الانفتاح	الضمير	الانبساط	المقبولية	العصابية	خصائص شخصية المدرب
برنامج التدريب	Pearson Correlation	** .688	** .690	** .601	** .730	** .538	** .843
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37

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

المصدر: مخرجات برنامج spss v. 25

فيما يخص اختبار علاقة الارتباط بين متغير خصائص شخصية المدرب ومتغير برنامج التدريب يتبين ان هناك علاقة ارتباط ايجابية بلغت (**.843). وبمستوى علاقة ارتباط قوية لأنها تتجاوز نسبة ارتباط (30%) حسب تصنيف (Cohen & Cohen, 1983) وان علاقة الارتباط هذه معنوية عند (1%) تدل على ذلك علامة النجمتين الظاهرة اعلى نسبة الارتباط وتفرع من هذه الفرضية خمس فرضيات فرعية هي:

1. الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الانفتاح وبرنامج التدريب.

اظهر الجدول (39) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين بُعد الانفتاح ومتغير برنامج التدريب وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (**.688). عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهذا يدل على ايجابية العلاقة الطردية بينهما وبمستوى علاقة ارتباط مرتفعة.

وما يدعم هذه النتيجة هو قيمة (Sig. (2-tailed)) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين بُعد الانفتاح وبرنامج التدريب والبالغة (0.000)، اذ تدل هذه النتيجة على معنوية علاقة الارتباط، وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد الانفتاح ضمن متغير خصائص شخصية المدرب والمتغير المعتمد برنامج التدريب عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%) .

2. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الضمير وبرنامج التدريب.

اظهر الجدول (39) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين بُعد الضمير ومتغير برنامج التدريب وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (**.690). عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهذا يدل على ايجابية العلاقة الطردية بينهما وبمستوى علاقة ارتباط قوية.

وما يدعم هذه النتيجة هو قيمة (Sig. (2-tailed)) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين بُعد الضمير وبرنامج التدريب والبالغة (0.000)، اذ تدل هذه النتيجة على معنوية علاقة الارتباط، وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد الضمير ضمن متغير خصائص شخصية المدرب والمتغير المعتمد برنامج التدريب عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%) .

3. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد الانبساط وبرنامج التدريب.

اظهر الجدول (39) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين بُعد الانبساط ومتغير برنامج التدريب وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.601^{**}) عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهذا يدل على ايجابية العلاقة الطردية بينهما وبمستوى علاقة ارتباط قوية.

وما يدعم هذه النتيجة هو قيمة (**Sig. (2-tailed)**) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين بُعد الانبساط وبرنامج التدريب والبالغة (0.000)، اذ تدل هذه النتيجة على معنوية علاقة الارتباط، وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد الانبساط ضمن متغير خصائص شخصية المدرب والمتغير المعتمد برنامج التدريب عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%).

4. **الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد المقبولية وبرنامج التدريب.

اظهر الجدول (39) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين بُعد المقبولية ومتغير برنامج التدريب وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.730^{**}) عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهذا يدل على ايجابية العلاقة الطردية بينهما وبمستوى علاقة ارتباط قوية.

وما يدعم هذه النتيجة هو قيمة (**Sig. (2-tailed)**) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين بُعد المقبولية وبرنامج التدريب والبالغة (0.000)، اذ تدل هذه النتيجة على معنوية علاقة الارتباط، وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد المقبولية ضمن متغير خصائص شخصية المدرب والمتغير المعتمد برنامج التدريب عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%).

5. **الفرضية الفرعية الخامسة:** توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين بُعد العصابية وبرنامج التدريب.

اظهر الجدول (39) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين بُعد العصابية ومتغير برنامج التدريب وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.538^{**}) عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهذا يدل على ايجابية العلاقة الطردية بينهما وبمستوى علاقة ارتباط قوية.

وما يدعم هذه النتيجة هو قيمة (**Sig. (2-tailed)**) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين بُعد العصابية وبرنامج التدريب والبالغة (0.000)، اذ تدل هذه النتيجة على معنوية علاقة الارتباط، وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد العصابية ضمن متغير خصائص شخصية المدرب والمتغير المعتمد برنامج التدريب عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%).

ثانياً: فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لخصائص شخصية المدرب في فاعلية برنامج التدريب.

تهتم الفرضية الرئيسية الثانية باختبار علاقة الاثر المحتملة بين متغير خصائص شخصية المدرب ومتغير برنامج التدريب. وقد استعمل الباحث تحليل الانحدار البسيط للتحقق من وجود تأثير ذو دلالة معنوية لخصائص شخصية المدرب وسيتضمن هذا التحليل عدد من المؤشرات تشمل معاملات الانحدار B وقيمة T المحسوبة وقيمة F المحسوبة ومعامل التحديد (التفسير) R2. وبالنسبة لقيمة T و F المحسوبة فسيقوم البرنامج الاحصائي

الفصل الثالث - المبحث الثالث

(SPSS) بمقارنتهم بشكل مباشر مع قيمها الجدولية للتأكد من قضية المعنوية الاحصائية التي ستتوضح بحكم (Sig) التي ستظهر في جدول القيم، وكالاتي أذ يتضح من الجدول (40) إن قيمة (F) المحسوبة للإنموذج المقدر بلغ (86.073) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه تقبل معنوية إنموذج التأثير كما يتضح ان قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (.71) يتضح بان متغير خصائص شخصية المدرب قادر على تفسير ما نسبته (71%) من التغيرات التي تطرأ على فاعلية برامج التدريب في مراكز التدريب الحكومية في محافظة بابل عينة البحث. أما النسبة البالغة (29%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في إنموذج البحث، ويتضح عن طريق قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (.84). بان زيادة مستويات متغير خصائص شخصية المدرب بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة فعالية برنامج التدريب بنسبة (84%) من وحدة انحراف معياري واحد لذا تقبل الفرضية

جدول (40) تحليل تأثير خصائص شخصية المدرب في برنامج التدريب (n=37)

Coefficients ^a							
Model	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	معنوية الإنموذج		
		B	Std. Error	Beta	معنوية التأثير	F	Sig.
1 (Constant)		.965	.290		3.326	.000	86.073 .000 ^b
خصائص شخصية المدرب	.711	.753	.081	.843	9.278	.000	

a. Dependent Variable: برنامج التدريب

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.25

ومن الفرضية الرئيسية وتنبثق الفرضيات الفرعية الاتية.

1. الفرضية الفرعية الاولى:- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لُبعد الانفتاح في متغير برنامج التدريب. وتظهر نتائج الجدول (41) ما يأتي :
 - أ. إن قيمة (F) المحسوبة للإنموذج المقدر بلغ (31.535) عند مستوى دلالة (0.01). وبناءً عليه تقبل معنوية إنموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).
 - ب. يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (.47) يتضح بان بُعد الانفتاح قادر على تفسير ما نسبته (47%) من التغيرات التي تطرأ على برنامج التدريب في مراكز التدريب الحكومية في بابل عينة البحث. أما النسبة البالغة (53%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في إنموذج البحث.
 - ت. يتضح من قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (.69). بان زيادة مستويات بُعد الانفتاح بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة برنامج التدريب بنسبة (69%) من وحدة انحراف معياري واحد لذا تقبل الفرضية.

جدول (41) تحليل تأثير ابعاد خصائص شخصية المدرب في برنامج التدريب (n=37)

Coefficients ^a								
Model	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	معنوية التأثير		معنوية الإنموذج	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
1	.474	.465	.083	.688	5.616	.000	31.535	.000
2	.476	.507	.090	.690	5.642	.000	31.834	.000
3	.361	.361	.081	.601	4.448	.000	19.788	.000
4	.534	.502	.079	.730	6.327	.000	40.036	.000
5	.538	.417	.110	.538	3.779	.001	14.280	.001

Dependent Variable: برنامج التدريب

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.25

2. **الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لُبعد الضمير في متغير برنامج التدريب. وتظهر نتائج الجدول (41) ما يأتي :

أ. إن قيمة (F) المحسوبة للإنموذج المقدر بلغ (31.834) عند مستوى دلالة (0.01) و بناءً عليه تقبل معنوية إنموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).

ب. يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.48). يتضح بان الضمير قادر على تفسير ما نسبته (48%) من التغيرات التي تطرأ على برنامج التدريب في مراكز التدريب الحكومية في محافظة بابل عينة البحث. أما النسبة البالغة (52%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في إنموذج البحث.

ت. يتضح من قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.69). بان زيادة مستويات الضمير بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة برنامج التدريب بنسبة (69%) من وحدة انحراف معياري واحد لذا تقبل الفرضية.

3. **الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لُبعد الانبساط في متغير برنامج التدريب. وتظهر نتائج الجدول (41) ما يأتي :

أ. إن قيمة (F) المحسوبة للإنموذج المقدر بلغ (19.788) عند مستوى دلالة (0.01) و بناءً عليه تقبل معنوية إنموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).

ب. يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.36). يتضح بان الانبساط قادر على تفسير ما نسبته (36%) من التغيرات التي تطرأ على برنامج التدريب. أما النسبة البالغة (64%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في إنموذج البحث.

ت. يتضح من قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.60). بان زيادة مستويات الانبساط بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة برنامج التدريب بنسبة (60%) من وحدة انحراف معياري واحد لذا تقبل الفرضية.

4. **الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لُبعد المقبولية في متغير برنامج التدريب. وتظهر نتائج الجدول (41) ما يأتي :

- أ. إن قيمة (F) المحسوبة للإنموذج المقدر بلغ (40.036) عند مستوى دلالة (0.01) وبناءً عليه تقبل معنوية إنموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).
- ب. يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.53). يتضح بان المقبولية قادر على تفسير ما نسبته (53%) من التغيرات التي تطرأ على برنامج. أما النسبة البالغة (47%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في إنموذج البحث.
- ت. يتضح عن طريق قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.53). بان زيادة مستويات المقبولية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة برنامج التدريب بنسبة (53%) من وحدة انحراف معياري واحد لذا تقبل الفرضية.
5. الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبُعد العصابية في متغير برنامج التدريب. وتظهر نتائج الجدول (41) ما يأتي :
- أ. إن قيمة (F) المحسوبة للإنموذج المقدر بلغ (14.280) عند مستوى دلالة (0.01) . و بناءً عليه تقبل معنوية إنموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).
- ب. يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.54). يتضح بان العصابية قادر على تفسير ما نسبته (54%) من التغيرات التي تطرأ على برنامج التدريب في مراكز التدريب عينة البحث. أما النسبة البالغة (46%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في إنموذج البحث.
- ت. يتضح من قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.54). بان زيادة مستويات العصابية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة برنامج التدريب بنسبة (54%) من وحدة انحراف معياري واحد لذا تقبل الفرضية.

**الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات
والمقترحات**

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- ان النسيج الديموغرافي لعينة المدربين غالبية من الذكور، اما بالنسبة للعمر يتضح توزع أعمار المدربين على عدة فئات عمرية، مع تركيز أكبر على الفئة العمرية بين 41-50 سنة، وبالنسبة الى المستوى التعليمي يمتلك معظم المدربين مؤهلات تعليمية عالية، إذ تشكل الدرجات الجامعية والعليا الغالبية العظمى. وبالنسبة الى مكان العمل يتضح ان معظم المدربين عاملين في القطاع الحكومي، مع وجود تمثيل لقطاع المنظمات غير الحكومية. ويستنتج الباحث ان أهم مميزات العينة هي:
أ- الخبرة الكبيرة: يشير التوزيع العمري والمستوى التعليمي إلى أن العينة تمتلك خبرة كبيرة في مجال العمل.
ب- تنوع الخبرات: وجود الموظفين من مختلف القطاعات (حكومي، غير حكومي) يشير إلى تنوع الخبرات والمهارات لدى أفراد العينة.
ت- المؤهلات العالية: يمتلك غالبية الموظفين مؤهلات تعليمية عالية، ما يشير إلى مستوى تعليمي مرتفع.
- 2- التوزيع الديموغرافي لعينة البحث الثانية وهي فئة المدربين ، يستنتج الباحث ان الخصائص المميزة للعينة تتمثل في تنوع الفئات العمرية وعليه فإن البرامج التدريبية تستهدف شريحة واسعة من الأعمار. وتتميز أيضاً بالتركيز على الخبرة العملية وأن البرامج تركز على تطوير مهارات المدربين بمختلف مستويات خبرتهم، وتتميز أيضاً بمستوى تعليمي متنوع ومنه يستنتج الباحث إفادة جميع الفئات من البرامج التدريبية.
- 3- يستنتج الباحث من ملخص المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير خصائص شخصية المدرب ان تسلسل مستوى ابعاده (الضمير- الانبساط- المقبولية- الانفتاح- العصابية).
- 4- يستنتج الباحث من ملخص المتوسطات والانحراف المعياري لمتغير برنامج التدريب ان تسلسل مستوى ابعاده (التفاعل- السلوك- النتائج- التعلم) ما يؤثر تحققها في بيئة التطبيق.
- 5- يستنتج الباحث من علاقات الارتباط بين متغير خصائص شخصية المدرب بأبعاده وفاعلية برنامج التدريب المبينة في جدول (39) أن هناك علاقة إيجابية قوية تربط بين المتغيرين. فالمدربون الذين يتمتعون بمستويات أعلى من ابعاد (الضمير، الانفتاح، الانبساط والمقبولية) وأقل مستوى من بُعد (العصابية)، يحققون نتائج أكثر ايجابية في برامج التدريب التي يقدموها. مع العلم ان الارتباط لا يعني السببية بمعنى انه قد يكون هناك عوامل أخرى تؤثر في هذه العلاقة.
- 6- يستنتج الباحث من تحليل تأثير خصائص شخصية المدرب في فاعلية برنامج التدريب المبينة في جدول (40) أن هناك علاقة إيجابية قوية بين خصائص شخصية المدرب وفعالية برنامج التدريب. فالمدربون الذين يمتلكون مستويات أعلى من هذه الخصائص يحققون نتائج أفضل في برامج التدريب يقدموها. وبما ان البحث اعتمد متغير مستقل واحد فقط (خصائص شخصية المدرب). قد يكون هناك متغيرات أخرى تؤثر في فعالية برنامج التدريب ولم يتم تضمينها في هذا البحث.

ثانياً: التوصيات

- 1- يوصي الباحث بالتركيز على تعزيز خصيصة الضمير بشكل اكبر لدى المدربين وكذلك تعزيز خصائص الانبساط والمقبولية والانفتاح والتقليل من خصيصة العصابية في دورات اعداد المدربين .TOT
- 2- يوصي الباحث باستخدام نتائج البحث لتطوير برامج تدريب المدربين (TOT)، مع التركيز على تطوير المهارات الشخصية ذات الصلة بفعالية البرنامج.
- 3- يوصي الباحث باستخدام هذه النتائج كمعيار من المعايير المعتمدة لاختيار المدربين لبرامج التدريب المختلفة.
- 4- يوصي الباحث بزيادة التعاون بين المراكز التدريبية الحكومية والمؤسسات التعليمية في الجامعات العراقية لغرض اعتماد الاسس العلمية الصحيحة في علم التدريب والإفادة من النتائج العلمية للجامعات في تخصص علم الادارة عموماً والتدريب خصوصاً.
- 5- يوصي الباحث بزيادة الدراسات والبحوث العلمية في نظرية خصائص الشخصية الخمس الكبار في شتى التخصصات الادارية لما لها من أهمية كبيرة في تسيير الاعمال وفق اسس علمية.
- 6- يوصي الباحث بشمول عينات البحث اعداد متساوية او متقاربة قدر الامكان من ناحية الجنس (ذكر وانثى) قدر الامكان خاصة في الدراسات المتعلقة بالشخصية والسلوك التي تهتم بالعوامل البيولوجية والبيئية وتأثيراتها في الافراد ومن ثمّ زيادة عينة البحث تعني نتائج اكثر دقة.

ثالثاً: المقترحات

- 1- يقترح الباحث زيادة التنوع في عينات الدراسات المستقبلية من حيث الجنس والفئات العمرية والمؤهلات العلمية.
- 2- يقترح الباحث الحفاظ على التوازن القريب بين الجنسين في هذا البحث الذي يعد نقطة قوة في عينة المتدربين. ومن المهم تقييم تأثير البرنامج التدريبي على أداء المتدربين في وظائفهم.
- 3- يقترح الباحث اجراء بحث او دراسة نوعية في طريقة وجمع البيانات (اي اجراء مقابلات شخصية وتحليل الاجابات) لانها تعطي مفهوماً اوسع تتناسب مع متغيرات البحث.
- 4- يقترح الباحث اجراء دراسة معمقة للعلاقة بين بُعد الضمير في انموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار وبُعد التفاعل في انموذج كيرك باتريك لتقييم التدريب لأن البُعدين كانا في المرتبة الاولى في ابعاد متغيرات البحث.

المصادر

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المصادر العربية

أ. رسائل وأطاريح جامعية:

- 1- أبو جبل، ضياء هشام محمد، إشراف الدكتور خالد عبد دهليز، رسالة ماجستير. 2016، أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين "دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال - قطاع غزة". الجامعة الإسلامية - غزة، شئون البحث العلمي والدراسات العليا، كلية التجارة، ماجستير إدارة أعمال، نوفمبر/ 2016 .
- 2- ابو علي، فلسطين، إشراف الدكتور: حسين عبدالقادر. 2024. ضغوط العمل وعلاقتها بممارسة السلوك الانساني لدى الموظفين في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير في الادارة العامة من كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل، 2024.
- 3- أمجد، بلقاسم و حاج، نذار. 2016 / 2017. أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. الموسم الجامعي. مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني، فرع: علوم التسيير، تخصص: تسيير الموارد البشرية. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة. معهد التكنولوجيا، قسم المناجمنت.
- 4- بن عمر، اكرام . زيون، دلال. 2022. رسالة ماستر، تقييم فعالية البرامج التدريبية المقدمة خارج المؤسسة من وجهة نظر المستفيدين باستخدام نموذج كيرك باتريك في شركة (I.N.C.O) للنقل والهندسة المدنية حاسي مسعود، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم، التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التسيير.
- 5- جبر، احمد محمود. 2012. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعة الفلسطينية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الازهر. غزة.
- 6- الشمالي، نضال عبد اللطيف، 2015، العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالاكتئاب لدى المرضى المترددين على مركز غزة المجتمع، برنامج غزة للصحة النفسية، رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية، كلية التربية، قسم علم النفس والارشاد النفسي، دولة فلسطين (قطاع غزة).
- 7- لامية، بوغريس، إشراف الاستاذ: د. زايد مراد. السنة الجامعية: 2012/2013. التدريب ومدى مساهمته في تحسين أداء المؤسسة العمومية "دراسة حالة وزارة التهيئة العمرانية والبيئة"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص: تسيير عمومي، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم: علوم التسيير.
- 8- محمود، اولفت خليل. 2016. نوعية الحياة وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى السيدات العاملات والغير عاملات، اطروحة دكتوراه في علم النفس ، جامعة بيروت العربية.
- 9- المرسومي، احمد ابراهيم خلف. إشراف : د. عبد الله قاسم بطاينة. 2022. رسالة ماجستير في إدارة الاعمال / قسم الاعمال/ كلية الأعمال / جامعة الشرق الاوسط / كانون الثاني، 2022.
- 10- النعيمي، أسماء محمد. 2023. دور القادة في التدريب الوظيفي، قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات، كلية الإدارة والاقتصاد للحصول على درجة الماجستير التنفيذي في القيادة، يونيو 2023، جامعة قطر، كلية الإدارة والاقتصاد.
- 11- هاجر، بوخشبة و فريال، برجى. 2023. أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الالكتروني دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للكهرباء والغاز الطاقات المتجددة- تقرت. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي علوم الاقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية الميدان: تخصص: إدارة الموارد البشرية. نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 06/2023 / 19 .

ب. المجالات:

- 1- أبوظهير، فريد عبد الفتاح و أبو عيشة، ملاك حسام الدين سليمان. 2024. الحاجات التدريبية لموظفي العلاقات العامة في القطاع الحكومي الفلسطيني، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان - العدد السابع والعشرون - يناير/ مارس 2024.

- 2- أبو عباة، صالح بن عبد الله وعبد الرحمن، محمد السيد. (1995). فعالية برنامج إرشادي للتدريب على المهارات الاجتماعية في علاج الخجل والشعور بالذات لدى طلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، القاهرة، المجلد (1)، العدد (4).
- 3- جاسم، بشرى احمد. 2017. قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند المعلمين والمعلمات ، مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث - ج 2 ، جامعة الشارقة.
- 4- حماد، هبة إبراهيم عبد الله. ٢٠١٥. الخصائص السيكومترية لمقياس سمات الشخصية لأيزنك على طلبة مدارس الشهابية في مدينة الكرك وعلاقتها بالنوع الاجتماعي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٦٥ الجزء الخامس) أكتوبر لسنة ٢٠١٥ م.
- 5- حمد، ليث كريم. 2024. الطبيعة الانسانية وقبول الاختلاف والتعدد الثقافي، مجلة التربية للعلوم الانسانية المجلد (4) العدد الخاص 1445 هـ - 2024 م.
- 6- راشد، خضير جاسم. 2023. برنامج تصميمي للتربية الفنية قائم على تحديات العنف البيئي للفن، مجلة نابو للبحوث والدراسات / المجلد الرابع والثلاثون. العدد / الثالث والاربعون / آب 2023.
- 7- سوبجاي، معتز و كمال الدين، خالد. 2020. أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية - من وجهة نظر المتدربين. مجلة جامعة العين للأعمال والقانون. الإصدار الأول، السنة الرابعة.
- 8- الشهري، حمود بن عايش بن سعود و الشمري، وائل بن شافي بن منزل. 2022. "أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030" (دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بالمدينة المنورة)، المجلة العربية للنشر العلمي AJSP. العدد التاسع والثلاثون ، تاريخ الإصدار: 2 - كانون الثاني - 2022 م، ISSN: 2663-5798.
- 9- صوالحة، عونية عطا والعبوشي، نوال عبد الرؤوف. 2011. دراسة وصفية لمستوى بعض الخصائص الشخصية لطلبة جامعة عمان الاهلية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم النفسية ، مركز البحوث النفسية ، بغداد ، العدد 19.
- 10- عبد الغفور، دادن. 2022 ، تقييم التكوين وفق نموذج كيرك باتريك وأثره على أداء العاملين: حالة مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بولاية تقرت خلال سنة 2021 ، مخبر المؤسسة والتنمية المحلية المستدامة، جامعة ورقلة- الجزائر. مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 07 ، العدد: 02 . سبتمبر 2022 ، ص553 - 566 ، جامعة الشهيد حمدة لخضر الوادي، الجزائر.
- 11- العمرو، عبد العزيز بن رشيد. 2020. تقويم فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من كرسي ناصر الرشيد وأثرها على تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلبة جامعة حائل من وجهة نظرهم، مجلة الفنون والادب وعلم الانسانيات والاجتماع، العدد (58) سبتمبر 2020.
- 12- مجمعي، علي معوضة يحيي و الدكتور/ شاهين، عوني معين. 2019. الأبعاد الشخصية لدى الطلبة الموهوبين والعادين وفق تصنيف آيزنك، المجلة العممية لكلية التربية - جامعة اسيوط، المجلد 35 - العدد الرابع - جزء ثاني - أبريل 2019.
- 13- مسعود، عماد و الزيات، لبنى. 2012. أثر التدريب ودعم الادارة العليا على أداء موظف الصف الأمامي في قطاع الخدمات في الأردن. مجلة جامعة النجاة. 26 (8)، 1761-1796.
- 14- ملكاوي، احمد و الزعبي، محمد. 2013. قياس العائد من التدريب وأثره على اداء العاملين في المنظمات دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة اربد المساهمة المجدودة، مجلة الاقتصادي، ع 6، 7 ، السنة السادسة ، الاردن.
- 15- مناصرية، رشيد، وآخرون، 2020. أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على المسار الوظيفي ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة ، الجزائر.
- 16- منكر، أحمد عدنان، سرحان، كمال محمد. 2024. كره الطبيعة البشرية وعلاقته بالشخصية الشوكوكة لدى طلبة الجامعة. مجلة القادسية للعلوم الإنسانية المجلد (72) العدد (1) السنة (2024).
- 17- موسي، عبد الرحيم عباس. 2020. التدريب وأثره في اتخاذ القرار الإداري الرشيد: استطلاع آراء عينة من المديرين العاملين في السودان. المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد التاسع والعشرون شهر (10) 2020.

- 18- ميلود، عبد الهادي، وتوازن، فاطمة. 2022. أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات السياحية - دراسة حالة فندق الزياتين بتلمسان. المجلة الجزائرية لعلوم الإدارة، مج: 18. ع: 2. ص 689 - 704.
- 19- النهاري، مها بنت ناصر بن عائض. 2020. الخصائص الشخصية الخمس الكبار وعلاقتها بأساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة (دراسة استكشافية). المجلة الدولية للتعليم بالانترنت I J I E. يوليو 2020. O n l i n e 1687 - 5796
- 20- نور الدين، احمد حسين وآخرون. 2021. دراسة لبعض سمات الشخصية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى عينة من المدراء في بعض المؤسسات الحكومية مجلة العلوم البيئية - كلية الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - المجلد الخمسون، العدد الثاني عشر، الجزء الاول، ديسمبر 2021.
- 21- الوقائع العراقية. 2012. العدد 4267. السنة الرابعة والخمسون. 31 كانون الاول 2012.

ت. الكتب:

- 1- انجلر، بربارا. 1991. المدخل الى النظريات الشخصية، ترجمة فيد بن ديلم، دار الحارثي للطباعة والنشر، الطائف، السعودية.
- 2- الانصاري، بدر محمد. 2002. المرجع في مقاييس الشخصية ، دار الكتاب الحديث.
- 3- باتريكا، ميلر. 2011. نظريات النمو، دار الفكر، عمان ترجمة د.سامح الخفش وآخرون، ط1.
- 4- بطرس، حافظ بطرس. 2008. المشكلات النفسية وعلاجها، الطبعة الاولى، عمان ، دار المسيرة.
- 5- جابر، جابر عبد الحميد. 1990. نظريات الشخصية - البناء - الديناميات النمو - طرق البحث والتقييم، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع ، القاهرة.
- 6- جودة، محفوظ أحمد. 2010. إدارة الموارد البشرية. الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، - الأردن.
- 7- حريم، حسين. 1997. السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات، زهران للنشر، عمان.
- 8- ربيع، محمد شحاتة. 1994. قياس الشخصية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 9- ربيع، محمد شحاتة. 2013. علم نفس الشخصية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ط 1.
- 10- سعفان، محمد احمد. 1996. دراسات في علم النفس والصحة النفسية: اضطراب انفعال الغضب، الخلفية النظرية - التشخيص - العلاج، دار الكتاب، مصر.
- 11- السكارنة، بلال. 2019 . اتجاهات حديثة في التدريب. ط 1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 12- الصيرفي، محمد. 2009. التدريب الإداري، تحديد الحاجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية، دار المناهج للنشر والتوزيع: الأردن.
- 13- عبد الخالق، أحمد محمد. 1983. الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 14- عبد المجيد، سالمى. و خالد، نور الدين. و بدوي، شريف. 1998. معجم مصطلحات علم النفس، عربي، فرنسي، إنجليزي، القاهرة: دار الكتاب المصري.
- 15- عقيلي، عمر وصفي. 2005. "إدارة الموارد البشرية المعاصرة"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 16- غانم، محمد حسن. 2006. دراسات في الشخصية والصحة النفسية، دار غريب، القاهرة، ج 1.
- 17- كنعان، نواف. 2006. القيادة الإدارية ، ط 1 ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 18- ماهر، احمد. 2004. إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية- القاهرة- مصر.
- 19- المندلوي، علاء عبد الخالق حسين. 2024م. عقلية المدرب الناجح: استراتيجيات نفسية لتحقيق التميز في التدريب، مؤسسة العراق للثقافة والتنمية، الطبعة الأولى.
- 20- الهيتي، خالد عبد الرحيم مطر. 2003. "ادارة الموارد البشرية"، عمان، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

ث. برامج تدريبية:

- 1- برنامج تدريب المدربين (TOT). 1431/ 1432. المرحلة الثالثة ضمن مشروع " إعداد مدربي خدمة مجتمعية". العام الجامعي. المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم العالي. جامعة المجمعة. عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر.
- 2- خالدي، مجيب الرحمان. 2014. الشباب والمواطنة الفعالة دليل المدرب. تم إنجاز هذا الدليل في إطار برنامج العمل بين ائتلاف جمعيات حافلة المواطنة (Bus Citoyen) و صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). الشباب و المواطنة الفعالة - نوفمبر 2014.
- 3- دليل المدرب. البرنامج التدريبي لموجهي اللغة العربية بالتعليم المجتمعي حول تنمية مهارات القراءة والكتابة - دليل المدرب. 2018. تم إعداد هذا المحتوى بدعم من الشعب الأمريكي عن طريق الوكالة الأمريكية للتنمية

الدولية وهو مسؤولية مشروع قرية متعلمة المنفذ بواسطة هيئة انقاذ الطفولة - مصر ولايعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو الحكومة الأمريكية.

4- منهاج دورة إدارة العملية التدريبية، اكااديمية الشرطة الملكية. 2020. المملكة الاردنية الهاشمية.

ج. مؤتمرات و أوراق عمل وتقارير ومطبوعات أكاديمية:

- 1- احمد، رشيد حسين، بكر، مها حسن. 2017. الشخصية الشكاكة وعلاقتها بالحاجة الى الحب لدى الموظفين المتزوجين في الجامعة، المؤتمر الاكاديمي الدولي الثامن عشر - جامعة اسطنبول ايدن.
- 2- خالد، رجم وآخرون، 2016- 2017. مطبوعة مقياس الموارد البشرية ،السنة الثانية ، معهد التكنولوجيا ،جامعة قاصدي مرباح -ورقلة- الجزائر.
- 3- رجب، حسام محمد. 2018. كيفية قياس أثار التدريب على العاملين بالقطاع الحكومي وتقييم وتقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب، القاهرة - نوفمبر 2018 . مقدم إلى: الجهاز المركزي لتكنولوجيا المعلومات - الكويت.
- 4- العريمي، حليس بن محمد بن حليس. 2012. تقويم فاعلية البرامج التدريبية لرؤساء الاقسام الادارية والمراكز الاكاديمية الساندة بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان، العلوم التربوية، مج20-ع1، مصر.
- 5- مهلهل، ياسر. 2011. نحو بناء معايير التدريب. ورقة عمل مقدمة للمشاركة في الملتقى الأول للجمعية العلمية - السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 6- الهابيل، وسيم، وأبو عرب، شعبان، وأبو ستة، جمعة. 2011. مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة. ورقة عمل، الجامعة الاسلامية، غزة.

ثالثا: المصادر الاجنبية

أ. الكتب (Books):

1. Allport, GW. Pattern and growth in personality. 1961. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.
2. Cohen, Jacob and Patricia Cohen. 1983. Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences. 2d ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
3. Dewberry, C. (2004) Statistical Methods for Organizational Research: Theory and Practice. Routledge, New York, 364. <https://doi.org/10.4324/9780203414897>
4. Hellriegel, Don; Slocum, John and Woodman, Rechar. 1989. Organizational Behavior: St. Paul, West PUBLISHING Co.
5. Irina Novikova. 2023. Peoples' Friendship University of Russia. Trait, Trait Theory. The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology, First Edition. Edited by Kenneth D. Keith. © 2013 John Wiley & Sons, Inc. Published 2013 by John Wiley & Sons, Inc.
6. John, P. & Srivastava, S. 1999. "The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives" Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.), New York.
7. McAdams, P. 1990. "The person- An introduction to personality psychology", San Diego: Harcourt Brace Jovanovich. 26. McCrae, R., & J.
8. Morgan, Guilford & King, Richard A. 1971. "Introduction to psychology", New York: McGrew Hill Book
9. Oldham, John, M., Loic, B. Morris. 1995. The New Personality Self-portrait : Why you Think, Work, Love, and Act the Way you Do , New York, Bantam
10. Pervin, L.A., John, O.P. 2005. Personality from theory to research, Brussels: De Boeck.
11. Radin, Dean, I. 2006. A Field Guide to Suspiciousness the Conscious Universe ,the seientific truth of psychic phenomena , U.S.A.

12. W. Keith Campbell, Jim Exley and Patrick C. Doyle. 2023. The Big Five Personality Traits (OCEAN) and Financial Planning: A Narrative Review and Recommendations for Advisors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 License Recommended Citation Campbell, W. K., Exley, J., & Doyle, P. C. (2023). The big five personality traits (OCEAN) and financial planning: A narrative review and recommendations for advisors. *Financial Services Review*, 31(4), 228-245.

ب. المجلات (Journals):

- 1- Ahmad R. Pratama, Firman M. Firmansyah and Fayruz Rahma, 2022. Security awareness of single sign-on account in the academic community: the roles of demographics, privacy concerns, and Big Five personality, (2022), *PeerJ Comput. Sci.*, DOI 10.7717/peerj-cs.918.
- 2- Amelia Castellanos Valencia, Marcela Arteaga Silva, Herlinda Bonilla Jaime, Miguel Ángel Guevara, Marisela Hernández González. 2024. Correlation between Personality Traits and Dimensions of Anxiety in Young Students in the State of Jalisco. ORIGINAL ARTICLE, Volume 47, Issue 3, May-June 2024, doi: 10.17711/SM.0185-3325.2024.017, *Salud Mental*, www.revistasaludmental.mx
- 3- Anchan, D., Raj, J., & Shetty, N. V. 2020. A Study on Training and Development Practices in MRPL. *The International Journal of Analytical and Experimental Modal Analysis*, 12(6), 12-27.
- 4- Angeliki Vourloumi Barza, Michael Galanakis. 2022. The Big Five Personality Theory and Organizational Commitment, *Scientific Research Publishing , Psychology*, 2022, 13, 413-419.
- 5- Ann W Nyaga, Dr. Jacqueline Omuya. 2024. Effects of Promotion Practices on Employee Performance in the National Bank of Kenya. *International Journal of Business, Economics and Social Development*. Vol. 5, No. 2, pp. 219-226, 2024.
- 6- Aruna. 2023. Characteristics and Evolution of Personality Theories, *The Journal Of Education Insight Vol 1 Issue 2 2023*.
- 7- Badriya Ambu-Saidi, Fung, C.Y., Turner, K., & Lim, A.S.S. 2024. A Critical Review on Training Evaluation Models: A Search for Future Agenda. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. Vol.10(1), March 2024.
- 8- Bettencourt, B., et al. 2006. Personality and aggressive behavior under provoking and neutral conditions: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 2006. 132(5).
- 9- Christian Kandler1 | Alexandra Zapko-Willmes1| John F. Rauth. 2024. Broad and narrow environmental and genetic sources of personality differences: An extended twin family study. *Journal of Personality*. 2024;92:55–72. wileyonlinelibrary.com/journal/jopy | 55. P57-58.
- 10- Dattaniranjana Nandikolmath and Aruna S Hallikeri. 2024. Big five personality as a part of talent detection: A review. *International Journal of Physical Education, Sports and Health* 2024; 11(2): 208-21.
- 11- Fadwa A. Alsadi. 2023. Big Five Personality Factors and Aggression Among School Students, Preprints (www.preprints.org) | OT PEER-REVIEWED|Posted:11July2023 doi:10.20944/preprints202307.0654.v1
- 12- Grovier, T. 1994. An epistemology of Trust *Int J. Moral Soc. Stud.*, Distrust and interpersonal problems U.S.A., circumplex analysis J. press.

- 13- Ioanna Giannoukou. 2024. Genetic factors and environmental influences during innovation explosion on oersonality development. A Review. Technium SOCIAL SCIENCE JOURNAL. VOL.53, 192-205, January, 2024. ISSN:2668-7798. www.Techniumscience.com.
- 14- Jennifer Chi a,b, Yeong Nain Chi b. 2023. Cluster Analysis of Personality Types Using Respondents' Big Five Personality Traits, International Journal of Data Science ISSN 2722-2039 , Vol. 4, No. 2, December 2023, pp. 116-135.
- 15- Komasi, S., et al. 2016. The relationship between brain behavioral systems and the characteristics of the five factor model of personality with aggression among Iranian students. Journal of injury and violence research, 2016. 8(2).
- 16- Lin-Ling Pan, Si-Ran Zhou, Guan-Zhao Chen, Yue-Dan Ke , Zi-Ye Huang, Yu-Wei Wu and Wen-Jing Yan. 2024. Latent profile analysis of Eysenck's personality dimensions and psychological constructs in university students. TYPE Brief Research Report, PUBLISHED 09 May 2024, DOI 10.3389/fpsyg.2024.1379705.Frontiers in Psychology, frontiersin.org
- 17- Maria Chrisnatalia, Li Jie, Cai Jixiong, Zhang Wei. 2023. Risk Driving Review from Big Five Personality, World Psychology, 2(2) August - 2023 87-100. <https://ejournal.staialhikmahpariangan.ac.id/Journal/index.php/wp>
- 18- Mariam Hashem, Elizabeth Sfeir, Hussin J. Hejase & Ale J. Hejase. 2022. Effect of Online Training on Employee Engagement During the COVID 19 Era, <http://abr.julypress.com> , Asian Business Research, Vol. 7, No. 5, 2022.
- 19- Meizhu Jiang. 2024. A General Overview on How Brain Mechanisms, Environmental Factors, and Personality Traits Affect the Development of Drug Addiction and Substance Abuse. SHS Web of Conferences 193, 03010 (2024). APM 2024.
- 20- Michael J Boudreaux and Daniel J Ozer, University of California Riverside, Riverside, CA, USA. 2015. Five Factor Model of Personality, Assessment of. In: James D. Wright (editor-in-chief), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd edition, Vol 9. Oxford: Elsevier. pp. 230–235. ISBN: 9780080970868 Copyright © 2015 Elsevier Ltd. unless otherwise stated. All rights reserved. Elsevier.
- 21- Michelle Yurika, Fransisca Iriani R Dewi. 2023. THE ROLE OF BIG FIVE PERSONALITIES ON TIKTOK ENGAGEMENT BEHAVIOR IN ADOLESCENTS, International Journal of Application on Social Science and Humanities Vol. 1, No. 1, Feb 2023: pp 390-401.
- 22- Natalia Azcona-Granada, Gonneke Willemsen, Dorret I. Boomsma & Bruno Sauce. 2024. Overlapping genetic influences between creativity and borderline personality symptoms in a large Dutch sample. Nature portfolio Scientific Reports | (2024) 14:17589. P2-3.
- 23- Nawaz Sarif. 2024. A Retrospective Analysis. ISSN: 2455-2631 . June 2024 IJSDR | Volume 9 Issue 6. P 648
- 24- Nik Nadian Nisa Nik Nazli, Sheikh Muhamad Hizam Sheikh Khairuddin, Nurul Nadirah Abu Hasan, Ahmad Shakani Abdullah. 2022. THEORY OF TRAINING EFFECTIVENESS EVALUATION BY KIRKPATRICK. Chapter · March 2022. ReserchGate.

- 25- Noopur Patel, Priyanka Kacker. 2013. Sheldon's Personality Theory in Modern ERA, PARIPEX - INDIAN JOURNAL OF RESEARCH, Volume : 2 | Issue : 1 | January 2013 ISSN - 2250-1991.
- 26- Offerhaus, Judith. 2013. The type to train? Impacts of personality characteristics on further training participation. SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 531 Provided in Cooperation with :German Institute for Economic Research (DIW Berlin) (SOEP — The German Socio-Economic Panel Study at DIW Berlin 531-2013).
- 27- Peter Geyer. 2013. Fundamentals of Personality Type. APTi Webinar Series October–November 2013. Melbourne, Australia.
- 28- Quinn, L. 2003. A Theoretical Framework for Professional Development in South African University, International Journal for Academic Development, Vol.8, No.12, 2003.
- 29- Sergio L. Peral. 2020. The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. Published: 05 Mar. 2020. SA Journal of Industrial Psychology ISSN: (Online) 2071-0763, (Print) 0258-5200 Page 1 of 12 Original Research.
- 30- Seth A. Osborn, Bradley J. Brummel, and Hayley R. Walton. 2023. Learning Objectives, Training Outcomes, and Best Practice Recommendations, American Psychological Association.
- 31- Shahid Ali, PhD Scholar, Dr. Muhammad Tufail, Dr. Rashida Qazi, Professor. 2022. Training Evaluation Models: Comparative Analysis. Research Journal of Social Sciences & Economics Review. Vol. 3, Issue 4, 2022 (October – December). ISSN 2707-9023 (online), ISSN 2707-9015 (Print). ISSN 2707-9015 (ISSN-L) DOI: [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol3-iss4-2022\(51-63\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol3-iss4-2022(51-63)).
- 32- Sultan Alalteeg. 2017. COACHING AS A MANAGERIAL TOOL WITHIN THE FRAMEWORK OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, Global Journal of Human Resource Management Vol.5, No.4, pp.47-53, May 2017, Published by European Centre for Research Training and Development UK (www.eajournals.org)
- 33- Vegestina Rimulawati. 2023. Understanding Student Personality Types According to Hippocrates Galenus Theory. International Research-Based Education Journal, Volume 6 No 1 year 2023.

ت. أوراق عمل ومؤتمرات (Conference Papers/Working Papers):

1. Adeviye Erdogan. 2022. HOLLAND'S THEORY OF CAREERS AND VOCATIONAL CHOICE. Conference Paper January 2022. 2nd International Conference on Economic and Social Studies 2014.
2. Ahmed, S. 2017. The theory of optimal sustainable challenge in education and learning. Proceedings of the Annual Meeting of the Human Factors and Ergonomics Society, 61(1), 407. Retrieved from.
3. Jim Kirkpatrick, Ph.D. Wendy Kirkpatrick. 2015. An Introduction to the New World Kirkpatrick Model, 2015 Kirkpatrick Partners, LLC. All rights reserved. Kirkpatrickpartners.com (443) 856-4500, information@kirkpatrickpartners.com
4. Mina Elena Barimany. 2017. The Hierarchy of Preferences in Jungian Psychological Type: Comparing Theory to Evidence. A Dissertation submitted to The Faculty of

The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, May 21, 2017, Dissertation directed by Richard P. Lanthier, Associate Professor of Human Development.

5. Mischel W, Shoda Y. 1998. Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology* 1998;49:229 58.

رابعاً : المواقع الالكترونية

- <https://dictionary.apa.org/sprangers-typology>
- <https://www.apa.org/topics/personality>
- <https://dictionary.apa.org/personality-trait>
- <http://www.astd.org>
- <https://alkhalidysaad.wordpress.com>
- <https://www.professionaldevelopment.ie/12-qualities-of-a-good-trainer>
- <https://pandaeducation.co.uk/blog/8-qualities-of-an-effective-trainer/> (8 Qualities of an Effective Trainer (August 2, 2021 / Good Practice, Skills & Development / By Rachel Arnold)
- <https://www.meirc.com/blogs/human-resources>
- <https://osamformations.com/en/qualites-bon-formateur/>

الملاحق

الملحق (1): قائمة المحكمين

ت	اللقب العلمي	الاسم	الاختصاص	الجامعة/ الكلية/ القسم
1	أ.د.	عامر علي حسين العطوي	ادارة اعمال نظرية منظمة وسلوك تنظيمي	جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال
2	أ.د.	ميثاق هاتف عبد السادة الفتلاوي	ادارة اعمال نظرية منظمة وسلوك تنظيمي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال
3	أ.د.	عادل عباس عبد الحسين الجنابي	ادارة الاعمال الادارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي	جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد / قسم ادارة الاعمال
4	أ.د.	حسام حسين شيعان السلامي	ادارة إدارة موارد بشرية	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال
5	أ.د.	محمد تركي عبدالعباس	ادارة انتاج وعمليات	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال
6	أ.م.د.	يزن سالم محمد الجنابي	ادارة اعمال سلوك تنظيمي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال

الملحق (2): استبانة قياس الشخصية حسب إنموذج خصائص الشخصية الخمس الكبار.

معلومات عامة:

الجنس	ذكر (-----)	انثى (-----)
-------	-------------	--------------

الفئة العمرية	30-25	40-31	50-41	60-51	60 فأكثر
	(-----)	(-----)	(-----)	(-----)	(-----)

المستوى التعليمي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
	(-----)	(-----)	(-----)	(-----)

المهنة	موظف حكومي	منظمات غير حكومية
	(-----)	(-----)

تاريخ التطبيق	2024 / 11 /
---------------	-------------

السيدات السادة المدربون المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

امامكم مجموعة من العبارات التي تدور حول طريقة سلوكك وشعورك وحيث ان كل شخص يختلف عن غيره ، فانه لا يوجد عبارات صحيحة واخرى خاطئة ، فالاجابة الصحيحة هي التي تتفق ورأيك والمطلوب منك ان تقرأ كل عبارة جيداً ، ثم تقرر درجة انطباقها عليك حيث ان كل منا لديه درجة من السلوك قد تكون كبيرة او قليلة، في الجزء التالي يوجد مقياس متدرج من اقل درجة الى اعلى درجة ، حاول اختيار الدرجة التي تعبر عن شعورك وتصرفك وتتفق ورأيك مستخدماً التدرج التالي :

1- غير موافق على الاطلاق.

2- غير موافق .

3- محايد.

4- موافق.

5- موافق جداً.

ت	الاسئلة	الاجابة			
		غير موافق على الاطلاق	غير موافق	محايد	موافق جداً
1	انا لست قلقاً				
2	احب ان يكون حولي عددا كبيرا من الناس				
3	لا احب ان ابدد وقتي في احلام اليقظة				
4	احاول ان اكون لطيفا مع كل فرد التقى به				
5	احتفظ بممتلكاتي نظيفة ومرتبة				
6	اشعر بانني ادنى من الآخرين				
7	اضحك بسهولة				
8	عندما استدل على الطريقة الصحيحة لعمل شيء استمر اليها				
9	ادخل كثيرا في نقاش مع افراد عائلتي وزملائي في العمل				
10	لكوني جيدا الى حد ما في دفع نفسي لانجاز الاشياء في وقتها المحدد				
11	عندما اكون تحت قدر هائل من الضغوط اشعر احيانا كما لو انني سوف انهار				
12	لا اعتبر نفسي شخص مفرح				
13	تعجبنى التصميمات الفنية التي اجدها في الفن او الطبيعة				
14	يعتقد بعض الناس بانني اناني ومغرور				
15	انني لست بالشخص الذي يحافظ جدا على النظام				
16	نادرا ما اشعر بالوحدة او الكآبة				
17	استمتع حقا بالتحدث مع الناس				
18	اعتقد ان ترك المتدربون يستمعون الى متحدثين يتجادلون يمكن فقط ان يشوش تفكيرهم ويضللهم				
19	افضل التعاون مع الآخرين على التنافس معهم				
20	احاول انجاز الاعمال المحددة لي بضمير				
21	اشعر كثيرا بالتوتر والترفة				
22	احب ان اكون في مكان حيث يوجد الفعل او النشاط				
23	ليس لابيئات الشعر اي تأثير علي قليل او كبير				

ت	الاسئلة	الاجابة			
		غير موافق على الاطلاق	غير موافق	محايد	موافق جداً
24	اميل الى الشك والسخرية من نوايا الاخرين				
25	لدي مجموعة واضحة من الأهداف اسعى الى تحقيقها				
26	اشعر احيانا انه لاقيمة لي				
27	عادة افضل عمل الاشياء بمفردي				
28	اجرب كثيراً الاكلات الجديدة والاجنبية				
29	اعتقد بان معظم الناس سوف تستغلك اذا سمحت لهم بذلك				
30	اضيع الكثير من الوقت قبل ان استقر لكي اعمل				
31	نادرا ما اشعر بالخوف والقلق				
32	اشعر كثيراً وكانني أفيض قوة ونشاطا				
33	نادرا ما الاحظ المشاعر والحالات المزاجية التي تحدثها البيانات المختلفة				
34	يحبني معظم الناس الذين اعرفهم				
35	اعمل باجتهاد في سبيل تحقيق أهدافي				
36	اغضب كثيراً من الطريقة التي يعاملني بها الناس				
37	انا شخص مبهتهج ومفعم بالحوية والنشاط				
38	اعتقد بانه علينا ان نلجأ الى السلطات الدينية للبت في الامور الاخلاقية				
39	يعتقد بعض الناس بأني بارد وحذر				
40	عندما اتعهد بشيء استطيع دائما الالتزام به ومتابعته للنهاية				
41	غالباً ، عندما تسوء الامور تثبط همتي واشعر كما لو كنت مستسلماً				
42	انني لست بمتفائل مبهتهج				
43	احيانا عندما اقرأ شعرا او انظر الى قطعة من الفن اشعر بقشعريرة ونوبة من الاستنارة				
44	انا صلب الرأي ومتشدد في اتجاهاتي				
45	احيانا لا يوثق بي ولا يعتمد علي كما ينبغي ان يكون				
46	نادرا ما اكون حزينا				

ت	الاسئلة	الاجابة			
		غير موافق على الاطلاق	غير موافق	محايد	موافق موافق جداً
	او مكتنبا				
47	حياتي تجري بسرعة				
48	لدي اهتمام قليل في التأمل في طبيعة الكون او الظروف الانسانية				
49	احاول ان اكون حذرا ويقظا ومراع لمشاعر الاخرين				
50	انا انسان منتج دائما انهي العمل				
51	اشعر غالبا بالعجز وبحاجة لشخص يحل مشاكلي				
52	انا شخص نشيط جداً				
53	لدي الكثير من حب الاستطلاع الفكري				
54	اذا لم اكن احب بعض الناس ، ادعهم يعرفون ذلك				
55	لم ابد مطلقا على انني قادر على ان اكون منظما				
56	احيانا كنت خجولا جدا لدرجة انني حاولت الاختفاء				
57	افضل ان ادبر امور نفسي على ان اكون قائدا للاخرين				
58	كثيراً ما استمتع باللعب في النظريات والافكار المجردة				
59	اذا كان ضروريا ، يمكن ان اتحايل على الناس للحصول على ما اريد				
60	اكافح من اجل التميز في كل شيء اقوم به				

الملحق (3): استبانة قياس الفعّالية التدريب حسب إنموذج كيرك باتريك

السيدات السادة المدربون المحترمون

لغرض اكمال متطلبات البحث العلمي نحن بحاجة الى اربع متدربين حاضرين احدى الدورات التدريبية التي قمتم بتقديمها للاجابة على اسئلة الاستبانة الآتية:

معلومات عامة:

الجنس	ذكر (----)	انثى (----)
-------	------------	-------------

الفئة العمرية	30-25	40-31	50-41	60-51	60 فأكثر
	(----)	(----)	(----)	(----)	(----)

المستوى التعليمي	اعدادية	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
	(----)	(----)	(----)	(----)	(----)	(----)

العمر الوظيفي	10-1	20-11	30-21	40-31
	(----)	(----)	(----)	(----)

تاريخ التطبيق	2024 / 11 /
---------------	-------------

ت	الاسئلة	الاجابة			
		غير موافق على الاطلاق	غير موافق	محايد	موافق جداً
1	المادة مناسبة لحاجات الوظيفة				
2	يوجد جديد في التدريب لتحسين الوظيفة				
3	التدريب له استخدام في مساراتك الوظيفية				
4	استخدم المدرب الطريقة المناسبة				
5	المسؤولون عن التدريب يعطون توجيهات بشأن إجراءات التدريب				
6	التسهيلات المقدمة للتدريب كافية				
7	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة التقنية التي يمكن أن تساعد في عملية العمل				
8	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات				
9	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة بالمعايير التنظيمية				
10	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة حول قيم الاحتراف كمتدرب				
11	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة حول تحسين الاخلاقيات كمتدرب				
12	التدريب ادى الى اكتساب المعرفة حول التحدث أمام الجمهور				
13	التدريب ادى الى زيادة في نتائج العمل وفقاً للأهداف التي حددتها المنظمة				
14	التدريب ادى الى زيادة القدرة على تحقيق أهداف العمل وفق المعايير الموجودة				
15	بعد حضورك الدورة التدريبية تمكنت من مساعدة منظمتك على تطوير نفسها				
16	بعد حضورك الدورة التدريبية تمكنت من التكيف بسرعة مع التغيرات في أنماط العمل				
17	المادة التي تمت دراستها في البرنامج التدريبي قادرة على توفير التشجيع لتحسين الأداء				
18	تستطيع تطوير نتائج التدريب عن طريق تجميعها / تكييفها مع الموقف وظروف مكان العمل من أجل زيادة فائدتها				
19	بعد حضورك تدريب المدرب، شعرت أن هناك زيادة في إنتاجية الأداء				
20	التدريب زاد القدرة على الابتكار وفقاً لمجال عملك من أجل تحقيق استراتيجية عمل أكثر فعالية وكفاءة				
21	التدريب زاد القدرة على الإفادة المثلى من كافة الموارد الداخلية والخارجية المحتملة للمنظمة في تنفيذ استراتيجية عمل أكثر فعالية واداء				
22	تكون فعالية المهمة أفضل من حيث السرعة والدقة والشمولية وفقاً لإجراءات العمل				
23	بعد حضورك الدورة التدريبية شعرت أن تحسين العمل كان له تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي				
24	بعد حضورك تدريب المدرب شعرت أن هناك زيادة في إنتاجية الأداء				

Abstract:

The research sought to identify the extent of the influence of the variable of the role of the trainer's personality characteristics on the variable of the effectiveness of the training program. The opinions of two samples were surveyed, the first of which was specialized in trainers working in government training centers in Babil Governorate and trainers in local and international civil society organizations, totaling 37 trainers, to answer the personality characteristics questionnaire. The other sample included trainees with the trainers in the first sample, totaling 140 trainees, to answer the training effectiveness evaluation questionnaire. Using the statistical program (SPSS.v.25), the hypotheses were tested by calculating the simple correlation coefficient matrix (Person) and simple regression analysis for the purpose of testing the relationships of influence between the study variables and testing the research model. The research found that the dimension of conscience at the level of the dimensions of the trainer's personality characteristics variable achieved first place, followed by extraversion, agreeableness, openness, and finally the dimension of neuroticism achieved last place. As for the dimensions of the training program, the dimension of interaction achieved first place, followed by behavior, results and learning in fourth place. The results of the correlation between the variable of the trainer's personality characteristics and the effectiveness of the training program showed that there is a positive correlation. The results of the influence relationship between the variable of the trainer's personality characteristics and the variable of the effectiveness of the training program show that the variable of personality characteristics is able to explain an important part of the changes that occur in the effectiveness of the training program. Based on the data of the study, the research recommends that training centers pay attention to the personal aspects of trainers, as well as include the subject of personality characteristics in the curricula of trainer training courses and explain the importance of the conscience dimension to ensure the effectiveness of the training program, as well as focus on the interaction dimension due to its importance in evaluating the effectiveness of the training program.

Keywords:

Personality - The Big Five Theory of Personality Characteristics - Training Programs - Effectiveness of the Training Program – Trainer - Kirkpatrick's Theory of Training Effectiveness Evaluation - Babylon Governorate Training Centers



Republic Of Iraq

Ministry Of Higher Education & Scientific
Reserch

Uviversity Of Karbala / College Administration,
economics

Business Administration Department /
Postgraduate studies

The Role Of Trainer Personality Traits in Enhancing the Effectiveness of Training Programs

**An Analytical Study of the Perspectives of a Sample of Trainers in Government
Training Centers, Local and International Civil Society Organizations, and Trainees
from Government Employees in Babil Governorate**

A research diploma thesis submitted to the Council of the College of
Administration and Economics - University of Karbala

As part of the requirements for obtaining a higher diploma in Business
Administration Sciences

Submitted by student

Mohammad Imran Kadhim Al-Saadi

Under the supervision of

Professor Dr.

Elham Nadhum Alshaibani

1446 AH

2025 AD

