



جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماجستير أكاديمي الطور الثاني

في ميدان: العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

فرع علوم التسيير ، تخصص إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني

دراسة حالة سونلغاز ورقلة

من إعداد الطالبين: - عفو أحمد نور الدين

- باباعربي طه

نوقشت وأجيزت بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة

أ.د./.....	أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة	رئيس
أ.د./ مزهودة نور الدين	أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة	مشرفا ومناقشا
أ.د./.....	أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2019-2020



جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماجستير أكاديمي الطور الثاني

في ميدان: العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

فرع علوم التسيير ، تخصص إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني

دراسة حالة سونلغاز ورقلة

من إعداد الطالبين: - عفو أحمد نور الدين

- باباعري طه

نوقشت وأجيزت بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة

أ.د./.....	أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة	رئيس
أ.د/ مزهودة نور الدين	أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة	مشرفا ومناقش
أ.د./.....	أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة	مناقش

السنة الجامعية 2019-2020

الشكر

إن من الحكمة البدء بشكر الله عز وجل أولاً وأخراً على ما انعم وتفضل به علينا ببلوغ هذا العمل تمامه ونثني بالصلاة والسلام على حبيبنا وشفيعنا محمد صلى الله عليه وسلم وقبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة...

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل "....."

كما اسأل الله العلي القدير أن يحفظهم ويبارك فيهم ويجازيهم عنا خير جزاء ونسأل العلي القدير أن يجعلنا وإياهم ممن قال فيهم الرسول صلى الله عليه وسلم " .. من سلك طريقاً يلتمس فيه علم سهل الله له به طريقاً إلى الجنة .."

وأخص بالتقدير والشكر:

الدكتور أستاذ التعليم العالي المشرف "مزهودة نور الدين"

وكذلك نشكر كل من ساعد على

إتمام هذا البحث

وقدم لنا العون ومد لنا يد المساعدة

إلى الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا ونوراً يضيء الظلمة التي كانت تقف أحياناً في طريقنا.

إلى من زرعووا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات، ربما دون أن يشعروا بدورهم في ذلك

فلنحس منا جميعاً كل الشكر والتقدير.

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة بالعربية

إن الدراسات والبحوث وخاصة منها الأجنبية تشير إلى أهمية التدريب الإلكتروني في المؤسسات والمجتمعات وارتباطها بالعوامل الأخرى، كما في دراستنا والتي ربطناها بمدى تأثير تلك العوامل الشخصية في التدريب الإلكتروني وقد شملت دراستنا عينة لفئة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة، وقد بينت دراساتنا على أن العامل الأهم والذي تتميز به العينة المدروسة وهو عامل يقظة الضمير، الذي بلغ متوسط حسابه (3.54)، والعامل الأقل أهمية هو عامل العصبية والذي بلغ متوسط حسابه (2.41)، كما أن عنصر الجنس وجدنا فيه فروق ذات دلالة إحصائية، كانت لصالح فئة الإناث، أما فيما يخص منصب العمل فلم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية، كما لمسنا فروق ذو دلالة إحصائية فيما يخص متغير المستوى الدراسي بالمؤسسة محل الدراسة، وفي المقابل لم نلمس فروق بين العمال فيما يخص المنصب المهني بالمؤسسة، وكذا الخبرة المهنية، كما أننا لمسنا فروق في إجابيات العينة فيما يخص العوامل الخمس الكبرى للشخصية على محور مقياس التدريب الإلكتروني، كما بينت النتائج على وجود ارتباط قوي بين العوامل الخمسة الكبرى المميزة للشخصية ومقياس التدريب الإلكتروني، حيث بلغ معامل الارتباط (0.913).

الكلمات المفتاحية: سونلغاز-العوامل الخمس الكبرى للشخصية-التدريب الإلكتروني

Summary of the study

Studies and research, especially foreign ones, indicate the importance of online training in institutions and companies and their link with other factors, and as in our study, which we linked to the magnitude of the impact of these personal factors in online training. Our study included a sample for the Sonelgaz and Ouargla Foundation worker category. Our studies have shown that the most important factor which is characterized by the sample The studied factor, which is the pronounced consciousness factor, the calculation of which has reached a score of (3.54), and the least important factor is the nervous factor, which has an average score of (2.41), and the gender component we found statistically significant differences in favor of the female category, but with regard to the working position, there was no no differences Statistical importance, because we felt statistically significant differences compared to the variable of the academic level in the studied establishment, and in return we did not see any differences between the workers with regard to the professional position in establishment as well as work experience, and we also felt differences in the positives of the sample against the big five personality factors on the axis of the ec The electronic training scale The electronic results also showed a strong correlation between the five main characteristic factors of the personality and the electronic training scale, where the correlation coefficient reached.(0.913)

Tags: Sonelgaz – the five biggest personality factors – electronic training

قائمة المحتويات

توطئة: ----- أ

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني

تمهيد: ----- 2

المبحث الأول: مفهوم العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني ----- 3

المطلب الأول: مفهوم عوامل الشخصية ----- 3

المطلب الثاني: مفهوم التدريب والتدريب الإلكتروني ----- 9

المبحث الثاني: تأثير الخصائص الشخصية على التدريب الإلكتروني ----- 14

المطلب الأول: الشخصية والاتجاهات ----- 14

المطلب الثاني: تقييم الذات التحصيلي ----- 15

المبحث الثالث: الدراسة السابقة ----- 16

المطلب الأول: عرض أهم الدراسات السابقة ----- 16

المطلب الثاني: التعقيب الدراسة الحالية بالدراسات السابقة ----- 18

ملخص الفصل الأول: ----- 19

الفصل الثاني: دراسة واقع تأثير بعض العوامل الشخصية على فاعلية التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز

تمهيد: ----- 21

المبحث الأول: واقع التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز ----- 22

المطلب الأول: التدريب الإلكتروني في مجمع سونلغاز. ----- 22

المطلب الثاني: واقع التدريب الإلكتروني لعمال مجمع سونلغاز ----- 23

المبحث الثاني: منهج الدراسة الاستطلاعية ----- 26

المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية ----- 26

المطلب الثاني: المجتمع وعينة البحث ----- 27

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج ----- 32

المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات العينة على الأداة الأولى المتعلقة العوامل الشخصية ----- 33

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات العينة على الاتجاه نحو خصائص التدريب الإلكتروني ----- 43

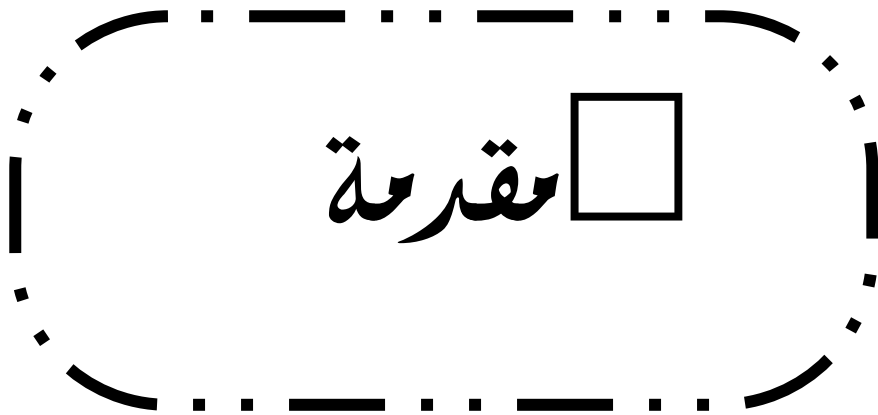
50	المبحث الثالث: الإستنتاجات والتوصيات وآفاق الدراسة
50	المطلب الأول: الإستنتاجات
50	المطلب الثاني: التوصيات وآفاق الدراسة
53	خاتمة

قائمة الجداول

- الجدول رقم 1 العوامل الستة عشر للشخصية لدى كاتل 5
- الجدول رقم 2 السمات الشخصية لعامل العصائية 6
- الجدول رقم 3 السمات الشخصية لعامل الإنبساطية 7
- الجدول رقم 4 السمات الشخصية لعامل الضمير 8
- الجدول رقم 5 السمات الشخصية لعامل الطيبة 8
- الجدول رقم 6 السمات الشخصية لعامل الانفتاح على الخبرة 9
- الجدول رقم 7 إحصائيات الدورات التدريبية الإلكترونية 25
- الجدول رقم 8 يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس 28
- الجدول رقم 9 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي 29
- الجدول رقم 10 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي **Erreur ! Signet non défini.**
- الجدول رقم 11 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب المهني 29
- الجدول رقم 12 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة 30
- الجدول رقم 13 معامل الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للأداة حسب معادلة كرونباخ ألفا 31
- الجدول رقم 14 يبين تحديد مستويات الموافقة 33
- الجدول رقم 15 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات العصيبة: 33
- الجدول رقم 16 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الانبساطية: 35
- الجدول رقم 17 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الانفتاح على الخبرة 37
- الجدول رقم 18 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الطيبة: 38
- الجدول رقم 19 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات يقضة الضمير 40
- الجدول رقم 20 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور العوامل الخمس الكبرى للشخصية: 42
- الجدول رقم 21 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على الاتجاه نحو خصائص التدريب الإلكتروني: 43
- الجدول رقم 22 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير الجنس 45
- الجدول رقم 23 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير المنصب 46
- الجدول رقم 24 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير (المستوى الدراسي-الخبرة) 46
- الجدول رقم 25 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير (العوامل الخمس الكبرى للشخصية) 47
- الجدول رقم 26 يوضح علاقة بين العوامل الكبرى الخمس للشخصية وخصائص التدريب الإلكتروني 49

قائمة الأشكال البيانية

- الشكل رقم 1 التدريب الإلكتروني 12.....
- الشكل رقم 2 يوضح توزيع الباحثين حسب الجنس 28.....
- الشكل رقم 3 يوضح توزيع الباحثين حسب متغير المنصب المهني 29.....
- الشكل رقم 4 يوضح توزيع الباحثين حسب متغير المستوى التعليمي **Erreur ! Signet non défini.**.....
- الشكل رقم 5 يوضح توزيع الباحثين حسب متغير المنصب المهني 29.....
- الشكل رقم 6 يوضح توزيع الباحثين حسب متغير المستوى المهني 30.....



توطئة:

يعتبر التدريب من المجالات التي تلقى اهتماما كبيرا في الآونة الأخيرة في الشركات والمؤسسات الحديثة، وذلك لما لهذا المجال من أهمية في مواجهة التحديات العصرية التي تواجه الكثير من المؤسسات مثل زيادة حدة المنافسة والتطور التكنولوجي، ومن أجل زيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة وموائمة الفرد من متطلبات الوظيفة التي يشغلها أو الوظيفة التي سوف ينتقل أو يرقى لشغلها ولكي يكون قادرا على التأقلم مع برامج عمل وطرق ووسائل حديثة، من أجل هذه كله، إزداد اهتمام المؤسسات بالتدريب.

وفي العقد الأخير إتجهت المؤسسات الخاصة والعامة إلى زيادة الإنفاق في مجال التكوين والتدريب، وقد عملت بعض المنظمات إلى إنشاء وحدات تدريب خاصة بها كجزء من الهيكل التنظيمي والبعض الآخر عمل على الاستفادة من خدمات مراكز ومؤسسات تعمل في مجال التدريب.

وعلى ذلك يمكن أن يكون التدريب بصفة عامة أن يقدم بعدة أشكال - الشكل التقليدي والشكل الإلكتروني والشكل المدمج- الذي يستفيد من خصائص التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني معا، ولعل التدريب الإلكتروني بدوره يمكن أن يقدم من خلال وسائل تكنولوجية حديثة، ويعتبر التدريب الإلكتروني إحدى البيئات المستحدثة والتي تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أساليب تدريب إلكترونية متنوعة توظف بها كافة موارد وإمكانيات التكنولوجيا الحديثة.

ولا يمكن للتدريب الإلكتروني أن ينجح إلا إذا توفر فيه أحد أهم العوامل، وهو العامل البشري، ومن المتعارف عليه أن لكل إنسان سمات فردية تميزه عن غيره من الناس، وفي دراستنا قد يكون أهم العوامل الشخصية أثر على فعالية التدريب الإلكتروني، وللعوامل الشخصية من المواضيع المهمة في الإدارة وذلك لأنها البالغ في المنظمات وذلك ينعكس على أداء الموظفين، وبالتالي تحقيق المؤسسة لأهدافها، ومن أهم العوامل الكبرى للشخصية التي سنركز عليها في دراستنا هي خمس عوامل، وتمثل في (العصابية-الإنبساطية-الإنفتاح على الخبرة- الطيبة- يقظة الضمير).

الإشكالية:

إن مراعاة هذه العوامل ومحاولة إسقاطها على واقع التدريب الإلكتروني، جعلنا نقف في هذه الدراسة على تحليل أثر أهم العوامل الشخصية المساهمة في إنجاح التدريب الإلكتروني في المؤسسة الجزائرية، ولقد تم صياغة الإشكالية

الرئيسية على الشكل الذي يتناسب والدراسة الحالية وهي كالتالي: ما أثر العوامل الشخصية الكبرى على فعالية التدريب الإلكتروني؟ وقد إنشق عن هذا الطرح أسئلة عديدة، وكانت الغاية من ذلك للوصول إلى هدفنا، وإيضاح الصورة حول موضوع الدراسة، وتتمثل هذه الأسئلة والتي قسمناها حسب فصول الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي فيما يلي:

أولاً- الشق النظري: من خلاله حاولنا التركيز على بعض المفاهيم المتعلقة بالدراسة:

- ما مفهوم الشخصية وأهم العوامل الخمسة التي نستعين بها في الدراسة؟

- ما مفهوم التدريب والتدريب الإلكتروني؟

ثانياً- الشق التطبيقي: في هذا الفصل من الدراسة نحاول أن نجيب عن:

أولاً- ما هو واقع التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز بورقلة؟

ثانياً- هل توجد علاقة بين أهم العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز؟

فرضيات البحث:

من أجل تحقيق هدف الدراسة فقد تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير المنصب المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر العوامل الشخصية على فعالية التدريب الإلكتروني تعزى لمتغير العصائية- الإنبساطية- الإنفتاح على الخبرة- الطيبة- يقظة الضمير).
- توجد علاقة ترابطية بين العوامل الخمس للشخصية الكبرى والتدريب الإلكتروني.

مبررات إختيار الموضوع:

أ- المبررات الذاتية: إن أسباب إختيارنا لموضوع الدراسة كان سببه للميولات الشخصية للمواضيع ذات الصلة بالتكوين والتدريب، وكذا معرفة أهم العوامل التي تكون مؤثرة في التكوين في الإتجاه الجيد، وهذا بهدف إسقاطها على

المؤسسة، وبعد ظهور جائحة كورونا (COVID-19) كان و لابد من إستعمال التكنولوجيا الحديثة في عملية التدريب والتكوين وكذلك توافق الموضوع مع مسار التخصص.

ب- المبررات الموضوعية: وتمثلت في معرفة وفهم مستقبل التكوين والتدريب في العصر الحديث الذي يتميز بتطور مذهل، ورغبة منا في مساهمتنا البسيطة في إثراء هذا الموضوع، وخاصة أن مثل هذه المواضيع لم تحظى بالقسط الوافي والمطلوب من الدراسة.

أهداف الدراسة وأهميتها:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية أهدافها، والمتمثلة في السعي نحو الإجابة عن التساؤلات المثارة بخصوص الآثار المترتبة عن العوامل الشخصية في فاعلية التدريب الإلكتروني، وإذ أن هذه التساؤلات تراوحت بين التساؤلات النظرية، والتساؤلات الميدانية، لذا يمكن القول إن الأهمية ستحدد كذلك على النحو التالي:

أولاً- الأهمية النظرية: وتتجلى بما ستفصح عنه الإجابات عن التساؤلات النظرية، بوصفها ستوفر إطاراً نظرياً يؤسس لمفهوم أهم العوامل الشخصية وكذا مفهوم التدريب الإلكتروني، على نحو قد يسد بعض أو كل حاجات المهتمين بخصوصه.

ثانياً- الأهمية الميدانية: وتتجسد بإختبار واقع فاعلية التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز، ومدى تأثير أهم العوامل الخمسة التي حددناها مسبقاً في الدراسة على التدريب الإلكتروني في الميدان من خلال ما يلي:

01. إبراز أهمية التدريب الإلكتروني.

02. تحديد مدى توافق أهم العوامل الشخصية في فاعلية التدريب الإلكتروني.

03. إبراز العلاقة بين أهم العوامل الشخصية للفرد والتدريب الإلكتروني.

حدود الدراسة:

قسمت حدود الدراسة إلى ثلاثة أقسام وتمثلت فيما يلي:

✓ الحد الموضوعي: ويشمل العلاقة بين بعض العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني.

✓ الحد المكاني: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة.

منهج البحث والأدوات المستخدمة:

للإجابة عن الأسئلة المطروحة، ونظراً لأهمية الدراسة وطبيعة الموضوع وللإلمام بأهم جوانبه، إستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعد من أهم المناهج وأكثرها استخداماً وانتشاراً في الدراسات الخاصة بالعلوم الإجتماعية، إذا يركز على ما هو كائن في الوصف والتفسير للظاهرة المدروسة، حيث يقوم على جمع البيانات الكمية والكيفية وتبويبها وتحليلها وتفسيرها، ومن ثم إستخلاص النتائج، بالإضافة إلى الجمع ما بين الدراسة النظرية والميدانية، كما إنتهجنا أسلوب دراسة حالة في الدراسة الميدانية، ولتحقيق منهجية هذه الدراسة إستخدمنا الإستبيان الذي يعتبر تقنية أساسية في بحثنا، إذ يعطي الحرية لكل فرد للإجابة، وكذا بالإطلاع على مختلف المراجع التي لها علاقة بجوانب الموضوع وقد إستعنا ببرنامج الحزم الإحصائية (SPSS) إصدار 26، وكذلك بعض الأساتذة الكرام و المؤطر.

مرجعية الدراسة:

من أجل معالجة موضوع الدراسة، تم الإطلاع على مجموعة من المراجع والمصادر لتغطية جوانبه النظرية والميدانية، ففي الجانب النظري تم الإعتماد على:

- الكتب و المراجع العربية والأجنبية التي لها علاقة بالموضوع.

- الأبحاث المنشورة ومذكرات التخرج والملتقيات التي تناولت الموضوع.

أما في الجانب التطبيقي لجأنا لدراسة حول مؤسسة سونلغاز ورقلة، للنظر في واقع التدريب الإلكتروني، وكذا جمع البيانات من خلال الإستبيان كأداة رئيسية للدراسة.

صعوبة الدراسة:

في سياق إعداد هذه الدراسة واجهتنا عدة صعوبات، ومن أهم هذه الصعوبات الظاهرة غير المؤلوفة في وطننا والعالم أجمع، ألا وهي ظهور جائحة كورونا (COVID-19)، التي حدثت من تحركاتنا، والزمنا المكوث في المنازل ضف إلى ذلك طبيعة العمل، حيث توجب علينا أن نبقي متيقظين إلى أي طارئ قد يحدث، زد على ذلك صعوبة البحث على المراجع والوثائق التي تساعدنا في عملية البحث والتحليل، وخاصة في جانب المعطيات الأساسية

المستعملة في الجانب التطبيقي للدراسة، وهذا لتقصها والإجراءات المتخذة من خلال غلق كل النشاطات الحيوية، والإبقاء إلا على النشاطات الضرورية، وفقدان الاتصال بالأساتذة والباحثين.

هيكل الدراسة:

للإمام بجميع جوانب موضوع الدراسة، والإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات الفرضيات، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، قسم نظري وقسم خصص للدراسة التطبيقية، ولكل فصل ثلاثة مباحث.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني.

- البحث الأول: مفهوم العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني.
- المبحث الثاني: العلاقة بين أهم عوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني.
- المبحث الثالث: الدراسة السابقة.

الفصل الثاني: دراسة واقع التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز.

- المبحث الأول: واقع التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز ورقلة.
- المبحث الثاني: الطريقة والأدوات
- المبحث الثالث: الإستنتاجات والتوصيات

□ الفصل الأول

الأوبياا النظرية والتطبيقية للعوامل

□ الشخصية والتدريب الإلكتروني

تمهيد :

ساعد إستخدام التكنولوجيا الحديثة على تسيير أساليب جديدة في التعليم والتعلم والتدريب، وبرزت بمعية هذا الإستخدام مصطلحات جديدة كالتعلم والتدريب الإلكتروني، والتي تعني توظيف تقنيات حديثة ومتطورة في تعليم الأفراد وتدريبهم، ويعد التدريب الإلكتروني من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق الملائمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد بقصد زيادة الإنتاجية، حيث يهدف بصورة أساسية إلى تطوير قدرات الأفراد وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة، وتغيير إتجاهاتهم وتطوير سلوكياتهم، وذلك من خلال تكوينهم وترقيتهم وتطوير مساهمهم الوظيفي، وتعد العوامل الشخصية للفرد أحد أهم العوامل التي تأثر في فاعلية التدريب، وتهدف العوامل إلى عرض فكرة النظام السلوكي، بإعتباره علما يساعد على فهم كيفية نشأة السلوك الإنساني، والعوامل المؤثرة في تحديده وتشكيله، خاصة وأن السلوك الإنساني هو مصدر كل القيم في حياة البشر، وهو مجموع الأنشطة الإنسانية في مختلف مجالات الحياة، وتنعكس آثار السلوك الإنساني على الفرد وعلى من يحيطون به ويتعاملون معه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

ومن هذا المنطلق سنحاول في هذا الفصل الإجابة عن التساؤلين التاليين، والمتعلقين بشقه النظري.

- ما مفهوم الشخصية وأهم العوامل الخمس التي سنستعين بها في الدراسة؟

- ما مفهوم التدريب والتدريب الإلكتروني؟

وللإجابة عن هذين التساؤلين، قسمنا الفصل الأول إلى ثلاث مباحث للوصول إلى هدفنا في الجانب النظري حيث في المبحث الأول سنتطرق إلى مفاهيم عامة حول العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني، وفي المبحث الثاني ندرس العلاقة التي تربط السلوك الإنساني بالتدريب الإلكتروني، أما في المبحث الثالث خصصناه للدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية.

المبحث الأول: مفهوم العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني

في هذا المبحث الأول سنحاول إبراز مفهوم العوامل الشخصية والتدريب الإلكتروني، وهذا لإبراز معانيهما مستنديين في ذلك لبعض الدراسات والمراجع.

المطلب الأول: مفهوم عوامل الشخصية.

الفرع الأول: تعريف الشخصية.

إن مكان الشخصية وموقعها في خريطة أساتذة علم النفس، إحتل مركزا هاما بين الدراسات النفسية، وقد حاول العديد من علماء الإختصاص وضع مفاهيم وتعريف ونظريات للشخصية، ويهتم الناس بإختلاف مناصبهم واهتماماتهم بعلم النفس، وخصوصا الشخصية كأحد فروع علم النفس، ولقد أستندنا في هذا الفرع من الدراسة للمراجع لتعريف الشخصية.

فالشخصية لغويا مشتق من كلمة (شخص)، وهو سواد الإنسان وغيره، تراه من بعيد وجمعه في القلة (أشخاص) وفي الكثرة (شخوص) و(أشخاص)⁽¹⁾.

والشخص في اللغة العربية هو الذات المخصوصة وتشاخص القوم أي إختلفوا وتفارقوا، أما كلمة شخصية فإنها تعني حين الحديث عن صفات الشخص التي تميزه عن غيره واستعمالها للتمايز⁽²⁾.

أما بنسبة للعلماء النفس فإن مصطلح الشخصية أختلف في مفهومه حسب وجهات نظر المدرسة التي ينتمون إليها الدراسين وقد وجدنا عدة تعريفات مختلف للشخصية.

عرفها (جوردن ألبورت) بأنها التنظيم الديناميكي في نفس الفرد لتلك الإستعدادات النفسية الجسيمة التي تحدد طريقته الخاصة في التوافق مع البيئة⁽³⁾.

1- الرازي محمد، مخار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، 1994، ص 176

2- عبد الله محمد، مدخل إلى الصحة النفسية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 552.

3- إسلام أحمد محمد الساعاتي، دراسة لبعض العوامل المميزة للشخصية القائد السياسي وفق نظرية العوامل الخمسة الكبرى، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، غزة- فلسطين، 2012، ص 14-15

كما عرفها (كارتل) "الشخصية هي ما يمكننا التنبؤ بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين.

وفي تعريف (لمرتن برنس)، "الشخصية هي الكمية الكلية من الإستعدادات والميول والغرائز والدوافع والقوى البيولوجية الفطرية الموروثة، وكذلك الصفات والإستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة.

وعرفها (وطسن) "بأنها كمية النشاط التي يمكن إكتشافها بالملاحظة الدقيقة لمدة طويلة حتى يتمكن الملاحظ من إعطاء معلومات دقيقة وثابتة.

وفي تعريف (أيزك) "الشخصية ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطابع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه والذي يحدد توافق الفرد مع بيئته⁽¹⁾.

من خلال تعاريف علماء النفس للشخصية، يمكن القول أن الشخصية هي عبارة عن الإستعدادات النفسية والجسمية، بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين.

الفرع الثاني: مفهوم عوامل الشخصية.

تهدف العوامل إلى إبراز فكرة النظام السلوكي باعتباره نموذجاً عملياً يساعد على فهم نشأة السلوك الإنساني والعوامل المؤثرة في تحديده وتشكيله، وأن السلوك البشري هو أساس كل القيم في حياة البشر، وهو مجموع الأنشطة الإنسانية في مختلف مجالات الحياة، وتنعكس آثار السلوك الإنساني عليه وعلى محيطه⁽²⁾.

والعامل هنا يقصد به ذلك المفهوم الرياضي الذي يفسر سيكولوجياً، مستمد من إستخدام منهج التحليل العملي لمعلومات الإرتباط بين مجموعة من المقاييس السلوكية⁽³⁾. وتعتبر العوامل الأساسية أهم العوامل وأكثرها جوهرًا ودلالة بالنسبة للسلوك البشري في مجال الشخصية الإنسانية، وهي الحد الأدنى من المفاهيم اللازمة لتفسير وقياس الفروق الفردية في تركيب الشخصية، وترادف العوامل الأساسية في هذا المجال تقريباً مصطلح الأبعاد

وقد أعتد كاتل في بحثه عن الشخصية وجمعه للبيانات والمعلومات على خمسة أساليب:

1- إسلام أحمد محمد الساعاتي، نفس المرجع السابق، ص 15.

2- هناء بن ساسي، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لاتسكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مبراح ورقلة، 2016-2017، ص

3- حامد زهران، علم نفس النمو الطفولة والمراهقة، دار المعارف، 1986، ص 107.

1. جمع للمعلومات من خلال إستخدام الملاحظة لسجل الحياة والإستبيان والإختبارات الموضوعية.
2. الدراسة عبر كل مستويات العمر.
3. دراسة العلاقات بإستخدام الأسلوب الإحصائي.
4. دراسة الصفات المختلفة.
5. معالجة العوامل إحصائيا في وقت واحد⁽¹⁾.

الجدول رقم (1): العوامل الستة عشر للشخصية لدى كاتل.

الرقم	اسم السمة
01	السيكولوجيا مقابل السيكلوجيا
02	الذكاء العام مقابل الضعف العقلي
03	الثبات الانفعالي أو قوة الأنا مقابل عدم الإيزان الإنفعالي
04	السيطرة مقابل الخضوع
05	الانقباض مقابل الإكتئاب والإنقباض
06	قوة الأنا الأعلى مقابل نقص المعايير الداخلية والإفتقار إليها
07	المغامرة مقابل الجبن
08	الطراوة مقابل صلابة العود
09	الميل إلى الارتباب مقابل التقبل
10	رومانتيكي مقابل واقعي
11	الدهاء مقابل السذاجة
12	الاستهداف للذنب مقابل الثقة الكاملة بالنفس
13	التحرر مقابل المحافظة
14	قوة الإكتفاء الذاتي مقابل الإفتقار إلى التصرف الذاتي
15	قوة إعتبار الذات مقابل ضعف إعتبار الذات
16	قوة توتر الطاقة الحيوية مقابل ضعف توتر الطاقة الحيوية

المصدر: بن زروال فتيحة، أنماط الشخصية وعلاقتها بالاجهاد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008، ص 172

ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري من أهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، فضلا على أنه تصنيف شامل ودقيق لوصف الشخصية التي أثبتت صحة الأدلة العلمية للبحوث التجريبية، ويهدف هذا النموذج إلى تجميع السمات الإنسانية المتناثرة في فئات أساسية، بحيث تبقى

1- إسلام أحمد محمد الساعاتي، نفس المرجع السابق، ص 52.

هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الإستغناء عنها في وصف الشخصية الإنسانية، ويمكن توضيح خصائص الأفراد في كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما يلي:

العامل الأول- العصائية: يتصف أصحاب النمط العصائي بالسمات الإنفعالية السلوكية السلبية كالقلق، الإكتئاب، العدوانية، الغضب، الخجل، الإرتباك، والإندفاعية، وتكون إستجابتهم الإنفعالية مبالغاً فيها، ولديهم صعوبة في العودة إلى الحالة السوية التي كانوا عليها قبل مرورهم بالخبرات الإنفعالية السلبية، كما يتسمون بعدم الإستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن الذات، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، وضعف الثقة بالنفس، والشعور بعدم القدرة على مساعدة الآخرين.، وترتبط الشخصية العصائية إيجابيا مع الضغوط والمشاعر السلبية للفرد كالقلق، الخوف، الشعور بالذنب، الحزي، والعار، كما ترتبط إيجابيا بالتعبير الذاتي عن الإجهاد، والفاعلية السلبية، وترتبط سلبيا مع الإنجاز وتقدير الذات والرضا عن الحياة⁽¹⁾، ويمكن إجمال السمات الممثلة لعامل العصائية في الجدول أدناه:

الجدول رقم (2): السمات الشخصية لعامل العصائية.

العامل	السمات
العصائية	<ul style="list-style-type: none"> - القلق والخوف: النزفة، الهم، الإنشغال، الخوف، سرعة التهيج. - الغضب: حالة الغضب الناتجة عن الإحباطات. - العدائية: الناتجة عن كبت المشاعر - الاكتئاب: إنفعالي، منقبض أكثر منه مرح، ويؤدي ذلك إلى الهم والكرب والقلق والإنفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغيير. الشعور بالذات: لشعور بالإثم والإحراج والخجل والقلق الإجتماعي من عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة. - الإندفاع: عدم القدرة على ضبط الدوافع، وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الإستثارة. - الإنعصاب والقابلية للإنجراج: عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط، وبالتالي يشعر الفرد بالعجز أو اليأس والإتكال وعدم القدرة على إتخاذ القرارات.

المصدر: نضال عبد اللطيف الشمالي، العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالاكتئاب لدى المرضى المترددين على مركز غزة المجتمعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في الصحة النفسية والمجتمعية، الجامعة الإسلامية غزة، 2015، ص 42

العامل الثاني- الانبساطية:يميل أصحاب هذا النمط نحو المشاركة الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين، والتحدث كثيراً، والميل إلى حل المشكلات بشكل إيجابي، كما أنهم أشخاص حيويون وسعداء ونشطون، وباحثون عن الإثارة،

1- نافذ أحمد عبد بقيعي، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الفوت الدولية في مطقة إربد التعليمية/، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 11، عدد 04، 2015، ص 428

ويتمتعون بالحزم والتفاؤل ودفء المشاعر والانفعالات الإيجابية وترتبط الانبساطية إيجابياً مع الشعور بالسعادة، والفخر، والإنجاز، والتعامل مع المواقف المختلفة، وترتبط سلبياً مع التوتر، والخوف، والنفور الذاتي⁽¹⁾.

الجدول رقم 3 السمات الشخصية لعامل الانبساطية

العامل	السمات
الانبساطية	<p>- الدفء أو المودة: ودود، حسن المعشر، لطيف، يميل إلى الصداق</p> <p>- الاجتماعية: يحب الحفلات، له أصدقاء كثيرون، يحتاج الى أناس حوله يتحدث معهم، يسعى وراء الإثارة، يتصرف بسرعة ودون تردد</p> <p>- توكيد الذات: حب السيطرة والسيادة، والخشونة وحب التنافس وكذلك الزعامة، يتكلم دون تردد، واثق من نفسه مؤكداً له</p> <p>- النشاط: الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له وأحياناً يكون مندفعاً</p> <p>- البحث عن الإثارة: مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية، ويحب الألوان الساطعة والأماكن المزدهمة أو الصاخبة</p> <p>- الانفعالات الإيجابية: الشعور بالبهجة والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل</p>

المصدر: نضال عبد اللطيف الشمالي، نفس المرجع السابق، ص 44

العامل الثالث - الضمير: يتصف أصحاب هذا النمط بالكفاءة، والتنظيم، والثبات، والمسؤولية، والقدرة على التحكم والضبط الذاتي، والتأني، والتفكير قبل القيام بأي فعل، كما أنهم يتصرفون بحكمة في المواقف الحياتية المختلفة، ويلتزمون بالواجبات وفقاً لما تمليه عليه ضمائرهم، والقيم الأخلاقية التي يؤمنون بها، كما يمتازون بتجنب المخاطر، وتأخير الإشباع والدافعية العالية للإنجاز وترتبط يقظة الضمير إيجابياً بالقدرة على التنظيم الجيد، والعمل الدؤوب والمثابرة، والحذر عند تحمل المسؤولية كما ترتبط إيجابياً بالقدرة على ضبط النفس، والمحافظة على النظام، والحاجة إلى النجاح⁽²⁾.

1- إسلام أحمد محمد الساعاتي، نفس المرجع السابق، ص 52.

2- نافذ أحمد عبد بقمي، نفس المرجع السابق، ص 428

الجدول رقم 4 السمات الشخصية لعامل الضمير

العامل	السمات
الضمير	<p>-الاعتدال أو الكفاءة: بارع، كفاء، مدرك، متبصر أو حكيم ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة.</p> <p>- منظم: مرتب، مهذب، أنيق، يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة .</p> <p>-ملتزم بالواجبات: ملتزم بما يمليه ضميره ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة</p> <p>- مناضل في سبيل الإنجاز: مكافح، طموح، مثابر، مجتهد، ذو أهداف محددة في الحياة، مخطط، جاد - ضبط الذات: على البدء في عمل ما أو مهمة ومن ثم الإستمرار حتى إنجازها دون الإصابة بالكلل أو الملل والقدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين - التأنى أو الروية: والنزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل ولذلك يتسم الفرد بالحذر والحرص واليقظة والتروي قبل إتخاذ القى ارر أو القيام بأي فعل.</p>

المصدر: نضال عبد اللطيف الشمالي، نفس المرجع السابق، ص 52

العامل الرابع-المقبولية (الطيبة): يمتاز أصحاب هذا النمط بالكفاءة الذاتية، والثقة بالنفس، والشعور تجاه الآخرين، والتعاطف معهم، كما يتصفون بالاستقامة، والتسامح، والإيثار، والقبول، والتروي، والتواضع أثناء التعامل مع الآخرين والأفراد الذين يتمتعون بهذه الشخصية لديهم ميل لإجهد أنفسهم في محاولة لمساعدة الآخرين وإرضائهم، مثل: زملاء العمل، والأصدقاء، والأهل وترتبط الطيبة إيجابياً مع الشعور بالسعادة والمشاعر الخاصة باستراتيجيات الدعم الاجتماعي⁽¹⁾.

الجدول رقم 5 السمات الشخصية لعامل الطيبة

العامل	السمات
الطيبة	<p>الثقة: يشعر بالثقة تجاه الآخرين واثق في نفسه، يشعر بالكفاءة، جذاب من الناحية الإجتماعية، غير متمركز حول ذاته، يثق في نوايا الآخرين.</p> <p>الاستقامة: مخلص، مباشر، صريح، مبدع، جذاب.</p> <p>الإيثار: حب الغير والرغبة في مساعدة الآخرين، متعاون، المشاركة الوجدانية في السراء والضراء مع الآخرين الإذعان أو القبول: قمع المشاعر العدوانية والعفو والنسيان تجاه المعتدين والاعتداد أو اللطف والتروي في المعاملة مع الغير أثناء الص اركات.</p> <p>التواضع: متواضع غير متكبر وال يتنافس مع الآخرين.</p> <p>اعتدال الرأي: متعاطف مع الآخرين ومعين لهم، ويدافع عن حقوق الآخرين وبالذات الحقوق الاجتماعية والسياسية.</p>

المصدر: نضال عبد اللطيف الشمالي، نفس المرجع السابق، ص 46

العامل الخامس - الانفتاح على الخبرة: ويتصف أصحاب هذا النمط بتنوع الاهتمامات، والخيال الواسع، وحب الاستطلاع والاكتشاف، والابتكار والاستنتاج، والقدرة على ربط الأمور بعضها ببعض، كما يحترمون أفكار الآخرين وآراءهم، ويتطلعون إلى تجارب وخبرات حياتية جديدة، وينظرون إلى العالم كمكان للتعلم، ويقدررون الفنون، ويحبون الأشياء الجميلة، ويتمتعون بمشاعر عاطفية تجعلهم يقتربون من الأشخاص الآخرين ويرتبط الانفتاح على الخبرة إيجابياً مع الإنجاز الأكاديمي⁽¹⁾.

الجدول رقم 6 السمات الشخصية لعامل الانفتاح على الخبرة

العامل	السمات
الانفتاح على الخبرة	<p>-الخيال: لديه تصورات قوية وكثيرة وحياة مفعمة بالخيال، عنده أحلام كثيرة نما يهدف الى توفير بيئة من الواقع وا وطموحات غريبة، كثرة أحلام اليقظة، ليست هروباً تناسب خي في حياتهم وتساعد على البقاء مهما الته، ويعتقد بأن هذه الخيالات تشكل جزءا والإستمتاع بالحياة.</p> <p>-جمالي: حب الفن والأدب ولديه إهتمامات بارزة في تذوق جميع أنواع الفنون والجماليات.</p> <p>-المشاعر: التعبير عن الحالات النفسية أو الإنفعالات بشكل أكثر من الآخرين، والتطرف في الحالة حيث يشعر الفرد بقيمة السعادة ثم ينتقل إلى قمة الحزن، كما تظهر عليه علامات الانفعالات الخارجية، كالمظاهر الفيزيولوجية المصاحبة لإنفعال في أقل المواقف الضاغطة أو المفاجئة.</p> <p>-الانفعال: الرغبة في تجديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب الى أماكن لم يسبق زيارتها في السابق ويحب أن يجرب وجبات جديدة وغريبة من الطعام، والرغبة في التخلص من "الروتين" اليومي والمغامرة.</p> <p>-الأفكار: الإنفتاح العقلي والفتنة وعدم الجمود والتجديد أو الابتكار في الأفكار والدهاء والتبصر.</p> <p>-القيم: الميل لإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، فالفرد المنفتح للقيم نجده يؤكد القيم التي يعتنقها ويناضل من اجلها، على حين نجد العكس بالنسبة للفرد غير المنفتح للقيم فانه مساير لألحزاب السياسية على سبيل المثال ويقبل جميع التشريعات التقليدية.</p>

المصدر: نضال عبد اللطيف الشمالي، نفس المرجع السابق، ص 49

المطلب الثاني: مفهوم التدريب والتدريب الإلكتروني

بات جاليا حاجة الموظفين والعمال إلى الاستمرار في عملية التعلم خلال حياتهم المهنية، نظرا للتغيرات السريعة التي تشهدها المنظمات، وذلك لتغلب على التحديات التي تواجههم، وتتطلب الحاجة إلى مواكبة العصر والتدريب المتسمر من المنظمات والاستثمار الدائم في برنامج الموارد البشرية، ويمكن للتدريب الإلكتروني أن يساهم في

1- نافذ أحمد عبد بقمي، نفس المرجع السابق، ص 428

تطوير المؤسسات بشتى أنواعها وبعد التدريب الإلكتروني ذو أهمية وفاعلية في جميع المجالات ولما يقدمه للمتدرب والمدرّب والمجتمع حد سواء وبمعرفة التدريب الإلكتروني سنقوم بالعرف به في هذا المطلب

الفرع الأول: تعريف التدريب الإلكتروني

أولاً- التدريب: يعدّ التدريب عامل مهم في حياة الإنسان وقد استطاع التدريب بوصفه علماً أن يشكل نقلة نوعية في التنمية الإدارية للأفراد والجهات المهتمة بالموارد البشري، ولقد اختلف المهتمون بهذا العلم حول تحديد مفهومه إلا أن أغلب التعريفات تكاد تتفق في الركائز الأساسية لعملية التدريب، ومن أهم التعاريف لعملية التدريب التي نوجزها في ما يلي:

- هو عملية اكتساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاءتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة⁽¹⁾.

- صيغة مباشرة من التربية يتم به تكوين أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية هامة للفرد والمؤسسة التي يخدمها في معتمداً في تعريفه بتكوين وتعديل المهارات ذلك لدرجة رئيسية على طرق / أساليب عملية تطبيقية " مهتمتا العملية التطبيقية⁽²⁾.

- هو عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية ورفع كفاءته الإنتاجية «مقتصرًا في تعريفه على النحو السلوكية⁽³⁾.

- هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم، وأدائهم، مهاراتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلها لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة.

1- حمد بن محيا المطيري، متطلبات التريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التلوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرّبين، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة الملك سعود، السعودية، 2012، ص 09

2- عبيدات سهيل أحمد، إعداد المعلمين وتدريبهم، ط1، عالم الكتب الحديث، عمان، 2007، ص 166.

3- الشامي، رعت عبد الحميد، موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب، ط1، دار قرطبة، الرياض، 2006، ص 127

من خلال التعريف نفهم أن التدريب هو عملية اكتساب المعارف والمهارات لتحديث سلوكيات الفرد بغية تنمية ورفع كفايته الإنتاجية، وعليه يكمن التحدي الذي يوجهه اختصاصي التنمية البشرية في تأمين وتوفير فرص تدريبية حديثة ومتعددة المستويات تناسب جميع الموظفين والعامل⁽¹⁾.

ثانياً- تعريف التدريب الإلكتروني

أصبح مصطلح التدريب الإلكتروني متداولاً في الآونة الأخيرة خصوصاً في مجتمعات الطلاب والمؤسسات التعليمية، فصار شائعاً في أوساط الشركات والأعمال لتعدد استخداماتها في تلك المجالات. وعرف مصطلح التدريب الإلكتروني من طرف العديد من الباحثين والمتخصصين كل حسب وجهة نظره وميدان عمله وبجته، حيث: -

يتكون مصطلح التدريب الإلكتروني والذي يقابله باللغة الانجليزية (E-Training) من كلمتين وهما (Training). الإلكتروني (Electronique) واختصارها (E) والتي تدل على استعمال جهاز الكتروني⁽²⁾.

العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان⁽³⁾.

وفي نظر البعض يعرف التدريب الإلكتروني أنه تلك العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة التي يمكن للمتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلا تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وأقل تكلفة وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان⁽⁴⁾.

1- الشامى، رعت عبد الحميد، نفس المرجع السابق، ص 127

2- عادل دعاس، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018، ص 53

3- زرقين عبود وجباري شوقي، التدريب الإلكتروني - مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات العدد (07)، جامعة أم البواقي، 2009، ص 279

4- حسن يحي عابيل، منظومة التدريب الإلكتروني، مجلة عالم السعودية، المجلد 62، العدد 2، 2007، ص 03.

أما فيما يخص مجال الموارد البشرية عرف على أنه هو العملي التعليمية لكل شخص يريد القيام بشيء معين من خلال استحداث نظم تمكن المتدرب من التعامل مع العملية التدريبية الكترونيا من خلال الصور والنصوص والمقاطع المصورة⁽¹⁾.

وللتدريب الإلكتروني وسيلتين وهما (المتزامن-اللامتزامن):

- **المتزامن:** هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون معا مباشرة، ولكن لا يتواجدون فيزيائيا بنفس المكان وهذا الأسلوب يتضمن مرونة المكان وليس الزمان.

- **اللامتزامن:** في هذا الأسلوب، ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان. ومن الأمثلة على استخدام هذا الأسلوب: استخدام برمجيات إدارة المحتويات والبريد الإلكتروني ومنتديات النقاش⁽²⁾.

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نوضح تعريف التدريب الإلكتروني من خلال الشكل الآتي:

الشكل رقم 1 التدريب الإلكتروني



المصدر: جميل إطميزي، دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية، المؤتمر الدولي لتكنولوجيا المعلومات، جامعة نزوي، عمان، 2014، ص 238.

1- عادل دعاس، نفس المرجع السابق، ص 54.

2- جميل إطميزي، دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية، المؤتمر الدولي لتكنولوجيا المعلومات، جامعة نزوي، عمان، 2014، ص 238.

الفرع الثاني: مميزات التدريب الإلكتروني

من خلال التعريفات السابقة للتدريب الإلكتروني يظهر لنا جاليا أن للتدريب الإلكتروني مميزات والتي سنحيزها في مبررات التدريب الإلكتروني في الموارد البشرية ووسائله

أولاً- مبررات استخدام التدريب الإلكتروني

هناك مبررات عدة جعلت من التدريب الإلكتروني ضروريا منها:

- الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي التي تميز العصر الحالي والاقتصاد العالمي؛
- ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات وما يتمخض عنها من تطور هائل ومتصل في إمكانات معالجة البيانات وتخزينها، واسترجاعها، ونقلها بسرعة فائقة وتكلفة معقولة؛
- الأوضاع الديمغرافية (السكانية) حيث أصبح من الضروري التخطيط لمواجهة هذا النمو المتسارع وتحقيق تنمية نوعية للموارد البشرية في ظل تزايدها الكمي؛
- القصور في تكوين الكوادر التدريبية المؤهلة وبالتالي لا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرة من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة
- عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع لأسباب اقتصادية أو عائلية أو صحية كالإعاقات الجسمية والنفسية وأسباب جغرافية كالبعد عن مكان العمل⁽¹⁾.

ثانياً-متطلبات التدريب الإلكتروني

لكي ينجح التدريب الإلكتروني فإنه يحتاج لمتطلبات وشروط:

- خطط واضحة تبين مجال التدريب الإلكتروني، وميزانيته، ومراحله
- متطلبات تقنية: بنية تحتية تكنولوجية، واسعة نطاق عالية، وخادم قوي، وبرامج إدارة المقررات وإدارة المحتويات
- متطلبات تنظيمية وإدارية، من أنظمة، وإدارة عصرية. مثل منتديات، ودردشات واقتراعات.

1- زير صبرينة، نحو التدريب الإلكتروني للموارد البشرية في المؤسسة، دراسة حالة مجمع سونلغاز، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 48، سبتمبر 2017، ص626

المبحث الثاني: تأثير الخصائص الشخصية على التدريب الإلكتروني

تعد وجهات النظر البحثية المختلفة في مجال علم النفس التعليمي وعلم النفس الإدراكي وتعلم الكبار، مجالاً خصباً للقارئ الذي يرغب في التفصي عن آخر التطورات في هذه المجالات، وعن كيفية تأثيرها في ممارسة تنمية الموارد البشرية وطرائق التدريب المستقبلية، وتؤثر السمات الشخصية للمتعلم أو المتدرب في كيفية تعلمه مهام ومعلومات جديد، ومن هذه السمات نذكر القدرة على التدرّب، الشخصية، الاتجاهات⁽¹⁾، وقد ارتأينا في هذا المبحث أن نربط بين أثر العوامل الشخصية على فاعلية التدريب الإلكتروني، حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين.

المطلب الأول: الشخصية والاتجاهات

قد تؤثر شخصية المتدرب واتجاهاته في عملية التعلم والتدريب أيضاً، مع أن هذه الحقيقة لم تذكر صراحة في القدرت على التدريب، وقد توصل راي نوي إلى أن الاتجاهات التي يبديها الموظف تجاه استكشاف المسار الوظيفي والاندماج بالعمل تؤثر في عملية التعلم، وفي انعكاساتها في العمل، كما أظهرت بحوث أخرى أن الإندماج بالعمل، والتوقعات المرجوة من التدريب، وثقة المتدرب بنفسه، كلها مواضيع ترتبط بالنجاح في عملية التدريب.

والشخصية كما عرفت على أنها مجموعة ثابتة من السمات الشخصية التي تكون نماذج مترابطة من السلوك، ومن أبرز السمات الشخصية المترابطة بتعلم الموظف نذكر: -

- القدرة على التحكم؛
- الحاجة لتحقيق الإنجاز؛
- النشاط والاستقلالية
- التواصل الاجتماعي⁽²⁾

وقد أوضح كل من موراي باريك ومايكل مونت في ضوء تحليلهم للدراسات السابقة أن التواصل الاجتماعي والانفتاح على الخبرة هما البعدان الشخصيان الصالحان للتنبؤ بنجاح التدريب.

1-جون وارنر، راندي دي سلعمون، تنمية الموارد البشرية، الجزء الأول، تر: د.عبد المحسن نعلساني، الجامعة الملك سعود، النشر العلمي والطابع، 2011، ص 87

2-جون وارنر، راندي دي سلعمون، نفس المرجع السابق، ص 88

أما جوزيف مورتاكيو وجان ويسر، فلقد توصلا إلى أن المستوى الذي يملكه الفرد من الحيوية المعرفية ونعني بها (العفوية-الخيال-الطريقة الاستكشافية التي يظهرها الفرد أثناء أدائه لمهمته وأثناء تعلمه) عامل مؤثر في كل من عملية التعلم والرضا عن التدريب، كما اكتشفا أن الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من الحيوية المعرفية أكثر تأثر بالتغذية الراجعة الإيجابية مقارنة بذوي المستويات المرتفعة⁽¹⁾.

المطلب الثاني: تقييم الذات التحصيلي

تؤكد نظرية الذات في دراسة الشخصية على أن محور الشخصية هو إدراك الفرد لنفسه وصورته عن ذاته وتقييمها وأن هذه النظرة هي انعكاس للاتجاه الظاهري في الدراسات النفسية التي تهتم أساساً بدراسة السلوك من وجهة نظر الشخص نفسه، ويشير تقييم الذات إلى نظرة الفرد إلى نفسه والاحكام التي يصدرها عليها، أي ان النظرة التي يرى الفرد فيها تتضمن احساس الفرد بكفاءته وجدارته والثقة بها بدرجة كافية واستعداده لتقبل الخبرات الجديدة، ويعد التحصيل من الابعاد الرئيسية المكونة لمفهوم الذات وأن أحد التقسيمات لإبعاد مفهوم الذات هو التقسيم الذي يعتمد على مفهوم الذات الأكاديمي والذي يشير إلى اتجاهات الفرد ومشاعره نحو التحصيل في مواضيع معينة يتعلمها ذلك الفرد، ولقد كثرت الدراسات والبحوث التجريبية المختلفة التي تدرس علاقة مفهوم الذات بعوامل الشخصية ومتغيراتها المختلفة مثل التوافق النفسي والذكاء والجوانب الإدراكية والاجتماعية وغيرها وأسفرت نتائجها عن ان الصورة التي يحملها الفرد عن نفسه ارتباطاً موجب أو دالاً بعدد كبير من متغيرات وسمات الشخصية منها النضج الاجتماعي والقيادة والواقعية والشعبية الاجتماعية والميل الانساني وغيرها⁽²⁾

1-جون وارنر، راندي دي سالميون نفس المرجع ص 89.

2-يوسف، حمه صالح مصطفى، أسيل اسحاق بنو، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية الآداب، العدد 77، جامعة صلاح الدين، أربيل-العراق، 2015، ص 13.

المبحث الثالث: الدراسة السابقة

المطلب الأول: عرض أهم الدراسات السابقة

تشير أسس البحث العلمي إلى ضرورة الإطلاع الباحث على الدراسات السابقة وفحص النتائج التي توصلت إليها وأن تناولها من منظور نقدي حيث تفيد تلك الدراسات المشاهدة لدراستنا التعرف على متغيرات التي توجب الإطلاع عليها والمنهجية المتبعة في الدراسة، وإن كانت تختلف هذه الدراسات في زمانها ومكانها وطبيعتها، وتكمن أوجه الاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة في موضوعيه أساسا وعينة الدراسة وكذلك المكان والزمان الذي يعتبران عاملان مهمان في اتجاه أي دراسة، حيث كما نعلم أن المفاهيم تتطور بتطور الزمان والمكان وهذا بنسبة لدراستنا الحالية وتكمن أوجه التشابه في متغيرات الدراسة والتي هي العوامل الخمس الكبرى للشخصية، وفما يلي بعض الدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليها من خلال فترة إعداد هذه الدراسة:-

الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية

01. دراسة هناء ساسي"أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة" هدفت هذه الدراسة لتحديد أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية في المؤسسات، وكانت نتائج الدراسة على وجود العوامل التنظيمية الشخصية مرتفعة جدا لدى أفراد العينة، كما خلاصة الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية والعوامل الشخصية والتنظيمية، ذلك من خلال معامل الارتباط.

02. دراسة جمال عبد الله سلامه أبو زيتون" العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بمهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الموهوبين والمتفوقين الملتحقين بالمدارس الخاصة بالمتميزين (2017): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى العوامل الكبرى في الشخصية وعلاقتها بمهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الموهوبين، وأشارت النتائج إلى أن عامل الانبساطية أعلى أبعاد العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين الملتحقين، في حين كان أقلها العصائية. كذلك أشارت النتائج إلى أن مستوى الإبداع لديهم كان ضعيفا، وأن مهارة المرونة أعلى أبعاد الإبداع، في حين كان أقلها الأصالة. كما أشارت النتائج إلى وجود ارتباطات إيجابية بين عامل

الانبساطية والدرجة الكلية للإبداع، وعامل الانتاجية ومهارة الأصالة، كما أشارت الدراسة في الأخير وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير مهارات التفكير الابداعي على عامل الانفتاحية للخبرات، ولصالح مجموعة الطلبة الأكثر إبداعاً.

03. دراسة ياسين "بعض السمات المميزة للشخصية المصرية وعلاقتها بالإنتاج": هدفت هذه الدراسة التعرف على بعض سمات التي تميز الشخصية المصرية وعلاقتها هذه السمات بالإنتاج، وقد أسفرت النتائج أنه هناك ارتباطا بين السمات الايجابية للصورة المصرية القومية والإنتاج ، كما ظهر ارتباطا سالبا بين الإنتاج وبين السمات السالبة مثل اللامبالاة ، التوكل ، الجمود ، الانفرادية ، وكان الطلبة أكثر شرائح المجتمع إحساسا بالسمات السالبة والموظفين أكثر شرائح المجتمع إحساسا بالسمات المعوقة للإنتاج مثل التواكلية ، اللامبالاة ، ذلك يعني إن شريحة الطلاب أكثر شرائح المجتمع حساسية للنقد الذاتي وقد يصل هذا الإحساس إلى درجة المبالغة التي تقترب من الإحساس بالذنب ، لأن الشباب كثير ما يعتقد نوعا من المثالية تدفعه إلى نقد الذات والمجتمع.

04. أثر التفاعل بين نوع التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) عن بعد ونمط الأسلوب المعرفي للمتدرب (المعتمد - المستقل) في وحدة مقترحة لتنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدى المعلمين أثناء الخدمة: هدف هذا البحث إلى معرفة أثر وحدة تدريبية إلكترونية مقترحة على تنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدى المعلمين أثناء الخدمة، كما هدف إلى معرفة أثر التفاعل بين نوع التدريب الإلكتروني عن بعد ونمط الأسلوب المعرفي للمتدرب على مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدى المعلمين أثناء الخدمة، وقد أسفرت البحث عن مجموعة من النتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات أفراد العينة ككل في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لاختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية، لصالح التطبيق البعدي، ووجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05) في القياس البعدي لاختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية ترجع إلى أثر نوع التدريب الإلكتروني، وذلك لصالح المجموعة التي تلقت تدريباً إلكترونياً موزعاً، كما وجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذوي الأسلوب المعرفي (معتمد)، وأفراد المجموعة ذوي الأسلوب المعرفي (مستقل) في القياس البعدي لاختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة ملاحظة الأداء العملي لصالح أفراد المجموعة ذوي الأسلوب المعرفي (مستقل)، وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الأفراد في المجموعات الأربع للدراسة في القياس البعدي لاختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة ملاحظة الأداء العملي ترجع إلى أثر التفاعل بين نوع التدريب الإلكتروني ونمط الأسلوب المعرفي للمتدرب.

الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

01. دراسة **Tharasamy Ramayah et al**: "An Assessment of E-training Effectiveness in **Multinational Companies in Malaysia**" هدفت إلى تحديد العوامل الحرجة المؤثرة في فاعلية التدريب الإلكتروني في الشركات المتعددة الجنسيات في ماليزيا، وقد توصلت الدراسة إلى أن أبعاد فاعلية التدريب الإلكتروني والمتمثلة في (الحافز-دعم الإدارة) هي مؤثرة معنويا في رضا المستخدم أو التدريب، على العكس بالنسبة لبعدي الفاعلية الذاتية والمحتوى التدريبي فتأثيرها غير معنوي.

02. دراسة **Rabeb Mbarek and Ferid Zaddene**: "Determinants of E-learning Effectiveness A **Tunisian Study**" هدفت الدراسة إلى كشف محددات المؤثرة في فاعلية التدريب الإلكتروني وتمثلت تلك المحددات في نظريات (الحوافز- غزو الإعلام-قبول التكنولوجيا-الهيكلية) وكانت النتائج تشير إلى أن هذه العوامل لها أهمية من ناحية تأثيرها في فاعلية تحويل ما تم تعلمه في أداء المهام الوظيفية.

03. دراسة **Shu Ching Yang and Chin Hing Lim**: "The Effect Of Online Training on **Employees' Performance**" هدفت إلى تحديد أثر التعلم عن بعد عن طريق الأنترنت على أداء التعليم للعاملين الذي تتحكم العديد من العوامل، وقد أختبر في هذه الدراسة العوامل التالية (الفاعلية الذاتية-الجنس-الخبرة في الكمبيوتر-ووضع الاجتماعي والاقتصادي) وقد تم التواصل إلى أن لا ووجود لفروق ذات دلالة إحصائية في التعلم المتدربين فيما يخص العوامل (الجنس-الخبرة في الكمبيوتر-والوضع الاجتماعي والاقتصادي) إلا أنه وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بين تدريب العاملين والفاعلية الذاتية.

المطلب الثاني: التعقيب الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة اختلاف النتائج التي وصل إليها أصحاب تلك الدراسات، حيث أن بعض الدراسات أظهرت قوة العلاقة بين العوامل الكبرى للشخصية والعوامل الأخرى سواء المتعلقة بالتعليم أو التدريب أو الأداء الوظيفي، والبعض الآخر أظهر بساطة أو ضعف العلاقة، كما أنها أظهرت تباين في مستوى العوامل الشخصية الكبرى في العينة المدروسة.

ملخص الفصل الأول:

لقد حاولنا في هذا الفصل في شقه النظري والذي حاولنا فيه الإجابة عن الأسئلة النظرية وإبراز الأهداف النظرية المرتبطة أو التي لها علاقة بالدراسة، حيث رأينا أنه هناك عدة مفاهيم وتعريف للعوامل الشخصية والتي تعتبر الكمية الكلية من الاستعدادات والميول والغرائز والدوافع والقوى البيولوجية الفطرية والموروثة وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة، كما أننا حددنا العوامل الخمس الكبرى للشخصية ومميزاتها أو صفاتها والتي استخرجناها من العوامل الستة عشر للشخصية كما هو ما بين في الجدول رقم (01)، وكذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة، وقد حدد في هذا الفصل مفهوم وتعريف التدريب الإلكتروني الذي يعتبر العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان، كما أبرزنا مميزات التدريب الإلكتروني وفيما يكمن تأثير العوامل الشخصية على التدريب الإلكتروني.

□ الفصل الثاني

وراسة آثار العوامل الشخصية على فاعلية التدريب الإلكتروني

□ بمؤسسة سونلغاز - ورقلة -

تمهيد:

في هذا الفصل في شقه التطبيقي سنحاول الإجابة عن الأسئلة المتعلقة به والمتمثلة في واقع التدريب الإلكتروني والفرضيات التي تم طرحها، كما أننا قسمنا هذا الجزء إلى ثلاثة مباحث، حيث في المبحث الأول سنعرج إلى واقع التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز، وفي المبحث الثاني تحليل ومناقشة النتائج التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقة، وفي المبحث الثالث مناقشة النتائج المتحصل عليها لكي نجد التوصيات المناسبة.

المبحث الأول: واقع التدريب الإلكتروني بمؤسسة سونلغاز

المطلب الأول التدريب الإلكتروني في مجمع سونلغاز.

تقديم مجمع سونلغاز في سنة 1947 تم إنشاء مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر المعروفة اختصارا بالحروف الرامزة (EGA) التي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها، وفي سنة 2004 تحولت إلى شركة قابضة وأطلق عليها اسم مجمع سونلغاز". أهداف مجمع سونلغاز:

يطمح المجمع في المستقبل القريب على أن يرتب ضمن المؤسسات الخمس الأوائل في قطاع الكهرباء والغاز في حوض البحر الأبيض المتوسط من حيث جودة الخدمات، جودة التسيير، إدارة الأعمال، سياسة تقليص التكاليف من خلال العمل على إقامة ثقافة التسيير تقوم على القيم التالية:

- تجسيد شعار خدمة الزبون ميدانيا وربط مفهوم الجودة في العمل بمنتج سونلغاز.
- الإحساس بأهمية مشاركة العامل في تحديد الأهداف وإعداد برامج عمله.
- الاكتساب الدائم والمستمر للمعرفة التكنولوجية، وكل وسائل تنمية المهارات والخبرات.
- الاهتمام الدائم بالرضا الوظيفي للعامل، من خلال سياسة تقييم موضوعية توازن بين الحافز العائد على العامل، ومستوى مشاركته في العملية الإنتاجية لكسب ولائه.
- الاهتمام بتطبيق قواعد ومبادئ الإدارية المفتوحة، من أجل تحقيق التحسين المستمر للأداء التنافسي.

ويلقي موضوع تنمية وتدريب الموارد البشرية في مجمع سونلغاز اهتماما كبيرا، وبرز ذلك من خلال توفر المجمع على مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز (IFEG) التي تختص بتدريب جميع عمال وإطارات المجمع الموزعين في كل فروع المجمع عبر الوطن، وستركز في دراستنا هذه على إحدى المراكز التدريبية التابعة لمؤسسة (IFEG) المتمثلة في المدرسة التقنية بالبلدية المختصة في إجراء الدورات التدريبية الإلكترونية لفائدة عمال وإطارات المجمع.

الفرع الأول: تعريف المدرسة التقنية بالبلدية وأهدافها

مؤسسة عمومية اقتصادية تأسست سنة 1949، تهتم بالتكوين التقني المتربصين في التقنيات المتعلقة بالميدان الطاقوي حيث تضم هذه المؤسسة بالإضافة إلى التكوين، دورات الإتقان، الرسكلة لفائدة العمال المكونين من قبل، وتعد المدرسة التقنية بالبلدية أول وأكبر المؤسسات التكوينية لمجمع سونلغاز بقدرة استيعاب تقدر ب 800 متربص سنويا منهم 600 فرد في التكوين المتخصص، و 200 فرد في دورات الرسكلة تحتوي على بنايات إدارية و ورشات

ومخابر وقاعات بيداغوجية ومكتبة للمطالعة ومساحات وميادين مخصصة للتطبيق الميداني، أما المنشأة الاجتماعية المخصصة للمتربصين فتشمل إقامة داخلية ونادي ثقافي، مطعم، ملاعب رياضية ونادي للإنترنت، ويبلغ عدد عمالها بتاريخ 2017 حوالي 129 موزعين بين الإطارات: 61، أعوان التحكم: 45، أعوان التنفيذ:

وتهدف المدرسة التقنية بالبلدية إلى:

- تطوير وتنمية القدرات البشرية المجمع سونلغاز، وذلك من خلال تطوير المعارف والمهارات للعاملين في مختلف فروع المجمع سواء كانوا مهندسين أو تقنيين متخصصين في الكهرباء أو الغاز.
- إعداد المناهج التدريبية وتحديث وسائل التدريب لمواكبة التطورات التي يشهدها القطاع خاصة في مجال الطاقات المتجددة.

- تبادل الخبرات في ميدان التكوين على المستوى الوطني والأجنبي

- مواكبة تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريب العاملين من خلال قدرة المدرسة على تطبيق التدريب الإلكتروني الذي ساعد على تفعيل التطوير المهني المستمر للعاملين وإنتاج الحقائق التدريبية الإلكترونية في مختلف الاختصاصات التكوينية

الفرع الثاني: مجالات التدريب المدرسة التقنية بالبلدية

تعمل المدرسة التنقلية بالبلدية على تدريب العاملين في مجالات إنتاج الكهرباء، نقل وتوزيع الكهرباء، نقل وتوزيع الغاز عبر الأنابيب، الأمن المتعلق بممارسة نشاطات متعلقة بالغاز والكهرباء، والطاقات المتجددة، هذه المجالات منقسمة إلى الأنماط التدريبية التالية:

- تدريب مهني متخصص: يخص شريحة التنفيذ، الضبط والضبط من الدرجة العالية.

- تطوير الكفاءات ويخص كل شرائح العمال.

- تكييف التدريب حسب الوظيفة

المطلب الثاني: واقع التدريب الإلكتروني لعمال مجمع سونلغاز

يعمل مخبر التدريب الإلكتروني المتواجد في المدرسة التقنية بالبلدية منذ جانفي 2013 على إعداد دورات تدريبية إلكترونية لفائدة العاملين في مختلف فروع مجمع سونلغاز حيث رصدت المؤسسة الوسائل المادية والبشرية اللازمة بالتنسيق مع المؤسسة الجزائرية لتكنولوجيا الإعلام (ELIT) التي تعتبر أحد فروع مجمع سونلغاز، والمختصة في تحديث نظم المعلوماتية لإدارة مجمع سونلغاز من خلال تكنولوجيا المعلومات وتصميم مواقع الإنترنت، والشبكات

وتطوير برامج الحاسوب والتطبيقات، والتي كلفت بإعداد البنية التحتية لبرامج التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبلدية من خلال تصميم موقع إلكتروني على شبكة الانترنت يحمل العنوان التالي: <https://ikraa.sonelgaz.de>، الذي يتم فيه إجراء دورات تدريبية إلكترونية.

وهناك نوعين من الدورات التدريبية الإلكترونية فالأولى يتم فيها تدريب إلكتروني طول مدة الدورة، أما الثانية فتكون فيها مدة الدورة (70 يوم مثلا) مقسمة إلى فترتين: الفترة الأولى (65 يوم) تخصص التدريب الإلكتروني عن بعد والفترة الثانية (05 يوم) تكون في ورشات ومحابر المؤسسة في بعض التخصصات التي تتطلب تطبيق ميداني.

الفرع الأول: نظام إدارة التعلم الإلكتروني الذي طبق خلال التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبلدية

تقوم المؤسسة باستخدام برنامج مودل Moodle^(*) في تطبيق التدريب الإلكتروني والذي يعتبر من البرامج المجانية مفتوحة المصدر، وهو نظام إدارة تعلم مفتوح المصدر صمم على اس تعليمية ليساعد المدربين على توفير بيئة تعليمية إلكترونية ومن الممكن استخدامه بشكل شخصي على مستوى الفرد، كما يمكن أن يخدم مؤسسة تضم 40 ألف متدرب، اما من الناحية التقنية فإن النظام صمم باستخدام لغة (PHP)^(*) ولقواعد البيانات (MySQL)^(*) ويتميز نظام مودل moodle بمميزات نذكر منها ما يلي:

- وجود منتدي يناقش فيه المواضيع ذات الصلة بالعملية التدريبية بشكل عام.
- وجود ميزة تسليم المدرب الواجبات بدلا من إرسالها بالبريد الإلكتروني
- وجود غرف الدردشة الافتراضية وكذلك تمكين المدرب من الإطلاع والتواصل مع المتدربين.
- وجود ميزة البحث في المواضيع التي أثرت سابقا ذات الصلة بالمحتوى.
- تكوين مجموعات يقوم المدرب بتكوينها حسب المهام والمستوى التعليمي أو يقوم النظام بتكوينها عشوائيا.
- وجود ميزة إنشاء اختبارات ذاتية للمتدربين إما بتحديد وقت أو بدون تحديد الوقت ويقوم النظام بالتصحيح وتسجيل الدرجات أوتوماتيكيا حسب المعايير التي يحددها المدرب لاختبارات متعددة الخيارات أو اختبارات الصحيح

● لغة المعالج السابق للنص التشعبي وبالإنجليزيةHypertextPreProcessorأو كما تعرف بـPHPهي لغة برمجة تم صناعتها أساسا من أجل استخدامها لتطوير وبرمجة مواقع الويب.لغةPHPهي واحدة من أشهر لغات البرمجة التي يتم استخدامها في إنشاء مواقع الويب وهي من اللغات التي يقوم خادم الويب بتفسير وتنفيذ الكود الخاص بها ثم يرسل النتيجة ليتم عرضها في متصفح المستخدم، وتستخدم لغةPHP لإنشاء صفحات ويب ديناميكية أي صفحات متغيرة المحتوى وهذا المحتوى يتغير نتيجة التفاعل مع المستخدم.

● لغة المعالج السابق للنص التشعبي وبالإنجليزيةHypertextPreProcessorأو كما تعرف بـPHPهي لغة برمجة تم صناعتها أساسا من أجل استخدامها لتطوير وبرمجة مواقع الويب.لغةPHPهي واحدة من أشهر لغات البرمجة التي يتم استخدامها في إنشاء مواقع الويب وهي من اللغات التي يقوم خادم الويب بتفسير وتنفيذ الكود الخاص بها ثم يرسل النتيجة ليتم عرضها في متصفح المستخدم، وتستخدم لغةPHP لإنشاء صفحات ويب ديناميكية أي صفحات متغيرة المحتوى وهذا المحتوى يتغير نتيجة التفاعل مع المستخدم.

● هو نظام لإدارة التعليم وتطوير البيئة التعليمية الإلكترونية، وهو نظام مفتوح المصدر صمم لمساعدة المعلم في توفير بيئة تعليمية إلكترونية، ويمكن استخدامه على المستوى الفردي أو المؤسسي

والخطأ، والأسئلة ذات الإجابة القصيرة، مع تمكين المدرب من وضع تعقيب على الإجابات، وروابط ذات صلة بالمحتوى، كما يوفر للمدرب جميع الميزات التي تخص الاختبارات إلكترونياً. يمكن المدرب من إنشاء صفحات انترنت شخصية.

- وجود عدد كبير من الأدوات الخاصة بالمشرف ومنها الدخول للنظام حيث لا يتم إلا عن طريق اسم المستخدم وكلمة المرور وكذلك منح مميزات لكل مجموعة، كما يتيح النظام للمدربين أن يقوموا بتسجيل المتدربين أو بتسجيل أنفسهم بالنظام.

- وجود ميزة متابعة المتدرب في كل مكان من بداية دخوله على النظام وحتى خروجه منه في كل مرة يدخل وحتى زمن مكوثه فيه مع إمكانية تدوين ملاحظات خاصة حول كل متدرب في مكان خاص.

- وجود ثلاث قوالب افتراضية تمكن المدرب من إنشاء محتوى أو تمارين أو منتدى يتم فيه النقاش.

- منح المدرب إمكانية انتقاء طريقة التعليم المناسبة للمتدربين.

الفرع الثاني: إحصائيات الدورات التدريبية الإلكترونية التي تمت في المدرسة التقنية بالبلدية

في جانفي 2013 تم إنشاء مخبر التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبلدية الذي عمل على تنظيم

الدورات التدريبية الإلكترونية في كل سنة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 7 إحصائيات الدورات التدريبية الإلكترونية

السنة	عدد الدورات التدريبية الإلكترونية	عدد المتدربين
2014	04	72
2015	03	163
2016	07	132

المبحث الثاني: منهج الدراسة الاستطلاعية

المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة على معرفة مجتمع الدراسة، والصعوبات التي يمكن أن تواجهها في تطبيق أدوات الدراسة، وتساعد في اختيار العينة، ولأن دراستنا تخص عمال وموظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) ورقلة، وذلك من أجل دراستنا بعد الاستطلاع الذي قمنا به حول هذا المؤسسة والعينة على حد سواء، حيث كان الهدف معرفة أثر العوامل الشخصية في فاعلية التدريب الإلكتروني من خلال تطبيقنا لاستبانة قياس العوامل الخمس الكبرى بشخصية للفرد.

وقبل الشروع في طبع الاستمارة لاستبانة وتوزيعها قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة عمال وموظفي المؤسسة المذكور أنفا من 10 موظفين تم أخذهم من العينة الأصلية 578 ووزعت عليهم 10 استمارات بغرض الوصول إلى أفضل طريقة لإجراء الاختبار.

الغرض من الدراسة الاستطلاعية:

من أجل الوصول لأفضل طريقة لإجراء الاختبار التي تؤدي بدورها إلى الحصول على نتائج صحيحة ومضبوطة وكذلك تطبيقا للطرق العلمية المتبعة كان لابد علينا تنفيذ الاختبار وهذا الأغراض التالية:

- التوصل إلى أفضل طريقة لإجراء البحث؛
- معرفة مدى وضوح الأسئلة وفهمها من العينة المختبرة؛
- معرفة مدى التفهم اللغوي لبنود الاختبار من طرف العينة؛
- معرفة الوقت الكافي والأنسب لإجراء الاختبار؛
- اختبار الأسلوب الأنسب لشرح مراحل الاختبار.

المجال الزمني للدراسة: امتدت الدراسة الاستطلاعية من أول يوم أشعرنا به بموضوع البحث وطرحه أما إجراءاته الميدانية كانت يوم 2020/04/10 إلى 2020/04/26 وكان الهدف هو التعرف على المجتمع الأصلي للدراسة واختيار العينة.

المجال المكاني للدراسة: أجريت هذه الدراسة على مستوى المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز ورقلة لسنة 2019-2020

المجال البشري: يتمثل المجال البشري للبحث في مجموعة من عمال المؤسسة الذين تم اختيارهم عشوائيا.

المنهج المتبع

يعتبر المنهج المستخدم في أي دراسة علمية من الأساسيات التي يعتمد عليها الباحث في بحثه عن الحقيقة، فاختيار المنهج المناسب للدراسة مرتبطة بطبيعة الموضوع الذي يتناوله الباحث.

ونظرا لطبيعة موضوعنا ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها، وتحديد الأثر الذي تخلفه العوامل الشخصية في التدريب الإلكتروني، تبين أنه من المناسب استخدام المنهج الوصفي وذلك لتماشيه مع هدف الدراسة، فالدراسة الوصفية تهدف إلى تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف معين بالاعتماد على جمع وتفسيرها وتحليلها، واستخلاص دلالاتها، فهي إذا كما يعرفها "مصطفى حسن باهي".... يعتبر المنهج الوصفي من أكثر مناهج البحث استخداما وخاصة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية، حيث يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة، ووصف الوضع الراهن وتفسيره، كما يهدف إلى دراسة العلاقة القائمة بين الظواهر المختلفة، ولا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمتد إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات، لذا يجب على الباحث تصنيف البيانات والحقائق، وتحليلها تحليلا دقيقا وكافيا للوصول إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة..⁽¹⁾

المطلب الثاني: المجتمع وعينة البحث

01- مجتمع الدراسة: يواجه الباحث عند شروعه القيام ببحثه مشكلة تحديد نطاق العمل، أي اختيار مجتمع البحث والعينة، ومن المعروف أن أحد أهداف البحث العلمي هو إمكانية إقامة تعميمات على الظاهرة موضوع الدراسة إلى غيرها من الظواهر، والذي يعتمد على درجة كفاية العينة المستخدمة في البحث.

فالعينة إذا هي ذلك الجزء من المجتمع، يتم اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا⁽²⁾.

وعلى هذا الأساس يتكون مجتمع بحثنا مجموعة من موظفي وعمال المؤسسة، تم إختيار عينة منهم عشوائية يقدر عددهم 100 عامل وموظف من أصل (578)

02- عينة الدراسة: يعتبر اختيار العينة من أهم العمليات التي يقوم عليها البحث العلمي وذلك باعتبارها جزء من المجتمع الأصلي بمعنى أنها تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة له، وهي بذلك تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات المطلوبة مع اقتصاد الموارد الاقتصادية والبشرية وفي الجهد والوقت دون الابتعاد عن الواقع

¹ - مصطفى حسن باهي، الحياء وقياس العقل البشري، مركز الكتاب للنشر، مصر، 2000، ص83.

² - كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2002، ص139.

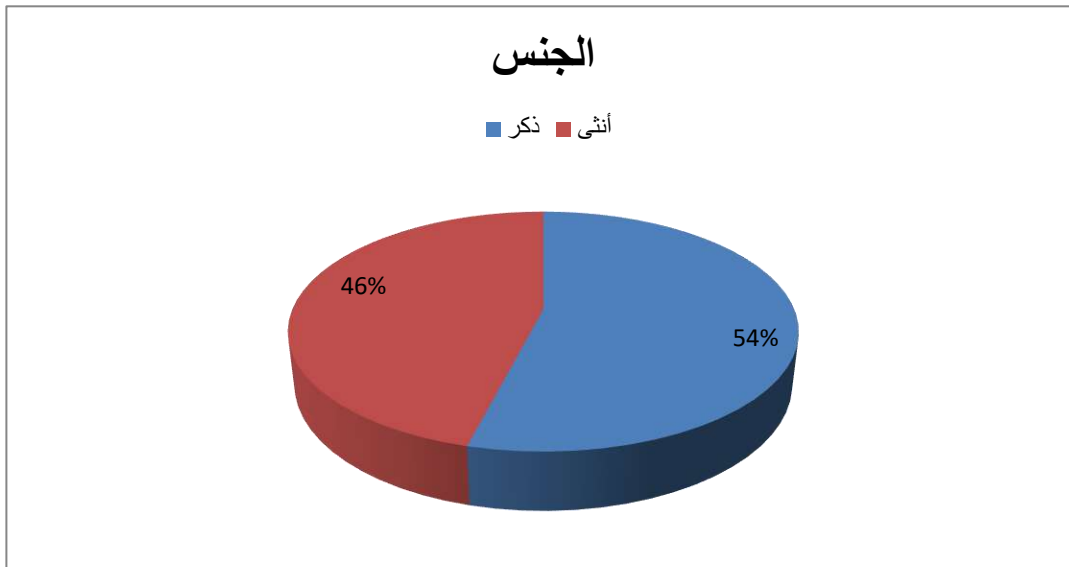
المراد معرفته، حيث شملت عينة الدراسة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز ورقلة حيث تمثلت نسبة العينة بـ (17%) من مجتمع البحث، حيث كان عدد العمال الإجمالي المقدر عددهم أزيد من أو يساوي (578) وبالتالي عينة الدراسة قدرت 100 عامل وعاملة وحرصا على وصول النتائج دقيقة وموضوعية تم اختيارها بطريقة عشوائية.

الجدول رقم 8 يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

العينة	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	54	54%
أنثى	46	46%
المجموع	100	100%

حيث تم الاعتماد في اختيارنا على عينة الدراسة على العينة العشوائية البسيطة لأنها الأنسب لموضوع الدراسة، واخترنا 100 عامل من أصل (578) عامل للبحث عن الخصائص السيكومترية لأداة القياس لتبلغ نسبة العينة (17%) وبدورها تتساوى مع الحد الأدنى لتمثيل العينات في البحوث. ومن خلال الجدول نلاحظ أن عينة الدراسة من حيث متغير الجنس متقاربة أي نجد نسبة الذكور (54%) مقابل نسبة الإناث (46%) والرسم البياني يوضح ذلك.

الشكل رقم 2 يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

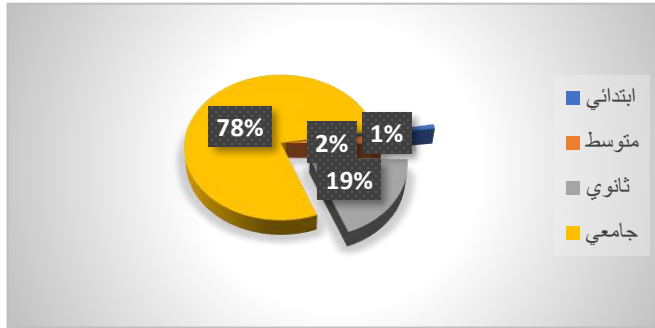


الجدول رقم 9 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
1%	1	ابتدائي
2%	2	متوسط
19%	19	ثانوي
78%	78	جامعي
100%	100	المجموع

الإجابة

الشكل رقم 3 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب المهني

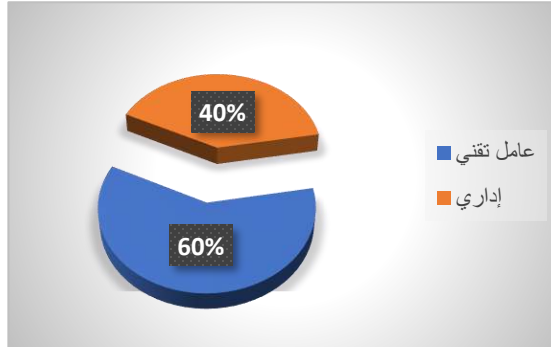


الجدول رقم 10 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب المهني

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
60%	60	عامل تقني
40%	40	إداري
100%	100	المجموع

الإجابة

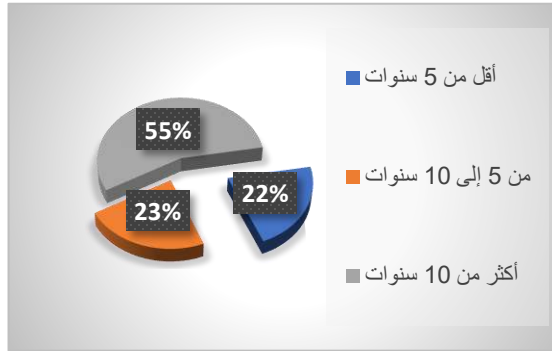
الشكل رقم 04 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب المهني



الجدول رقم 10 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
1%	18	أقل من 5 سنوات
2%	36	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
19%	46	أكثر من 10 سنوات
100%	100	المجموع

الشكل رقم 4 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب المهني



03- أدوات الدراسة: استخدمنا الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وقد تم بناء وتصميم أداة الدراسة وفق

للخطوات التالية:

- مراجعة الدراسات والبحوث العلمية التي اهتمت بدراسة عوامل الشخصية للإنسان وذلك بهدف تحديد أكثر العوامل الشخصية المتواجدة في المؤسسة.
- تحديد مجالات الاستبانة والفقرات بصورتها الأولية وذلك بعد مراجعة الأدوات البحثية في دراسة السابقة وقد وصل عدد الفقرات إلى (66) فقرة.
- عرض الاستبانة على هيئة محكمين من حملة درجة الدكتوراه في مجال الاختصاص، للتأكد من مناسبة الفقرات لمجالات الدراسة ودقة صياغتها ووضوحها وحذف أو تعديل بعض الفقرات وفق ما يناسب.
- أجريت التعديلات كما رأى المحكمون ثم أثبتت الاستبانة بصورتها النهائية بعد حذف (06) فقرات لكي تصبح بصورتها النهائية (60) فقرة.

- تكون سلم الاستجابة على فقرات الاستبانة من (05) استجابات حسب تدرج ليكرات وهي: (موافق بشدة أعطيت (05) درجات - أوافق (04) درجات - محايد (03) درجات - لا أوافق (02) درجات - لا أوافق بشدة (01) درجة واحدة)؛

- بعد اختيار عينة الدراسة سلمت ووزعت الأداة على أفراد عينة الدراسة؛

- تم تبويب البيانات وترميزها ومعالجتها إحصائياً

04- صدق وثبات أداة الدراسة: تم التوصل إلى صدق محتوى أداة الدراسة عن طريق عرضها على (06) محكمين من حملة درجة الدكتوراه في مجال الاختصاص بجامعة قاصدي مرباح لإبداء الرأي حول ملائمة الفقرات ووضوحها للمجال والتعديل، ومن خلال ذلك تم اعتماد الفقرات التي أتفق عليها المحكمون لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية (60) فقرة من أصل (66) فقرة

ثبات الأداة: لتحديد ثبات الأداة تم إيجاد معاملات الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث وصلت درجات الثبات الكلي (0.997) وهو معامل ثبات يفي بأغراض الدراسة والجدول (02) يبين ذلك:

الجدول رقم 11 معاملات الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للأداة حسب معادلة كرونباخ ألفا

النتيجة	معامل كرونباخ ألفا	عدد العبارات	المجال	الرقم	
ثابت	0.997	11	العصبية	01	المحور الأول هياكل الشخصية الخمس
ثابت	0.982	11	الانبساطية	02	
ثابت	0.979	11	الانفتاح على الخبرة	03	
ثابت	0.981	11	الطيبة	04	
	0.970	11	يقضة الضمير	05	
ثابت	0.972	35	خصائص التدريب الإلكتروني	06	المحور الثاني ت. 1
ثابت	0.994	55			درجة ثبات الكلي لمحور الاعوامل الشخصية
ثابت	0.997	90			الكلي

المصدر من إعداد الطالب وفقاً لبرنامج (SPSS24)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان هي معاملات ثابتة، وكذلك معامل ألفا لجميع عبارات الاستبيان معاً بلغ 0.997 وهذا يدل على أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختيار فرضيتها.

تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (0-1)، وكلما اقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكل ما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

05- الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v26) وتم الاعتماد على بعض الاختبارات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية كذلك الأشكال البيانية كما يلي:

الأساليب الإحصائية الوصفية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، من أجل وصف المتغيرات العامة ومتغيرات البحث.

المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات الباحثين حول الاستبيان ومقارنتها بالمتوسط الحسابي الفرضي المقدر ب(03) لأن التنقيط يتراوح من (01) إلى (05) وهو يساعد في ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط

الانحراف المعياري: ذلك من أجل التعرف على مدى إنحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه كل فقرة أو بعد، والتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات، ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة، كما أنه يفيد ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها.

معامل الارتباط بيرسون: للكشف عن العلاقة بين المتغيرين وهل الارتباط (قوي-متوسط-ضعيف) ويبين أيضاً اتجاه العلاقة بين المتغيرين هل هي موجبة (طردية) أو سالبة (عكسية).

اختبار الصدق والثبات: بالاستعانة بمعامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات ومعامل الارتباط بيرسون

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول مستويات توفر وأهمية متغيرات الدراسة: قبل اختبار الفرضيات نحاول معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة من خلال تحليل عبارات كل أدوات من أدوات الاستبيان، حيث ارتبط الفقرات بمقياس ليكرات الخماسي والذي يعبر من خلاله أفراد العينة عن مدى موافقتهم (اتجاه ورأي إيجابي لأفراد العينة) أو إعدام موافقتهم (اتجاه ورأي سلبي لأفراد العينة) لكل عبارة من عبارات الاستبيان ضمن خمس درجات كما يلي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
05	04	03	02	01

ولتحديد مستويات الموافقة استخدمنا الأدوات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات الاستبيان ومقارنتها.
- والانحراف المعياري ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات حول درجة المتوسط الحسابي وعدم تشتتها.
- المدى لتحديد طول الفئة = (أعلى درجة (موافق بشدة) - أدنى درجة (غير موافق بشدة)) / عدد المستويات، وهذا لتحديد اتجاهاتهم نحو كل عبارة هل هم: موافقون بدرجة جدا، مرتفعة، موافق نوعا ما، منخفضة، منخفضة جدا).

تحديد طول الفئة باستخدام المدى حيث: $0.8 = 5 / (5 - 1)$ حيث نحصل على مجالات كما يلي:

الجدول رقم 12 يبين تحديد مستويات الموافقة

مجال المتوسط الحسابي	مقياس لكرت	درجة الموافقة	مجال الوزن النسبي
من 01 إلى 1.80 درجة	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا	أقل من 36%
من 1.81 إلى 2.60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة	من 36% إلى 52%
من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد	متوسطة	من 52.10% إلى 68%
من 3.41 إلى 4.20 درجة	موافق	درجة مرتفعة	من 68.10% إلى 84%
من 4.21 إلى 5 درجة	موافق بشدة	درجة مرتفعة جدا	من 84.10% إلى 100%

المصدر من إعداد الطالبين

ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات العينة على الأداة الأولى المتعلقة العوامل الشخصية

نحاول تحليل العينة في إجاباتهم على عبارات المتعلقة بالعوامل الشخصية (العصبية-الانبساطية-الانفتاح على الخبرة-الطبية- يقظة الضمير) وكذا خصائص التدريب الإلكتروني لدى العينة المدروسة بالمؤسسة (سونلغاز-ورقلة-)

01. العصبية:

الجدول رقم 13 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات العصبية:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	أنا لست بالشخص القلق.	3.86	1.164	77.2	درجة مرتفعة	01

02	درجة مرتفعة	74.6	1.254	3.73	أشعر بالدونية مقارنة بالآخرين.
05	درجة منخفضة	44.6	1.153	2.23	عندما أكون تحت ضغط هائل أشعر بأن أعصابي قد انهارت.
07	درجة منخفضة	41.8	1.006	2.09	أشعر بالانقباض أو الكآبة.
08	درجة منخفضة	41.6	0.981	2.08	أعتبر نفسي إنسانا كثير التوتر ومشدود الأعصاب
03	درجة منخفضة	45.8	1.157	2.29	تستفزني معاملة الآخرين فأشعر بأن لا قيمة لي.
04	درجة منخفضة	45.2	1.221	2.26	قلما أشعر بالخوف.
08	درجة منخفضة	41.6	1.002	2.08	أغضب من الطريقة التي أعامل بها.
06	درجة منخفضة	42.2	1.091	2.11	أشعر بالكلل والتعب والفتور إذا سارت الأمور نحو الأسوأ.
09	درجة منخفضة	39.8	0.959	1.99	أشعر بالعجز وقلة الحيلة
10	درجة منخفضة	37.6	0.832	1.88	شعوري بالخجل يمنعني من المشاركة في كثير من الأنشطة
	درجة منخفضة	48.2	0.993	2.41	الكلبي

المصدر من إعداد الطالبين وفقا لبرنامج (SPSS26)

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحساب الكلي بلغ (2.41) للبعد العصبي بانحراف معياري قدره (0.993) والذي يمثله بالوزن النسبي كلي (48.2%) وهذه النتيجة عند مستوى الموافقة (بدرجة منخفضة) وتمثل هذه النتيجة أن الفئة المدرسة يتسمون بعدم العصبية وهذا من خلال ترتيب وتحليل رأيهم في إجاباتهم، حيث أن في المتربة الأولى والثاني العبارتين (الأولى-والثانية) بمتوسط حسابي وانحراف معياري ووزن نسبي على التوالي [(3.86- 1.164-77.2%) (3.73-1.254-74.6%) بمستوى موافقة (درجة مرتفعة) وهنا يمكن القول أن العينة ذات شخصية متزنة غير قلقين ويشعرون بالدونية.

وفي المرتبة الثالثة والرابعة كل من العبارتين (السادسة-السابعة) حيث كانت بمستوى موافقة (منخفضة جدا) ذلك من خلال المتوسط الحسابي على التوالي (2.26-2.29) يقبلهما وزن نسبي (45.2%-45.8%) وبتشتت (1.221-1.157) حيث أن الفئة لا تستفزههم معاملة الآخرين ويتصفون بالشجاعة.

وفي الرتبتين الخامس والسادسة جاءتا العبارتين (الثالثة-التاسعة) من خلال العبارتين نجد أن العينة المدروسة لا يجدون مشكل أثناء الضغوط المهنية والنفسية، ولا يشعرون بالكلل والتعب إذا حدث أي سوء أو طارئ. وهذا من خلال المتوسط الحسابي للعبارتين على التوالي وبتشتت لكل العبارتين [(2.11-2.23) [(1.091-1.153) وزن نسبي لم يتجاوز (45%) هذه النتيجة هي نتيجة منخفضة (درجة منخفضة).

أما فيما يخص ثلاث عبارات (الرابعة-الخامسة-الثامنة) كانت نتائجهم على التوالي كالتالي متوسط حسابي (2.08-2.09) وانحراف معياري (1.002-0.981-1.006) يقابلهما وزن نسبي قدرهما (-)41.6% 41.8%) بمستوى مقياس (درجة منخفضة) العبارتين جاءتا في المرتبة السابعة والثامنة، حيث هنا تتصف غالبية العينة بعدم الكآبة ولا يشعرون بالانقباض ويتصفون بالهدوء والعقلانية في تعاملاتهم، ولا يشعرون بالغضب. وفي المرتبة الأخيرة وما قبل الأخيرة نجد كل من العبارتين (العاشرة - والحادي عشر) هذان العبارتين من هذا البعد (العصبية) كانت متوسط حسابيهما على التوالي (1.88-1.99) بانحراف معياري (0.832-0.959) ووزن نسبي قدره (%37.6-%39.8)

وفي الأخير ما نستخلصه من هذه البعد للعوامل الشخصية والمتمثل في السمات الشخصية لعامل العصبية لا يتوفر في غالبية العينة المدروسة، وهذا بناء على التعريف السابقة

02. الانبساطية:

الجدول رقم 14 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الانبساطية:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	أحب أن أكون محاطا بالآخرين	3.71	1.241	74.2	درجة مرتفعة	05
02	من السهل أن أبتسم وأستجيب للنتكته	1.71	1.200	34.2	درجة منخفضة جدا	09
03	يعتبرني الآخرون شخصية مزعجة	2.19	1.012	43.8	درجة منخفضة	06
04	أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم	3.71	1.200	74.2	درجة مرتفعة	05
05	أحرص على إنجاز أعمالي بمفردتي وبدون مساعدة	2.08	1.051	41.6	درجة منخفضة	08
06	تغلب على الحيوية والنشاط في حركتي وأحاديثي وأدائي لأعمالي	4.15	0.770	83	درجة مرتفعة	01
07	أوصف بأني شخصية مرحة ومليئة بالحيوية والنشاط	3.77	1.179	75.4	درجة مرتفعة	04
08	يغلب على التشاؤم في الحياة	2.18	1.123	43.6	درجة منخفضة	07
09	حياتي تمر سريعا	3.78	0.991	75.6	درجة مرتفعة	03
10	أنا معروف بنشاطي وهمتي	3.84	1.098	76.8	درجة مرتفعة	02
11	إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين	2.19	1.418	43.8	درجة منخفضة	06
	الكلبي	3.28	1.418	65.6	درجة متوسطة	

المصدر من إعداد الطالبين وفقا لبرنامج (SPSS26)

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحساب الكلي بلغ (3.28) للبعد السمات الشخصية لعامل الانبساطية بتشتت إجابات عينة الدراسة قدره (1.418) والذي يمثل بالوزن النسبي كلي (65.6%) وهذه النتيجة

عند مستوى الموافقة (بدرجة متوسطة) وتمثل هذه النتيجة أن أكثر من نصف الفئة المدرسة يتسمون الانبساطية وهذا من خلال ترتيب وتحليل رأيهم في إجاباتهم، حيث أن في المرتبة الأولى والثاني العبارتين (السادسة-والعاشرة) بمتوسط حسابي وانحراف معياري ووزن نسبي على التوالي $[4.15-0.770-82\%]$ $(-1.098-76.8\%)$ (3.84) بمستوى موافقة (درجة مرتفعة) وهنا يمكن القول أن العينة يتمتعون بالحيوية والنشاط، معروفون لدى الغير بنشاطهم وهمتهم.

وفي المرتبة الثالثة والرابعة كل من العبارتين (التاسعة-السابعة) حيث كانت بمستوى موافقة (درجة مرتفعة) ذلك من خلال المتوسط الحسابي على التوالي $(3.78-3.77)$ يقبلهما وزن نسبي $(75.4-75.6\%)$ وبتشتت $(1.179-0.991)$ الفئة المدروسة في هذان العبارتين يرون أن حياتهم تمر بسرعة ويوصفون بأنهم شخصية مريحة مليئة بالحيوية والنشاط وهذا ما وضحته العبارتين السابقتين.

تليها المرتبة الخامسة التي كانت من نصيب كل من العبارتين (الأولى-الرابعة) من خلال العبارتين نجد أن العينة المدروسة اجتماعيين ولا يجدون حرجا إذا تلقوا مساعدة من قبل الغير في وظائفهم، وهذا من خلال المتوسط الحسابي للعبارتين على التوالي وبتشتت لكل العبارتين $[3.71]$ $[1.241-1.200]$ وزن نسبي قدر بـ (74.2%) هذه النتيجة هي نتيجة مرتفعة حسب مقياس ليكارات الخماسي (درجة مرتفعة)، لتليها المرتبة السادسة وتمثلت في العبارتين (الثالثة-الحادي عشر) التي كانت نتائجها بمستوى الموافقة (درجة منخفضة)، حيث مقدار الوزن النسبي للعبارتين هو (43.8%) يمثله متوسط حسابي (2.19) بتشتت أجوبة الفئة المدروسة في المؤسسة (سونلغاز-ورقلة) على التوالي $(1.012-1.418)$

وفي المرتبة السابعة والثامنة كل من العبارتين (الثامنة-الخامسة) حيث كانت بمستوى موافقة (درجة منخفضة) ذلك من خلال المتوسط الحسابي على التوالي $(2.18-2.08)$ يقبلهما وزن نسبي $(41.6\%-43.6\%)$ وبتشتت $(1.123-1.051)$ الفئة المدروسة في هذان العبارتين يرون أنهم غير متشائمون وليس لديهم مشكلة عند تلقيهم مساعدة في وظائفهم.

وفي المرتبة الأخيرة العبارة (الثانية) هذه العبارة من هذا البعد السمات الشخصية لعامل الانبساطية كان المتوسط الحسابي والذي قدر بـ (1.71) بانحراف معياري (1.200) ووزن نسبي قدره (34.2%) يمكن إن نستخلص من هذا البعد أن الفئة يتسمون بالجدية في أوقات العمل ولا يستجيبون للنكت.

وفي الأخير ما نستخلصه من هذه البعد للعوامل الشخصية والمتمثل في السمات الشخصية لعامل الانبساطية يتوفر في غالبية العينة المدروسة، وهذا بناء على التعريف السابقة.

03. الانفتاح على الخبرة:

الجدول رقم 15 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الانفتاح على الخبرة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	اللجوء للخيال والتأمل مضيعة للوقت	2.99	1.418	59.8	درجة منخفضة	07
02	عندما أتعلم طريقة صحيحة لعمل الأشياء لا أفكر في تغييرها	3.01	1.527	60.2	درجة متوسطة	06
03	أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته فيها	4.15	0.770	83	درجة مرتفعة	01
04	أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت	3.06	1.420	61.2	درجة متوسطة	05
05	أحب السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة	3.81	1.012	76.2	درجة مرتفعة	03
06	قلما يتغير مزاجي	3.97	1.058	79.4	درجة مرتفعة	02
07	أعتمد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء	2.08	1.051	41.6	درجة منخفضة	11
08	أميل إلى مطالعة	2.98	1.435	59.6	درجة متوسطة	08
09	لا أميل إلى التأمل والتفكير	3.15	1.388	63	درجة متوسطة	04
10	أستغرق معظم وقتي في القراءة والإطلاع	2.90	1.528	58	درجة متوسطة	10
11	أجد متعة في التأمل والتعمق في القضايا الفلسفية	2.92	1.316	58.4	درجة متوسطة	09
	الكلية	3.18	1.180	63.6	درجة متوسطة	

المصدر من إعداد الطالبين وفقا لبرنامج (SPSS26)

إن البعد الذي يليه والمتعلقة بالسمات الشخصية لعامل الانفتاح على الخبرة والذي يتصف أصحابه بالخيال، والانفتاح العقلي والفطنة وغيرها من الصفات، جاء في المرتبة الثالثة حسب الأهمية لدى أفراد العينة المدروسة وذلك من خلال المتوسط الحساب الكلي قدره (3.18) وانحراف معياري قدره (1.180) والذي يقابله الوزن النسبي كلي (63.6%) وهذه النتيجة حسنا نوع ما أي عند مستوى الموافقة (بدرجة متوسطة) وتمثل هذه النتيجة أن أغلبية الفئة المدرسة ليهد عامل الانفتاح على الخبرة، ذلك خلال ترتيب وتحليل رأيهم في إجاباتهم، حيث أن في ترتيب العبارات الأولى والثاني والثالثة كانت مستوى الموافقة مرتفع (درجة مرتفعة) كانت لكل من العبارة (الثالثة-السادسة-الخامسة) بمتوسط حسابي ووزن نسبي على التوالي [(3.15-3.97-3.81)-(83%-79.4%-76.2%)] وتتمحور موضوع العبارات حول رأي الجمال وتغير المزاج وكذلك السفر والاطلاع على الأماكن الجديدة.

أما فيما يخص ترتيب العبارات ذات مستوى موافقة (درجة متوسطة)، وهي العبارات:

- العبارة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.01) وتشتمت إجابات (1.527) أفراد العينة ووزن نسبي قدره (60.2%)

- العبارة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.06) وتشتمت إجابات أفراد العينة (1.420) ووزن نسبي قدره (61.2%)

- العبارة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (2.98) وتشتمت إجابات أفراد العينة (1.435) ووزن نسبي قدره (59.6%)

- العبارة العاشرة بمتوسط حسابي قدره (2.90) وتشتمت إجابات أفراد العينة (1.528) ووزن نسبي قدره (58%)

- العبارة الحادي عشر بمتوسط حسابي قدره (2.92) وتشتمت إجابات أفراد العينة (1.316) ووزن نسبي قدره (58.4%)

أما العبارة السابعة كانت بـ(درجة منخفضة) العبارة تمحورت على اعتماد الشخص على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء وهنا أجوبة العينة في رأيهم لا يعتمدون على الأحكام المسبقة والجاهزة على الأشياء.

04. الطيبة:

الجدول رقم 16 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات الطيبة:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	أحاول بصدق أن أكون ودودا ولطيفا مع الآخرين	3.91	1.055	78.2	درجة مرتفعة	04
02	أحرص على توضيح وجهة نظري في العديد من المواضيع.	3.97	1.058	79.4	درجة مرتفعة	02
03	ينظر إلى البعض بأني متعال ومتكبر.	2.08	1.051	41.6	درجة منخفضة	10
04	أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلا من التصادم معهم.	4.33	0.829	86.6	درجة مرتفعة جدا	01
05	أميل إلى الشك عند التعامل مع الآخرين.	2.16	1.108	43.2	درجة منخفضة	09
06	أعتقد أني لو تهاونت سأكون عرضة لاستغلال الآخرين	2.80	1.333	56	درجة متوسطة	06
07	عالماتي الاجتماعية واسعة جدا	3.88	0.935	77.6	درجة مرتفعة	05
08	ربما يصفني الآخرون بالفتور والبرود.	2.20	1.005	44	درجة منخفضة	08
09	أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.	3.96	0.984	79.2	درجة مرتفعة	03
10	لا يهمني أن يعلم الآخرين بكراهيتي لهم.	2.04	1.004	40.8	درجة منخفضة	11
11	لا أجد حرجا في استخدام أي وسيلة	2.7	1.027	54	درجة منخفضة	07

					للحصول على ما أريد
	درجة متوسطة	60.6	0.915	3.03	الكلبي

المصدر من إعداد الطالبين وفقا لبرنامج (SPSS26)

إن البعد المتعلقة بالسّمات عامل الطيبة والذي يتصف أصحابه الثقة، الاستقامة، والإذهان وغيرها من الصفات كانت ذات مستوى موافقة (درجة متوسطة) وذلك من خلال المتوسط الحساب الكلي قدره (3.03) وبانحراف معياري قدره (1.027) وبوزن النسبي كلي (60.6%) وهذه النتيجة حسنا نوع ما وتمثل هذه النتيجة أن الفئة المدرسة لديها عامل الطيبة، ذلك خلال ترتيب وتحليل رأيهم في إجاباتهم، حيث أن في ترتيب العبارات والتي جاءت بمستوى موافقة مرتفعة جدا (درجة مرتفعة جدا) كانت لعبارة الرابعة وهي في المرتبة الأولى حيث أن أفراد العينة يميلون إلى التعاون مع الآخرين بدل التصادم معهم والأرقام المتحصل عليها من الجدول الخاص بهذا العامل كانت متوسط حسابي (4.33) انحراف معياري (0.829) ووزن نسبي (86.6%) تليها العبارات التي كانت بمستوى موافقة مرتفعة (درجة مرتفعة) وهي حسب ترتيبها كالتالي:

المرتبة الثانية: العبارة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.97) وتشتمت إجابات العينة (1.058) ووزن نسبي قدره (79.4%)

المرتبة الثالثة: العبارة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (3.96) وتشتمت إجابات العينة (0.984) ووزن نسبي قدره (79.2%)، في العبارة نجد أن الفئة المستهدفة يحرصون على توضيح وجهة نظرهم في العديد من المواضيع والمواقف.

المرتبة الرابعة: العبارة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.91) وتشتمت إجابات العينة (1.055) ووزن نسبي قدره (78.2%)، المعطيات المأخوذة من الفئة المدرسة يتسمون معاملة اجتماعية حسنة مع الآخرين

المرتبة الخامسة: العبارة السابعة بمتوسط حسابي قدره (3.88) وتشتمت إجابات العينة (0.935) ووزن نسبي قدره (77.6%)، تتمتع الفئة المدروسة بعلاقات اجتماعية واسعة ولا يجدون صعوبة في تشكيل صداقات جديدة.

أما بالنسبة للعبارات التي كان مستوى قبليتها بمستوى (درجة متوسطة)، فكانت للعبارة واحدة وهي العبارة السادسة حيث أن في هذه العبارة الفئة أو العينة يرون أنهم لن يكون عرضة للاستغلال من قبل الآخرين فحال تفاؤهم عن إجراء أعمالهم، العينة هنا يعتبرون التهاون يكون خطير في منحى وظائفهم وخاصة الأعمال التقنية وإن كان هناك تفاون سيزرتب عنه عقبة يمكن تصل الفصل من العمل وغيرها من العقوبات الإدارية ويمكن أن تصل إلى أروقة العدالة.

أما في المراتب الأخيرة بمستوى موافقة (درجة منخفضة) فكانت على الترتيب:

المرتبة السابعة: العبارة الحادي عشر بمتوسط حسابي قدره (2.7) وتشتمت إجابات العينة (1.027) ووزن نسبي قدره (54%)، الفئة المدرسة في دراستنا يعتبرون استخدام الوسائل الغير المشروعة للحصول على مزايا أو على ما يردونه غشا وهو هي صفة لا تتوفر في غالبية الفئة المدروسة.

المرتبة الثامنة: العبارة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (2.20) وتشتمت إجابات العينة (1.005) ووزن نسبي قدره (44%)، الفئة هنا حسب اعتقادهم وهذا حسب المعطيات المتحصل عليه من خلالهم حيويين ونظرة الآخرين لهم في علاقتهم جيدة.

المرتبة التاسعة: العبارة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.16) وتشتمت إجابات العينة (1.108) ووزن نسبي قدره (43.2%)، إن الشك أثناء التعاون مع الأشخاص الآخرين غير وارد لدى غالبية الفئة المدروسة

المرتبة العاشرة: العبارة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.08) وتشتمت إجابات العينة (1.051) ووزن نسبي قدره (41.6%)، توصف العينة المدروسة بالتواضع وهذا ما لمسناه أيضا عند مقابلة البعض منهم وودودين ومتعاونين فيما بعضهم.

المرتبة الحادي عشرة: العاشرة بمتوسط حسابي قدره (2.04) وتشتمت إجابات العينة (1.004) ووزن نسبي قدره (40.6%)، الفئة تهتم كثيرا بعلاقتهم مع الآخرين ويجولون جاهدين لتسوية خلافاتهم فيما بعضهم، وهذا لصالح المهام المنوطة بهم.

05. يقظة الضمير:

الجدول رقم 17 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات يقظة الضمير

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	أسعى إلى أن تكون أشتياي مرتبة ونظيفة وفي مكانها	3.78	0.991	75.6	درجة مرتفعة	05
02	أدفع نفسي لتأدية أعمالي بجد وفي الوقت المحدد لها	4.15	0.770	83	درجة مرتفعة	02
03	أنا لست شخصا ملتزما بالنظام كما ينبغي	2.4	1.004	48	درجة منخفضة	07
04	حرص على إنجاز مهامي بجد وضمير حي	3.88	0.977	77.6	درجة مرتفعة	04
05	أحرص على تحقيق أهدافي وطموحي وفق خطط مسبقة	3.97	1.058	79.4	درجة مرتفعة	03
06	أحتاج لمن يدفعني لانجاز أعمالي وواجباتي.	2.10	0.882	42	درجة منخفضة	08

02	درجة مرتفعة	83	0.770	4.15	أكافح بكل طاقاتي من أجل إنجاز وتحقيق أهدافي	07
01	درجة مرتفعة جدا	85.8	0.820	4.29	إذا بدأت عمل فلا أتركه حتى أنهيه	08
04	درجة مرتفعة	77.6	1.057	3.88	لا يعتمد على ولا يوثق بي	09
03	درجة مرتفعة	79.4	0.979	3.97	أحرص على إنجاز أعمالي بإتقان ودقة وكفاءة	10
06	درجة متوسطة	56	1.333	2.80	أسعى للكمال في أداء أعمالي وواجباتي	11
	درجة مرتفعة	70.8	0.867	3.54	الكلبي	

المصدر من إعداد الطالبين وفقا لبرنامج (SPSS26)

إن البعد المتعلقة بالسماح بالضمير والذي يتصف أصحابه الاقتدار أو الكفاءة، ومنظمون، ويلتزمون بواجباتهم، ويجتهدون في سبيل إنجازاتهم وغيرها من الصفات كانت ذات مستوى موافقة (درجة مرتفعة) وذلك من خلال المتوسط الحساب الكلي قدره (3.54) وبانحراف معياري قدره (0.867) وبوزن النسبي كلي (70.8%) وهذه النتيجة جيدة وتمثل هذه النتيجة أن الفئة المدرسة لديها عامل يقظة الضمير، ذلك خلال ترتيب وتحليل رأيهم في إجاباتهم، حيث أن في ترتيب العبارات والتي جاءت بمستوى موافقة مرتفعة جدا (درجة مرتفعة جدا) كانت لعبارة الثامنة وهي في المرتبة لأولى حيث أن أفراد العينة يعملون بالمثل الذي يقول لا تترك عمل اليوم إلى الغد والأرقام المتحصل عليها من الجدول الخاص بهذا العامل كانت بمتوسط حسابي قدره (4.29) انحراف معياري (0.820) ووزن نسبي (85.5%) تليها العبارات التي كانت بمستوى موافقة مرتفعة (درجة مرتفعة) وهي حسب ترتيبها كالاتي:

المرتبة الثانية: كل من العبارتين (الثانية-السابعة) بمتوسط حسابي قدره (4.15) وتشتمت إجابات العينة (0.770) ووزن نسبي قدره (83%) حيث من خلال العبارتين نستنتج أن الفئة يدفعون أنفسهم للإنجاز أعمالهم ووظائفهم بكل جهد وتفان وفي الوقت المحدد لها، ويسعون إلى تحقيق أهدافهم المستقبلية.

المرتبة الثالثة: كل من العبارتين (الخامسة-العاشر) بمتوسط حسابي قدره (3.97) وتشتمت إجابات العينة (0.979) ووزن نسبي قدره (79.4%) حيث من خلال العبارتين نستنتج أن الفئة المدرسة لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم لن يكون إلا بخطط مسبقة ومدروسة.

المرتبة الرابعة: كل من العبارتين (الرابعة-التاسعة) بمتوسط حسابي قدره (3.88) وتشتمت إجابات العينة (0.977)- (1.057) ووزن نسبي قدره (77.6%) حيث من خلال العبارتين نستنتج أن الفئة المدرسة يحرصون على أداء مهامهم بكل تفان ويقظة الضمير الحي، وهم أهل للثقة ويعتمد عليهم.

المرتبة الخامسة: العبارة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.78) وتشتت إجابات العينة (0.991) ووزن نسبي قدره (75.6%)، تتمتع الفئة المدروسة بصفة التنظيم الجيد ويهتمون لنظافة المحيط ويسعون أن تكون وسائلهم مرتبة.

أما بالنسبة للعبارة التي كان مستوى قبليتها بمستوى (درجة متوسطة)، فكانت للعبارة واحدة وهي العبارة الحادي عشر من خلال هذه العبارة أن الفئة يسعون جاهدين للكمال في تأدية مهامه أي إنهاء مهامه بأكمل وجه بدون ترك مخالفات وراءهم.

أما في المراتب الأخيرة بمستوى موافقة (درجة منخفضة) فكانت على الترتيب:

المرتبة السابعة: العبارة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.4) وتشتت إجابات العينة (1.004) ووزن نسبي قدره (48%)، الفئة المدروسة في دراستنا يعتبرون أنفسهم أشخاصا ملتزمين بالنظام.

وفي المرتبة الأخيرة كانت للعبارة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.10) وتشتت إجابات العينة (0.882) ووزن نسبي قدره (42%)، الفئة هنا لا يحتجون إلى دافع لإنجاز مهامهم.

تحديد أكثر المتغيرات أهمية محل الدراسة (الأكثر توفرا)

بعد عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة، قمنا بتحديد أكثر المتغيرات أهمية والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول رقم 18 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات	الرقم
05	48.2	0.993	2.41	العصبية	01
02	65.6	1.418	3.28	الانبساطية	02
03	63.6	1.180	3.18	الانفتاح على الخبرة	03
04	60.6	0.915	3.03	الطيبة	04
01	70.8	0.867	3.54	يقظة الضمير	05

المصدر من إعداد الطالبين وفقا لبرنامج (SPSS26)

حسب ترتيب المتغيرات للأبعاد الخمس والمتمثلة لأهم العوامل الشخصية لدى الأشخاص والمتمثلة في (العصبية-الانبساطية-الانفتاح على الخبرة-الطيبة-يقظة الضمير) التي كانت تتوفر في عينة الدراسة بمؤسسة سونلغاز ورقلة، حيث وجدنا عامل السمات يقظة الضمير أهم عامل يتوفر في شخصية العينة حيث يتصف أصحابه بالاقتدار

أو الكفاءة، ومنظمون، ويلتزمون بواجباتهم، ويجتهدون في سبيل إنجازاتهم وغيرها من الصفات، والتي كانت ذات مستوى موافقة (درجة مرتفعة) وذلك من خلال المتوسط الحساب الكلي قدره (3.54) وانحراف معياري قدره (0.867) وبوزن النسبي كلي (70.8%) وهذه النتيجة تكون مؤثرة خاصة في دراستنا تليه في المرتبة الثانية عامل الانبساطية الذي توفر بنسبة (65.6%) وبمتوسط حسابي قدره (3.28) وانحراف معياري (1.418) حيث الفئة تتصف بعامل الانبساطية والتي تكون من صفاتهم الدفء والمودة، وهم أشخاص اجتماعيين، ويحبون التنافس وناشطين وغيرها من الصفات أما عامل الانفتاح على الخبر جاء في المرتبة الثالثة كما ورد سابقا بمتوسط حسابي قدره (3.18) وانحراف معياري (1.180) ووزن نسبي المقدر بـ(63.6%) وهما الأشخاص الذين يتصفون أصحابه بالخيال، والانفتاح العقلي والفتنة وغيرها من الصفات أما في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.03) وتشتمت إجابات العينة (1.180) ووزن نسبي (63.6%) كانت سمات عامل الطيبة وهم الأشخاص الذين من مميزات صفاتهم الثقة اتجاه الآخرين، الاستقامة، والتواضع والمحبة والإذهان وغيرها من الصفات وفي الأخير تحتل سمات عامل العصبية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.03) وتشتمت إجابات العينة (1.180) ووزن نسبي (63.6%)

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات العينة على الاتجاه نحو خصائص التدريب الإلكتروني

الجدول رقم 19 يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على الاتجاه نحو خصائص التدريب الإلكتروني:

الرقم	العبارات	م-م	م-ن%	م-ح	م-م	ترتيب
01	التدريب الإلكتروني عملي أكثر	1.200	74.2	3.71	23	مرتفعة
02	التدريب الإلكتروني إطار نظري شامل	.979	79.4	3.97	15	مرتفعة
03	بالتدريب الإلكتروني ارتباط أكثر بمحتوى المهنة	.761	82.6	4.13	07	مرتفعة
04	التدريب الإلكتروني يسهل عملية التدريب	.770	83	4.15	05	مرتفعة
05	التدريب الإلكتروني يسمح بإزالة الشكوك مع المدرب	1.059	79.8	3.99	13	مرتفعة
06	التدريب الإلكتروني تحفيز المتدربين	.770	83	4.15	05	مرتفعة
07	التدريب الإلكتروني قابل للتكيف مع طريقة تدريس المدرب	1.010	78	3.90	19	مرتفعة
08	جداول وتوقيتات زمنية مرنة	1.333	56	2.80	24	متوسطة
09	التدريب الإلكتروني يسمح في المعرفة المتعمقة	.770	83	4.15	05	مرتفعة
10	التدريب الإلكتروني تشجيع وتحفيز المشاركة الإيجابية في بيئة تدريبية صديقة	1.002	77.4	3.87	22	مرتفعة
11	اقترح أنشطة لتسهيل تنمية المعرفة بين المشاركين	1.022	78.4	3.92	17	مرتفعة
12	التدريب الإلكتروني يعطي تغذية راجعة عن تفاعل المتدربين	.935	77.6	3.88	21	مرتفعة
13	التدريب الإلكتروني انسيابية في التدريب والتواصل المباشر	1.066	77.6	3.88	21	مرتفعة
14	التدريب الإلكتروني يلخص المدخلات من المتدربين في مناقشات جماعية	.761	82.6	4.13	07	مرتفعة
15	التدريب الإلكتروني يبقي المتدربين على معرفة حول مستوى تقدمهم في التدريب	1.010	78	3.90	19	مرتفعة
16	التدريب الإلكتروني يسمح بإجراء ممارسات للتقييم	1.179	75.4	3.77	22	مرتفعة
17	التدريب الإلكتروني يضمن إن المتدربين يحققون أهداف البرنامج	.775	83.2	4.16	04	مرتفعة
18	التدريب الإلكتروني حقق الاتصال مع بقية أعضاء الفريق التدريبي والمدربين	1.004	77.8	3.89	20	مرتفعة
19	التدريب الإلكتروني يوفر المشورة والدعم التقني	.932	79.6	3.98	14	مرتفعة
20	التدريب الإلكتروني يوفر التوجيه بناء على حاجات المتدربين	.931	79.2	3.96	16	مرتفعة
22	التدريب الإلكتروني يشجع المتدربين لتبادل الأفكار والنقاش مع زملائهم مباشرة	1.055	78.2	3.91	18	مرتفعة
23	تجربة وتقديم مناهج تدريبية مختلفة	.915	80.6	4.03	11	مرتفعة

24	تشخيص وتقديم مواقف تدريبية وتعليمية متنوعة	.847	4.52	90.4	مرتفعة جدا	01
25	أطلع لأية فرصة للتدريب الإلكتروني تبادر بها المؤسسة	.770	4.15	83	مرتفعة	05
26	التدريب الإلكتروني سيقبل من الضغط في مسؤوليتي المهنية	1.091	4.04	80.8	مرتفعة	10
27	بالتدريب الإلكتروني المستمر سيحول دون الاستغناء عني	.787	4.19	83.8	مرتفعة	02
28	التدريب الإلكتروني طريقة جيدة لتطوير مساري المهني	1.034	3.96	79.2	مرتفعة	16
29	إتاحة فرصة لمتابعة برامج التدريب الإلكتروني تجعلني أشعر بالارتباط أكثر بالمؤسسة	.893	4.01	80.2	مرتفعة	12
30	أنا أستمتع بكل ما هو جديد يرتبط بعملتي	.994	3.96	79.2	مرتفعة	16
31	بالتدريب الإلكتروني أشعر أن المؤسسة لن تعد تلزمني للقيام بالتدريب التقليدي	.956	4.07	81.4	مرتفعة	09
32	أعتقد أن كلا من التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي هو جزء من وظيفتي	.766	4.14	82.8	مرتفعة	06
33	سوف يعطيني التدريب الإلكتروني الفرصة لمقابلة زملاء آخرين في مهني	.779	4.17	83.4	مرتفعة	03
34	أستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريب يضيف قيمة للإثراء المهني	.964	3.98	79.6	مرتفعة	14
35	التدريب الإلكتروني يساعد في تنمية معرفتي	.859	4.10	82	مرتفعة	08
	الكلية	1.012	3.92	78.4	مرتفعة	

من خلال معاينتنا للمعطيات الجدول والتي تبرز نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على الاتجاه نحو خصائص التدريب الإلكتروني وجدناها مرتفع حيث كانت متوسط إجابات العينة المدروسة قد فاق مستوى القياس المتوسط حيث قدر المتوسط الحاسبي الكلي كما هو ظاهر في الجدول (3.92) الذي يقابله نسبة وزن القياس (78.4%) من إجابات العينة المدروسة بتشتت إجاباتهم على العبارات لمحور الاتجاه نحو خصائص التدريب الإلكتروني (1.012)، وهنا نستخلص أن الفئة المدروسة يتقبلون محتوى التدريب الإلكتروني وخاصة أنه يعتبر أسلوب حديث في التدريب، وأن المؤسسة ونقصد بها مؤسسة سونلغاز تولي أهمية كبيرة في نوعية مثل هذه التدريبات وخاصة أن المؤسسة أنشئت موقع إلكتروني بخصوص ذلك وهذا ما يساهم في نجاح عملية التدريب والتدريب الإلكتروني.

الفرع الأول: اختبار فرضيات الدراسة

تتمحور فرضيات الدراسة في الكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيرين والاختبار ومناقشة هذا النوع من الفرضيات تتبع خطوات التالية:

الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضية: للتحقيق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار T للعينتين مستقلتين الذي يعتمد على المقارنة بين متوسطي العينتين لاتخاذ القرار واختبار تحليل التباين (ANOVA) الذي يدرس الفروق بين ثلاث عينات فأكثر واختبار "معامل الارتباط بيرسون" (Corrélation de Pearson) للدلالة على وجود ارتباط .

مستوى الدلالة المعتمد من طرف الطالبين لاختبار الفرضية: تم اختيار مستوى الدلالة 0.05 وهو الأكثر شيوعا واستخداما في البحوث، وقد جرت العادة أن نعبّر عن الدلالة الإحصائية للنتائج التي نتوصل إليها بالشك وليس بالثقة فنقول مثلا بأن مستوى الدلالة الإحصائية هو 0.05 وهذا يعني أننا نشك بنسبة 0.05%

في أن ما وجدناه في عينة غير موجودة في المجتمع وبعبارة الثقة نقول واثقون بنسبة 95% أن ما وجدناه في العينة يوجد فعلا في المجتمع درجة الحرية (DF): فإن درجة الحرية تساوي عدد العينة - 01 إذن $DF = 50 - 1 = 49$

اتخاذ القرار: نقارن بين قيمة المستوى المعنوية (Sig) المحسوب باستخدام برنامج spss مع المستوى الدلالة المعتمد من طرف الطالب 0.05 فإذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (Sig) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإن نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1).

01. اختبار الفرضيات الدراسية

الفرضية لأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير الجنس

$H_0 =$ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير الجنس

$H_1 =$ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير الجنس

الجدول رقم 20 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
ذكر	2.43	0.677	10.898	0.000	دال (توجد فروق)
أنثى	3.86	0.637			

من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات الاحصائي SPSS-26

يتضح من بيانات الجدول أن متوسط الحسابي لفئة الذكور بلغ (2.43) مقارنة بفئة الإناث الذي بلغ متوسط حسابهم (3.86)، كما جاءت نتيجة اختبار (T) (10.898) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقر أنه توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نستنتج ان إجابات العينة بين الذكور والإناث تختلف. ومنه نقبل الفرضية (H_1) التي تأكد على وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير الجنس

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير المنصب

$H_0 =$ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير المنصب.

$H_1 =$ وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير المنصب.

الجدول رقم 21 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير المنصب

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
عامل تقني	3.01	0.913	0.999	0.321	غير دال (لا توجد فروق)
إداري	3.21	1.056			

من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات الإحصائي SPSS-26

يتضح من بيانات الجدول أن متوسط الحسابي لفئة العمال التقنيين بلغ (3.01) مقارنة بفئة الإداريين الذي بلغ متوسط حسابهم (3.21)، كما جاءت نتيجة اختبار (T) (0.999) بقيمة احتمالية (0.321) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقر أنه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نستنتج ان إجابات العينة بين العمال التقنيين والإداريين لا تختلف. ومنه نقبل الفرضية (H₁) التي تؤكد على عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير المنصب

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير المستوى الدراسي والخبرة المهنية

H₀ = لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير المستوى الدراسي والخبرة المهنية

H₁ = وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير المستوى الدراسي والخبرة المهنية

الجدول رقم 22 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير (المستوى الدراسي-الخبرة)

المستوى الدراسي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	القرار
المستوى الدراسي	بين المجموعات	39	0.420	1.960	0.00	دال (توجد فروق)
	داخل المجموعات	60	0.214			
	المجموع	99				
الخبرة	بين المجموعات	39	0.557	0.970	0.533	دال (لا توجد فروق)
	داخل المجموعات	60	0.574			
	المجموع	99				

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS-24)

يبين هذا الجدول أن قيمة (ف) قيمة خصائص التدريب الإلكتروني حسب متغير المستوى الدراسي تقدر (1.960) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (60) وبين المجموعات (39) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني

أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المستوى الدراسي بالنسبة لخصائص التدريب الإلكتروني، ومنه نستنتج ان إجابات العينة تختلف. ومنه نقبل الفرضية (H_1) التي تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير المستوى الدراسي.

أما فيما يخص متغير الخبرة يبين هذا الجدول أن قيمة (ف) قيمة خصائص التدريب الإلكتروني حسب متغير الخبرة تقدر (0.970) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (60) وبين المجموعات (39) بمستوى دلالة قدره (0.970)، وهذا ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الخبرة بالنسبة لخصائص التدريب الإلكتروني، ومنه نستنتج ان إجابات العينة لا تختلف. ومنه نقبل الفرضية (H_0) التي تؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير الخبرة.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير العوامل الشخصية (العصبية-الانبساطية-الانفتاح على الخبرة-الطيبة-يقضه الضمير)

$H_0 =$ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير العوامل الشخصية (العصبية-الانبساطية-الانفتاح على الخبرة-الطيبة-يقضه الضمير)

$H_1 =$ وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير العوامل الشخصية (العصبية-الانبساطية-الانفتاح على الخبرة-الطيبة-يقضه الضمير)

الجدول رقم 23 يوضح الفروق بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى لمتغير (العوامل الخمس الكبرى للشخصية)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
دال (توجد فروق)	0.000	56.685	2.439	39	95.105	بين المجموعات	العصبية
			0.043	60	2.581	داخل المجموعات	
				99	97.686	المجموع	
دال (توجد فروق)	0.000	262.234	2.649	39	103.326	بين المجموعات	الانبساطية
			0.10	60	0.606	داخل المجموعات	
				99	103.932	المجموع	
دال (توجد فروق)	0.000	164.472	3.506	39	136.721	بين المجموعات	الانفتاح على الخبرة
			0.021	60	1.279	داخل المجموعات	
				99	138.000	المجموع	
دال (توجد فروق)	0.000	108.984	2.098	39	81.820	بين المجموعات	الضمير

			0.019	60	1.155	داخل المجموعات	
				99	82.975	المجموع	
			1.903	39	74.225	بين المجموعات	
	0.000	464.360	0.004	60	0.246	داخل المجموعات	يقظة الضمير
دال (توجد فروق)				99	74.471	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS-24)

من خلال الجدول والذي يظهر أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في كل العوامل الخمس الكبرى للشخصية وبين خصائص التدريب الإلكتروني حيث أن مستوى الدلالة لكل العوامل كان قدره (0.000) وهذا ما يعني أن العوامل الخمس الكبرى للشخصية تختلف حسب وخصائص التدريب الإلكتروني وكذلك ما سجلناه من خلال:

- قيمة (ف) قيمة خصائص التدريب الإلكتروني حسب متغير العصبية (56.685) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (60) وبين المجموعات (39).

- قيمة (ف) قيمة خصائص التدريب الإلكتروني حسب متغير الانبساطية (262.234) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (60) وبين المجموعات (39).

- قيمة (ف) قيمة خصائص التدريب الإلكتروني حسب متغير الانفتاح على الخبرة (164.472) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (60) وبين المجموعات (39).

- قيمة (ف) قيمة خصائص التدريب الإلكتروني حسب متغير الضمير (108.984) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (60) وبين المجموعات (39).

- قيمة (ف) قيمة خصائص التدريب الإلكتروني حسب متغير اليقظة (464.360) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعة (60) وبين المجموعات (39).

ومنه نقبل الفرضية H_1 التي تشير إلى وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص التدريب الإلكتروني يعزى بمتغير لمتغير العوامل الشخصية (العصبية-الانبساطية-الانفتاح على الخبرة-الطيبة-يقضه الضمير)

الفرع الثاني: علاقة العوامل الخمس للشخصية بخصائص التدريب الإلكتروني
الجدول رقم 24 يوضح علاقة بين العوامل الكبرى الخمس للشخصية وخصائص التدريب الإلكتروني

عدد العينة	مستوى الخطأ	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	محور السمات الشخصية	محور خصائص التدريب الإلكتروني
100	0.01	0.000	0.787	العصبية	
			0.922	الانبساطية	
			0.879	الانفتاح على الخبرة	
			0.906	الطيبة	
			0.977	يقظة الضمير	
			0.913	الارتباط الكلي	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS-24)

يبين هذا الجدول أن قيمة المعامل الارتباط الكلي للمقياس متغير العوامل الشخصية الخمس الكبرى على محور خصائص التدريب الإلكتروني والذي قدر ب(0.913) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.00) وهذا يعني وجود علاقة طردية قوية جدا بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية ومقياس خصائص التدريب الإلكتروني، وهذا ناتج عن تجزئة العوامل الخمس الكبرى بحيث نحصل على ما يلي والترتيب تنازليا: -

01. قيمة المعامل الارتباط لعامل الانبساطية على محور خصائص التدريب الإلكتروني والذي قدر ب(0.977) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.00).

02. قيمة المعامل الارتباط لعامل يقظة الضمير على محور خصائص التدريب الإلكتروني والذي قدر ب(0.922) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.00).

03. قيمة المعامل الارتباط لعامل الطيبة على محور خصائص التدريب الإلكتروني والذي قدر ب(0.906) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.00).

04. قيمة المعامل الارتباط لعامل الانفتاح على الخبرة على محور خصائص التدريب الإلكتروني والذي قدر ب(0.879) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.00).

05. قيمة المعامل الارتباط لعامل العصبية على محور خصائص التدريب الإلكتروني والذي قدر ب(0.787) وهي دالة عند مستوى الخطأ (0.01) بمستوى دلالة قدره (0.00).

المبحث الثالث: الاستنتاجات والتوصيات وآفاق الدراسة

المطلب الأول: الاستنتاجات

على ضوء النتائج المتحصل عليها والتي كانت ناتجة عن دراسة التي شملت عينة لفئة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقة قد بينت دراساتها على أن العامل الأهم والذي يتميز به العينة المدروسة وهو عامل يقظة الضمير والذي بلغ متوسط حسابه (3.54) والعامل الأقل أهمية هو عامل العصبية والذي بلغ متوسط حسابه (2.41)، كما أن عنصر الجنس وجدنا فروق ذات دلالة إحصائية وكانت لصالح فئة الإناث، أما فيما يخص منصب العمل فلم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية، كما لمسنا فروق ذو دلالة إحصائية فيما يخص متغير المستوى الدراسي بالمؤسسة محل الدراسة وفي المقابل لم نلمس فروق بين العمال فيما يخص المنصب المهني بالمؤسسة وكذا الخبرة المهنية، كما أننا لمسنا فروق في إيجابيات العينة فيما يخص العوامل الخمس الكبرى للشخصية على محور مقياس التدريب الإلكتروني كما بينت النتائج على وجود ارتباط قوي بين العوامل الخمس الكبرى المميزة للشخصية ومقياس التدريب الإلكتروني حيث بلغ معامل الارتباط (0.913).

المطلب الثاني: التوصيات وآفاق الدراسة

أ- التوصيات: إن العالم في هذه اللحظة يعيش في تغير جذري وهذا جراء الكارثة التي حلة على المجتمعات بدون تميز سواء كانت دول قوية أو دول في طور التنمية وليس هناك أفضل من إنشاء مجتمع للتدريب عن بعد عبر الفضاء الإلكتروني حيث سهولة التواصل بين المدرسين ذوي الخبرة وبين المتدربين والتدريب الإلكتروني في مثل دولتنا الجزائر مازال في المهد، حيث يتطلع إلى أدوار أكبر ليلعبها في إدارة التدريب والتعليم، لدى توجب زيادة الاهتمام بهذا المجال وخاصة من المختصين بتوفير متطلبات التدريب الإلكتروني وفتح اختصاصات في هذا المجال للوصول إلى مجتمع يمكنه الاستعانة بالتقنيات الحديثة .

ب- آفاق الدراسة: في الأخير نحن على يقين أن مثل هذه الدراسات ذو مجال مفتوح ويمكن للمفاهيم المتعلقة به أن تتغير وهذا لأن التقنيات والأساليب الحديثة تتغير باستمرار وبصورة فائق جدا، الذي توجب على الباحثين والدارسين وخاصة في مجال إدارة التنمية البشرية أن يواكب تلك الدراسات والبحوث وأن يكون دوما على الاطلاع بأخر المستجدات والتطورات الحاصلة في الساحة العالمية.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال دراستنا الميدانية التي تمثلت في عينة عمال وموظفي شركة سونلغاز ورقلة التي كان المراد أو الغاية منها إجراء اختبار لاكتشاف أهمية العلاقة بين المهارات النفسية أو العوامل الشخصية لدى الفرد في إنجاح عملية التدريب وخاصة فيما يخص دراستنا المتعلقة بالتدريب الإلكتروني.

ما لمسناه أن المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز ورقلة لا تبخل جهدا في توفير كل الوسائل البيداغوجية من مؤطرين ووسائل مادية الالكترونية في إنجاح التكوين والتكوين المستمر وهذا إيماننا منها أن التكوين الحديث ووسائل إلكترونية حديثة تعطي فعالية، كما أنها تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار للفروقات الشخصية في عملية التكوين، بالإضافة إلى توفيرها إلى جو يساعد ويهيئ للعملية التكوينية.

وتعد التدريب الإلكتروني بمؤسسة الوطنية لتوزيع للكهرباء والغاز ورقلة من أولويات التي تلقى اهتمام كبير من طرف المؤسسة وهذا لم يعد مطلب المؤسسة بل أصبح مطلب اقتصادي وذلك لمواكبة التطورات الحديثة التي يشهدها العالم.

خاتمة

خاتمة

إن الدراسات والبحوث وخاصة منها الأجنبية تشير على أهمية التدريب الإلكتروني في المؤسسات والمجتمعات وارتباطها بالعوامل الأخرى، وكما في دراستنا والتي ربطناها بمدى تأثير تلك العوامل الشخصية في التدريب الإلكتروني، وعلى ضوء ما سبق عرضه، فإن موضوعي التدريب الإلكتروني والعوامل الشخصية في أي مؤسسة تسعى للتكيف ومسايرة التطور التكنولوجي تكون متفوقة على جهودها التدريبية الفعالة التي تساعد على إزالة العقبات وتحديد الاحتياجات التدريبية والتكوينية من الأفراد، وخاصة منها العاملين في مجال إدارة الموارد البشرية الذين يمتلكون قدرات فكرية ولن تكون هذه الجهود مستمرة ما لم تتوج بعملية تدريبية فعالة للمورد البشري التي تمكن المؤسسة لمواجهة مختلف الصعوبات والعراقيل.

□ قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

1. مصطفى حسن باهي، الحياء وقياس العقل البشري، مركز الكتاب للنشر، مصر، 2000.
 2. جون وارنر، راندي دي سايمون، تنمية الموارد البشرية، الجزء الأول، تر: د. عبد المحسن نعلاني، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، 2011.
 3. حسن يحيى عابيل، منظومة التدريب الالكتروني، مجلة عالم السعودية، المجلد 62، العدد 2، 2007.
 4. الرازي محمد، مخنار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، 1994.
 5. الشامى، رعت عبد الحميد، موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب، ط1، دار قرطبة، الرياض، 2006.
 6. عبد الله محمد، مدخل إلى الصحة النفسية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001.
 7. عبيدات سهيل أحمد، إعداد المعلمين وتثقيفهم، ط1، عالم الكتب الحديث، عمان، 2007.
 8. كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2002.
- ### مذكرات التخرج
9. إسلام أحمد محمد الساعاتي، دراسة لبعض العوامل المميزة للشخصية القائد السياسي وفق نظرية العوامل الخمسة الكبرى، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، غزة- فلسطين، 2012.
 10. بن زروال فتيحة، أنماط الشخصية وعلاقتها بالاجهاد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008.
 11. حمد بن محيا المطيري، متطلبات التريب الالكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التلوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة الملك سعود، السعودية، 2012.
 12. زير صبرينة، نحو التدريب الالكتروني للموارد البشرية في المؤسسة، دراسة حالة مجمع سونلغاز، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 48، سبتمبر 2017.
 13. عادل دعاس، مساهمة التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018.

14. نضال عبد اللطيف الشمالي، العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالاكتئاب لدى المرضى المترددین علی مرکز غزة المجتمعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في الصحة النفسية والمجتمعية، الجامعة الإسلامية غزة، 2015.

15. هناء بن ساسي، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لاتسكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016-2017.

المجلات

16. جميل إطميزي، دور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية، المؤتمر الدولي لتكنولوجيا المعلومات، جامعة نزوي، عمان، 2014.

17. زرقين عبود وجباري شوقي، التدريب الالكتروني- مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات العدد (07)، جامعة أم البواقي، 2009.

18. نافز أحمد عبد بقيعي، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في مطقة إربد التعليمية/، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 11، عدد 04، 2015.

19. يوسف، حمه صالح مصطفى، أسيل اسحاق بتو، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية الآداب، العدد 77، جامعة صلاح الدين، أربيل-العراق، 2015.

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماجستير أكاديمي الطور الثاني
في ميدان: العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
فرع علوم التسيير ، تخصص إدارة الموارد البشرية



أخي أختي الموظف/ العامل

يسرنا أن نتوجه إليك (ي) بهذه الاستمارة التي نضعها بين يديك لغرض الإجابة على أسئلتها بوضع علامة (X) على كل سؤال المتواجد في الجدولين وذلك لغرض إجراء دراسة لمذكرة تخرج ماجستير أكاديمي بجامعة قاصد مرباح ورقلة

- الجنس: ذكر أنثى
- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- المنصب: إداري عامل تقني
- الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المهارات الشخصية لديك

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
01	أنا لست بالشخص القلق.					
02	أشعر بالدونية مقارنة بالآخرين.					
03	عندما أكون تحت ضغط هائل أشعر بأن أعصابي قد انهارت.					
04	أشعر بالانقباض أو الكآبة.					
05	أعتبر نفسي إنسانا كثير التوتر ومشدود الأعصاب					
06	تستفزني معاملة الآخرين فأشعر بأن لا قيمة لي.					
07	قلما أشعر بالخوف.					
08	أغضب من الطريقة التي أعامل بها.					
09	أشعر بالكلل والتعب والفتور إذا سارت الأمور نحو الأسوأ.					
10	أشعر بالعجز وقلة الحيلة					
11	شعوري بالخجل يمنعني من المشاركة في كثير من الأنشطة					
12	أحب أن أكون محاطا بالآخرين					
13	من السهل أن أبتسم وأستجيب للنكتة					
14	يعتبرني الآخرون شخصية مزعجة					
15	أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم					
16	أحرص على إنجاز أعمالي بمفردتي وبدون مساعدة					
17	تغلب على الحيوية والنشاط في حركتي وأحاديثي وأدائي لأعمالي					
18	أوصف بأني شخصية مرحة وملبئة بالحيوية والنشاط					
19	يغلب على التشاؤم في الحياة					
20	حياتي تمر سريعا					
21	أنا معروف بنشاطي وهمتي					
22	إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين					
23	اللجوء للخيال والتأمل مضيعة للوقت					
24	عندما أتعلم طريقة صحيحة لعمل الأشياء لا أفكر في تغييرها					
25	أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته فيها					
26	أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت					
27	أحب السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة					
28	قلما يتغير مزاجي					
29	أعتمد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء					
30	أميل إلى مطالعة					
31	لا أميل إلى التأمل والتفكير					
32	أستغرق معظم وقتي في القراءة والإطلاع					
33	أجد متعة في التأمل والتعمق في القضايا الفلسفية					
34	أحاول بصدق أن أكون ودودا ولطيفا مع الآخرين					
35	أحرص على توضيح وجهة نظري في العديد من المواضيع.					
36	ينظر إلى البعض بأني متعال ومتكبر.					

					37	أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلا من التصادم معهم.
					38	أميل إلى الشك عند التعامل مع الآخرين.
					39	أعتقد أني لو نهاوت سأكون عرضة لاستغلال الآخرين
					40	عالقاتي الاجتماعية واسعة جدا
					41	ربما يصفني الآخرون بالفتور والبرود.
					42	أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.
					43	لا يهمني أن يعلم الآخرون بكراهيتي لهم.
					44	لا أجد حرجا في استخدام أي وسيلة للحصول على ما أريد
					45	أسعى إلى أن تكون أشيائي مرتبة ونظيفة وفي مكانها
					46	أدفع نفسي لتأدية أعمالي بجد وفي الوقت المحدد لها
					47	أنا لست شخصا ملتزما بالنظام كما ينبغي
					48	حرص على إنجاز مهامتي بجد وبضمير حي
					49	أحرص على تحقيق أهدافي وطموحي وفق خطط مسبقة
					50	أحتاج لمن يدفعني لإنجاز أعمالي وواجباتي.
					51	أكافح بكل طاقتي من أجل إنجاز وتحقيق أهدافي
					52	إذا بدأت عمل فلا أتركه حتى أنهيه
					53	لا يعتمد على ولا يوثق بي
					54	أحرص على إنجاز أعمالي بإتقان ودقة وكفاءة
					55	أسعى للكمال في أداء أعمالي وواجباتي

رأيك في التدريب الإلكتروني بمؤسستك

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
01	التدريب الإلكتروني عملي أكثر					
02	التدريب الإلكتروني إطار نظري شامل					
03	بالتدريب الإلكتروني ارتباط أكثر بمحتوى المهنة					
04	التدريب الإلكتروني يسهل عملية التدريب					
05	التدريب الإلكتروني يسمح بإزالة الشكوك مع المدرب					
06	التدريب الإلكتروني تحفيز المتدربين					
07	التدريب الإلكتروني قابل للتكيف مع طريقة تدريس المدرب					
08	جداول وتوقيتات زمنية مرنة					
09	التدريب الإلكتروني يسمح في المعرفة المتعمقة					
10	التدريب الإلكتروني تشجيع وتحفيز المشاركة الإيجابية في بيئة تدريبية صديقة					
11	اقترح أنشطة لتسهيل تنمية المعرفة بين المشاركين					
12	التدريب الإلكتروني يعطي تغذية راجعة عن تفاعل المتدربين					
13	التدريب الإلكتروني انسيابية في التدريب والتواصل المباشر					
14	التدريب الإلكتروني يلخص المدخلات من المتدربين في مناقشات جماعية					
15	التدريب الإلكتروني يبقي المتدربين على معرفة حول مستوى تقدمهم في التدريب					
16	التدريب الإلكتروني يسمح بإجراء ممارسات للتقييم					
17	التدريب الإلكتروني يضمن إن المتدربين يحققون أهداف البرنامج					
18	التدريب الإلكتروني حقق الاتصال مع بقية أعضاء الفريق التدريبي					

					والمدرين	
					التدريب الالكتروني يوفر المشورة والدعم التقني	19
					التدريب الالكتروني يوفر التوجيه بناء على حاجات المتدربين	20
					التدريب الالكتروني يشجع المتدربين لتبادل الأفكار والنقاش مع زملائهم مباشرة	22
					تجربة وتقديم مناهج تدريبية مختلفة	23
					تشخيص وتقديم مواقف تدريبية وتعليمية متنوعة	24
					أطلع لآية فرصة للتدريب الالكتروني تبادر بها المؤسسة	25
					التدريب الالكتروني سيقبل من الضغط في مسؤوليتي المهنية	26
					بالتدريب الالكتروني المستمر سيحول دون الاستغناء عني	27
					التدريب الالكتروني طريقة جيدة لتطوير مساري المهني	28
					إتاحة فرصة لمتابعة برامج التدريب الالكتروني تجعلني أشعر بالارتباط أكثر بالمؤسسة	29
					أنا أستمتع بكل ما هو جديد يرتبط بعلمي	30
					بالتدريب الالكتروني أشعر أن المؤسسة لن تعد تلزمني للقيام بالتدريب التقليدي	31
					أعتقد أن كلا من التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي هو جزء من وظيفتي	32
					سوف يعطيني التدريب الالكتروني الفرصة لمقابلة زملاء آخرين في مهني	33
					أستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريب يضيف قيمة للإثراء المهني	34
					التدريب الالكتروني يساعد في تنمية معرفتي الكلي	35

فهرس المحتويات □

فهرس المحتويات

الشكر	-----
ملخص الدراسة	-----
قائمة المحتويات	-----
قائمة الجداول	-----
قائمة الأشكال البيانية	-----
توطئة:	----- أ

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل الشخصية والتدريب الالكتروني

تمهيد:	----- 2
المبحث الأول: مفهوم العوامل الشخصية والتدريب الالكتروني	----- 3
المطلب الأول: مفهوم عوامل الشخصية	----- 3
الفرع الأول: تعريف الشخصية	----- 3
الفرع الثاني: مفهوم عوامل الشخصية	----- 4
المطلب الثاني: مفهوم التدريب والتدريب الالكتروني	----- 9
الفرع الأول: تعريف التدريب الالكتروني	----- 10
الفرع الثاني: مميزات التدريب الالكتروني	----- 13
المبحث الثاني: تأثير الخصائص الشخصية على التدريب الالكتروني	----- 14
المطلب الأول: الشخصية والاتجاهات	----- 14
المطلب الثاني: تقييم الذات التحصيلي	----- 15
المبحث الثالث: الدراسة السابقة	----- 16
المطلب الأول: عرض أهم الدراسات السابقة	----- 16
الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية	----- 16
الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية	----- 18
المطلب الثاني: التعقيب الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	----- 18
ملخص الفصل الأول:	----- 19
الفصل الثاني: دراسة واقع تأثير بعض العوامل الشخصية على فاعلية التدريب الالكتروني بمؤسسة سونلغاز	-----
تمهيد:	----- 21

22	المبحث الأول: واقع التدريب الالكتروني بمؤسسة سونلغاز
22	المطلب الأول التدريب الالكتروني في مجمع سونلغاز.
22	الفرع الأول: تعريف المدرسة التقنية بالبليدة وأهدافها
23	الفرع الثاني: مجالات التدريب المدرسة التقنية بالبليدة
23	المطلب الثاني: واقع التدريب الإلكتروني لعمال مجمع سونلغاز
24	الفرع الأول: نظام إدارة التعلم الإلكتروني الذي طبق خلال التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبليدة
25	الفرع الثاني: إحصائيات الدورات التدريبية الإلكترونية التي تمت في المدرسة التقنية بالبليدة
26	المبحث الثاني: منهج الدراسة الاستطلاعية
26	المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية
27	المطلب الثاني: المجتمع وعينة البحث
32	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج
33	المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات العينة على الأداة الأولى المتعلقة العوامل الشخصية
43	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات العينة على الاتجاه نحو خصائص التدريب الالكتروني
44	الفرع الأول: اختبار فرضيات الدراسة
49	الفرع الثاني: علاقة العوامل الخمس للشخصية بخصائص التدريب الالكتروني
50	المبحث الثالث: الاستنتاجات والتوصيات وأفاق الدراسة
50	المطلب الأول: الاستنتاجات
50	المطلب الثاني: التوصيات وأفاق الدراسة
53	خاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع
58	الملاحق
63	فهرس المحتويات