



كلية التربية

المجلة التربوية

فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها في اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض

المحاضر

د/ إيمان غزاي ثامر سويلم المطيري

محاضر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

جامعة سوهاج
كلية التربية
Faculty of Education

المجلة التربوية - العدد السابع والأربعون - يناير ٢٠١٧م

Print: (ISSN 1687-2649)

Online: (ISSN 2536-9091)

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة لمعرفة السمة العامة لكلٍ من فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والتحقق من العلاقة بينهما، كما هدفت إلى معرفة علاقة كل منهما بإتخاذ القرار، وكذلك سعت الدراسة الحالية للتحقق من قدرة العوامل الخمسة الكبرى على التنبؤ بفاعلية الذات، وقدرة كليهما على التنبؤ بإتخاذ القرار وذلك لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض. وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) مديرة من مديرات المدارس الحكومية بمدينة الرياض بنسبة (٣٩%) من مجتمع الدراسة الكلي، واستخدمت الباحثة عدة أدوات لجمع بياناتها تمثلت في: استمارة البيانات الأولية من إعداد الباحثة، ومقياس الفاعلية العامة للذات المقتبس من هشام عبد الله، وعصام العقاد (٢٠٠٨) والذي عملت الباحثة على إعادة صياغته، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى التي أعدها كوستا وماكري (Costa & McCrae 1992)، ومقياس اتخاذ القرار المستخدم من قبل كل من عبدون (د.ت)، والسبيعي (٢٠٠١) وقد قامت الباحثة بإعادة صياغته ليناسب الدراسة الحالية. وبإجراء عدة معالجات إحصائية بواسطة برنامج (SPSS) توصلت الباحثة لعدة نتائج هي: مديرات المدارس يتسمن بدرجة مرتفعة دالة في فاعلية الذات وأبعادها، وكذلك يتسمن بدرجة مرتفعة دالة في بعض العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية الانسجام، يقظة الضمير)، وبدرجة متوسطة في عامل الانفتاحية، وبدرجة منخفضة دالة في عامل العصابية، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية، الانفتاحية يقظة الضمير) وعلاقة سلبية مع عامل العصابية وليس لها علاقة دالة مع عامل الانسجام، ووجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات واتخاذ القرار، ووجود علاقة إيجابية بين بعض العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية، الانفتاحية الانسجام، يقظة الضمير) واتخاذ القرار، وعكسية مع عامل العصابية. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية. كما توصلت الدراسة إلى أن لبعض العوامل الخمسة الكبرى قدرة على التنبؤ بفاعلية الذات وأقدها عامل الانبساطية يليه عامل يقظة الضمير، ولفاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى القدرة على التنبؤ بإتخاذ القرار، وأقدها على التنبؤ فاعلية الذات ثم عامل الانبساطية يليه عامل يقظة الضمير. وقد قدمت الباحثة بناءً على ما توصلت إليه من نتائج عدد من التوصيات والمقترحات بدراسات مستقبلية.

*Title : SELF-EFFICACY AND THE BIG FIVE FACTORS AND THEIR
RELATIONSHIP WITH DECISION-MAKING AMONG FEMALE
SCHOOLS' PRINCIPALS IN RIYADH CITY.*

Submitted for the degree of MA in Psychology

Abstract

The main purpose of the study reported in this thesis was to identify general feature of self-efficacy and the big five personality factors, and relationship between them. Further, the current study aimed at investigating relationship between each with decision-making, and detect possibility of the big five personality factors to predict self-efficacy, and the possibility of both to predict decision-making among female schools' principals in Riyadh City. The study sample consisted of (N= 220) female principals of public schools in Riyadh City with a percentage of (39%) of the study population. In order to collect data and test the study variables several tools were used. These were; Demographic Information Form prepared by the researcher, Self-efficacy Scale excerpt from (Hisham Abdullah, Essam El Akkad, 2008), the Big Five Personality Factors Scale prepared by Costa and MacCrae (1992) and the Decision-making Scale that used by each of Abdoun (d. v) and Subaie (2001). These tools were re-formulated by the researcher to be appropriate for the current study. Through multiple statistical processors by using (SPSS), researcher reached the following results: school principals showed high significant degree in self-efficacy and its dimensions, and they showed high significant degree in some factors of big personality factors (Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, and moderately degree in Openness factor, and a low significant degree in Neuroticism factor. Results also revealed that there is a positive significant relationship between self-efficacy and some factors of big personality factors :(Extraversion, Openness, Conscientiousness) , and negative significant relationship with Neuroticism factor, and no significant relationship with Conscientiousness and Agreeableness, and there is a positive significant relationship between self-efficacy and decision-making, and a positive significant relationship between some factors of the big personality factors: (Extraversion, Openness, Agreeableness, Conscientiousness) and decision-making, and negative significant relationship with Neuroticism factor, also confirmed that there was no statistically

significant differences in self-efficacy and the big five personality factors according to the demographic variables (years of experience, educational stage). The study also found that some factors of the big five personality factors have the ability to predict self-efficacy and greater ability is in predicting Extraversion, followed by Conscientiousness. In addition, self-efficacy and some factors of the big five factors have the ability to predict the decision-making, according to the following order: self-efficacy then Extraversion factor, then Conscientiousness factor. At last, findings of the current study were discussed and interpreted; the researcher also presented a package of recommendations and suggestions for future studies.

١-١ المقدمة:

يعد مفهوم فاعلية الذات *Self-efficacy* الذي وضعه باندورا (Bandura, 1982) من أهم المفاهيم في علم النفس الحديث، حيث يرى أن معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة، سواء المباشرة أو غير المباشرة، ولذا فإن فاعلية الذات يمكن أن تحدد المسار الذي يتبعه كإجراءات سلوكية، إما في صورة ابتكارية أو نمطية، كما أن هذا المسار يمكن أن يشير إلى مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية *Personal-efficacy*، وثقته بإمكاناته التي يقتضيها الموقف (في المرزوع، ٢٠٠٧: ٧٠). ويؤكد باندورا وشونك *Bandura & Shiunk* (الجويان، ٢٠٠٣: ٤) " أن مفهوم فاعلية الذات يمثل القدرة على أداء السلوك الذي يحقق النتائج المرغوبة في المواقف والجوانب المختلفة والإمكانية على تغيير الواقع والتأثير في المظاهر التكوينية والبيئية والإيجابية تجاه أحداثها". أما العلي و سحلول (٢٠٠٦: ١٠٢) فيعرفان فاعلية الذات بأنها "أحكام الفرد أو توقعاته حول قدرته على الأداء في مواقف تتسم بالغموض. وتؤثر تلك الأحكام في اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في ذلك الأداء، وفي المجهود المبذول، ومواجهة الصعاب، وإنجاز السلوك". وعلى هذا تعتبر فاعلية الذات كما يرى باندورا (Bandura 1983) من محددات الشخصية المهمة والتي تعبر عن مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه، وأنها نتاج للمقدرة الشخصية، وتمثل مرآة معرفية للفرد تشعره بقدرته على التحكم في البيئة (في النفيعي، ٢٠٠٩).

وكما ورد في المطرف (٢٠٠٩: ٢) أن ايزيكسل *Isiksal* يرى لفاعلية الذات دوراً مهماً في توضيح لماذا يختلف الناس في أدئهم وإنجازاتهم، بالرغم من أنهم يمتلكون المهارات نفسها، إلا أنها ليست هي المحدد الأساس الوحيد للسلوك، فتوقعات الفاعلية، بالإضافة إلى توافر الحوافز الكافية والمهارات الملائمة، هي المحددات الرئيسة لإختيار الناس لنوع النشاط الذي يمارسونه، وكمية الجهد التي سيبدلونها في سبيله.

ويرى أقرع (٢٠٠٢) أن من التحديات العلمية التي تواجهها الإدارة التربوية بصورة دائمة هي المقدره على تفعيل الذات لدى مدرء المدارس، واكتشاف حقائق جديدة تساعد في تحقيق هذه الفاعلية، ومن خلال إجراء أبحاث علمية ميدانية لدراسة فاعلية الذات لدى مدرء المدارس فقد توصلت دراسته إلى أن درجة فاعلية الذات لدى مدرء المدارس على مجمل

الأداة درجة عالية جداً إذ بلغت (٨٢,٢%) . كما دلت نتائج دراسة ليونز *lyons,1994* على أن فاعلية الذات ذات علاقة إيجابية مع متغير الخبرة، وإيجابية مع حسن استخدام السلطة لدى مديري المدارس (في أفرع، ٢٠٠٢).

ومن جانب آخر فإن " لشخصية الفرد، وما يتميز به من خصائص، أثر بارز في سلوكه وأسلوب تفاعله في المواقف الحياتية، فنجد أن الناس يختلفون في سلوكهم بسبب اختلاف خصائص شخصياتهم وقابليتهم" (عبدالله، ٢٠٠٠: ١٧٦)، فكل شخصية خصائصها، ومعالمها الرئيسية، وهذه الخصائص التي تثبت تمايزها، وذاتيتها، وتجعلها مختلفة وفريدة عن مختلف الشخصيات، من حيث طريقة التفكير، أو الاستجابة، أو تفاعل هذه الشخصية مع الآخرين، ومدى قبولهم لها (الأنصاري، ٢٠٠٠).

وتعتبر فاعلية الذات من الأهمية بمكان في شخصية الفرد كما ذكر هول و لاندزي *Hall & Lindzay (1978)* (في المطرف، ٢٠٠٩) حيث يتم تقييمها بواسطة الفاعلية، والتي يكون المرء قادراً بها على إظهار ردود أفعال إيجابية، من خلال تعامله مع أشخاص مختلفين في ظل ظروف مختلفة. فقد أشار القذافي (١٩٩٦) إلى أن الشخصية ذات تركيب معقد وأبعاد أساسية تنمو وتتطور خلال عمليات التنشئة الاجتماعية وتتأثر بالمحددات الوراثية والبيئية، وهي تقاس بطرق قياس تفيد في التنبؤ بما سيكون عليه سلوك الفرد في موقف معين حتى يمكن ضبطه والتحكم فيه.

كما أن للعديد من جوانب شخصية الفرد دور مؤثر في عملية اتخاذه للقرار، إذ أن القرار يتحدد في ضوء الموقف، وفي ضوء شخصية الفرد وتكوينه النفسي، أي أن الفرد يتحدد قراره من خلال مكونات شخصيته وتنشئته الاجتماعية وما اكتسبه من مرونة تمكنه من التكيف مع الظروف المحيطة (فرحان، ١٩٨٥). فقد أسفرت دراسة (صبري، ١٩٦٦) حول اتخاذ القرارات وسمات الشخصية إلى وجود علاقة بينهما. وعلى ذلك فربما يكون لخصائص الشخصية المرتبطة بفاعلية الذات أو العوامل الخمسة الكبرى فيها دور في تحديد كفاءة الفرد في اتخاذ قراراته، وهذا ما تهدف هذه الدراسة للكشف عنه. فقد أشار أحمد (١٩٩٨: ٢٤١) بأن " أن الدراسات التربوية والنفسية اتجهت مؤخراً إلى استجلاء المتغيرات المؤثرة في العملية التعليمية، ومن المتغيرات التي لاقت اهتماماً بالغاً دراسة عملية اتخاذ القرار، وتأثير سيرها على العملية التعليمية. وتعتبر عملية اتخاذ القرار من أهم العناصر الإدارية بل هي جوهر

الإدارة وأداء القيادة والتوجيه، وذلك لأن أي تطور أو إصلاح للإدارة، إنما يترتب على أفضل القرارات التي تصدر بشأنها". بإعتبار أن عملية اتخاذ القرار وكما يعرفها ماهر (٢٠٠٤) بأنها اختيار أفضل البدائل بين خيارات بعد دراسة النتائج المترتبة على كل بديل وأثرها على الأهداف المطلوب تحقيقها. ويتم الإختيار بناء على معلومات يحصل عليها متخذ القرار من مصادر متعددة مما يساعد على الوصول إلى أفضل النتائج.

ويأتي البحث في عميلة اتخاذ القرار في المدارس كما ذكر العتيبي (٢٠٠٨) نظراً إلى أنه قد اتسع نطاق عملية اتخاذ القرار في المدرسة، واتسع أيضاً مجال المشاركة فيها حتى شمل معظم فئات العاملين داخل المدرسة ولا سيما المعلمين أصحاب الدور الفاعل في إنجاح العملية التعليمية، كما شمل فئات من خارج المدرسة مثل أولياء الأمور والمسؤولين عن بعض المؤسسات المجتمعية في البيئة المحلية المدرسية وهكذا اتخذت عملية اتخاذ القرار في المدرسة مستويات متعددة. حيث تؤكد مي نزال (٢٠٠٩) إلى وجود علاقة إيجابية بين درجة ممارسة القرارات التربوية ودرجة القدرة على اتخاذ القرار على حل المشكلات لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية .

فمديرة المدرسة تتأثر في عملها الإداري بعدة عوامل، منها عوامل خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة بها مثل المجتمع المحلي، والأبنية المدرسية، والمعلمات، والطالبات من حيث قدرتهن وميولهن، وعوامل داخلية تتعلق بالمديرة نفسها من حيث قدراتها واتجاهاتها وسماتها الشخصية وفاعليتها الذاتية وميولها وقيمها التي تؤمن بها والتي تعد من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك مديرة المدرسة وفي اتخاذها لقراراتها التربوية. ومن هنا كان اهتمام الباحثة بدراسة فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس في مدينة الرياض.

١- ٢ مشكلة الدراسة؛

تتعرض الإدارة المدرسية إلى مشاكل أثناء ممارستها أو قيامها بوظائفها، وتختلف هذه المشكلات من إدارة مدرسية إلى أخرى. فمديرة المدرسة تمارس اتخاذ القرار في المواقف والمشكلات المدرسية التي تواجهها يومياً، حيث تختلف طبيعة المواقف والمشكلات التي تواجه مديرة مدرسة عن المواقف والمشكلات التي تواجه مديرة مدرسة أخرى؛ وذلك لأن حياة المدرسة تتسم بالحركة الدينامية والتفاعل وقد لا تكون المشاكل فيها متكررة، وهذا يتطلب من

المديرة أن تكون ذات فاعلية ذات عالية، وخصائص شخصية معينة تساعدها على اتخاذ القرارات إزاء هذه المشكلات التي تواجهها.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي حول مسألة اتخاذ القرار وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى العديد من العينات المختلفة، إلا أن هذه الدراسات لم تتطرق إلى فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض على حد علم الباحثة، حيث شكل ذلك حافز لها لدراسة هذا الموضوع. وبناءً على ذلك، ومن حيث زيادة الاهتمام بعملية اتخاذ القرار والتركيز على العوامل المؤثرة فيها، ومن خلال نتائج العديد من الدراسات التي أوضحت أن فاعلية الذات تعبر عن مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه؛ وأنها نتاج للمقدرة الشخصية، فإن الدراسة الحالية تتمحور حول بيان العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقة ذلك بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض وذلك في ضوء عدد من المتغيرات الديموغرافية الوسيطة ذات العلاقة المحتملة.

وبذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الآتي: ما هي العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقة ذلك بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض وذلك في ضوء عدد من المتغيرات الديموغرافية الوسيطة ذات العلاقة المحتملة؟

١- ٢ تساؤلات الدراسة :

١. ما السمة العامة لفاعلية الذات وأبعادها لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض ؟
٢. ما السمة العامة للعوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض؟
٤. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض؟
٥. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض؟

٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات بين مديرات المدارس ترجع لمتغيرات (المرحلة التي تعمل بها، وسنوات الخبرة)؟
٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى بين مديرات المدارس بالرياض ترجع لمتغيرات (المرحلة التي تعمل بها، وسنوات الخبرة)؟
٨. هل تتنبأ العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض بفاعلية الذات؟
٩. هل تتنبأ فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى بالقدرة على اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض؟

١- ٤ أهداف البحث :

- تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، لذلك فإنها تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:
١. معرفة السمة العامة لكلٍ من فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض.
 ٢. التحقق من وجود علاقة بين فاعلية الذات و العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض.
 ٣. التحقق من وجود علاقة بين فاعلية الذات واتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض.
 ٤. التحقق من وجود علاقة بين العوامل الخمسة الكبرى و اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض.
 ٥. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كلاً من فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض ترجع إلى: المرحلة التي تعمل بها المديرية (ابتدائي- متوسط ثانوي) ، وسنوات الخبرة.
 ٦. التحقق من قدرة العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس في التنبؤ بفاعلية الذات.
 ٧. التحقق من قدرة فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض على التنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار .

١- ٥ أهمية الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية للبحث عن فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، وترى الباحثة أن هذا الموضوع ينطوي على قدر

من الأهمية سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية، وعليه يمكن تلخيص بعض جوانب أهميتها في التالي:

١-٥ - الأهمية النظرية :

تبرز الأهمية النظرية في عدة نواحي أهمها:

- أهمية دراسة متغير فاعلية الذات بإعتبار أن الذات الفعالة سمة منشودة لدى متخذي القرارات على مستوى الأفراد - مديرات المدارس - حيث أنها تمكّن الفرد من التفاعل الإيجابي مع محيطه بما يضمن تحقيق توافقاً شاملاً على مستوى الفرد وبيئته العملية؛ لأن الفرد حينما يعتقد في فاعليته الذاتية فإنه يميل إلى أن يكون أكثر انجازاً وتقديراً لذاته ويكون أكثر دقة في اتخاذ قراراته التي تتعلق به وتتعلق بالآخرين من حوله.
- أهمية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية .
- تناولها لمتغير اتخاذ القرار مما يكسبها أهمية؛ وذلك نظراً إلى أن اتخاذ القرار الجيد يبني عليه جودة العمل وتحقيقه لأعلى إنتاجية مما ينعكس على مستوى الإدارة المدرسية. وتتعاظم أهمية دراسة هذا المتغير في المجال التعليمي إذ أنه وكما يرى مسكي (٢٠٠٣) يعد من المنظور التربوي عملية تواصل واتصال تتم في سياق الإدارة المدرسية بمشاركة العديد من الأطراف الأمر الذي يزيد الاهتمام بالقرارات التي تتخذ على مستوى المدرسة العمل على دراستها لمعرفة طبيعة الممارسات التي تصاحبها وما تحرزه هذه القرارات من نجاح أو إخفاق في حل المشكلات وتحقيق الأهداف التربوية.
- محاولة هذه الدراسة للكشف عن طبيعة علاقة فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، يكسبها أهمية في نظر الباحثة، إذ أن معرفة التفاعلات الحادثة بين هذه المتغيرات يعمق الفهم النظري للبناء الانساني، ويضيف لمساعي استيعاب محددات السلوك في إطار علاقاتها وترابطاتها بين مكوناتها، لا سيما أن هذه الدراسة تعتمد في قياسها للشخصية على قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FF).
- سعيها - أي الدراسة الحالية - إلى المساهمة مع ما قدمه الآخرون في هذا المجال في إثراء جانب مهم في مجال الدراسات النفسية وذلك نظراً لحاجة الدراسات المحليه إلى تناول

هذه المتغيرات لدى هذه الشريحة، فهذا سيشكل رهداً للحقل النظري في هذا الجانب وسداً للنقص فيه إن وجد.

١- ٥- الأهمية التطبيقية:

- تساعد القائمين على أمر التربية والتعليم في تقويم المستوى الإداري المتعلق بجوانب فاعلية الذات واتخاذ القرار لمديرات المدارس بالكشف عن قوتها أو ضعفها مما يوفر لهم بيانات علمية تفيدهم في تطوير العملية التعليمية وتدفع بها للأمام من خلال اتخاذ إجراءات تنموية عديدة سواء كشفت الدراسة عن ارتفاع أو تدني هذه الجوانب بمعالجة الضعف وتدعيم القوة .
- معرفة العلاقات بين متغيرات البحث قد تساهم في زيادة الفهم والوعي بتأثير كل منها في الآخر، و ذلك يؤدي إلى مساعدة علماء النفس والمسئولين في معرفة مستويات اتخاذ القرار وقدرة الشخص على اتخاذ القرار بناء على فاعليته الذاتية وسماته الشخصية.

١- ٦ مصطلحات الدراسة :

١- ٦- ١ فاعلية الذات :

تتبنى الباحثة في هذه الدراسة تعريف باندورا (١٩٧٧: ١٩٢) *Bandura* لفاعلية الذات الذي يتضمن ما يلي: " هي قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق النتائج المرغوبة في موقف ما، والقدرة على التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته وإصدار التوقعات الذاتية نحو كيفية أدائه للمهام والأنشطة التي يقوم بها، والتنبؤ بمدى الجهد والكفاح والمثابرة لتحقيق ذلك النشاط".

وتعرّفه الباحثة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها " الدرجة التي تحصل عليها المديرية على مقياس فاعلية الذات المستخدم في هذه الدراسة بمكوناته الفرعية (المبادأة في السلوك، والثقة بالذات، والمثابرة في مواجهة العقبات) والدرجة الكلية له".

١- ٦- ٢ العوامل الخمسة الكبرى :

تتبنى الباحثة تعريف ماكري وجون (1992) *McCrae & John* (في السكري (٢٠١٠) والذي يتضمن ما يلي: "تنظيم هرمي لسمات الشخصية يتضمن خمسة أبعاد أساسية، هي: الانبساطية والعصابية، والانفتاح على الخبرة، و الانسجام، وبقظة الضمير". وتتحدد العوامل الخمس كما يحددها كوستا وماكري (1992) *Costa & McCrae* (في الأنصاري، (١٩٩٨) بالآتي:

- ١- عامل العصابية و يشير إلى أن من يتصف به غالباً ما يكون قلقاً، غير مطمئن، يؤنب نفسه دائماً، يفقد القدرة على تحمل الضغوط، ويشعر بالعجز واليأس.
- ٢- عامل الانبساطية و يشير إلى أن من يتصف به اجتماعي، واثق من نفسه، محب للقيادة والسيطرة غالباً ما يشعر بالحيوية والبهجة والسعادة.
- ٣- عامل الانفتاحية ويشير إلى أن من يتصف به لديه حياة مفعمة بالخيال، محب للفنون والجمال ويعبر عن انفعالاته بشكل قوي ومتطرف، متفتح عقلياً ومحب للتجديد.
- ٤- عامل الانسجام و يشير إلى أن من يتصف به غالباً ما يشعر بالثقة في الآخرين، لديه قدر عالي من الإستقامة في الحياة، مؤثر ومحب للآخرين، متواضع ومعتدل الرأي.
- ٥- عامل يقظة الضمير ويشير إلى أن من يتصف به غالباً ما يكون منظماً ويتصرف بإقتدار وحكمة مناضل في سبيل الإنجاز.

وتعرّفه الباحثة إجرائياً في الدراسة الحاليه بأنها: " الدرجة التي تحصل عليها المديرية على كل عامل من العوامل الخمس الكبرى في الشخصية حسب قائمة كوستا وماكري *Costa & McCrae*(1992) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FFI)".

١- ٦- ٣ اتخاذ القرار :

تتبنى الباحثة في هذه الدراسة تعريف عبدالقادر (٢٠٠٣) لإتخاذ القرار وهو الاختيار المدرك الواعي بين البدائل المتاحة في موقف معين بعد دراسة النتائج المترتبة على كل بديل وأثرها على الأهداف المطلوب تحقيقها.

وتعرّفه الباحثة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها " الدرجة التي تحصل عليها المديرية على مقياس اتخاذ القرار المستخدم في الدراسة ".

١- ٦- ٤ مديرة المدرسة :

تتبنى الباحثة تعريف حجي (١٩٩٨) على أنه هو الرئيس التنفيذي المسئول عن كافة أنشطة المدرسة في كافة المجالات التربوية والتعليمية والأنشطة المدرسية والشؤون الفنية الإدارية.

تُعرفها الباحثة إجرائياً بأنها : "المديرة المعينه رسمياً في المدرسة من قبل إدارة التعليم ، لتكون مسؤولة عن جميع الأعمال الإدارية والفنية والاجتماعية داخل المدرسة، و هي المسؤولة الأولى عن اتخاذ الإجراءات المناسبة".

١ فاعلية الذات

٢- التمهيدي:

لقد صك مصطلح فاعلية الذات على يد عالم النفس ورائد نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي الكندي الأصل أمريكي الموطن ألبرت باندورا *Albert Bandura* في السبعينات من القرن العشرين ليمثل إضافة كبيرة للتراث النفسي ومصدر خصب للباحثين للتناول هذا المتغير بالبحث والدراسة (عبدالرحمن، ٢٠٠٦).

تُعد فاعلية الذات من المفاهيم الأساسية التي اقترحها باندورا (١٩٧٧) *Bandura* في إطار نظرية متكاملة لفاعلية الذات، وتؤكد هذه النظرية على أن الدوافع الكامنة تقف وراء اختلاف آراء الأفراد في المجالات المختلفة، كما يرى باندورا أن إدراك الفرد للفاعلية الذات يعد من المحددات الأساسية للسلوك وأساليب التعامل مع الضغوط النفسية، والثقة، والقدرة على ضبط النفس، والتحدى والمثابرة في المواقف الصعبة من أجل الانجاز (عبدالله والعقاد، ٢٠٠٨).

٢- ٢ مفهوم فاعلية الذات :

لقد حظي مفهوم فاعلية الذات على الرغم من حداثة على قدر كبير من الاهتمام من قبل العديد من الباحثين والعلماء كما لاقى حظاً وافراً من الذبوع والانتشار، وعلى الرغم من الأثر الإيجابي لذلك المتمثل في إثراء المجال البحثي فيه، إلا أنه من جانب آخر قد انعكس سلباً على الوضوح والإتفاق حول مفهومه، حيث أفرز نوعاً من الغموض والتعدد في الإستخدامات له كمفهوم نفسي شأنه شأن الكثير من المفاهيم النفسية، ونلاحظ هذا الاختلاف

بدءاً بتحديد كلمات المصطلح المعبرة عنه حيث ظهرت كثير من المسميات المعبرة عنه فمثلاً " يطلق عدة مسميات باللغة الإنجليزية منها :

Seif-Efficacy, Sense of Efficacy, Efficacy Beliefs, Seif-Efficacy Beliefs, Seif - Efficacy Judgments, Perceived Seif- Efficacy, Seif- Efficacy Expectations.

كما يطلق عليه عدة مسميات باللغة العربية منها: الفاعلية الذاتية، فاعلية الذات الكفاءة الذاتية، كفاءة الذات" (أحمد، ٢٠٠٢: ١٩). وعلى ذلك فإن الباحثة تحاول فيما يلي إستعراض ومناقشة أهم التعريفات التي تمثل مناح مختلفة يمكن أن تؤدي إيرادها في نظر الباحثة إلى إثراء النقاش حول المفهوم الأمر الذي يمكنها من تبني أفضلها.

من أهم التعريفات التي تم طرحها بشأن مصطلح فاعلية الذات هي تلك التي "قدمها بانديورا *Bandura* إذ أورد عدة تعريفات لفاعلية الذات في أكثر من مصدر؛ منها التعريف الذي قدمه في العام (١٩٧٧م : ١٩١) والذي يرى فيها أنها: "الحكم الذي يكونه الفرد عن قدراته أو إمكاناته على تنظيم وتأدية مجموعة من الأفعال والأنشطة اللازمة للحصول على أنماط من الأداء المرغوب " وكذلك تعريفه الذي قدمه في العام (١٩٨٩ م: ١١٧٥) بأنها: "اعتقادات الأفراد في قدراتهم على مستويات معينة من السلوك للتحكم في الأحداث التي تواجههم في حياتهم" ، وكذلك ما ذهب إليه في العام (١٩٩٢م) حيث أشار إلى أنها الاعتقادات في القدرة على تنظيم وتنفيذ محتويات الحدث اللازم لإدارة مواقف معينة. أن المتأمل في هذه التعريفات لبانديورا *Bandura* تسير في اتجاه واحد هو الاعتقاد في القدرة على أداء عمل معين . ومن ثم فإن هناك مكونين لهذه التعريفات هما الإعتقاد والقدرة . وتكتسب تعريفات بانديورا أهمية في كونه هو العالم الذي ظهر على يده مصطلح فاعلية الذات

ويوافقه على تلك النظرة تعريف عبدالحميد (١٩٩٠) والذي يرى أن فاعلية الذات هي توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف معين . وكذلك تعريف عسكر (٢٠٠٣) على أنها إدراك الفرد لقدرته وفاعليته في مواجهة أحداث الحياة. ويعرفه غانم(٢٠٠٥) الذي لخص هذه الرؤية بقوله الاعتقاد في القدرة على إنجاز مهمة معينة. وكذلك توافقه شيماء المحمود (٢٠٠٦) بأنها اعتقادات الأفراد في قدراتهم على توظيف العمليات الدافعية والمعرفية ومحتويات الحدث التي يتم من خلالها التحكم في الأحداث المؤثرة في حياتهم.

وترى علياء أحمد (٢٠٠٢) إن النظرة التي تحدد مفهوم فاعلية الذات على أنه اعتقاد في القدرة تقوم على أساس أن الاعتقاد (*Belief*) الذي يكونه الفرد أو مجموعة الأفراد في القدرة على أداء العمل يتم بصورة تلقائية، فالأفراد يؤدون أعمالاً معينة ويفسرون نتائج أداؤهم في هذه الأعمال ويستخدمون هذه التفسيرات في تكوين اعتقادات عن قدراتهم في عمل جديد في نفس المجال. كما ترى أن القدرة أو الكفاءة (*Efficacy* أو *Ability*) والتي يعتقد الفرد في وجودها، قد تختلف عن مصطلح الكفاءة الذاتية فالكفاءة تعني القدرة أو الإمكانية، أما الكفاءة الذاتية فهي الإيمان أو الاعتقاد في تواجد أو امتلاك هذه القدرة.

وعلى كلاً فإن الاعتقاد الذي يكونه الفرد يحظى بأهمية كبيرة مقارنة بالقدرات التي يمتلكها بالفعل، فمستوى الفرد من الدافعية والحالة الانفعالية والأفعال التي يصدرها تعتمد بصورة أكبر على اعتقاده في القدرات التي يمتلكها وذلك مقارنة بما يمتلكه بالفعل، ومن هنا فإن اعتقادات الفرد في قدراته هي العامل الأساسي في تحقيق الهدف (النفيعي، ٢٠٠٩). وهناك فارق بين امتلاك المهارة والاعتقاد في القدرة على استخدامها، فالنجاح لا يتطلب فقط امتلاك المهارات المطلوبة وإنما يتطلب اعتقادات ذاتية في القدرة على توظيف هذه المهارات لتحقيق الأهداف المرغوبة، فالأفراد الذين يمتلكون نفس القدرات ربما يتصرفون بطريقة مختلفة والسبب هو الفرق في اعتقاداتهم الذاتية في الفاعلية، والتي ربما تزيد أو تنقص من مستوى دافعيتهم أو جهودهم في حل المشكلة (أحمد، ٢٠٠٢: ١٩-٢٠).

٢- الفرق بين فاعلية الذات وبعض المفاهيم الأخرى:

هناك فرق جوهري بين فاعلية الذات وبعض المفاهيم المشابهة مثل تقدير الذات، ومفهوم الذات، ومصدر الضبط، وحددت بشرى أحمد (٢٠٠٨: ١٩٩) هذه الفروق في عدة أوجه وهي:

- فاعلية الذات تتضمن عزو داخلي **Internal Attribution** (أننى السبب في هذا التصرف).
- فاعلية الذات مفهوم توقعي **Prospective** يشير إلى السلوكيات المستقبلية.
- فاعلية الذات مصطلح أو مكون إجرائي **Operative**، وبذلك المعنى فإنه يشبه تقريباً السلوك النقدي، ومن ثم تعتبر فاعلية الذات منبئاً دالاً ومهماً للسلوك الفعلي.

- تتعلق فاعلية الذات بالأحكام المتعلقة بالقدرة الشخصية ولا يتعلق بالأحكام المرتبطة بالقيمة الشخصية مثل تقدير الذات، ولذلك يعتبر مصطلح فاعلية الذات موقفي، بمعنى أن نفس الفرد قد يكون لديه فاعلية ذات مرتفعة في موقف ما وفاعلية ذات منخفضة في موقف آخر، وذلك على عكس المصطلحات الأخرى، فمثلاً تقدير الذات لدى الفرد يعبر عن تقديره لذاته في جميع المواقف وكذلك الحال مصدر الضبط ومفهوم الذات.
- قد يكون مصطلح فاعلية الذات عام وفي هذه الحالة تسمى "فاعلية الذات العامة" ويقصد به هنا الشعور العام والثابت بكفاءة الشخص للتعامل بفاعلية مع المواقف الضاغطة المختلفة.

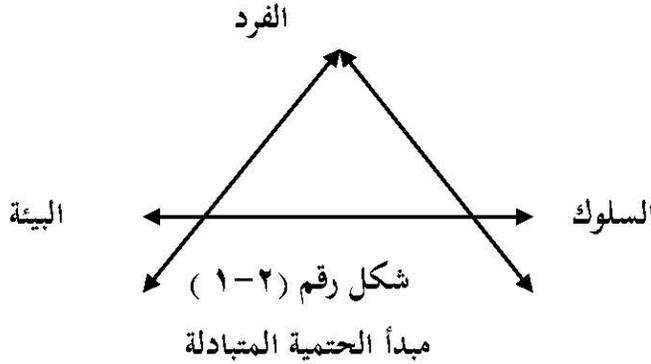
٢-٤ نظرية فاعلية الذات لباندورا :

يشير باندورا (١٩٨٦) *Bandura* بأن نظرية فاعلية الذات اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية *Social Cognitive Theory* التي هو من وضع أسسها، والتي أكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك، ومختلف العوامل المعرفية، والشخصية والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

- يمتلك الأفراد القدرة على معالجة الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال والاختبار الفرضي لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين.
- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي كالتنبؤ أو التوقع وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على معالجة الرموز.
- يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل الأفكار والخبرات الذاتية وتقييمها وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك.
- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير و التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير، وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.

- يتعلم الأفراد عن طرق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح بالإكتساب السريع للمهارات المعقدة، والتي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة.
- إن كل من القدرات السابقة (القدرة على معالجة الرموز، التفكير المستقبلي، والتأمل الذاتي والتنظيم الذاتي، والتعلم بالملاحظة) هي نتيجة تطور الميكانيزمات والأبنية النفسية - العصبية المعقدة، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك ولتزويده بالمرونة اللازمة.
- تتفاعل كل من الأحداث البيئية والعوامل الذاتية الداخلية- (معرفية ، وانفعالية ، وبيولوجية) والسلوك بطريقة متبادلة. فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي، والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة ولكن أيضا على الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية، ويعتبر مبدأ الحتمية المتبادلة **Reciprocal Determinism** من أهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية - يوضح الشكل رقم (٢-١) مبدأ الحتمية المتبادلة وبالرغم من أن هذه المؤثرات ذات تفاعل تبادلي إلا أنها ليست بالضرورة تحدث في وقت متزامن، أو إنها ذات قوة متكافئة.
- تهتم نظرية فاعلية الذات بشكل رئيسي بدور العوامل المعرفية والذاتية في نموذج الحتمية المتبادلة التابع للنظرية المعرفية الاجتماعية، ذلك فيما يتعلق بتأثير المعرفة على الانفعال والسلوك وتأثير كل من السلوك والانفعال والأحداث البيئية على المعرفة، وتؤكد نظرية فاعلية الذات إلى معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته ففاعلية الذات لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها، ويرى باندورا أن الأفراد يقوموا بمعالجة وتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم، وتنظيم سلوكهم الاختياري، وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات. وبالتالي تمتلك التوقعات المتعلقة بفاعلية الذات القدرات الخلاقة، والاختيار المحدد للأهداف، والأحداث ذات

الأهداف الموجهة والجهد المبذول لتحقيق الأهداف، والإصرار على مواجهة الصعوبات، والخبرات الانفعالية (الجاسر، ٢٠٠٧: ٢٩-٣٠).



٢- ٥ عمليات فاعلية الذات :

تنظم فاعلية الذات من خلال أربع عمليات أساسية هي العمليات المعرفية، والعمليات الدافعية والعمليات الانفعالية، والعمليات الانتقائية، وهذه ترتبط معاً ولا يعمل كل منها بمعزل عن الآخر.

ويتم إجراء هذه العمليات بواسطة التنظيم الذاتي *Self-Regulation* فالتنظيم الذاتي هو قدرة الفرد على التحكم في عمليات تفكيره والعمليات الدافعية والحالات الانفعالية التي يمر بها، والأنماط السلوكية التي ينتقياها (أحمد ، ٢٠٠٢ : ٣٢).

فالأفراد يجب عليهم أن يكتسبوا المهارات اللازمة لتنظيم العوامل الدافعية والمعرفية والانفعالية والاجتماعية اللازمة لأدائهم العقلي، وهذا يستلزم كفاءة في تنظيم الذات تكسبهم المعرفة والمهارات والاهتمامات الذاتية المطلوبة، أما الضعف في تنظيم الذات فلا يحقق أي تقدم في النمو المهني، وعلى الرغم من أن عمليات فاعلية الذات لا تعمل كل منها بمعزل عن الآخر إلا أنه سيتم عرضها بغرض الدراسة والتحليل على النحو التالي:

١. العملية المعرفية: ففاعلية الذات لها دور كبير في تنشيط العملية المعرفية عندما يكون الهدف المراد تحقيقه معقد ويتطلب مستوى عالي من التوجهات الذاتية. نظراً لأن بعض المشكلات اليومية لها حلول عديدة بدلاً من حل واحد، والشك في الحلول الممكنة يزيد درجة الصعوبة التي يواجهها الفرد في حل هذه المشكلات، وهنا يأتي دور فاعلية الذات بما تتضمنه من عمليات معرفية، كما أن فاعلية الذات لها دور كبير في زيادة التحصيل، وتنظيم التعلم الشخصي، وزيادة القدرة الإبتكارية، وزيادة القدرة على اتخاذ القرار وهذا كله

يؤدي إلى زيادة الناحية المعرفية. فإعتقاد الفرد بأنه قادر على أداء مهمة معينة، قد يزيد من رغبته في أدائها، ويجعلها هدفاً أمامه يسعى لتحقيقها، ومن ثم سيسعى جاهداً إلى جمع أكبر قدر من المعلومات المتعلقة بهذه المهمة، ثم يستخدم الاستراتيجيات المعرفية المختلفة من تنظيم ذاتي وتفكير تحليلي، وحل مشكلات كي يحقق الهدف المنشود، ومن ثم تظهر الوظيفة المعرفية لفاعلية الذات (عبدالرحمن وهاشم، ١٩٩٨).

٢. العملية الدافعية : ففاعلية الذات التي يدركها الفرد تزيد من أدائه عن طريق التغلب على عمليات التفكير المؤدية لإعاقة الذات، كما أنها تساعده على إيجاد نوع من الدافعية اللازمة للنجاح. كما تعد فاعلية الذات من أهم القوى الشخصية التي تعمل كمحدد وأساس من محددات الدافعية وراء السلوك الإنساني، فهي تؤثر في الحدث من خلال عمليات دافعية ومعرفية ووجدانية (عبدالرحمن وهاشم، ١٩٩٨). وتلعب فاعلية الذات أيضاً دوراً دافعيًا في تشجيع الفرد على الاجتهاد كي يحقق النجاح إلا إذا كانت المهمة التي يمارسها الفرد غير مجهزة بطريقة جيدة سوف تتناقض فاعلية الذات لديه وبالتالي تنخفض دافعيته وتعد فاعلية الذات تركيبيًا دافعيًا مهمًا، فهي تؤثر في اختيارات الفرد، وأهدافه وردود أفعاله الانفعالية وجهده وتوافقه، ومواظبته في بذل الجهد، كما أنها تتغير نتيجة للتعلم والخبرة والتغذية الراجعة وكلها متعلقة بدافعية الأفراد (غانم، ٢٠٠٥).

٣. العملية الانفعالية: تلعب فاعلية الذات دوراً مهماً في التغلب على المشكلات الانفعالية التي تقابل الفرد في حياته اليومية مثل القلق والاكتئاب والضغط، خاصة ضغوط العمل، والصعوبات والعقبات التي تعترض حياة الفرد وغيرها من المشكلات. ويمكن توضيح الدور الانفعالي الذي تقوم به فاعلية الذات في حياة الفرد من خلال أن الأفراد منخفضي فاعلية الذات يتعرضون لقدرة من القلق، فهم يقعون فريسة لإحساسهم بعدم الفاعلية، ويرون كل شيء أمامهم مفعم بالخطر، فهم يبالغون من خطورة التهديدات ويقلقون من أشياء نادراً ما تحدث، وهنا يأتي دور فاعلية الذات التي تنظم هذه السلوكيات عن طريق تمكينهم من السيطرة على المواقف المثيرة للقلق والاكتئاب، فالشعور المنخفض بالفاعلية ينتج عنه الاكتئاب والقلق بطريق مختلفة (Bandura, 1989: 177-178). فالأفراد ذوو فاعلية الذات المنخفضة لا يتجهون نحو أهداف أخرى عندما يفشلون في تحقيق أهدافهم في

اتجاه معين، بل يخضعون لليأس والاستسلام، فهم لا يحاولون تحليل المواقف الضاغطة التي تعترضهم مما يشعرهم بوجود ضغوط متنوعة في حياتهم (صالح، ١٩٩٣).

٤. العملية الانتقائية : لا يقتصر دور فاعلية الذات على القيام بعمليات معرفية ودافعية وانفعالية، وإنما تقوم بمساعدة الفرد على اختيار الأنشطة والسلوكيات المناسبة لقدراته. ويمكن الإشارة إلى الدور الانتقائي لفاعلية الذات بتوضيح أن الأفراد يتجنبون الأنشطة والمواقف التي يعتقدون أنها أعلى من قدراتهم، وفي المقابل يمارسون الأنشطة والمواقف التي يحكمون عليها أنها في متناولهم، وبهذه الاختيارات يكون الأفراد اهتمامات وكفاءات مختلفة تحدد أنماط حياتهم (العتيبي، ٢٠٠٨).

وبذلك يتضح أن فاعلية الذات تقوم بعمليات معرفية ودافعية وانفعالية وانتقائية وهذه العمليات تزيد في مجملها من الدور الحيوي الذي تلعبه فاعلية الذات والذي أشار إليه باندورا *Bandura* في تأثيرها على القوة الإنساني *Human Agency* (أحمد، ٢٠٠٢).

٢- ٦ عناصر فاعلية الذات:

يحدد باندورا (١٩٩٧) *Bandura* ثلاث عناصر معرفية يعتبرها مكونات مهمة ، وهذه العناصر هي:

١. توقعات فاعلية الذات: وتعني اقتناع الشخص بقدرته على النجاح وانجازه للسلوك المطلوب مع تحقيق الأهداف والنتائج المحدده وهي تحدد المسار الذي يتبعه الشخص.
٢. توقعات النتائج : وتعني تقدير الشخص للسلوك الذي يقوده إلى الثقة بالنتائج.
٣. قيمة النتائج : وهي القيمة التي يعطيها الفرد لنتائج معينة .

فالفرق بين توقعات فاعلية الذات وتوقعات النتائج تتمثل في أن توقعات فاعلية الذات تمثل منبئات عن كفاءة أحد الأفراد في عمل بصورة جيدة، أما توقعات النتائج فتمثل احتمال أن يؤدي الفرد السلوك الذي يقود إلى نتائج معينة، فتوقعات فاعلية الذات تسبق توقعات النتائج، فالفرد يعتقد أنه قادر على أداء سلوك معين لتحقيق نتائج مرغوبة "توقعات فاعلية الذات"، ثم يعتقد أن هذا السلوك هو الذي يحقق النتائج "توقعات النتائج" (كردي، ٢٠١٠، ٢٢٦).

٢- ٧ أبعاد فاعلية الذات:

أشارت ليلي المزروع (٢٠٠٧: ٧١-٧٢) بأن باندورا (*Bandura (1997)*) حدد ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات مرتبطة بالأداء ، ويرى أن معتقدات الفرد عن فاعليته لذاته تختلف تبعاً لهذه الأبعاد وتشمل :

١. قدرة الفاعلية *Magnitude* :

ويتحدد هذا البعد كما يشير *Bandura* من خلال صعوبة الموقف ، ويتضح هذا القدر بصورة واضحة عندما تكون المهام مرتبة من السهل إلى الصعب، ولذلك يطلق على هذا البعد أيضاً على مستوى صعوبة المهمة *Level of task difficulty* .

٢. التعميم *Generality* :

يشير هذا البعد إلى إنتقال فاعلية الذات من موقف ما إلى مواقف متشابهة ، فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة . وتختلف درجة العمومية من فرد إلى فرد.

وفي (الشعراوي،٢٠٠٠:٢٩٣) أشار بروننق وآخرون (*Bruning,et al (1995)*) إلى أن فاعلية الذات في مجال معين (علوم أو كتابة أو غيره) قد لا ترتبط بفاعلية الذات في المجالات الأخرى ، وبالرغم من ذلك فإن هذا لا يعني أنه لا توجد فاعلية ذات عامه. ويتفق هذا الرأي مع ما أشار إليه شاهوزر (*Schwarzer (1999:2)*) من أن الفرد قد تكون ذاته فعالة في نطاق خاص، فالفرد يستطيع أن يكون أكثر أو أقل في الإعتقاد في ذاته في المجالات المختلفة ، وبالرغم من ذلك فهناك مفهوم عام لفاعلية الذات يطلق على الثقة العامة عبر مدى واسع من المجالات أو المواقف.

٣. القوة *Strength* :

فالمعتقدات الضعيفة عن الفاعلية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثير بما يلاحظ (مثل ملاحظة أحد الأفراد وهو يفشل في أداء مهمة ما، أو يكون أداءه ضعيفاً فيها)، ولكن الأفراد مع قوة الإعتقاد بفاعلية ذواتهم يتأبرون في مواجهة الأداء الضعيف.

٢- ٨ أنواع فاعلية الذات:

أن مفهوم فاعلية الذات ليس مفهوماً كلياً عاماً، بل يختلف من موقف لآخر، ويتوقف اختلافه على مستوى الكفاءة المطلوبة للنشاط، وعلى وجود أو غياب الآخرين إذا كانوا منافسين. ويمكن تصنيف فاعلية الذات إلى عدة أنواع:

- فاعلية الذات المدركة العامة *Generalized self- Efficacy* ويقصد بها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في موقف معين، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أداءه للمهام والأنشطة التي يقوم بها والتنبؤ بالجهد والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به (الشافعي، ٢٠٠٧: ٢٧٨).

- فاعلية الذات الخاصة *Specific self- Efficacy* وهي تعني أحكام الفرد وثقته في تنفيذ أداء ومهمة محددة، (الشافعي، ٢٠٠٧: ٢٧٨).

- الفاعلية الجماعية *Collective- efficacy* ويقصد بها مجموعة من الأفراد يؤمنون بقدراتهم وأدائهم مقارنة بأداء جماعات أخرى، بمعنى أن الأفراد لا يعيشون منعزلين اجتماعياً، وأن الكثير من الصعوبات والمشكلات التي تصادفهم، تتطلب جهداً وتماسكاً اجتماعياً لإحداث أي تغيير فعال. وإدراك الأفراد لفاعليتهم الجماعية يؤثر فيما يقبلون عليه من أعمال. ويؤكد *Bandura* أن الفاعلية الجماعية هي نتاج فاعلية الذات لأفراد هذه الجماعة (عبدالحميد، ١٩٩٠: ٤٤٧).

- هي الفاعلية القومية *Population - efficacy* وهي ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون في مجتمع ما السيطرة عليها، ويكون لها مردود أو تأثير على من يعيشون داخل هذا المجتمع، ومن خلال ذلك يتولد لديهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة (عبدالحميد، ١٩٩٠: ٤٤٧).

٢- ٩ مصادر توقعات فاعلية الذات:

توجد أربعة مصادر أساسية لفاعلية الذات؛ وتختلف هذه المصادر من حيث قدرتها التأثيرية وأهميتها وهذه المصادر هي:

١. **الخبرة الفعلية Mastery Experience** : " والتي تتمثل في الاعتقاد بفاعلية الذات ويمكن زيادتها من خلال الإنجاز الشخصي أو التحكم والسيطرة؛ وذلك لأن النجاح يرجع لأسباب داخلية ويمكن تكراره" (المنشاوي، ٢٠٠٩: ١٣٠).

ويضيف الزيات (٢٠٠١) بأن المدى المحدد لاستقرار وعي الفرد بفاعليته الذاتية من خلال ممارسته للخبرات أو تحقيقه للإنجازات يتوقف على المحددات التالية: فكرته المسبقة عن إمكاناته وقدراته ومعلوماته، وإدراك الفرد لمدى صعوبة المهمة أو المشكلة أو الموقف، والجهد الذاتي النشط، وحجم المساعدات الخارجية التي يتلقاها، والظروف التي خلالها يتم الأداء، والخبرات السابقة للنجاح أو الفشل وأسلوب بناء الخبرة أو الوعي بها وإعادة تشكيلها في الذاكرة، والأبنية القائمة للمعرفة والمهارة الذاتيتين والخصائص التي تميزها.

٢. **الخبرات البديلة Vicarious Experience** : "من خلال ملاحظة الفرد لأداء شخص آخر (أنموذج) والذي يتشابه مع الفرد (في العمر أو المكانة .. ألخ) كفاءته في مواجهة بعض المواقف الصعبة؛ وبالتالي فإن علمية المقارنة الاجتماعية في هذه الحالة يمكن أن تزيد من فعالية الذات لدى الفرد" (المنشاوي، ٢٠٠٩: ١٣٠).

٣. **الإقناع اللفظي Verbal Persuasion / الإقناع الاجتماعي Social Persuasion** : يشير هذا المصدر إلى عمليات التشجيع والتدعيم من الآخرين، فالآخرين في بيئة التعلم الاجتماعية يمكنهم إقناع المتعلم لفظياً عن قدرته على النجاح في مهام خاصة ، ويمكن أن يكون الإقناع اللفظي داخلياً، ويأخذ شكل ما يطلق عليه الحديث الإيجابي مع الذات. وعلى الرغم من أن هذا المصدر ضعيف لمعلومات معتقدات الفرد عن فاعلية ذاته، إلا أنه يمكن أن يلعب دوراً مهماً في تنمية معتقدات فاعلية الذات لدى الفرد، ويمكن أن يؤثر هذا المصدر بصورة غير مباشرة من خلال تأثيره في فاعلية التغذية الراجعة (الشعراوي، ٢٠٠٠).

٤. **الحالة النفسية والفسيولوجية Psychological & Physiological State** :

" ويمثل هذا المصدر دور العاطفة أو الحالة النفسية في التقييم، حيث يكون تقييم الفرد إيجابياً إذا كان في حالة انفعالية أو مزاجية جيدة، بينما يكون تقييمه سلبياً إذا كان في حالة مزاجية سيئة، وهذا يعني أن الحالات الانفعالية الإيجابية تعزز الفاعلية المدركة، في حين أن الحالة الانفعالية السلبية تعمل على إضعافها" (ليلي المزروع، ٢٠٠٧: ٧٢).

ويرى الزيات (٢٠٠١): أن البنية الفسيولوجية والانفعالية أو الوجدانية تؤثر تأثيراً عاماً على الفاعلية الذاتية للفرد، وعلى مختلف مجالات وأنماط الوظائف العقلية المعرفية، والحسية العصبية لدى الفرد، ويرجع ذلك لثلاثة أسباب رئيسية من شأنها زيادة أو تفعيل إدراك فاعلية الذات، وهي: تعزيز أو تنشيط البنية البدنية أو الصحية، وتخفيض مستويات الضغوط والنزعات أو الميول الانفعالية السالبة وتصحيح التفسيرات الخاطئة للحالات التي تعترى الجسم.

٢- ١٠ خصائص فاعلية الذات:

يورد المشيخي (٢٠٠٩) ما أشار إليها كل من شينيتيا و بويكو *Cynthia & Bobko* (1994) إلى عدة خصائص عامة لفاعلية الذات وهي كما يلي:

١. مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.
٢. ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
٣. وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أم عقلية أم نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف.
٤. توقعات الفرد للأداء في المستقبل.
٥. أنها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضاً على حكم الفرد على ما يستطيع أداءه مع ما يتوافر لديه من مهارات.
٦. هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج للقدرة الشخصية.
٧. أن فاعلية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.
٨. أن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون الفرد لديه توقع بفاعلية ذات مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة.
٩. تتحدد فاعلية الذات بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد.

١٠. أن فاعلية الذات ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها.

٢- ١١ دور فاعلية الذات في تحديد السلوك:

أشار بنهان (٢٠٠٨ : ٢٥٧-٢٥٨) إلى أن باندورا (1997) *Bandura* يؤكد أن فاعلية الذات تؤثر على ثلاث مستويات من السلوك وهي :

المستوى الأول: اختيار الموقف : يمكن للمواقف التي يمر بها الفرد أن تكون مواقف اختيارية أو لا تكون كذلك، فإذا كان الموقف واقعاً ضمن حرية الفرد في الاختيار فإن اختياره للموقف يتعلق بدرجة فاعليته الذاتية، أي أنه سيختار المواقف التي يستطيع السيطرة فيها على المشكلات ومتطلباتها، ويتجنب المواقف التي تحمل له الصعوبات في طياتها .

المستوى الثاني: الجهد المبذول : حيث تحدد درجة فاعلية الذات الجهد الذي يبذله الفرد وشدة المساعي أثناء حل مشكلة ما.

المستوى الثالث: المثابرة : وتعتبر عن مدى المثابرة في السعي للتغلب على الموقف.

عوامل الشخصية الخمسة الكبرى

٢- ٢- ١ التهيد :

الشخصية من المفاهيم التي تختلف في معناها تبعاً لإتجاهات من يقوم بتعريفها، وتبعاً لإهتماماته العلمية والطريقة التي ينظر بها إلى طبيعة الإنسان، وتبعاً للفلسفة التي يعتنقها فيما يختص بأنشطة الإنسان والغرض من وجوده في هذه الحياة، فالشخص العادي وغير المتخصص ينظر إلى الشخصية من وجهة نظر عادية وبسيطة، ويراه في شكل صفات سهلة ، أما بالنسبة للأخصائيين وعلماء النفس فإن الشخصية في نظرهم هي مفهوم معقد، مكون من عوامل كثيرة ومتداخلة بحيث لا يمكن فصلها أو تحليلها على أفراد فالشخصية عند المتخصص التراكيب والعمليات النفسية الثابتة التي تنظم الخبرات الإنسانية وتشكل سلوك الفرد وكيفية استجابته للمؤثرات البيئية المحيطة به (القذافي، ١٩٩٦).

٢- ٢- ٢ الشخصية :

جاء مصطلح الشخصية في اللغة العربية من "شخص" والشخص كما جاء في مختار الصحاح للرازي "سواد الإنسان وغيره تراه من بعيد"، وفي معجم المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي من تأليف الفيومي فإن الشخص "سواد الإنسان وغيره تراه من بعيد" ، ثم استعمل

في ذاته، قال الخطابي: ولا يسمى شخصاً إلا جسم مؤلف له شخوص وارتفاع (عبدالخالق، ١٩٨٣: ٩). والشخصية كما جاءت في المعجم الوسيط هي "صفات تميز الشخص من غيره، ويقال فلان ذو شخصية قوية: ذو صفات مميزة وإرادة وكيان مستقل" (ص ٤٦٧). أما كلمة *Personality* في الإنجليزية أو *Personalite* في الفرنسية أو *Perssonlichkeit* في الألمانية فإنها كما ذكر *Allport* تشبه إلى حد كبير *Personalitas* في اللغة اللاتينية في العصور الوسطى، وفي اللاتينية القديمة كان لفظ *Persona* وحده هو المستخدم ويتفق الجميع على أنه كان بمعنى القناع. وقد ارتبط هذا اللفظ بالمسرح اليوناني القديم حيث كان الممثلون في تلك العصور يرتدون أقنعة على وجوههم ليعطوا انطباعاً عن الدور الذي يقومون به (غنيم، ١٩٧٥).

وتعتبر الشخصية من الموضوعات التي تحتل مكاناً بارزاً في علم النفس، وترجع أهمية هذا المفهوم لما له من تطبيقات نظرية وعلمية معاً.

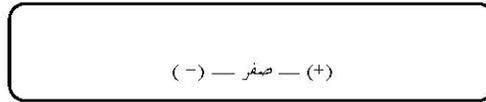
ولقد أخذت الدراسات المرتبطة بها تتشكل وتتنظم منذ ثلاثينات القرن الماضي بدء من أعمال *Allport* وما تبعها من دراسات وكتابات وأبحاث متخصصة ومتواصلة حول جوانبها (البندي العتيبي، ٢٠٠٩: ٤٦). فكما يذكر ميرفي *Murphy* أنه "إذا رغب عالم النفس في أن يرى جميع العلاقات والروابط الداخلية داخل الكائن العضوي دفعة واحدة، وكذلك تسلسل القوانين التي تحكم هذه العلاقات، فلا بد أن يهتم ويعني ببيكولوجية الشخصية، فعلم نفس الشخصية يمكن أن يكون هو ذلك الفرع الخاص من علم النفس العام الذي يؤكد الكل والعلاقات العضوية داخل هذا الكل" (غنيم، ١٩٧٥: ٢٨).

ومن النظريات التي اهتمت بدراسة الشخصية نظرية التحليل النفسي، نظرية المجال، نظرية التعلم الاجتماعي، النظرية الإنسانية، ونظرية السمات والتي يمكن اعتبارها المنطلق الأساسي لنماذج الشخصية، ومن ضمنها نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

هناك وجهة نظر حول سمات الشخصية هما: وجهة النظر الأولى وهي التي ترى أن سمات الشخصية هدف بحد ذاته، وتتنظر للسمات المشتركة العامة على أنها سمات غير حقيقة كنظرية السمات لدى ألبروت *Allport*، ويعاب على هذه النظرة تعدد السمات وتنوعها عبر الثقافات، فقد أوجد كماً كبيراً جداً من السمات التي يصعب كثيراً استخدامها في التطبيقات

الإكلينيكية أو البحثية، في حين ترى وجهة النظر الأخرى التي تدرس السمات الصغرى العديدة للشخصية كهدف مبدئي أو كمرحلة لاستخراج العوامل الأساسية المشتركة الكبرى (عبدالخالق، ١٩٨٣). ومن أبرز أصحاب التوجه الأخير كاتل وإيزنك *Cattal & Eysenck* واللذان قد لاحظا إمكانية انتظام السمات المتشابهة في مجموعات صغيرة. وتُصنف أعمالهما تحت ما يسمّى بالنظريات العاملية، والتي تعتبر شائعة ومفضلة لدى الكثيرين لأنها تحاول أن تقدم أقل عدد من المفاهيم، يمكن أن ينظم ويصف تعقد الظاهرة. فقد أفرزت هذه النظريات عدداً من النماذج الهرمية الممثلة للشخصية كنماذج جيلفورد و كاتل *Guilford & Cattell* والتي اهتمت بالمستويات المنخفضة للسمات وكذلك نموذج إيزنك *Eysenck* والذي في المقابل ركز على المستويات العليا للسمات (البندري العتيبي، ٢٠٠٩: ٤٨).

وقبل الحديث عن نموذج العوامل الخمسة الكبرى والذي حدد خمسة أبعاد أساسية في الشخصية تجد الإشارة أولاً إلى مفهوم البعد *Dimension*، فالبعد أساساً هو "مفهوم رياضي يعني الامتداد الذي يمكن قياسه" (عبدالخالق، ١٩٨٣: ١٩٧)، كما تم تعريفه بأنه "مقدار كمي يمتد بين قطبين بحيث يكون لكل فرد درجة على هذا العامل" (الرويتع ، ٢٠٠٧: ٧٣). وقد اتسع معناه ليشمل الأبعاد النفسية، وهو يستخدم في البحوث الشخصية ما يكون لها ضد أو مقلوب كالسيطرة والخضوع الاندفاع والحرص أو التروي وهكذا ، ويمكن النظر للضدين على أنهما يقعان عن طرفي خط المستقيم (عبدالخالق ، ١٩٨٣) ويمكن أن يتم تصور البعد كما في الشكل (٢-٢).



شكل (٢-٢) يوضح مفهوم البعد

٢-٢-٣ ماهية نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

يضم هذا النموذج خمسة عوامل مختلفة لوصف الشخصية، ويشار إلى هذه العوامل الخمسة المختلفة بعوامل الشخصية الخمسة الكبرى *The Big Five personality Factor (NEO-FFI)* (Ewen, 1998: 140). وفي (السليم ، ٢٠٠٦) أشار دي ريد *De Raad* (2000) أن العوامل الخمسة الكبرى تمثل نظام تصنيف للسمات، والتي يرى بعض علماء نفس الشخصية أنها تشكل جوهر الفروق الفردية في الشخصية. وهذه الخصائص المختلفة للسلوك

يمكن تحديدها بخمسة عوامل للشخصية : وهي ما نطلق عليها العوامل الخمسة الكبرى . وفقاً للفرضية اللفظية التي بنيت عليها العوامل الخمسة، فإن الكلمات التي نستعملها لوصف الفروق الفردية في الشخصية ما هي إلا انعكاسات لأنماط السلوك الإنساني الحقيقة والواقعية، وأن عدد الكلمات التي نستعملها تتناسب مع أهمية مجال السلوك الموصوف . فقد استشهد دي ريد *De Raad* بما ذكره جولدبرج *Goldberg* من أن تلك الفروق الفردية ذات أهمية كبرى في المعاملات اليومية للأشخاص مع بعضهم البعض أصبحت مشفرة ضمن اللغة. وأن الفروق الأكثر أهمية من بينها سوف تجد اهتمام الناس ورغبتهم في الحديث عنها، لدرجة أنهم في البداية سوف يبتكرون كلمة لوصفها.

فقد وَجَه عدة انتقادات إلى نموذج العوامل الخمسة، إلا أن الكثير من علماء النفس يساندون نموذج إيزنك *Eysenck*، ومع هذا فإن نموذج العوامل الخمسة الكبرى يسيطر على مجال البحث العلمي في الوقت الحاضر، ومن خلال التجارب والجدل الواسع، يوجد إجماع عام في مجال علم النفس يتعلق بهوية العوامل الخمسة وتفسيراتها، وقيمها الأساسية بالنسبة لتحليل الشخصية (*Ewen, 1998*).

فنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يعد أداة مفيدة في مجال تقييم الشخصية والتنبؤ بها ولا يزال يمد الباحثين بمجموعة من الصيغ المعنيه على تقويم أهمية ودلالة الشخصية لأي متغير نفسي كما منبئات بمخرجات شديدة التنوع، ومن ثم فهو مفيد في فهم ظاهرة ما في ثقافة ما؛ وبالتالي يمكن من خلاله توفير لغة مشتركة حقيقة لتناول ظاهرة الشخصية (السليم ، ٢٠٠٦).

فقد أشار كل من كوستا وماكري (*Costa & McCrae 1996*) إلى أن نموذج العوامل الخمسة اهتم بوصف الشخصية، وتعريفها، وتحديد مصادر الفروق الفردية، وقد طبق هذا النموذج وأعطى نتائج عالية من الثبات في عدد من الثقافات، كما تألف هذا النموذج الهرمي *Hierarchical Model* من خمسة عوامل رئيسية هي: العصابية، الانبساط، والانسجام وبقطة الضمير، والانفتاحية. وكل عامل يتضمن ستة عوامل فرعية وهذه العوامل تفسر نسبة كبيرة من التباين في مجال الشخصية.

٢-٢-٤ الخلفية التاريخية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

يوجد اجتماع بين علماء النفس الشخصية، على أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يشكل نموذجاً ذا جذور تاريخية، كما أن الباحثين الذين يصفون هذا النموذج قدموا المعلومات عن الدراسات الرئيسية التي كانت تشكل علامات بارزة في قبول هذا النموذج باعتباره يمثل تصنيفاً كافياً للشخصية الإنسانية. فقد سعى علماء نفس الشخصية إلى البحث عن عوامل أساسية لوصف الشخصية بعدة طرق (البهاص، ٢٠٠٩). فقد ذكر عبد الخالق (٢٠٠٣: ٢٥٩) أن أهم طرق اكتشاف العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والبحث عنها: معاجم اللغة، مقاييس التقدير، الاستخبارات، ملاحظة السلوك، والوصف الذاتي الحر للشخصية. فقد ذكرت هيئة السليم (٢٠٠٦: ٧٨) أعمال ويب (*Webb*) والتي أجراها عام ١٩١٥م تعتبر مقدمة لاكتشاف العوامل الخمسة الكبرى، حيث أصدر مقالة عن الشخصية، إلا أنه يوجد سمات مشتركة فيما بين العوامل مما يشكل قصوراً في وصف الشخصية السوية، وعزا ديري *Deary* ذلك إلى أن أسلوب التحليل المستخدم كاملاً، كما أنه كان مضللاً. إلا أن معظم الأدبيات ترجع البدايات الأولى لعوامل الشخصية إلى أعمال فيسك *Fiske* التي أجراها عام ١٩٤٩م حيث استخرج خمسة عوامل للشخصية عن طريق التحليل العملي لـ (٢٢) متغير لقائمة كاتل *Cattel* باستخدام منهج يجمع بين طرق التقدير الذاتي وتقدير المحكمين. إلا أن النتائج التي توصل إليها فيسك *Fiske* لم تلق الإهتمام الكافي بطريقة علمية منظمة.

فقد ذكرى الأنصاري (١٩٩٩) أن كل من كريستال و توبيس *Tupes & Christal* قاما بدراسة في عام ١٩٦١م لم يلاحظها الآخرون، وذلك من أجل تحليل العلاقات بين ٣٥ سمة من سمات الشخصية مستخدماً قائمة كاتل *Cattel* فاستطاعا التوصل إلى خمسة عوامل قوية متكررة نسبياً للشخصية، أطلقا على العامل الأول اسم الاستبشار، والثاني الوداعة والثالث الاعتمادية، والرابع الاتزان الانفعالي والخامس الثقافة. و في (السليم، ٢٠٠٦: ٧٩) أشار ديري *Deary* أن الأعمال المبكرة التي قام بها هيمنس و وارسما *Heymans & Wiersma* عام ١٩٠٩م كانت مقدمة لأعمال كريستال و توبيس *Tupes & Christal*، اللذان اعتدما أيضاً على أعمال كاتل وفيسك *Cattel* و *Fiske*، إلا أن توجهات كريستال و توبيس *Tupes & Christal* في سعيهما لوصف الشخصية لم تتفق مع أعمال كاتل *Cattel* الذي أقر بوجود (١٢) عاملاً أو أكثر لوصف الشخصية، بينما اتفقا مع فيسك *Fiske* في كونه استخدام منهجاً أكثر اختزالاً، فوصفا الشخصية عن طريق العوامل الخمسة الكبرى.

كما استخدام نورمان *Norman* وذلك في عام ١٩٦٧م قاموس *Webster* من أجل تحديد مصطلحات للشخصية ، لكنه وجد أنه يحتاج إلى إضافة (١٧١) مصطلحاً جديداً إلى قائمة أودبرت و ألبروت *Odbetr & Allport* مما نتج عنه قائمة تبلغ (١٨،١٢٥). وفي الخطوة التالية حذف المصطلحات غير الملائمة منها، وركز على (٢٨٠٠) مصطلح للسمات، انخفضت بعد ذلك إلى (١٦٠٠) مصطلح تقريباً، وقام بتصنيف هذه المصطلحات إلى عشر فئات واسعة، ثم قام بتصنيف المصطلحات إلى عشر فئات واسعة ومن ثم إلى ٧٥ فئة فرعية، وفي الخطوة الأخيرة جمع مصطلحات المتشابهة في إجمالي (٥٧١) متردفة. وإجراء تحليل عاملي لقائمة الصفات التي وضعها، ثم توصل إلى عزل خمسة أبعاد أساسية للشخصية: الانبساط، والانسجام، يقظة الضمير ، العصابية، الانفتاحية (الفايز، ٢٠٠٧: ٦٦).

ثم قام جولديبورج *Goldberg* (١٩٨١) بإجراء عدد من الدراسات حول قائمة نورمان *Norman* ،لبحث ما إذا أمكن استخراج العوامل الخمسة من هذه القائمة، كما ارتكز اهتمامه على طبيعة وتكوين هذه العوامل بشكل دقيق، ومن خلال استبيان مكون من (١٧١٠) سمة لوصف الذات والزملاء، ومن خلال التقدير الذاتي، وتقدير المحكمين، والتحليل العاملي، استطاع عزل ما يقرب من ثلاثة عشر عاملاً، بحيث كان تشكل العوامل الخمسة الكبرى الأولى وترتيبها مطابقاً للعوامل الخمسة التي توصل إليها نورمان *Norman* (الأنصاري ، ١٩٩٩). أطلق جولديبورج *Goldberg* على هذه الأبعاد، العوامل الخمسة الكبرى *The Big Factors* *Five* وأكد كل عامل من هذه العوامل الخمسة الكبرى عبارة عن عامل مستقل تماماً عن العوامل الأخرى، بحيث يلخص كل عامل مجموعة كبيرة من سمات الشخصية المميزة، بحيث يندرج تحت العاملين الأول والثاني (الإنبساطية والانسجام) السمات ذات الطابع الانفعالي، وفي حين يصف العامل الثالث (يقظة الضمير) المطالب السلوكية والتحكم في الدوافع، وكان العاملان الأخيران (العصابية والانفتاحية) أصغر العوامل من ناحية السمات المدرجة فيهما، حيث يتكون العامل الرابع (العصابية) من السمات المرتبطة بالآتزان الانفعالي في حين يصف العامل الخامس (الانفتاحية) التكوين العقلي للفرد، ومدى عمقه ونوعيته بالإضافة إلى الخبرة الذاتية (عبدالخالق ، والأنصاري ، ١٩٩٦ : ٩).

وأخيراً قام كوستا و ماكري *Costa & McCrae* بسلسلة من الدراسات للتحقق من وجود العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، وبعد ذلك قاما ببناء مقياس لعوامل الخمسة الكبرى في

الشخصية وهي العصائية والانبساطية والانفتاحية، ثم أضافا عليها كلاً من عامل الانسجام وعامل يقظة الضمير لتطابق قائمة العوامل الخمسة الكبرى *NEO-Five-Factor Inventory (NEO-FFI)* وأطلق على المقياس الجديد اسم : قائمة الشخصية المنفتح *The Revised Personality Inventory (NEO-FFI)* والذي يتكون من ١٨٠ بندا تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتق من العديد من استخبارات الشخصية. ثم قاما بنشر قائمة العوامل الخمسة الكبرى (*NEO-FFI*) في أصلها الإنجليزي عام ١٩٩٢ م ، ثم صدرت النسخة الثانية لنفس القائمة عام ١٩٩٨ م (الفايز ، ٢٠٠٧).

"تكمُن أهمية إضافة كوستا وماكري *Costa & McCrae* لنموذج العوامل الخمسة الكبرى في تطويرهما لأداة قياس موضوعية تقيس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية بواسطة مجموعة من البنود بحيث تختلف طريقتهما عن مناهج الدراسات الأخرى التي اعتمدت أساساً على منهج المفردات اللغوية المشتقة من معاجم اللغة" (عبدالخالق والأنصاري، ١٩٩٦: ١١).

٢ - ٢ - ٥ نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

العامل الأول: العصائية (*Neuroticism*):

وهو بعد أساسي من أبعاد الشخصية، يشير إلى الاستعداد للإصابة بالاضطراب النفسي، وحتى يظهر العصاب الفعلي فلا بد أن يتوفر إلى جانب الدرجة المرتفعة من العصائية، قدر مرتفع من الضغوط البيئية الخارجية أو الداخلية، ومن سمات العصابي القلق والاكتئاب والشعور بالذنب والخجل وتقلب المزاج (عبد الخالق، ١٩٩٣).

مظاهر العصائية: للعصائية عدد من المظاهر تتمثل بالمظاهر التالية وهي كما ذكرها

كوستا وماكري (*Costa & Mc Crae (1992)*) (في الأنصاري ، ١٩٩٨):

١. التوتر أو القلق (*Anxiety*): في هذا المظهر يميل الفرد المتوتر إلى الخوف المبالغ فيه والقلق بحيث يكون عصيباً ومتزمتاً، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم هادؤون ومسترخون ولا يقعون بسهولة في الأشياء الخاطئة.

٢. عدائية الغضب (*Angry Hostility*): في هذا المظهر تقاس قدرة الفرد لتجربة الغضب من خلال درجة انسجامه، وكلما كان الفرد أعلى انسجاماً سجل درجات أعلى في هذا البعد، أما مسجلو الدرجات المنخفضة فهم أقل غضباً وأقل إحباطاً وتهوراً.

٣. الاكتئاب (*Depression*): في هذا المظهر يقاس مدى اكتئاب الفرد ومدى الشعور بالذنب والحزن والوحدة ومقدار الأمل، وأصحاب العلامات المنخفضة، لديهم سرعة الاستجابة لا يشعرون بالذنب أو الحزن بشكل كبير ولكنهم لا يخلون من هذه المشاعر.
٤. الحساسية (*Self- Conscionsness*): كلما كان الفرد مدركاً لذاته زاد عدم ارتياحه مع من حوله ويكون حساساً لسخرية الآخرين ويظهر عليه الإحراج والخجل، وأصحاب العلامات المنخفضة يشاركون بشكل قليل في المواقف الاجتماعية المختلفة.
٥. الاندفاعية (*Impulsiveness*): يكون الفرد في هذا المظهر غير قادر على السيطرة على رغباته الشديدة ويميل إلى النقاشات الحادة، وقد يندم الفرد على السلوك الذي صدر عنه في النهاية أما أصحاب العلامات المنخفضة فلديهم قدرة على التحمل والتروي.
٦. القابلية للاستسلام (*Vulnerability*): وهو مظهر يبين قابلية الفرد لتحمل مشكلات الضغط أو الإجهاد، ومواجهة المواقف الطارئة. وأصحاب العلامات المرتفعة ليس لديهم القدرة على التغلب على مشكلات الضغط والإجهاد ومواجهة المواقف الطارئة، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم قادرين على مواجهة المواقف الصعبة وحل مشكلاتهم.

العامل الثاني: الانبساطية (*Extraversion*):

يتصف الفرد الانبساطي بأنه طموح وودود واجتماعي سهل المعاشرة، ولا يعرف الكبت ويستمتع برفقة الآخرين ويهتم بتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، ويتمتع بدرجة عالية من الثقة بالنفس ومحب للآخرين كما أنه ينظر إلى الحياة من الجانب المشرق فيها، وهو مفعم بالحيوية ويميل للقيادة (عبد الخالق، ١٩٩٣).

مظاهر الانبساطية: تتسم الانبساطية بالمظاهر التالية وهي كما ذكرها كوستا وماكري (1992)

Costa & Mc Crae (في الأنصاري، ١٩٩٨):

١. الحميمية (*Warmth*): ويكون مقياساً لنتاج العلاقات بين الأشخاص، فالأفراد الحميمين يحبون الناس بصدق وبينون علاقات حميمة معهم، فهم ودودين ومؤثرين فيمن حولهم، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم أكثر رسميةً ومحافظون في علاقاتهم وهذا لا يعني أنهم عدائيون.

٢. الاجتماعية (*Gregariousness*): يميل الأفراد في هذا المظهر إلى العيش مع الآخرين وتكوين علاقات مرحة معهم، أما أصحاب العلامات المنخفضة فيكونون منعزلين، لا ينسجمون مع من حولهم، ولا يشتركون في الأنشطة الاجتماعية.

٣. الجزم أو الميل إلى التوكيد (*Assertiveness*): يمتاز أصحاب هذا المظهر بالطلاقة اللغوية وعدم التردد، وهم فعالون ومسيطرون وفي الغالب هم قادة مجموعات، أما أصحاب العلامات المنخفضة فلا يحاولون الخروج عن المجموعة.

٤. النشاط (*Activity*): يتميز أصحاب هذا المظهر بالنشاط والحيوية، ولديهم نشاط جسمي واسع مثل التدريبات والأعمال الصعبة، والطاقة لديهم مرتفعة وينتقلون من نشاط إلى آخر بشكل سريع، أما أصحاب العلامات المنخفضة، فهم كسولين، لديهم خمول، يبتعدون دائماً إلى مكان خالي نسبياً ويتعبون بسرعة ويبحثون عن الهدوء.

٥. البحث عن الإثارة (*Excitement- Seeking*): يحب الأفراد في هذا المظهر الإثارة والألوان الساطعة، ويرون أن الحياة مملة بدون إثارة، ودائماً يبحثون عن الضجة والبيئات المزعجة، أما أصحاب العلامات المنخفضة فيشعرون بقليل من الإثارة ويرون أن حياة الإثارة والبيئات المزعجة مملة.

٦. المشاعر الإيجابية (*Positive Emotion*): وهو يعني تجريب العواطف الإيجابية مثل السعادة والحب والمتعة، وأصحاب هذا المظهر يضحكون بسهولة وسعيدين ومتفائلين، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم أقل حيوية وهذا لا يعني بالطبع أنهم غير سعيدين.

العامل الثالث: الانفتاحية (*Openness*):

يصف كوستا وماكري (١٩٩٢) *Costa & Mc Crae* الانفتاحي برود فعله العاطفية ومحبه للفن والشعر والطبيعة ولديه تخيل معتدل وفي بعض الأحيان يحلم أحلام يقظة، وهو معتدل في معتقداته السياسية والثقافية والاجتماعية ومستواه متوسط في الفضول الثقافي (في الأنصاري، ١٩٩٨).

مظاهر الانفتاحية: للانفتاحية عدد من المظاهر التالية وهي كما ذكرها كوستا وماكري *Costa & McCrae (1992)* (في الأنصاري، ١٩٩٨):

١. الخيال (*Fantasy*): يمتاز أصحاب هذا المظهر بأن لديهم أحلامهم اليومية التي تكون دافعاً للإبداع لأنفسهم بعالم داخلي ممتع، وهم يطورون خيالهم، ويعتقدون أن الخيال يساهم بحياة

غنية ومبدعة، وأصحاب العلامات المنخفضة هم أكثر واقعية ويستعملون عقولهم للأعمال الملموسة باليد.

٢. الجمالية (*Aesthetics*): وهم الأفراد المحبون للجمال ولديهم تذوق للفن والجمال، ومحبون للشعر والفن ولا يحتاجون إلى موهبة ولكن من خلال اهتمامهم بالفن سيقودهم ذلك إلى تذوق وتطوير معرفتهم الفنية، وأصحاب العلامات المنخفضة تقريباً حساسون ولكن غير مهتمين بالفن.

٣. المشاعر (*Feeling*): يمتاز الأفراد هنا بكونهم أكثر عاطفية بحيث تشكل العواطف جزء مهم من حياتهم، وهم يعيشون حالات عاطفية ويشعرون بالسعادة، وأصحاب العلامات المنخفضة لا يعتقدون أن حالات المشاعر لها أهمية.

٤. النشاط (*Action*): يحاول أفراد هذا المظهر القيام بالأنشطة الجديدة، مثل الذهاب لأماكن جديدة وأكل الأطعمة الجديدة، ويحبون التجديد والبعد عن الروتين ولديهم هوايات مختلفة وأصحاب العلامات المنخفضة يجدون أن التغيير والبحث عن الجديد شيء صعب.

٥. الأفكار (*Ideas*): أصحاب العلامات العالية في هذا المظهر يحبون ويفضلون المناقشات الفلسفية والعقلية الانفتاحية للأفكار، كما يحبون الأفكار غير التقليدية وهذا ما يمثل الفضول العقلي أو الفكري، أما أصحاب العلامات المنخفضة فليديهم فضول ولكنه محدود بشكل كبير.

٦. القيم (*Values*): الانفتاحية للقيم تعني أن أصحاب هذا المظهر لديهم قابلية لإعادة فحص القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، أما أصحاب العلامات المنخفضة أو المغلقون يميلون إلى قبول السلطة، أي أنهم محافظين بالنسبة للقيم الاجتماعية والدينية والسياسية.

العامل الرابع: الانسجام (*Agreeableness*):

الشخص هنا يثق بالآخرين بسهولة، ونظرته للآخرين دائماً إيجابية، صريح ومخلص، يضع رغباته وحاجاته قبل الآخرين، كثير التسامح والسيان، يفخر بنفسه وإنجازاته، وفي نفس الوقت عنيد وعقله صعب ومواقفه الاجتماعية والسياسية تعكس واقعيته العملية (1992) *Costa & McCrae* المذكور في الأنصاري (1998).

مظاهر الانسجام: يمتاز الأفراد في هذا البعد بعدد من المظاهر وهي كما ذكرها كوستا وماكري (1992) *Costa & McCrae* (في الأنصاري، 1998):

١. الثقة (*Trust*): الأفراد في هذا المظهر يعتقدون أن الآخرين لهم نوايا حسنة ويفترضون فيهم النبل والصفات الحسنة، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم شكاكون ساخرون ويعتقدون أن الآخرين غير نبلاء.

٢. الإستقامة (*Straight For Wardness*): يمتاز أصحاب هذا المظهر بكونهم مستقيمون في علاقاتهم مع الآخرين ولا يميلون إلى الإطراء وخداع الآخرين من أجل كسبهم، أما أصحاب العلامات المنخفضة فيحاولون التأثير في الآخرين من خلال الإطراء والمخادعة ويعتبرون هذه الصفات مهارات اجتماعية ضرورية.

٣. الإيثار (*Altruism*): ويتمثل في معرفة مصلحة الآخرين ومحاولة تحقيقها، فالأفراد هنا يحاولون الاندماج في مشاكل الآخرين وحلها، ويحاولون دائماً مساعدة الآخرين، أما أصحاب العلامات المنخفضة فغالباً ما يركزون على أنفسهم أكثر، وهم كارهون أو معارضون للاندماج في مشاكل الآخرين.

٤. الطاعة (*Compliance*): ويظهر ذلك في الصراعات بين الأشخاص، فالأفراد في هذا المظهر إذا مروا بصراع معين فأنهم يكتبون الغضب، ويتسامحون في ذلك وسرعان ما ينسون وهم لطيفون، أما أصحاب العلامات المنخفضة فيفضلون مناقشة الآخرين أكثر من التعاون معهم، ولا مانع لديهم من إظهار الغضب عند الضرورة.

٥. التواضع (*Modesty*): يكون الفرد في هذا المظهر بسيط يخفي ذاته؛ ورغم ثقته بنفسه واحترامه لذاته إلا أنه يفضل البقاء بعيداً عن الأضواء، أما مسجلو العلامات المنخفضة فيعتقدون أنهم عالىين أكثر وربما يعتبرهم الآخرون أنهم مغرورين أو متعجرفين.

٦. الرقة والحساسية (*Tender-mindedness*): يظهر أصحاب هذا المظهر الشفقة والاهتمام بالآخرين، ويركزون على الجانب الإنساني في الخطط السياسية والاجتماعية، أما أصحاب العلامات المنخفضة فيعتبرون أنفسهم واقعيين ولا ينظرون إلى جانب الرحمة في قراراتهم وقد يظهر عليهم العناد.

العامل الخامس: يقظة الضمير (*Conscientiousness*):

تقابل يقظة الضمير الأنا الأعلى في نظرية التحليل النفسي، ويتميز أصحاب هذا البعد بالنظام والكفاح من أجل التفوق والقدرة العالية على ضبط الذات والشعور بالواجب، ويتميزون بالدقة في سلوكهم وتمسكهم بالأخلاق والقيم (*Costa & McCrae* (1992) المذكور في الأنصاري (١٩٩٨).

مظاهر يقظة الضمير: يتسم عامل يقظة الضمير بالمظاهر التالية وهي كما ذكرها كوستا وماكري (*Costa & McCrae* (1992) (في الأنصاري، ١٩٩٨):

١. الكفاءة (*Competence*): يشعر الفرد أن لديه قدرة عالية وأنه حساس، ومدرب جيداً ليتعامل مع الحياة. أما أصحاب العلامات المنخفضة فينظرون إلى أنفسهم نظرة معرفية، أي أنهم غير أكفاء وغير مدربين للتعامل مع الحياة.

٢. الترتيب (*Order*): يمتاز أفراد هذا المظهر في كونهم مرتبين، يضعون الأشياء في مكانها المناسب ويحافظون على بقائها فيه، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم فوضويون غير نظاميين ليس لديهم القدرة للحصول على وصف منظم لأنفسهم.

٣. يقوم بالواجب (*Dutifulness*): يتقيد أصحاب هذا المظهر بشكل كبير بمبادئهم الأخلاقية والتزاماتهم الأدبية، ويميلون إلى الدقة في ذلك، أما مسجلي العلامات المنخفضة فلا يعتمد عليهم، ولا يلتزمون بالمبادئ الأخلاقية.

٤. الكفاح من أجل الإنجاز (*Achievement Striving*): يمتاز أصحاب العلامات المرتفعة في هذا المظهر بأن لديهم همة عالية وعزيمة لتحقيق أهدافهم، ويستثمرون وظائفهم للوصول إلى مستويات أعلى، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم كسولين، ليس لديهم همة، واهنين وربما ليس لديهم أهداف.

٥. الانضباط الذاتي (*Self-Discipline*): إن أصحاب العلامات العالية هنا لديهم القدرة على البدء بالعمل و إنجازهم رغم الصعوبات والحواجز، ولديهم المقدرة ليحفزوا أنفسهم لإنجاز

المهمة التي يقومون بها، أما أصحاب العلامات المنخفضة فيماتلون في أعمالهم ولا ينفذونها بسرعة، وبدابتهم في العمل تكون بطيئة.

٦. التفكير المتأني (*Deliberation*): وأصحاب العلامات المرتفعة في هذا المظهر لديهم قدرة على التفكير بحذر قبل تنفيذ أي شيء، وهم في الغالب مترددون، يفكرون في العمل الذي ينوون القيام به عدة مرات قبل تنفيذه، أما أصحاب العلامات المنخفضة فهم يفكرون وينفذوه بسرعة، دون النظر إلى النتائج، ليس لديهم صبر وغالباً هم عجولون.

وقد توصل كل من كوستا وماكري (*Costa & McCrae (1992)*) إلى أن أهم صفات

العوامل الخمسة هي:

١. العوامل الخمسة هي طيف متصل من العوامل وليست أنماط، لذا فان الأفراد يتباينون على مساق ذلك الطيف، ويقع غالبية الأشخاص فيما بين نهاياته المتطرفة.

٢. تبقى ثابتة على مدى (٤٥) عاماً بعد بداية سن الشباب المبكر .

٣. يمكن أن تورث.

٤. شاملة في كل الحضارات، ولا تتأثر بالتباين الثقافي.

٥. معرفة الشخص لموقعه على طيف العوامل العاملة ذات فائدة في اكتساب البصيرة وتساعد على التحسن خلال العلاج (النعمة والعجيلي، ٢٠٠٤).

٢- ٢- ٦ مزايا نظرية العوامل الخمسة الكبرى :

تتميز هذه النظرية ببعض المزايا بعدة مزايا ذكرها عبد الخالق والأنصاري (١٩٩٦) و يمكن إجمالها في ما يلي:

- الفروق الفردية : قدرة نظرية العوامل الخمسة الكبرى على تحديد الفروق الفردية بين الأشخاص .
- الثبات والصدق : برهنت العديد من الدراسات كما هو موضح سابقاً أن مقاييس هذه العوامل على درجة عالية من الصدق والثبات .
- سهولة اللغة: يمتاز نموذج العوامل الخمسة الكبرى بالوضوح لدى عامة الناس ، حيث يضم عدداً كبيراً من السمات الشائعة والدارجة في اللغة المستخدمة في الحياة اليومية.

- الشمولية : تتميز هذه النظرية بأنها أكثر النظريات وصفا وشمولية للشخصية الإنسانية مقارنة بالنظريات السابقة، حيث توفر للمتخصصين نسقا أو نظاماً متكاملأ للبحث في الشخصية (الأنصاري، ٢٠٠٢).
- متوسطة المدى : بمعنى أنها ليست قليلة العدد مثل عوامل آيزنك ، و لا بكثرة العدد كعوامل كاتل.
- تعتمد نظرية العوامل الخمسة الكبرى على تراث ممتد عبر فترة زمنية غير قصيرة.
- يعتبر نموذج العوامل الخمسة ذا فائدة في البحث والتعلم ، حيث يشير مؤيدو نموذج العوامل الخمسة إلى أن التحليل العاملي يعتبر جسرا مساعداً بين النظريات الإكلينيكية والنظريات السلوكية.

٢-٢-٧ نقد نظرية العوامل الخمسة الكبرى :

- عدم اتفاق الباحثين على اللغة والمنهج لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حيث برزت منذ البداية مشكلة تتعلق بتسمية العوامل الخمسة ، وهناك عدم اتفاق على أسمائها فالبعض يستخدم الأعداد الرومانية أو الأحرف الأبجدية أو الأسماء، حيث اقترح هامبسون و جولديج و جون (Hampson , Goldberg & John (1987) على تحديد العوامل الخمسة عن طريق حساب الدرجة المعيارية لكل عامل (الفايز ، ٢٠٠٧).
- حصر عدد من العوامل في خمسة عوامل، ويعد كل من كاتل و إيزنك & Iysenck من أكبر المعارضين لنموذج العوامل الخمسة الكبرى، حيث يصر كاتل Iysenck على وجود أبعاد أساسية للشخصية أكثر بكثير من الأبعاد الأساسية الكبرى. بينما يؤكد إيزنك Iysenck على أن العوامل الخمسة كثيرة في عددها ، وبالتالي لا بد من تقليصها إلى عدد أقل من الأبعاد كما يرى إيزنك Iysenck أن بعد الانسجام ويقظة الضمير من الأبعاد الخمسة الكبرى يندرجان تحت بعد الذهانية (الفايز ، ٢٠٠٧).

اتخاذ القرار

٢-٢-٨ التمهيد:

لقد نالت عملية اتخاذ القرار *Decision Making* عناية بالغة من كل من علماء النفس والاجتماع والإدارة الحديثة، ويتفق هؤلاء العلماء على أن هناك معنى واضحاً لإتخاذ القرار في وجود بدائل تحتاج إلى المفاضلة واختيار أنسبها، وبالتالي فإن عملية المفاضلة هذه

هي صلب معنى اتخاذ القرار (الزهراني، ٢٠٠٤: ١٥). كما أوضح (Salovic, 1990) " أن اتخاذ القرار يعد جوهر السلوك الهادف أو الذكي وأن اتخاذ القرار درس منذ القدم عن طريق الفلاسفة والرياضيين والاقتصاديين والإحصائيين، وبالرغم من ذلك فهو ذو تاريخ قصير في علم النفس، فقد ظهرت أول مراجعة واسعة لنظرية اتخاذ القرار في مجلة التقارير النفسية للعالم ادواردز عام (1954) Edwards " (في الشهري، ٢٠٠٩: ٤٩).

٢-٢-٢ تعريفات اتخاذ القرار:

التعريف اللغوي:

ويشير العمري بأن كلمة قرار لغة مشتقة من أصل لاتيني معناها القطع أو الفصل. أما اصطلاحاً فقد أتفق الباحثون والمختصون على أن القرار هو إصدار حكم معين في موقف ما وذلك بعد التفحص الدقيق للبدائل المختلفة (العمري، ٢٠٠٢). ويأتي جذر "قر" في المعجم الوسيط (ص ٧٢٥) على هذا النحو: قرّ بالمكان، أقام. تقول قررت في هذا المكان: سكن واطمأن، تقرر الأمر: استقر وثبت الرأي أو الحكم: أمضاه من يملك إمضاه، استقر بالمكان: تمكن وسكن.

التعريف الاصطلاحي:

أما سايمون (19٤٧) Simon فقد عرف اتخاذ القرار بأنه " اختيار بديل من البدائل المتاحة لإيجاد الحل المناسب لمشكلة جديدة ناتجة عن عالم متغير" (الفضل، ٢٠٠٤: ١٥). بينما عرف يونغ (19٦٩) Young اتخاذ القرار بأنه " عملية إدراك تشمل الظواهر الفردية والاجتماعية ويستند إلى حقائق وقيم، تؤدي إلى اختيار بديل واحد، من بين بدائل كثيرة تؤدي إلى الوصول إلى حل" (طعمة، ٢٠٠٦ م: ١٥). ويرى الخرابشة (٢٠٠٢) إلى أن الأساس في اتخاذ القرار هو المفاضلة بين البدائل المتاحة ثم اختيار بديل من البدائل المطروحة بعد دراسة وتفكير، ومن ذلك فإن اتخاذ القرار هو عملية عقلية يتم من خلالها توليد وتقييم البدائل المختلفة ثم اختيار البديل الأفضل من بين البدائل على أساس مجموعة من الخطوات المتسلسلة لتحقيق هدف محدد. وترى الباحثة أن عملية اتخاذ القرار هي علم له أصوله وقواعده وفق مهارته في إختيار البديل الأفضل في ظل الظروف الممكنة.

٢-٣-٢ المدارس العلمية لإتخاذ القرار:

أشار حبيب (١٩٩٧ م: ٨٦) بأن السلمي قسم المدارس الفكرية في عملية اتخاذ القرار على النحو التالي:

١- المدرسة الواقعية:

تنظر هذه المدرسة إلى عملية اتخاذ القرار بطريقه علميه وعمليه في الوقت نفسه وتعتمد إلى اتخاذ القرار في ضوء دراسة المشكلة الحالية والبدائل المتاحة أمام حل هذه المشكلة، وتكلفة كل بديل في ضوء الإمكانيات المتاحة والظروف البيئية المحيطة.

٢- المدرسة الإستراتيجية:

وهي نظرة شمولية إلى كافة المواقف التي تمر بها المنظمة وتعتبر أنه يجب النظر إلى كل موقف أو مشكلة داخل المنظمة في أثناء عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة لإتخاذ القرار على ضوء الإستراتيجية العامة التي تنتهجها المنظمة، وبناء على ذلك يمكن أن نتصف القرارات التي تصل إليها المنظمة أحياناً بعدم الرشد، نظراً لوجود متغيرات إستراتيجية تلعب دوراً في ترجيح البديل الأمثل الذي يتخذ بناء عملية القرار.

٣- المدرسة المختلطة:

وتمثل هذه المدرسة اتجاهاً توفيقياً يساير معطيات الواقع لكل موقف أو مشكلة تستلزم اتخاذ قرار ما .وذلك أيضاً في ضوء الإطار الإستراتيجي العام الذي تنتهجه المنظمة. ويشير المنيف (١٩٧٧ : ٧) إلى وجود ثلاثة مداخل نظرية لإتخاذ القرار، حسب آراء كل من تشستر برنارد وسايمون وكبزر - تريجو، يتعلق كل منها بوجهات النظر، إما بإستخدام المنطق والتحليل العلمي عند كل من سايمون وكبزر - تريجو، أو بالتركيز على الحدس بإستخدام الحكمة والتجارب الشخصية عند تشستر برنارد.

ويشير عبد الحفيظ (١٩٨١) إلى وجود أسلوبين في اتخاذ القرارات في كثير من الدول النامية: القرار الفردي، والقرار الجماعي، ويرى أن القرار الفردي هو الغالب والأكثر شيوعاً في هذه الدول (في الزهراني، ٢٠٠٩: ٤١).

٢-٣-٢ أنواع القرارات:

يفرق سايمون (1947) *Simon* بين عدة أنواع من القرارات ويوضحها على النحو

التالي:

١. القرار الهادف : هو الذي يرتبط بالهدف النهائي، والقرار غير الهادف : هو الذي لا يؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.
٢. القرار الرشيد : هو القرار الذي يعود إلى إختيار بدائل تؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.
٣. القرار غير الرشيد : هو القرار العفوي الذي لا يساعد على الوصول للهدف النهائي.
٤. القرار المبرمج : هو القرار الذي يخضع لحسابات وخطط دقيقة، ويتبع جداول زمنية محددة ومقننه.
٥. القرار غير المبرمج يتطلب قدراً كبيراً من الابتكار، وتختلف أساليب معالجة القرار غير المبرمج عن القرار المبرمج (النمر وآخرون، ١٩٩١ : ٧٥) .

٢-٢-٤ العناصر الأساسية للقرار:

- إن لأي قرار عناصر أساسية يتكون منها تتمثل في:
١. " عنصر المشكلة :حيث توجد مشكلة أو صعوبة تعترض الفرد، ولذلك فإن إرادة الإنسان لا تتحرك نحو اتخاذ القرار إلا بوجود تلك المشكلة من جانبه.
 ٢. تعدد الحلول والبدائل : فالقرار لا بد أن يكون وليداً لعملية المفاضلة والموازنة الرشيدة والفعالة بين عدد من الحلول والبدائل المتاحة.
 ٣. ولكي يتحقق ذلك يجب تعديل القرار وتطويره بما يتفق عقلياً مع الحل الأمثل للمشكلة التي يجابهها الفرد ، وبما يحقق الهدف المطلوب "(عفيفي، ١٩٩٧ م : ٢٠٣).

٢-٣-٥ مظاهر عملية اتخاذ القرار:

- ذكر (حبيب ، ١٩٩٧ : ٦٩) أن سايمون (١٩٤٧) *Simon* يرى أن عملية اتخاذ القرار تتميز بثلاثة مظاهر رئيسية تتضح فيما يلي:
١. الذكاء *Intelligence* : ويتمثل في البحث عن الجوانب التي تحتاج إلى قرارات في العمل ثم جمع المعلومات عنها ، ثم التعرف على المشكلة وأبعادها وحقيقة معناها.
 ٢. التصميم *Design* : وهو عبارة عن الابتكار ، وإيجاد الطرق المحتملة للحلول وتحليلها وتقييمها.
 ٣. الاختيار *Choice* : وهو عبارة عن اختيار البديل الأفضل من بين الحلول المتاحة ثم وضع هذا البديل موضع التنفيذ بإعتباره أكثر الحلول احتمالاً للنجاح .

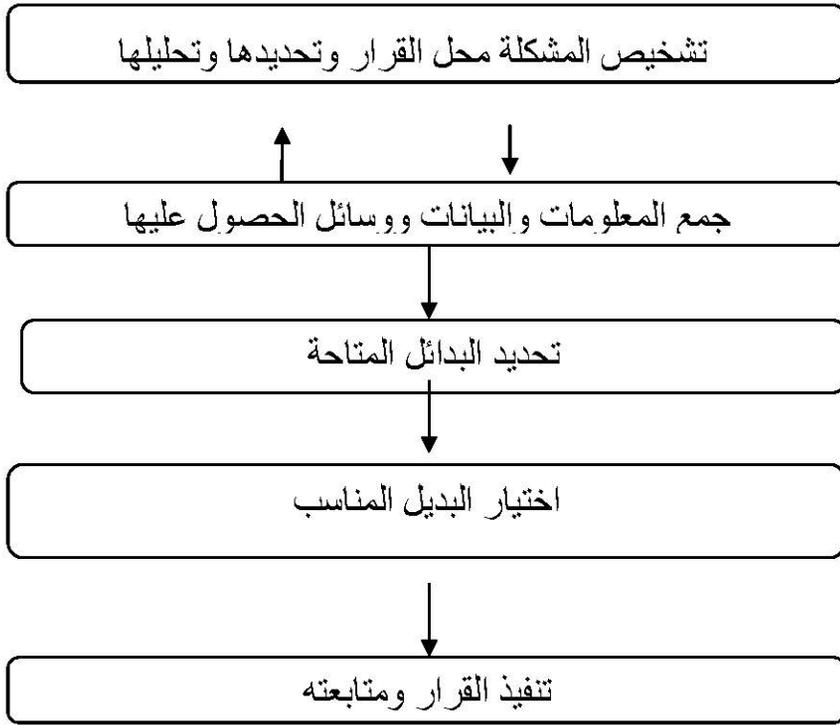
ويلاحظ أن هذه المظاهر الثلاثة الرئيسية التي تمر بها عملية اتخاذ القرار عمليات متداخلة ولا يمكن الفصل بينها، لأنها عناصر لعملية مستمرة.

٢-٣-٦ خطوات اتخاذ القرار:

فقد ذكر الزهراني (٢٠٠٩) إلى أن عبد الوهاب (١٩٨٢ : ٤٢) أشار إلى أن اتخاذ القرارات هو اختيار بين مجموعة من البدائل ، وهو عملية عقلية تمارس فيها خطوات التفكير المنطقي الذي يتخلص في أن هناك هدفاً يراد الوصول إليه أو مشكلة يراد حلها، وتوجد معلومات بشأن هذه المشكلة، ويقوم متخذ القرار بتحليلها للتوصل إلى بدائل معينة، ثم يختار أحد هذه البدائل أو مجموعة منها، وهذا هو الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، والذي يختلف عن غيره من الأساليب، مثل التجربة والخطأ والنقل، في أنه موضوعي يقوم على دراسة البيانات والحقائق وتحليلها وإبعاد التحيز الشخصي والنظرة الذاتية بقدر الإمكان، ويعمل على استغلال الموارد المتاحة أحسن استغلال، وتحقيق الأهداف المطلوبة بالدرجة الواجبة من الفعالية.

ويفرق ساعاتي (١٩٨٤ : ١٦٣) بين مفهوم صنع القرار و اتخاذ القرار، حيث يرى أن عملية صنع القرار تتضمن جميع العوامل المشتركة سواء كانت هذه العوامل اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية أو ثقافية، أي أنها العملية التي تتضمن الإعداد والتحضير والتكوين للقرار بمختلف الحثيات والأسباب، أما مفهوم إتخاذ القرار فهو المرحلة النهائية في عملية صنع القرار.

ويذكر عباس (٢٠٠٤) أن عملية اتخاذ القرارات تمر بمراحل وخطوات منظمة ومتعددة من الضروري لمتخذ القرار أن يتابعها للوصول إلى قرار رشيد. وتبدأ عملية اتخاذ القرار بتشخيص المشكلة، والعمل على جمع البيانات والمعلومات، ثم تحديد البدائل ، وإختيار أحدها ، ومتابعة تنفيذه.



شكل (٢-٣) يوضح خطوات اتخاذ القرار

ويرى عباس (٢٠٠٤:١٠٣-١٠٦) إلى أن القرار له عدة خطوات هي:

١- تحديد المشكلة : هناك ثلاث أنواع من المشاكل:

أ. المشاكل المتكررة: وهي التي يتكرر حدوثها دائماً، ولها علاقة بالأعمال والأمور اليومية،

كالتأخر عن الدوام الرسمي للمحاضرة أو خروج الموظفين قبيل انتهاء الدوام.

ب. المشاكل الجوهرية: وهي تلك المتعلقة بمشاكل التخطيط والتنبؤ والسياسات، وإتخاذ

الإجراءات والرقابة والتوجيه.

ج . المشاكل العرضية والطارئة: ويقصد بذلك الأحداث غير المتوقعة والمفاجآت والتي

تحصل لأسباب داخل المنظمة أو خارجه عن البيئة المحيطة، مثلاً حدوث أزمة سياسة

حالت دون وصول البضاعة ارتفاع مفاجئ في الرسوم.

٢- وضع البدائل : ويقصد بذلك بدائل الحلول الممكنة أمام متخذ القرار لحل المشكلة التي تواجهه والبديل الأمثل هو الحل، وهو القرار الذي يتم اختياره ، والمدير الناجح هو الذي يستطيع أن يضع أكثر من بديل واحد.

٣. مرحلة تقييم البدائل: وهي عملية شاقة يقوم بها الإداريون ذووا الخبرة في هذا المجال وغرضهم من ذلك هو تدرج بدائل الحلول للمشكلة حسب أهميتها، فالبديل الذي ينطبق على المعايير التي يحددها المخطط يكون هو بديل الحل الأول.

٤. تنفيذ القرار: من الضروري أن يقوم متخذ القرار بشرح قراره للقائمين على عملية التنفيذ ويناقشهم فيه ويستمع إلى وجهات نظرهم بغرض كسب موافقتهم عليه لإثارة الرغبة لديهم بتنفيذه ووضع الحافز لهم للعمل على تنفيذه بدقة.

٥. متابعة تنفيذ القرار وتقييم النتائج: بعد اختيار البديل الملائم فإن عملية اتخاذ القرار لم تنته بعد، بل يأتي دور المتابعة، وعملية التنفيذ مهمة للغاية لأنه يعتمد عليها نجاح القرار في تحقيق أهدافه، وعند عملية التقييم النهائي أي بعد تنفيذ القرار يقوم متخذ القرار بمقارنة الإنجاز الفعلي مع ما هو محدد في القرار، وبذلك يتأكد من مستوى النجاح الذي حققه قراره.

٢-٢-٧ العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار:

أوضح أغا (١٩٧٩) أن مراحل عملية اتخاذ القرار تتأثر بجوانب أربعة هي :

١. البواعث النفسية لدى الفرد ومدى معقوليتها والتي يمكن من خلالها تفسير السلوك النفسي للفرد في اتخاذ القرار .

٢. البيئة النفسية للفرد حيث تعتبر المصدر الأساسي الذي يوجه الفرد إلى اختيار القرار من بين البدائل التي أمامه ومن ثم كان اتخاذه له .

٣. دور التنظيم ذاته في خلق البيئة النفسية للفرد من خلال تحديد الأهداف له و إتاحة الفرص للممارسة الإدارية وإكتساب الخبرة داخل التنظيم ومدته بالمعلومات والبيانات والبدائل و إسناد المسؤوليات له مع منحه القدر اللازم من السلطة .

٤. النسق القيمي الذي يحكم المجتمع فمن البديهي أن أي تنظيم لا يأتي من فراغ ولكنه يباشر نشاطه في المجتمع وللمجتمع فكل منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به .

الإدارة المدرسية

٢-٤-٤ التمهيد:

تُعد الإدارة المدرسية حجر الزاوية في العملية التعليمية التربوية، فهي التي تنير الطريق وتفتق أذهان العاملين في الميدان التربوي، لتصل بهم إلى تحقيق الأهداف التي وضعت لها، كما أنها تعمل على توفير مناخ صحي عام بالمدرسة يعمل فيه كل أفراد المدرسة بارتياح تام، تسود فيه علاقات طيبة بينهم، وتسعى إلى تحقيق النظام والاستقرار في المدرسة، وتعمل أيضاً على رفع الروح المعنوية للعاملين وتزيد من دافعيتهم للعمل وتحقيق الإنجاز (الحارثي، ٢٠٠٩).

٢-٤-٢ مهام وصلاحيات مديرة المدرسة :

فحسب اللائحة الداخلية الصادرة بموجب قرار وزاري برقم ١/٦٤٥٢/٥/١ بتاريخ ١٢/٣/١٣٩٠هـ (وزارة المعارف) تعرف مديرة المدرسة بأنها "المسؤولة عن توجيه المدرسة إدارياً وفنياً وعن مراقبة الدراسة وأعمال الموظفين وسلوك الطالبات، وعن مجتمع المدرسة بشكل عام. وهي رئيسة مجلس المدرسات واللجنة الإدارية وجميع المجالس أو اللجان التي تعقد داخل المدرسة بصفة دائمة أو مؤقتة وهي المرجع لجميع الموظفين بالمدرسة والقائمة على تنسيق أعمالهن". فبناءً على ذلك تصبح مديرة المدرسة مسؤولة عن تنظيم العمل المدرسي وتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق الأهداف التربوية للمدرسة. لذلك فقد أنيطت بها عدد من المهام والمسؤوليات، وفوضت بعدد من الصلاحيات ستوردها الباحثة فيما يلي، كما تضيف الباحثة بعض الرؤى التي تناولت خصائص مديرة المدرسة والتي تناولت تلك الخصائص في تفاعلها مع فاعلية الذات والعوامل الخمسة واتخاذ القرار، وتوضح كل تلك الجوانب كما يلي:

٢-٤-٢ مهام مديرة المدرسة :

وسوف تستعرض الباحثة بشكل مختصر مهام مديرة المدرسة كما ذكرت في (وزارة المعارف، ١٤٢٠) وذلك حسب اللائحة الداخلية الصادرة بموجب قرار وزاري برقم ١/٦٤٥٢/٥/١ بتاريخ ١٢/٣/١٣٩٠هـ ، وهي كالآتي:

٢- ٤- ٥ خصائص مديرة المدرسة:

البعد الشخصي: ذكر البرادعي (١٩٨٨) صفات مدير المدرسة الشخصية تتمثل في قوة الشخصية، والقابلية للتكيف، والرغبة في العمل، والعدل في المعاملة، والثقة في النفس، والإتزان والروية، والتعاون مع الآخرين.

وحدد سليمان (١٩٧٨) الصفات الشخصية للمدير التالية:

- الإحساس بالمسؤولية الملقاه على عاتقه، بحيث ينعكس هذا على المعلمين والعاملين والطلبة.
- مراعاة العدالة التامة في تعامله مع مرؤوسيه دون تحيز أو عصبية أو السماح بوجود الوشاية بين العاملين.
- اتخاذ القرارات بصورة علنية وفي اجتماع عام بعد مناقشة واقتناع.
- الاتسام بالخلق الطيب والقوة الحسنة لزملائه والعاملين والطلبة من خلال احترام المواعيد والمشاعر الإنسانية وحسن المظهر.
- القدرة على حل المشكلات .

البعد الوظيفي: وذكر مصطفى وآخرون (١٩٧٧) عن مجالات العمل في الإدارة المدرسية وهي:

- الإدارة كمهارة في القيادة لتنمية البرنامج التعليمي : يقع على عاتق مدير المدرسة مسؤولية تنمية القيادة في أعضاء هيئة المدرسة لتحسين البرنامج التعليمي بها، وأن يلم المدير بالتطورات الحديثة بالتربية .
- الإدارة كمهارة في العلاقات الإنسانية: كأن يعمل المدير على خلق جو مرضٍ داخل المدرسة يتحقق من خلاله احترام المعلمين والطلبة.
- الإدارة المدرسية كمهارة في تهيئة ظروف ملائمة العمل : كأن يشجع المدير العاملين على تعزيز الثقة المتبادلة والمشاركة في اتخاذ القرارات وتعميق الإحساس بالانتماء. فقد أشارت دراسة عبد الرسول (٢٠١٠) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى المشاركة في صنع القرار على مستوى المدرسة والنمط القيادي للمدير .
- الإدارة المدرسية كمهارة في التقويم : كالتعرف على الأهداف أولاً، ثم وضع معايير يمكن الحكم على أساسها ومراجعة الخطط على ضوء الأهداف والمعايير.

كما أورد البرادعي (١٩٩٨) أيضاً صفات المدير المهنية وهي: أهلية علمية، وأهلية تربوية، وخبرة إدارية ، وخبرة تدريسية ، وتحمل المسؤولية ، وسعة ثقافة ،والجدية في العمل ، والقدرة على التخطيط والتنظيم ، والقدرة على اتخاذ القرار ، فقد ذكرت سهير أبو العلا (٢٠٠٣) أن أفراد الإدارة المدرسية في مدارس التعليم العام يدركون أن نجاح الإدارة المدرسية يتوقف على قدرة المديرين على صنع واتخاذ القرارات التربوية .

البعد الاجتماعي : ذكر حجي (١٩٩٨) أن نجاح مدير المدرسة في عمله مرهون بعلاقاته مع العاملين، ولذا فإن نوعية علاقات المدير بالمعلمين والموظفين والعاملين تؤثر في العمل المدرسي،فالعلاقات السيئة بينه وبين الآخرين تساعد على هبوط الروح المعنوية وتحول المدرسة إلى أحزاب بعضها في صف المدير، وبعضها يتملقه خوفاً، وبعضها ضده، وفي هذا الجو السيئ يفسد العمل التعليمي، من هنا فإن أنسنة العلاقات داخل المدرسة واجب المدير وهي أهم من واجباته.

٢- ٤- ٦ مديرة المدرسة وفاعلية الذات والعوامل الخمسة واتخاذ القرار:

لقد حظيت الإدارة المدرسية باهتمام كبير في الدراسات التربوية، لما لها من دور مهم وبارز في إنجاح العملية التعليمية . فقد شهدت السنوات الأخيرة اتجاهاً جديداً في الإدارة المدرسية، فلم تعد مجرد تيسير شؤون المدرسة سيراً روتينياً ، ولم يعد هدف مديرة المدرسة مجرد المحافظة على النظام مدرستها ، بل أصبح محور العمل في الإدارة المدرسية يدور حول تحسين العملية التعليمية من أجل إيجاد التنمية، عن طريق تفعيل دور المدرسة في المجتمع (بليبسي، ٢٠٠٧) وتتركز في هذا الوقت معظم لقاءات المفكرين حول الإدارة كعملية اجتماعية من الناس إلى الناس، ويتعين على مديرة المدرسة أن تكون مُبدعةً حيث أصبح الإبداع مرادفاً للإدارة (عامر، ٢٠٠٠).

"وتعد مديرة المدرسة هي الشخص المؤثر في فاعلية النظام المدرسي، حيث تقوم بعدة أدوار ومسؤوليات داخل نطاق مدرستها وفي المجتمع المحيط بها، ولعل من أهم الأدوار التي تقوم بها مديرة المدرسة أنها قائدة تربوية تعمل مع المعلمات على تشخيص المشكلات التي تواجه المدرسة و وضع الحلول لها ، وينبغي عليها أن تطلق قدرات الأفراد العاملات معها على الابتكار وتشجيع الإبداع في تطوير البرامج واتخاذ الخطوات اللازمة لتطوير العمل التربوي" (كردي، ٢٠١٠: ٢١٣).

فقد ذكرت سميرة كردي (٢٠١٠) أن جوهنسون *Johnson* عام ١٩٩٤م أن دور مديري المدارس معقد ؛ وذلك بسبب طبيعة الأعمال التي يعملون فيها، فعليهم مسؤوليات جديدة، مما يتطلب أن يتحلوا بخصائص مهنية وشخصية للقيام بتنفيذ أعمالهم بنجاح، مما يعني أن دورهم يتسع ويتغير .

ومن وجهة نظر الباحثة فإن اتخاذ القرار يتطلب فاعلية لذات متخذ القرار ، لكي تساعده على اتخاذ القرار وخصوصاً القرارات التي تمس حياة الشخص وتمس حياة الآخرين . فقد ذكر عبدالقادر أثر دراسة أجراها عام (٢٠٠٣) وجود علاقة موجبة بين فاعلية الذات وأساليب التفكير المستخدمة في صنع القرار، و أظهرت دراسة روزنهولتز (*Rosenholtz (1985)* المذكورة في أقرع (٢٠٠٢) أن فاعلية الذات لكل مدير في مهمات توجيه المدرسة هي المهمة وأكثر من هذا؛ لأن المدير يلعب دوراً مركزياً في خلق مناخ مدرسي إيجابي. فعندما يعتقد مدير المدرسة في فاعليته الذاتية فإنه يميل إلى أن تكون أكثر أنجازاً وتقديراً لذاته ويكون أكثر دقة في أنماط قراراته التي تمس شؤؤونه الشخصية وتمس شؤون الإدارة المدرسية. فقد نتج عن دراسة ناديا و ساره (*Nadya & Sarah (1996)* أن فاعلية الذات العامة غالباً ما تكون مرتبطة بدرجة مرتفعة بأهداف وأغراض اتخاذ القرار المهني أكثر من ارتباطها بتوقعات نتائج اتخاذ القرار المهني. كما تثبت أيضاً دراسة وهيستون (*Whiston (1996)* أن هناك علاقة إحصائية بين أنماط التفاعل الأسري المتمثل في التهيئة الإدراكية والثقافية وإدراك أفراد العينة للفاعلية الذاتية فيما يتعلق بقدرتهم على استخدام القرارات المهنية. هذا من جانب ومن جانب آخر، فإن دراسة موضوع اتخاذ القرار بهدف تقديم رؤية واضحة حوله لا يمكن أن تتم بمعزل عن العوامل المتداخلة التي يمكنها أن تلعب دوراً بارزاً فيه، لا سيما أن قرارات الفرد عادةً ما تكون بحالة عدم تأكد ومتضمنة لنسبة معينة من الخطر تزيد وتقلص حسب درجة أهمية القرار ومستوى الغموض فيه؛ مما يعني قابليته بشكل أكبر للتأثير بالعديد من العوامل منها ما يرتبط بموقف القرار نفسه، ومنها ما يتعلق بشخصية متخذ القرار .

فقد كشفت بعض الدراسات على وجود علاقة بين اتخاذ القرار وسمات الشخصية مثل دراسة عبدون (١٩٧٩) ، ودراسة الخولي (٢٠٠١) أن عوامل الشخصية لا سيما عاملي العصابية والانبساطية يؤثران بشكل كبير على طريقة الفرد في معالجة المعلومات ، والتي تؤثر على اتخاذ القرار، حيث يميل الأفراد المرتفعون على عامل العصابية إلى التركيز على النواحي

السلبية في ذواتهم وفي المواقف ، كما يميل المرتفعون على عامل الإنبساط إلى اتخاذ القرار . وفي دراسة البندري العتيبي (٢٠٠٩) أشارت إلى نتائج دراسة لوينسبتي، وتاتيم، وشامبيرس، ووينس، وجليسون (1999) *Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens & Gilbson* إلى ارتباط اتخاذ القرار الجازم موجباً بعامل الانسجام ويقظة الضمير وارتبط اتخاذ القرار سالباً بالعصابية وكذلك أشارت إلى دراسة بيلي (2002) *Bailey* التي دلت نتائجها على ارتفاع القدرة التنبئية لعامل يقظة الضمير على فاعلية الذات في اتخاذ القرار .

ومن العرض السابق، يمكن القول أنه بالنظر إلى الدور الحيوي الذي تلعبه القرارات في نجاح الأفراد -مديرات المدارس - وتحقيقهم للتقدم في كافة مجالات الحياة ، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى البحث عن فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقة كلاً منهما بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس .

٢- ٥ الدراسات السابقة :

بعد ما قامت الباحثة من عرضها للحقول النظرية التي تناولت متغيرات دراستها الثلاثة بالإضافة لمبحث عن الإدارة المدرسية، والتي سعت أن تضمنه المعرفة الأساسية المرتبطة بذلك وفق ما أتيح لها من مصادر، تقوم الباحثة تكملة لما تقدم بإستعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت هذه الجوانب إضافة لتقديم تعليق عام على تلك الدراسات بغية تحديد موقع الدراسة الحالية بينها، وقد تناولت في هذا المبحث بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت جوانب الدراسة الحالية، وذلك من أجل إعداد خلفية بحثية تفيد في فهم وتعديد ومناقشة ما ستسفر عنه دراستها من نتائج، وسوف تلتزم الباحثة لما أمكن في هذا الاستعراض للدراسات السابقة بتضمين هدف الدراسة، وعينتها، وأداة القياس المستخدمة فيها، إلى جانب أهم النتائج. وتتوقع الباحثة أن يوفر لها العرض بهذه الصورة إطاراً مرجعياً من المعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية. وسوف تأخذ تلك الدراسات وفق محاور أربعة:

- ١- محور دراسات فاعلية الذات.

٢- محور دراسات العوامل الخمسة الكبرى.

٣- محور دراسات العلاقة بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى .

٤- محور دراسات علاقة فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى بإتخاذ القرار .

٢- ٥ - ١ المحور الأول الدراسات التي تناولت فاعلية الذات :

تقع فاعلية الذات في محل اهتمام العديد من الباحثين والعلماء لذا فقد تم تناولها من قبلهم من خلال العديد من الدراسات، ونجد أن من الدراسات التي تناولتها دراسة سميث (2009) Smith والتي هدفت إلى معرفة جوانب الفاعلية الذاتية لدى مدرّاء المدارس والقيادات التعليمية من خلال ثلاث جوانب هي فاعلية الذات العامة، وفاعليته الذاتية بوصفه مدير تعليمي من خلال الأدوار التقليدية للإدارة والقيادة التعليمية، وفاعليته كمفوض بتقييم الغير كما تناولت علاقة ذلك بمتغيرات ديمغرافية أخرى. طبقت الدراسة مقياس فاعلية الذات العامة من إعداد شوارزر و جورسالييم Schwarzer and Jerusalem وغيره من المقاييس التي تقيس المجالات الأخرى في الدراسة، وأجريت على عينة من (٣٣١) من المديرين على مستوى وسط ولاية أتلانتا، ومن خلال استخدامها للتحليل العاملي توصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن المديرين يشعرون بدرجة مرتفعة في كل الأبعاد ومنها الفاعلية العامة والمهارة الإدارية والفاعلية في العمل التدريسي، فاعلية الانجاز. كما كشفت عن وجود فروقاً في فاعلية الذات ترجع للمتغيرات الديمغرافية مثل: سنوات الخبرة في مجال التعليم والإدارة، والحالة الاجتماعية والمؤهل الأكاديمي للمدير، والموقع الجغرافي للمدرسة، والنظام المدرسي ومستوى الفقر في المدرسة، ومعدلات الالتحاق بالمدارس. تم العثور على اختلافات كبيرة في فاعلية في بعض العوامل الديموغرافية وعدم وجود فروق في مناطق أخرى.

وفيما يتصل بفاعلية الذات لدى المعلمين كشفت دراسة ماسيتاه وآخرون (2010)

Masitah, et, al عن العلاقة بين القيادة التعليمية والفاعلية الذاتية في مجال التعليم البيئي لدى معلمي المدارس الثانوية الماليزية، أجريت على عينة تكونت من (٣٠٠) مدرساً من ٣٠ مدرسة ثانوية يومية الماليزية من عدة مناطق تمثل كل أنحاء الدولة فمحافظة بيرليس تمثل الشمالية، ولاية سيلانغور تمثل المنطقة المركزية ولاية باهانج تمثل المنطقة الشرقية، ولاية ملقا تمثل المنطقة الجنوبية ولاية ساراواك تمثل شرق ماليزيا. بلغ حجم العينة الفعلي (٢٦٣)، وتم إجراء معالجات إحصائية متنوعة أظهرت نتائج عديدة من أهمها أن مستوى فاعلية المعلمين في مجال التعليم البيئي متوسطة، كما أوضحت أن تصور المعلمين لفاعلية القيادات التعليمية في مجال التعليم البيئي متوسطة، كما أوضحت أنه هناك علاقة إيجابية دالة بين فاعلية الذات للمعلمين وبين تأهيلهم الأكاديمي.

وفي تركيا أظهرت دراسة يانيسي (2009) *Yenice* والتي هدفت إلى معرفة مدى فاعلية المعلم العامه وفاعليته في تدريس العلوم استخدم فيها مقياس فاعلية الذات للمعلم إعداد جيبسون وديمبو *Gibson and Dembo* ، وتطوير قسكي وباسارو *Guskey and Pasarro (1994)* والمترجم للغة التركية على يد ديكن (2004) *Diken* ومقياس فاعلية الذات للمعلم في العلوم من إعداد ريغز وانكوس (1990) *Riggs and Enochs* وتم تجريبه على يد هازر . بكرناز (2004) *Hazır-Bıkmaz* ، وقد طبقت على عينة بلغ حجمها (١٣٩) من معلمي العلوم بالمدارس الابتدائية التركية توزعت (٦٣) ذكور (٧٦) إناث، وقد أوضحت النتائج أن فاعلية المعلم في تدريس العلوم لا تتغير وفق متغيرات العمر والنوع وسنوات الخبرة العبء التدريسي الأسبوعي وتلقي التدريب في أثناء الخدمة، والرضا الوظيفي، بينما هناك فروقاً في الفاعلية الذاتية العامة تعود لمتغيري سنوات الخبرة والعبء التدريسي الأسبوعي.

وعلى الصعيد العربي كانت أحدث دراسة أردنية نشرتها هدى الخاليلة (٢٠١١) والتي هدفت إلى معرفة الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء متغيرات الجنوسة، والمرحلة الدراسية، والخبرة التدريسية للمعلم. تكونت عينة الدراسة من (٤٠١) معلماً ومعلمة قاموا بالإجابة عن أسئلة مقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين لتشانن- موران وولفولك. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الفاعلية الذاتية للمعلمين مرتفعاً، كما توصلت إلى وجود فروق في تقديرات المعلمين لفاعليتهم الذاتية تعزى إلى متغير المرحلة الدراسية، والخبرة التدريسية.

وفي السعودية قام إبراهيم (٢٠٠٥) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية و الكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغط المهنية، وتكون عدد الدراسة من (٢٠٠) معلم وطالب بكلية المعلمين. استخدم الباحث أداة مقياس الكفاءة الذاتية العامة ومقياس الضغط المهني. ومقياس المعتقدات التربوية ومقياس الكفاءة الذاتية لدى المعلمين وأسفرت نتائج الدراسة عن: وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة بين الكفاءة المهنية لدى المعلمين والكفاءة الذاتية العامة، والمعتقدات التربوية، و وجود فروق ذات دلالة بين المعلمين في مراحل التعليم المختلفة في الكفاءة الذاتية المهنية، والكفاءة العامة والضغط النفسية المهنية، والمعتقدات التربوية. وأخيراً وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة بين الكفاءة المهنية لدى المعلمين والضغط النفسي لديهم.

وفي دراسة مماثلة وتوازي سابقتها؛ كشفت نتائج دراسة القحطاني (٢٠٠٤) عن وجود علاقة عكسية قوية بين ضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية. والذي انصب هدف دراسته في محاولة الكشف عن ضغوط العمل وفاعلية الذات، علماً بأن عينة دراسته بلغت (٢٠٠) موظف، حيث طبق عليهم مقياس ضغوط العمل ومقياس فاعلية الذات المهنية.

ومن الدراسات الأجنبية في هذا الخصوص نجد هناك دراسة هولندية أجراها ويليم ايفرس وآخرون (Evers, et al (2002 A) تناولت فاعلية الذات والاحتراق المهني في علاقتهما بإتجاهات المعلمين نحو النظام التعليمي المبتكر في هولندا، بلغت العينة التي أجريت عليها الدراسة (٤٩٠) من المعلمين العاملين في نظام الدراسة المنزلية الجديد، استخدمت ثلاث مقاييس الأول النسخة الهولندية من مقياس ماسالاش للاحتراق المهني من إعداد سجاوفيلي وفان هورن (Schaufeli & Van Horn (1995) ومقياس فاعلية الذات من تطوير الباحث، ثم مقياس اتجاهات المعلمين نحو نظام التعليم المنزلي الجديد. وقد أظهرت النتائج المستخرجه بطريقة تحليل الانحدار ارتباط جميع أبعاد الفاعلية الثلاثة المحددة في المقياس سلبياً بالاحتراق المهني في أبعاد إلغاء الشخصية واستنفاد العاطفة، كما ترتبط إيجابياً بعد الانجاز الشخصي، وترتبط إيجابياً مع الإتجاهات نحو النظام الجديد المبتكر.

وفي نفس العام قدم أيضاً ويليم ايفرس وآخرون (Evers, et al (2002 B) دراسة واستهدفت التحقق من فاعلية الذات المتصورة للبحث عن الدعم الاجتماعي بمكان العمل والافتقار للدعم الاجتماعي وعلاقتها، وثلاثة من أبعاد الاحتراق المهني: نفاذ العاطفة، تبيد الشخصية، الانجاز الشخصي، أجريت الدراسة على عينة حجمها (٢٧٧) من معلمي المدارس الثانوية بهولندا، وقد أثبتت النتائج أن الافتقار للدعم من الزملاء والمدراء يؤثر إيجابياً في فاعلية ذاتية الباحثة عن الدعم منهم، كما أن مستوى فاعلية الذات منبئي بمستوى الاحتراق للمعلم، وعلى هذا فإن الشعور بالاحتراق المهني ينجم من شعوره بالافتقار للدعم، وأن شعور المعلم بالإنجاز الشخصي ينبئ بفاعلية الذات.

٢-٥-٢ المحور الثاني الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى:

ومن الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى دراسة الشويقي (٢٠٠٨) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الابتكارية الانفعالية وكل من الإلكسيثيميا، والعوامل الخمسة الكبرى في شخصيه، تكونت عينة الدراسة من (٥٢٥) وطبقت عليهم استبانة

الابتكارية الانفعالية، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى، ومقياس تورنتو للاكسيشيميا، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين الابتكارية الانفعالية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (العصابية، الانبساطية، الانفتاحية الانسجام، يقظة الضمير) وكانت جميعها موجبة و دالة إحصائياً عند مستوى (٠،٠١)، ما عدا العلاقة بين الابتكارية الانفعالية والعصابية، فكانت سالبة وغير دالة .

وعلى الصعيد المحلي أجرت لطيفة الشعلان (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإفصاح عن الذات وكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مع التحقق من إمكانية التنبؤ بالإفصاح عن الذات من خلال هذه العوامل. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٧)، طبق عليهم مقياس الإفصاح عن الذات، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. وتوصلت النتائج إلى أن أقوى العوامل المنبئة بسلوك الإفصاح عن الذات هما عامل الانسجام يليه عامل الانبساطية، وعلى الرغم من وجود ارتباط موجب بين العوامل الخمسة جميعها والإفصاح عن الذات، إلا أن هذا الارتباط لم يكن مع جميع العوامل قوياً بدرجة كافية تؤدي إلى القدرة على التنبؤ بسلوك الإفصاح عن الذات، إذ أن عامل الشخصية الأقوى ارتباطاً حسب فكرة الانحدار المتعدد المتدرج هو الذي يتنبأ بسلوك الإفصاح عن الذات ويحجب العوامل الأخرى الأقل ارتباطاً.

كما قامت سميرة أبو غزالة (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين كفاءة المواجهة والعوامل الخمسة الكبرى وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠)، واستخدمت الباحثة مقياس كفاءة المواجهة ومقياس العوامل الخمس الكبرى، وتوصلت نتائج إلى أن البنية العاملية للنسخة المصرية لمقياس كفاءة المواجهة *RS* تتضمن خمسة عوامل تتفق إلى حد كبير مع العوامل الخمسة المفترضة لقياس كفاءة المواجهة: وجود معنى، والمثابرة، والاعتماد الذاتي، والالتزان، والانفراد/الجدة. كما برهنت نتائج الدراسة الحالية على صدق المقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات مقياس كفاءة المواجهة ودرجات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

كذلك نجد من دراسات التي أجريت حول العوامل الخمسة الكبرى دراسة شامورو و فورنهام (2009) *Chamorro & Furnham* والتي سعت لمعرفة العلاقة بين سمة الانفتاح على الخبرة وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى الأخرى بالمنهج التعليمي، أجريت على عينة من

(٨٥٢) من طلاب الجامعة حيث طبق عليهم مقياس *NEO-FFI* لكوستا وماكري *Costa, & McCrae* كما قام باستخدام دليل فكتوريا التعليمي من إعداد المجلس الاسترالي لبحوث التعليم لمعرفة منهج التعليم، وقد أوضحت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بين الانفتاح على الخبرة والمنهج التعليمي المتعمق، بينما العلاقة سلبية مع المنهج السطحي، كما أشارت إلى أن العلاقة غير دالة بين عوامل الشخصية الكبرى الأخرى مع منهج التعليم، كما أكدت الدراسة على أن العلاقة بين سمات الشخصية عموماً ونوعية المنهج التعليمي المستخدم أصبحت ضعيفة مقارنة مع ما مضى.

وفي نفس السياق قام ميلا كوماراجيو وآخرين *(Meera Komarraju, et al, (2009)* بدراسة سعت للتعرف على الدور التنبؤي لعوامل الشخصية الكبرى في دافعية الطلاب الأكاديمية وتحصيلهم الدراسي، وكشفت الدراسة والتي طبقت على عينة من (٣٠٨) من الطلاب الجامعيين، واعتمدت في جمع بياناتها على مقياس العوامل الشخصية الكبرى ومقياس الدافعية والسجل الأكاديمي، كشفت من خلال تحليل الانحدار أن يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة يفسران ما نسبته ١٧% من التباين في الدافعية الذاتية، وأن يقظة الضمير والانبساطية يفسران ما نسبته ١٣% من الدافعية الخارجية، ويفسر نسبة ١١% من التباين في الدافعية عاملي يقظة الضمير والانسجام، كما أكدت على أن أربعة من عوامل الشخصية (يقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة، والعصابية، والانسجام يفسرن ما نسبته ١٤% من التباين في المعدل التراكمي لدى الطلاب، كما فسرت الدافعية للإنجاز ما نسبته ٥% من التباين في المعدل التراكمي، وظهرت كشفت الدراسة عن توسط يقظة الضمير في العلاقة بين الدافعية الذاتية والمعدل.

أما دراسة جيرميس و فيرشويرن *(Germeijs & Verschueren (2011)* والتي هدفت للكشف عن قدرة عوامل الشخصية الخمسة الكبرى على التنبؤ بالسلوكيات المعيقة للأداء العملي تم إجراء الدراسة على عينة من (٢٣٣٣) من الموظفين، حيث استخدم فيها مقياس عوامل الشخصية الخمسة الكبرى من إعداد جون وسيرفاستافا *John & Srivastava*، كما تم قياس السلوكيات المعيقة للعمل بمقياس *(CWB-C)* من إعداد سبكتور *Spector* وكشفت عن ارتباط قدرة بعد الانسجام على التنبؤ بالتوجه السلوكي الشخصي المعيق للعمل، والتوجه السلوكي المعيق المتعلقة بالمؤسسة، كما أبانت على قدرة يقظة الضمير التنبؤ بالتوجه السلوكي

المعيق المتعلقة بالمؤسسة في بعد التخريب والسرقة، والانبساطية تنبئ كذلك بالسرقة بينما الانفتاح على الخبرة ينبئ انحرافات الإنتاج.

كما كشفت هيلة السليم (٢٠٠٦) عن طبيعة العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى، واستخدمت الباحثة استمارة أولية لجمع البيانات ومقياس التفاؤل وقائمة عوامل الشخصية الخمسة للإناث، وقائمة المؤشرات الثقافية الدالة على التفاؤل والتشاؤم، وخلصت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين التفاؤل والانبساطية والانفتاح على الخبرة، والتفاني، والوداعة، وارتباط سالب بالعصابية، ووجود ارتباط سالب بين التشاؤم والانبساطية والانفتاح على الخبرة والوداعة، ووجود ارتباط موجب بين التشاؤم والعصابية وعدم وجود ارتباط مع التفاني.

٢-٥-٢ المحور الثالث الدراسات التي تناولت العلاقة بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة

الكبرى:

ومن الدراسات التي أمكن الحصول عليها والتي تناولت فاعلية الذات وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى دراسة هيرتمان و بتز (*Hartman, and Betz (2010)* والتي هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من وجود نوعين من التأثير للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في فاعلية الذات المهنية، الأول التأثيرات العامة أو غير المتخصصة والثاني التأثير الخاص المتعلق ببعض أبعاد تلك الفاعلية استخدمت لقياس العوامل مقياس العوامل الشخصية الكبرى للشخصية (*NEO*)، كما استخدمت لقياس فاعلية الذات المهنية في عدد ٢٤ مجال من مجالاتها المختلفة ذات الصلة بالفاعلية المهنية للذات حيث قام الباحث بقياس ١٧ من الأنشطة المهنية الأساسية المتخصصة منها : الثقة بالنفس على مستوى المهارات، والفاعلية الذاتية في اتخاذ القرار المهني وذلك على ستة مجالات وظيفية بهولندا، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن هناك تأثير عام لعاملية يقظة الضمير والانبساطية وارتباط إيجابي دال إحصائياً مع الفاعلية الذاتية، كما أثبتت أنه هناك علاقة سلبية بين العصابية وكل مكونات الفاعلية الذاتية المهنية، كما أوضحت وجود علاقة إيجابية دالة بين الانفتاح على الخبرة والفاعلية الذاتية في الممارسة الإبداعية في العمل.

وفي نفس السياق هدفت دراسة العنود المطرف (٢٠٠٩) إلى معرفة العلاقة بين المهارات الاجتماعية وكلاً من فاعلية الذات وعاملية الشخصية (الانبساط -العصابية) كبعدين

أساسين في الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) طالبة، واستخدمت الباحثة مقياس المهارات الاجتماعية، ومقياس الفاعلية العامة للذات، ومقياس الانبساط والعصابية المشتق من مقياس للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين كل من المهارات الاجتماعية، وفاعلية الذات، والانبساط، أي أنه كلما زادت درجة فاعلية الذات، ودرجة الانبساط؛ زادت درجة المهارات الاجتماعية لدى الطالبات، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية (عكسية) بين المهارات الاجتماعية والعصابية، وأخيراً توصلت نتائج الدراسة إلى أن عامل الانبساط يأتي في مقدمة العوامل في التنبؤ بدرجة المهارات الاجتماعية لدى الطالبات، يليه فاعلية الذات، أما عامل العصابية فلم يقدم أي تفسير لاختلاف درجات المهارات الاجتماعية لدى الطالبات.

وفي العام نفسه قدمت خولة البلوي (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى البحث عن طبيعة العلاقة بين سلوك المخاطرة وفاعلية الذات في ضوء العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرأة العاملة. والتعرف على الفروق بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بسلوك المخاطرة وفاعلية الذات. والتعرف على الفروق في متغيرات البحث تبعاً لمتغير العمر والحالة الاجتماعية (متزوجة، غير متزوجة) والمجال الوظيفي (مدارس، جامعات، مستشفيات، بنوك) ومكان الإقامة (الرياض، تبوك). وتكونت عينة البحث من (٤٠٩) امرأة عاملة من السعوديات العاملات في مدينتي الرياض وتبوك في القطاعات التالية: مدارس، جامعات، مستشفيات، بنوك. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً بين بعض أبعاد سلوك المخاطرة وأبعاد فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. و أن أقوى العوامل إسهاماً وقدرة على التنبؤ بفاعلية الذات هو عامل يقظة الضمير ثم الانبساطية ويليها الانفتاح على الخبرة وأخيراً الطيبة. كما كشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في أبعاد سلوك المخاطرة وفاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لصالح العاملة الأقل من ٣٠ عاماً، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجة العاملة في الرياض ومتوسط درجة العاملة في تبوك في جميع أبعاد سلوك المخاطرة وأبعاد فاعلية الذات، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجة العاملة المتزوجة ومتوسط درجة العاملة غير المتزوجة في جميع أبعاد فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وأخيراً كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً بين

متوسط درجة العاملة في الرياض ومتوسط درجة المرأة العاملة في تبوك في كل من الانفتاح على الخبرة والطيبة ويقظة الضمير لصالح العاملة في تبوك.

ومن زاوية أخرى درس كابرازا وآخرين (2011) *Caprara, et al* إسهام بعض عوامل الشخصية الخمسة الكبرى في تحديد فاعلية الذات الأكاديمية والتحصيل الدراسي لطلاب السنوات النهائية من المرحلتين الثانوية والإعدادية، بلغ حجم العينة (٤١٢) من الطلاب الايطاليين بواقع (١٩٦) ذكور (٢١٦) إناث في العمر من ١٣ - ١٩ سنة. بعد الانفتاح على الخبرة وفاعلية الذات الأكاديمية للطلاب في سن ١٣ سنة يساهمان في تحديد فاعلية الذات الأكاديمية وتحصيل طلاب المدارس الثانوية وذلك بعد عزل متغيري الوضع الاجتماعي والاقتصادي، كما أوضحت أن معدلات طلاب الفصول الأولى بالمدارس الثانوية تسهم في تحديد فاعلية الذات الأكاديمية لعمر ١٦ سنة، والتي تسهم بدورها في تحديدها لطلاب الفصول المتقدمة، وفاعلية الذات الأكاديمية تتوسط جزئياً بين عوامل الشخصية والتحصيل الدراسي المستقبلي. كما أفادت بأن يقظة الضمير سن ١٣ سنة تؤثر تأثيراً غير مباشر في معدلات الفصول العليا من خلال تأثيرها على فاعلية الذات الأكاديمية في سن ١٦ سنة.

ومن ضمن الدراسات التي تناولت فاعلية الذات وعلاقتها بسمات الشخصية دراسة يوسف (2006) *Yusoff* في ماليزيا وهدفت إلى معرفة الفاعلية الذاتية لمديري المدارس بماليزيا وعلاقتها بسمات الشخصية وبعض المتغيرات الأخرى، كما هدفت من خلال ذلك لوضع مقياس للفاعلية الذاتية حيث تم عمل دراسة أولية أجريت على عدد (٤٠) مدير مدرسة جمع الباحث بواسطتها عدد ٤٥ مشكلة أو تحدي أو مهام تتطلب اتخاذ قرارات في إدارة المدرسة، ثم تم تحويلها إلى عدد ٥٨ بند صيغت على طريقة ليكرت وتألف منها مقياس الفاعلية الذاتية لمديري المدرس الماليزية (*MaSPSES*) ثم قام الباحث بعمل كافة الإجراءات العلمية للتحقق من صدق وثبات المقياس وتحديد أبعاده كما يلي: إدارة النجاح الأكاديمي، وإدارة الموظفين، وإدارة شؤون التلاميذ وإدارة المرافق المدرسية، وإدارة تمويل المدرسة، وإدارة شؤون المدرسة مع المجتمعات المحلية. ثم قام بتطبيق الدراسة على عدد (١١٠) من مديري المدارس المشاركين في دورة تدريبية في إدارة المدرسة التي أجراها معهد أمين الدين الباقي، وزارة التربية والتعليم في ماليزيا. وقد توصلت للنتائج التالية: عدد التلاميذ المسجلين يرتبط سلبياً بدرجة دالة بفاعلية المدير في كل أبعاده إدارة النجاح

الأكاديمي، وإدارة الموظفين، وإدارة شؤون التلاميذ، وإدارة المرافق المدرسية وإدارة تمويل المدرسة، وإدارة شؤون المدرسة مع المجتمعات المحلية، كما أن الدعم المقدم من الآخرين يزيد من فاعلية لمدير في إدارة المدرسة في علاقتها بالمجتمع المحلي بارتباطه بها إيجابياً، كما أوضحت أن عدد مشاركات المدير قبل تعيينه في الأعمال الإدارية يرتبط إيجابياً بفاعليته في الإدارة المالية للمدرسة كما أوضحت أن عمر المدير لا يرتبط بأي بعد من أبعاد فاعلية المدير .

٢-٥-٤ الدراسات التي تناولت علاقة فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى واتخاذ القرار:

إن الدراسات التي تناولت اتخاذ القرار مع متغير العوامل الخمسة الكبرى و فاعلية الذات قليلة جداً خاصة عند مقارنتها بالدراسات التي اهتمت بموضوع اتخاذ القرار بشكل عام، وعلى كلاً نجد من الدراسات التي اهتمت بدراسة اتخاذ القرار وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى دراسة البندري العتيبي (٢٠٠٩) هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين أساليب اتخاذ القرار والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأفكار غير العقلانية. ولتحقيق هذه الأهداف تم تطبيق مقياس أساليب القرار العامة لكل من *Scott & Bruce*، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى من إعداد الرويتع، واختبار الأفكار اللاعقلانية للريحاني على عينة مكونة من (١٠٩٧) طالبة من طالبات جامعة الملك سعود، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط موجب ودال بين الأسلوب الحدسي في اتخاذ القرار وكل من العصابية، والانبساط، والتفاني، والوداعة، والانفتاح، والتفكير غير العقلاني، وقد ارتبط هذا الأسلوب سالباً بدلالة بالتحصيل الدراسي، و وجود ارتباط سالب ودال بين الأسلوب العقلاني في اتخاذ القرار وعامل العصابية، وقد ارتبط موجباً بدلالة بكل من الانبساط، والوداعة، والانفتاح، و وجود ارتباط موجب ودال بين الأسلوب التلقائي في اتخاذ القرار وعامل العصابية والانبساط، وارتباط سالب ودال بين هذا الأسلوب وعامل التفاني والتحصيل الدراسي. وأخيراً وجود ارتباط موجب ودال بين الأسلوب الاعتمادي في اتخاذ القرار والعصابية، والوداعة، والتفكير غير العقلاني.

وهذا ما دعمته نتائج دراسة ساهاني وآخرين (٢٠٠٩) *Saihani, et al* والهدف من هذه الدراسة هو معرفة علاقة سمات الشخصية بالإبداع في صنع القرار لدى القادة، وقد أجريت على عينة من (٤٨٢) من المديرين التنفيذيين للمؤسسات الصناعية في ماليزيا، وقد استخدم فيها مقياس جولدبرغ (1993) *Goldberg* لقياس عوامل الشخصية الكبرى ومقياس روادسب

Raudsepp (1983) لقياس الإبداع في صنع القرار، وقد توصلت من خلال استخدام تحليل الانحدار المتعدد إلى وجود تأثير كبير لسمات شخصية الانسجام والانفتاح على الخبرة والانبساطية والعصابية على الإبداع في عملية صنع القرار .

وأشارت نتائج دراسة ليريولا و ليفين (*Lauriola & Levin (2001)*) أن لعوامل الشخصية أثراً يمكن أن يسهم في التنبؤ بذلك مع وجود اختلافات تعزي للمتغيرات الديمغرافية، وقد أثبتت أن عامل الانفتاح على الخبرة يتنبأ بمستوى دال في مجال المخاطرة في تحقيق المكاسب، بينما ارتبطت العصابية سلبياً بالمخاطرة في اتخاذ القرار. وقد كان هناك اتجاهاً للعصابية يؤكد وجود تأثير عكسي على المخاطرة في جانب الخسائر حيث ارتبطت مع زيادة النتائج العالية المخاطرة. علماً بأن الدراسة تناولت العلاقات بين سمات الشخصية الخمسة الكبرى والمخاطرة في اتخاذ القرار وبعض المتغيرات الديمغرافية الأخرى العمر والنوع، وقد أخذت عينة من مستويات عمرية متفاوتة من الايطاليين، وقد تناول المخاطرة في اتخاذ القرارات من جانب تحقيق المكاسب وجانب تجنب الخسائر .

ومن الدراسات التي أشارت إلى العلاقة بين اتخاذ القرار وفاعلية الذات دراسة العنبي (٢٠٠٨) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين اتخاذ القرار والفاعلية الذاتية والمساندة الاجتماعية . وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٢) مرشداً من المرشدين الطلابيين، وأسفرت نتائج الدراسة عن تواجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠١) بين كل من درجات القدرة على اتخاذ القرار وكل من درجات فاعلية الذات (٠،٤٢٨) ، وكذلك كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات تعزى للسنوات الخبرة ، وكذلك كشفت نتائج الدراسة عن وجود إمكانية التنبؤ على اتخاذ القرار لدى المرشدين الطلابيين من خلال فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية.

هذا من جانب ومن جانب آخر كشفت دراسة وى تشنغ ماو (*Wei-Cheng (2000)* والتي تقيس الاختلافات الثقافية في أساليب صنع القرار المهني والفاعلية الذاتية في صنع القرار، فقد أجريت على اثنين من المجموعات الثقافية لطلاب جامعيين الأولى مجموعة الطلاب الأمريكيين وبلغ عدد عينتهم (٥٤٠) ومجموعة الطلاب التايوانيين وبلغ حجم عينتهم (١٠٢٦) طالب وقد أوضحت الدراسة أن هناك فروقاً دالة إحصائية في أساليب صنع القرار وفي الفاعلية

المهنية الذاتية تعزي للخلفية الثقافية للفرد، كما أبانت وجود فروقاً أيضاً تعزي لمتغير الجنسية والنوع ذكر أنثى.

٢ - ٥ - ٥ التعقيب العام على الدراسات السابقة :

١. من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة وجدت هناك تنوع في أهدافها، وعينتها وأدواتها، ونتائجها، ومدى علاقتها بالدراسة الحالية وفيما يلي عرضاً لذلك:

- اختلفت الدراسات السابقة في أهدافها تبعاً لأهداف الباحثين، فاختلفت بعض تلك الدراسات السابقة في بعض أهدافها مع الدراسة الحالية، حيث تناولت بعض الدراسات السابقة فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات كدراسة سميث (2009) *Smith*، ودراسة ماسيتاه وآخرون (2010) *Masitah, et al*، ودراسة يانيسي (2009) *Yenice* ودراسة هدى الخاليلة (2011)، ودراسة ابراهيم (2005)، ودراسة القحطاني (2004) وكذلك دراسة أيفرس وآخرون (2002 A) *Evers, et al*، ودراسة أيفرس وآخرون (2002 B) *Evers, et al*. في حين اتفقت أهداف دراسة هيرتمان و بتز (2010) *Hartman and Betz*، ودراسة العنود المطرف (2009)، ودراسة خولة البلوي (2009) وكابارا وآخرين (2011) *Caprara, et al*، ودراسة يوسف (2006) *Wei-Cheng* *Yusoff*، ودراسة العتيبي (2008)، ودراسة وي تشنغ ماو (2000) *Mau* مع بعض أهداف الدراسة الحالية.

- وفي ما يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية التي تخص فاعلية الذات فقد كشفت دراسة سميث (2009) *Smith*، ودراسة يانيسي (2009) *Yenice*، عن وجود فروق تعزي للخبرة أيضاً كشفت دراسة هدى الخاليلة (2011)، وإبراهيم (2005) عن وجود فروق تعزي للخبرة ومراحل التعليم هذا من جانب ومن جانب آخر أسفرت دراسة سميث (2009) *Smith*، ودراسة هدى الخاليلة (2011) عن ارتفاع السمة العامة لفاعلية الذات لدى أفراد عينة الدراسة.

- لقد تبين أن عينات الدراسة من باحث لآخر تبعاً لنوع المستجيب كما تنوعت عينات دراستها من مدراء، وموظفين، ومعلمين، وطلاب جامعات ومن الدراسات التي تناولت مدارء المدارس دراسة سميث (2009) *Smith*، ودراسة يوسف (2006) *Yusoff* ودراسة ساهاني وآخرين (2009) *Saihani, et al*.

- ومن الدراسات التي تناولت عينات أحجامها كبيرة في دراستها دراسة جيرمجس وفيرشويرن (*Germeijs & Verschueren (2011)*) فقد بلغت ٢٣٣٣ موظف وكذلك عينة شامورو و فورنهام (*Chamorro & Furnham (2009)*) والبالغ عددها ٨٥٢ طالب، وأيضاً عينة الشويقي (٢٠٠٨) والمكونة من ٥٢٥ فرد، أما بقية الدراسات فتراوحت أحجام متوسطة ما بين ٤٠٠ فرد إلى ٢٠٠ فرد وفقاً لمجتمع الدراسة أما عن الدراسات التي تناولت عينات صغيرة دراسة يوسف (*Yusoff (2006)*) فبلغ عدد أفراد العينة ١١٠ مدير، وكذلك دراسة لطيفة الشعلان (٢٠١٠) بلغت عينتها ١٠٧ فرد.
- كما تنوعت العينات في الدراسة الواحدة كدراسة خولة البلوي (٢٠٠٩) والذي ضمت العديد من العاملات السعوديات في مختلف المجالات في الصحة، والتعليم، والبنوك، وكذلك تنوعت عينة يانسي (*Yenice (2009)*) ودارسة هدى الخلايلة (٢٠١١) حيث ضمت معلمين ومعلمات، أيضاً دراسة ابراهيم (٢٠٠٥) التي جمعت بين طلاب الجامعة والمعلمين ودراسة وى تشنغ ماو (*Wei-Cheng Mau (2000)*) التي طبقت على طلاب من الجنسية الأمريكية وطلاب من الجنسية التايوانية.
- الدراسات السابقة اتسمت بالحدائثة فجميع تلك الدراسات أجريت في القعد الأول من القرن الحالي، وكذلك أمكن على الباحثة الحصول على دراسات أجريت خلال العام الحالي ٢٠١١ مثل دراسة هدى الخلايلة، وكذلك دراسة جيرمجس وفيرشويرن (*Germeijs & Verschueren (2011)*)، وكابرازا وآخرين (*Caprara, et al (2011)*).
- ومن بين الدراسات السابقة وجدت عدة دراسات جماعية مثلت ٣١% من الدراسات السابقة التي حصلت عليها الباحثة، دراسة أيفرس وآخرون (*Evers, et al (2002)*)، ودراسة دراسة شامورو و فورنهام (*Chamorro & Furnham (2009)*)، ودراسة جيرمجس وفيرشويرن (*Germeijs & Verschueren (2011)*)، ودراسة ميلا كوماراجيو وآخرين (*Meera Hartman, and (2010)*)، وأخيراً دراسة هيرتمان و بتز (*Komarraju, et al (2009)*)، ودراسة كابرازا وآخرين (*Caprara, et al (2011)*)، ودراسة ساهاني وآخرين (*Saihani, et al (2009)*)، ودراسة ليريولا وليفين (*Lauriola & Levin (2001)*).
- تنوعت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة فمنها ما استخدم الاستبانات المعدة من قبل الباحث لغرض دراستهم بإستثناء بعض الدراسات التي استخدمت مقاييس معدة مسبقاً

بأيدي باحثين غيرهم، وفي الدراسات السابقة التي تناولت فاعلية الذات دراسة سميث (2009) *Smith*، ودراسة يانيسي (2009) *Yenice* ودراسة هدى الخالية (٢٠١١)، ودراسة ابراهيم (٢٠٠٥)، ودراسة القحطاني (٢٠٠٤).

وفي الدراسات السابقة للعوامل الخمسة الكبرى التي استخدمت مقياس معدة مسبقاً دراسة الشويقي (٢٠٠٨)، ودراسة لطيفة الشعلان (٢٠١٠)، ودراسة سميرة أبو غزالة (٢٠٠٩) ودراسة جيرميس و فيرشويرن (2011) *Germeijs & Verschueren* ودراسة هيلة السليم (٢٠٠٦) وأخيراً ودراسة دراسة شامورو و فورنهام (2009) *Chamorro & Furnham*، ودراسة هيرتمان و بتز (2010) *Hartman, and Betz* التي استخدمت قائمة كوستا وماكري كما هي مستخدمة في الدراسة الحالية. و أتت دراسة العتيبي (٢٠٠٨) التي استخدمت مقياس اتخاذ القرار والذي هو مستخدم في الدراسة الحالية.

- تنوعت نتائج الدراسات السابقة من دراسة لأخرى، في حين اتسقت نتائج بعض الدراسات مع بعضها البعض، كدراسة سميث (2009) *Smith*، ودراسة ماسيتاه وآخرون (2010) *Masitah, el al* على وجود علاقة بين فاعلية الذات والقيادة التربوية. كما اتفقت نتائج دراسة هيرتمان و بتز (2010) *Hartman, and Betz*، ودراسة العنود المطرف (٢٠٠٩)، ودراسة خولة البلوي (٢٠٠٩) على وجود علاقة إيجابية بين الانبساط و فاعلية الذات، ووجود علاقة سلبية بين العصابية و فاعلية الذات. كذلك اتفقت نتائج دراسة هيرتمان و بتز (2010) *Hartman, and Betz* مع نتائج دراسة كابرازا وآخرين (2011) *Caprara, et al* على وجود علاقة طردية بين الانفتاحية و فاعلية الذات. وعلى وجه العموم اتفقت دراسة البندري العتيبي (٢٠٠٩) ودراسة ساهاني وآخرين (2009) *Saihani, el al* على وجود علاقة بين اتخاذ القرار والعوامل الخمسة الكبرى، إلا أن دراسة البندري العتيبي (٢٠٠٩) كشفت عن وجود ارتباط سالب ودال بين الأسلوب العقلاني في اتخاذ القرار وعامل العصابية في العوامل الخمس الكبرى.

- ومن النتائج التي جاءت على مستوى الدرجة الكلية ودراسة ماسيتاه وآخرون (2010) *Masitah, el al*، ودراسة ابراهيم (٢٠٠٥)، ودراسة القحطاني (٢٠٠٤) ودراسة سميرة أبوغزالة (٢٠٠٩)، ودراسة ليريولا و ليفين (2001) *Lauriola & Levin*، وكذلك دراسة العتيبي (٢٠٠٨). أما بقية الدراسات جاءت نتائجها على مستوى الأبعاد.

- ومن الدراسات التي تناولت علاقات ذات صلة بعلاقات المتغيرات الحالية دراسة كدراسة هيرتمان و بيتز (2010) *Hartman and Betz* ، ودراسة العنود المطرف(٢٠٠٩) ودراسة كابارا وآخرين (2011) *Caprara ,et al*، ودراسة يوسف (2006) *Yusoff* . ومن بين الدراسات السابقة التي تناولت اتخاذ القرار والعوامل الخمسة الكبرى والتي لها صلة بالدراسة الحالية دراسة البندري العتيبي(٢٠٠٩)، وساهاني وآخرين *Saihani ,et al* (2009) وأما فيما يختص بإتخاذ القرار وعلاقته بالفاعلية الذات دراسة العتيبي(٢٠٠٨) ودراسة وى تشنغ ماو (2000) *Wei-Cheng Mau* .
٢. وعلى الرغم من أن هناك عدداً لا بأس به من الدراسات التي تناولت فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى أو مع متغيرات أخرى، إلا أن الدراسات السعودية تعد قليلة-على حد علم الباحثة- حول دراسة فاعلية الذات و متغير العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس.
٣. يلاحظ على الدراسات السابقة أنها تنوعت ما بين بيئات عربية وأجنبية، ولم تتناول الدراسات المحليه موضوع فاعلية الذات لدى مديرات المدارس.لم يعط موضوع فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى لمديرات المدارس الاهتمام الكافي من حيث الدراسة والإستقصاء، حيث لم تتناول الدراسات السابقة متغير فاعلية الذات لدى مديرات المدارس.
٤. تلاحظ الباحثة ندرة في الدراسات التي تناولت فاعلية الذات وعلاقتها بإتخاذ القرار، أو العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بإتخاذ القرار.

٢ - ٥ - ٦ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

١. اكتسبت هذه الدراسة موقعها المتميز بين الدراسات وذلك بتناولها موضوع فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، حيث لا توجد دراسة سعودية -حسب علم الباحثة- تناولت هذا الموضوع.
٢. تعتبر الدراسة الحالية إمتداد للدراسات السابقة؛ لأن الباحثة لاحظت وجود تشابه بين إجراءات دراستها والدراسات السابقة في المنهج، وأدوات وأساليب القياس وجمع المعلومات وطرق أساليب المعالجات الإحصائية.

٢ - ٥ - ٧ استفادة الباحثة من الدراسات السابقة :

١. توصلت الباحثة من خلال الدراسات السابقة لمعرفة المتغيرات التي درست والتي لم تدرس بعد والجوانب التي تحتاج لمزيد من البحث، مما أفاد الباحثة كثيراً في استخلاص فروض الدراسة الحالية.

٢. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري للبحث بالرجوع للعديد من المراجع الواردة في تلك الدراسات.

٣. استفادت الباحثة من الدراسات في اختيار المنهج الملائم .

٤. استفادت الباحثة من أدوات القياس، كما استفادت من الجانب الإحصائي للدراسات السابقة في إختيار أنسب المعالجات الإحصائية لبحثها.

وعليه يمكن القول أن الدراسات السابقة لها دور مهم في تعزيز الدراسة الحالية وإنضاج مساراتها، رغم وجود بعض الاختلافات في الأهداف أو الأدوات أو الأساليب؛ وأن لتتنوع الدراسات السابقة وتناولها جوانب كثيرة من الجوانب قد أكسبت الباحثة سعة في الإطلاع فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة

٢ - ٥ - ٨ فروض الدراسة؛

في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، والإطار النظري، ونتائج الدراسات السابقة؛ صاغت الباحثة الفروض التالية:

الفرض الأول:

تتسم مديرات المدارس بمدينة الرياض بدرجة مرتفعة دالة إحصائياً في فاعلية الذات وأبعادها.

الفرض الثاني:

تتسم مديرات مدارس الرياض بدرجة مرتفعة دالة إحصائياً في بعض العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية، الانفتاحية، الانسجام، يقظة الضمير)، وبدرجة منخفضة دالة في عامل العصابية.

الفرض الثالث:

توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض.

الفرض الرابع:

توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات واتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض.

الفرض الخامس:

توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين بعض العوامل الخمسة الكبرى واتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض.

الفرض السادس:

لا توجد فروق دالة إحصائياً في فاعلية الذات لدى مديرات المدارس بالرياض تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة.

الفرض السابع:

لا توجد فروق دالة إحصائياً في العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة.

الفرض الثامن:

لبعض العوامل الخمسة الكبرى القدرة على التنبؤ بفاعلية الذات لدى مديرات المدارس بالرياض.

الفرض التاسع:

لفاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى القدرة على التنبؤ بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض.

الفصل الثالث

منهج الدراسة وإجراءاتها :

- منهج الدراسة .
- مجتمع وعينة الدراسة.
- أدوات الدراسة .
- الأساليب الإحصائية .
- الخطوات الإجرائية.

٣- ١ تمهيد:

يتضمن هذا الفصل أيضاً للمنهج المستخدم في الدراسة، وتحديدًا لمجتمع الدراسة، ووصفًا لخصائص عينة الدراسة، يلي ذلك عرض للأدوات المستخدمة بالدراسة المتبعة في تطبيقها، وعرض للأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية، وأخيرًا عرض للخطوات الإجرائية للباحثة.

٢-٣ منهج الدراسة :

وفقاً لأهداف البحث وفي ظل الإمكانيات المتوفرة ؛ يمكن وصف المنهج العلمي الذي تم إتباعه في ضوء ثلاثة أبعاد كالتالي :

- من حيث حجم المبحثين: فالدراسة تتبع منهج دراسة العينة الإستقرائي الذي يقوم على مبدأ الوصول إلى تعميم من خلال جزء الدراسة (العينة) المأخوذ من الأصل الكلي (المجتمع).
- من حيث الهدف العلمي: وفقاً لطبيعة الدراسة الحالية، ومشكلة الدراسة، وتساؤلاتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، حيث أن هذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر تعبيراً كميًا أو كميًا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ويعتبر هذا الأسلوب الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٥: ٢٤٧).
- من حيث أسلوب تعامله مع المتغيرات : ففي التساؤل الأول والثاني يسلك المنهج المسحي الذي يهتم بوصف المتغير المدروس من حيث طبيعته ودرجة وجوده فقط ، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً، وفي التساؤل الثالث والرابع والخامس يسلك المنهج الإرتباطي الذي يحدد مدى التلازم في التغير بين المتغيرين (العلاقة بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى واتخاذ القرار)، وفي التساؤل السادس، والسابع ، يسلك المنهج السببي المقارن، وفي التساؤل الثامن والتاسع يسلك المنهج المسحي التنبؤي.

٢-٣ مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من مديرات المدارس بمدينة الرياض اللاتي يعملن في جميع المدارس الحكومية بجميع المراحل التعليمية للعام الدراسي ١٤٣١-١٤٣٢هـ، والبالغ عددهن (٥٥٨) مديرة، وذلك حسب الإحصائية الصادرة من شعبة نظم المعلومات والدعم الفني بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض بتاريخ ١٧/٤/١٤٣٢هـ (أنظر ملحق رقم ١٣).

جدول رقم (٣-١) توزيع مجتمع الدراسة لعام ١٤٣٢هـ

المرحلة	البدية	الحرس الوطني	الدفاع	الروابي	الشفاء	النهضة	جنوب	شمال	غرب	وسط	المجموع	النسبة من المجموع الكلي
الإبتدائية	٤٨	١٠	٥	٥٥	٣٠	٤٣	٤٠	٢٥	٢٦	٢٣	٣٠٥	%٥٥
المتوسطة	٢٣	١	٤	٢٣	١٦	٢٢	١٦	١٥	١٤	١٧	١٥١	%٢٧
الثانوية	١٣	٢	٢	١٣	١٤	١٠	١٤	١٢	١٣	٩	١٠٢	%١٨
المجموع	٨٤	١٣	١١	٩١	٦٠	٧٥	٧٠	٥٢	٥٣	٤٩	٥٥٨	١٠٠

٣-٤ عينة الدراسة :

تتضمن الدراسة الحالية عينة استطلاعية يتم من خلالها تحديد الخصائص السيكومترية لمقياس فاعلية الذات، ومقياس اتخاذ القرار، كما تتضمن عينة أساسية يتم من خلالها اختبار فروض الدراسة، ومناقشة وتفسير نتائجها وفيما يلي تفصيلاً للعينتين:

العينة الاستطلاعية: ويبلغ حجمها (٥٠) مديرة، ويمثلن (٩%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتمثل ٢٣% تقريباً من العينة الكلية.

العينة الأساسية: يبلغ قوامها (٢٢٠) مديرة يمثلن (٣٩%) من جميع المراحل التعليمية (الإبتدائية المتوسطة، الثانوية) من مجتمع الدراسة الحالية، ومن خلالها سوف يتم اختبار فروض الدراسة، ومناقشة وتفسير النتائج، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية، وهي الطريقة الأنسب لمجتمع الدراسة الحالية وقد كان توزيع العينة كما يلي :

جدول رقم (٣-٢) توزيع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة الديموغرافية

البيان	المرحلة			سنوات الخبرة			
	الإبتدائية	المتوسطة	الثانوية	أقل من ٥ سنوات	من ٦ إلى ١٠ سنوات	من ١١ إلى ١٥ سنة	من ١٦ فأكثر
العدد	١٢٠	٦٠	٤٠	٥٤	٢٩	٣٥	١٠٢
النسبة	٣٩%	٣٩%	٣٩%	٢٥%	١٣%	١٦%	٤٦%
المجموع	٢٢٠						

وللباحثة عدة مبررات لإختيار مديرات المدارس عينة لدراستها وهي كالتالي :

١. تعد وزارة التربية والتعليم أكبر مشغل للمرأة في المملكة، فقد أولت الوزارة المرأة عدة مناصب إدارية ومن تلك المناصب توليها إدارة الإدارة المدرسية؛ فهي أوسع مشاركة للمرأة التي تتناسب في مواقع اتخاذ القرارات.
٢. تم اختيار مديرات المدارس كعينة للدراسة الحالية، قبل تنفيذ نظام الإدارة الذاتية في الإدارة المدرسية والتي سوف يكون لها تحضير قبلي لمديرات المدارس المتمثل في دورات مكثفة، وورش عمل، ومحاضرات في الإدارة الذاتية، بحيث تستطيع مديرة المدرسة من خلالها القدرة على اتخاذ القرارات التي تخص إدراتها المدرسية بشكل سليم. وهذا ما دفع الباحثة لإختيار مديرات المدارس عينة لدراستها، كما توصى الباحثة الباحثين من بعدها بدراسة متغيرات الدراسة الحالية بعد تطبيق نظام الإدارة الذاتية في المدارس الحكومية؛ وذلك من أجل قياس موضوع الدراسة قبل وبعد نظام الإدارة الذاتية في المدارس الحكومية.
٣. وباعتبار أن المدرسة نظام له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وأن العمليات التي تتم داخل النظام والكيفية التي يتم إنجازها لها تأثيرها على المخرجات؛ لذا فإن للمديرة دوراً وتأثير على اتخاذ القرارات في الإدارة المدرسية.

٣- ٥ : أدوات الدراسة:

قامت الباحثة بتوظيف أربعة أدوات لتوفير بياناتها، وذلك وفق لمقتضيات الدراسة، وقد تمت إعادة صياغة هذه الأدوات بحيث تكون على قدر من الصلاحية التي تضمن التوصل إلى نتائج موثوق بها وتفصيل تلك الأدوات كما يلي:

٣- ٥- ١ : استمارة البيانات الأولية:

قامت الباحثة بتصميم هذه الإستمارة وقد ضمنتها المعلومات الأساسية التي تشمل متغيرات الدراسة المصاغ منها فروض الدراسة، والتي تسعى من خلال استخدامها للعمليات الإحصائية المناسبة إلى اختبارها والتحقق من صحتها وقد تضمن (المرحلة: ابتدائية/متوسطة/ثانوية، سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات/ من ٦ - ١٠ سنوات/ من ١١ - ١٥ سنة/ من ١٦ سنة فأكثر) انظر ملحق (٦).

٣- ٥- ٢ : مقياس فاعلية الذات :

قامت الباحثة بإستخدام مقياس الفاعلية العامة للذات المقتبس من (عبد الله والعقاد، ٢٠٠٨) والذي إعادة صياغته الباحثة ، وتم اختياره لمبررات ومن أهمها : حداثة المقياس، تجريبية على

البيئة السعودية وشموله على أبعاد مكونات فاعلية الذات عند باندورا على خلاف المقاييس الأخرى. فقد قاما هشام عبد الله وعصام العقاد (٢٠٠٨) بإعداده في ضوء نظرية باندورا للتعلم الاجتماعي، كما استفادا من بعض المقاييس العربية والأجنبية التي هدفت إلى قياس فاعلية الذات ومنها: مقياس فاعلية الذات للمرأة لإعداد إليزابيث باركر وآخرون (١٩٩٠) *Elisabeth Parker, et al.* مقياس الفاعلية العامة للذات، إعداد تبتون ورثجتون *Tipton & Worthington*، ترجمة وتعريب محمد السيد عبد الرحمن (١٩٩٨)، مقياس الفاعلية العامة للذات، إعداد كيم وبارك *Kim & Park*، تعريب فتحي عبد الحميد والسيد أبو هاشم (٢٠٠٥). وقد تألف المقياس في صورته الأولى من (٤٩) عبارة، تم توزيعها على ثلاثة أبعاد وهي مكونات فاعلية الذات عند باندورا وهي:

١. المبادرة في السلوك: تقيس العبارات من (١-١٢) وعددها ١٢ عبارة.
 ٢. الثقة بالذات: تقيس العبارات من (١٣ - ٢٩) وعددها ١٧ عبارة.
 ٣. المثابرة في مواجهة العقبات: تقيس العبارات من (٣٠ - ٤٩) وعددها ٢٠ عبارة.
- أما فيما يخص بدائل الإجابة: فالمقياس من نوع التقرير الذاتي حيث تتم الإستجابة على عباراته في ضوء مقياس ثلاثي يبدأ بالإستجابة الأولى "موافق تماماً" وينتهي بالإستجابة الثالثة "غير موافق تماماً" وتصحح جميع العبارات في الترميز الإيجابي (٣-٢-١) عدا المفردات أرقام (٢١ ، ٣٥ ، ٣٩ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٨) تصحح في الترميز العكسي (١-٢-٣).

وقد قام الباحثان بعدد من الإجراءات للتحقق من صدقه وثباته، فقاما بعرضه على عدد من المحكمين للتحقق من الصدق المنطقي وقاما بتعديله بناءً على نتائج، كما قاما بإستخراج الصدق العاملي للمقياس وقد إتضح تشبع محاور فاعلية الذات على عامل واحد بجذر كامن (٢,١٠٥) ويفسر (٧٠,١٨) من التباين الكلي وكانت التشبعات (٠,٨٠) للمبادرة و(٠,٨٩) للثقة، (٠,٨١) للمثابرة، وكذلك قاما بإستخراج الصدق التمييزي له وقد أوضحت النتائج قدرة المقياس التمييزية بين الأرباعي الأعلى منه والأدنى وقد جاءت القيم (ت) الاحتمالية لفروق الأرباعيين على التوالي كما يلي: (١٥,٤ ، ١٩,١٨ ، ١٤,٧٦ ، ١٥,٠٨). أما فيما يتعلق بثباته فقد قاما بإستخراج الاتساق الداخلي لبنود المقياس، وأوضحت النتائج دلالة جميع معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية حيث انحصرت بين (٠,٢٧) و (٠,٧٢)، كما قاما بإستخراج معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس ببعضها وبالدرجة الكلية، وكانت كذلك كلها ارتباطات

دالة إحصائية حيث انحصرت بين (٠,٤٢٩) و(٠,٨٩٧) ، كما قاما بالتحقق من الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية قيم معاملات الثبات انحصرت بين (٠,٥٩٧) ، (٠,٨٥١) وذلك للأبعاد الفرعية، وبين (٠,٨٠٢ ، ٠,٨٨٦) للمقياس ككل مما يدل على تمتع مقياس الفاعلية العامة للذات بجميع مكوناته بدرجة مرتفعة من الثبات.

استخدامه في الدراسة الحالية :

قامت الباحثة بتنفيذ عدد من الإجراءات العلمية المتنوعة الكفيلة بضمان صلاحية هذا المقياس لإستخدامه في هذه الدراسة حسب خصائص عينتها، وذلك من خلال التحقق من صدقه وثباته وقدرته على تقديم بيانات موثوق بها، وتمثلت تلك الإجراءات فيما يلي :

الصدق المنطقي للمقياس :

ولتحقيق هذه النوع من الصدق قامت الباحثة بعرض النسخة الأولية من المقياس والمكون من (٣٦) عبارة، على عدد من هيئة التدريس والمتخصصين في مجال علم النفس، وكان العدد الكلي للمحكمين (١٢) محكماً - أنظر ملحق رقم (١) قائمة المحكمين - ؛ وذلك من أجل الكشف عن مدى صدق فقرات الأداء وملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه من حيث: مدى ملائمة العبارة ومدى وضوح العبارة ومدى أهمية العبارة. وقد اتفق بعض هؤلاء المحكمين على عدد من التوصيات ، وفي ضوء آرائهم تم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق ٨٠ % وتعديل صياغة بعض العبارات الأخرى ، وللاطلاع على التعديلات تم إرفاق المقياس في صورته الأولية والنهائية في ملحق رقم (٢) و (٧).

معالجات المقياس بعد التحكيم :

قامت الباحثة بإجراء عدد من المعالجات على بعض بنود المقياس مستهدية بآراء بعض المحكمين، وعلى ذلك أجرت إعادة ترتيب لبنود المقياس، لتأهيلها مرة أخرى لإجراء الدراسة الإستطلاعية عليها.

١ . الدراسة الاستطلاعية:

لم تكتفي الباحثة بما توصلت إليه من إفادات فقامت بصياغة وتعديل المقياس وفقاً للتوجيهات والآراء السابقة، ومن ثم تم توزيعه على عينة إستطلاعية بلغت (٥٠) مديرة، بنسبة ٢٣% من العينة الكلية ، فقد توصلت للنتائج التالية:

صدق البناء (الاتساق الداخلي) : قامت الباحثة بحساب معاملات ارتباط كل بند بالبعد الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس للتأكد من صدق بناء المقياس وقد توصلت لعدة نتائج: فكما نلاحظ في الجدول رقم (٣-٣) أدناه أن معاملات ارتباط بعض بنود المقياس بالدرجة الكلية له قد جاءت ضعيفة الأمر الذي حدا بالباحثة أن تحذفها كما هي موضحة في الجدول أدناه،

ومن ثم استخرجت الباحثة معاملات الثبات لما تبقى من البنود والبالغ عددها (٢٩) والملاحظ أنها تمتعت بمعاملات ثبات عالية ومقبولة حيث انحصرت بين قيمتي (٠.٦٥-٠.٢٠) الأمر الذي جعل الباحثة تقوم بإعتمادها. أما بالنسبة للأبعاد المكونة للمقياس فنلاحظ في الجدول أدناه أن ليس هناك معاملات ارتباط لها بالدرجة الكلية لأي بند قد جاءت سلبية أو ضعيفة ما عدا البندين (٣٠،٤) في بعدي المبادأة في السلوك وبعد المثابرة في مواجهة العقبات، مما جعل الباحثة تعتمدهما جميعاً وتحذف هذين البندين، كما أنها أي الأبعاد قد تمتعت بمعاملات ثبات عالية ومقبولة حيث، انحصرت بين قيمتي (٠.٧٥، ٠.٢٢) والأمر الذي جعل الباحثة تقوم بإعتمادها.

جدول رقم (٣-٣) يوضح صدق البناء (الاتساق الداخلي) لمقياس فاعلية الذات

المثابرة في مواجهة العقبات		الثقة بالذات		المبادأة في السلوك		المقياس ككل			
ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم
.33	٢١	.29	١١	.37	١	.09	١٧	.27	١
.29	٢٢	.71	١٢	.42	٢	.47	١٨	.29	٢
.39	٢٣	.55	١٣	.22	٣	.33	١٩	.20	٣
.29	٢٤	.75	١٤	.11	٤	.33	٢٠	.25	٤
.27	٢٥	.66	١٥	.38	٥	.21	٢١	.22	٥
.40	٢٦	.40	١٦		٦	.34	٢٢	.01	٦
.20	٢٧		١٧	.25	٧	.28	٢٣	.29	٧
.41	٢٨	.41	١٨	.53	٨	.28	٢٤	.38	٨
.42	٢٩	.34	١٩	.23	٩	.27	٢٥	.30	٩
.01	٣٠	.50	٢٠	.25	١٠	.55	٢٦	.33	١٠
.49	٣١					.28	٢٧	.36	١١
						.33	٢٨	.65	١٢
						.41	٢٩	.40	١٣
						.20	٣٠	.51	١٤
						.50	٣١	.41	١٥
								.27	١٦

جدول رقم (٤-٣) يوضح البنود المحذوفة
والصدق الذاتي والثبات بطريقتي ألفا والتجزئة النصفية

الثبات بالتجزئة النصفية		الصدق الذاتي	ثبات ألفا كورنباخ	أرقام البنود المحذوفة	المقياس ككل/ البعد
سبيرمان-براون	جتمان				
.79	.79	.90	.82	١٧، ٦	المقياس ككل
.57	.56	.78	.61	٤	المبادأة في السلوك
.84	.84	.89	.80	بدون حذف	الثقة بالذات
.61	.63	.81	.66	٣٠	المثابرة في مواجهة العقبات

ثبات المقياس؛ كما يتضح في الجدول رقم (٤-٣) استخرجت الباحثة معامل ثبات ألفا للمقياس المكون منها فقط حيث بلغ (٠.٨٢) وهي درجة ثبات عالية جداً، ومن ثم استخرجت الباحثة الصدق الذاتي والذي هو ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا حيث بلغ (٠.٩٠)، ولمزيد من التأكد من صلاحية المقياس قامت الباحثة أيضاً باستخراج ثبات المقياس بطريقة سبيرمان . براون، وطريقة جتمان للتجزئة النصفية حيث أكدتا على ثبات المقياس إذ بلغت قيم الثبات (٠.٧٩، ٠.٧٩) لكليهما، وعلى هذا فإن الباحثة ترى صلاحية هذا المقياس للإستخدام في هذه الدراسة.

ومن ذلك استخرجت الباحثة معاملات ثباتها، حيث انحصرت معاملات ثباتها بين (٠.٦١ ، ٠.٨٠) ومن ثم استخرجت الباحثة الصدق الذاتي والذي هو ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا حيث انحصرت قيمه بين (٠.٧٨ ، ٠.٩٠)، ولمزيد من التأكد من صلاحية المقياس قامت الباحثة أيضاً باستخراج ثبات المقياس بطريقة سبيرمان . براون، وطريقة جتمان للتجزئة النصفية حيث أكدتا على ثبات المقياس إذ انحصرت قيم الثبات بين (٠.٥٦ - ٠.٨٤) على التوالي، وعلى هذا فإن الباحثة ترى صلاحية هذا المقياس للإستخدام في هذه الدراسة.

صلى البناء على مستوى الأبعاد :

جدول رقم (٥-٣)

مصفوفة إرتباطات أبعاد المقياس ببعضها وبالمقياس ككل

المثابرة في مواجهة العقبات	الثقة بالذات	المبادأة في السلوك	البعد
.829(**)	.763(**)	.722(**)	المقياس ككل
.390(**)	.332(*)		المبادأة في السلوك
.464(**)			الثقة بالذات

قامت الباحثة بإستخلاص هذه المصفوفة بغرض التأكد من مدى ارتباط أبعاد المقياس كوحدة عضوية تشكل المقياس، ونلاحظ في الجدول أعلاه رقم (٣-٥) أن كافة قيم الارتباطات الواردة بالمصفوفة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٠١. وكلها إرتباطات موجبة قوية ومقبولة حيث تراوحت بين (٠.٣٣٢ - ٠.٨٢٩)، مما يؤكد على مدى إرتباط عناصر المقياس واتساقها معاً كوحدة مكونة للمقياس.

الصدق التمييزي:

وللتأكد من قدرة المقياس التمييزية قامت الباحثة بعقد مقارنة طرفية بين الأرباعي الأعلى

المقياس	المستوى	العدد	المتوسطين	الانحرافين المعياريين	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الاستدلال
المقياس ككل	أعلى	13	79.38	1.04	24	15.3	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	67.07	2.69				
المبادأة في السلوك	أعلى	13	23.53	.51	24	15.1	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	18.69	1.03				
الثقة بالذات	أعلى	13	27.00	.00	24	8.4	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	22.69	1.84				
المتابعة في مواجهة العقبات	أعلى	13	29.69	.48	24	13.2	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	23.92	1.49				

للمقياس (أعلى ٢٧%) (أدنى ٢٧%) وقد توصلت للنتائج التالية:
 جدول رقم (٣-٦) المقارنة الطرفية لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (الصدق التمييزي)
 بالنظر إلى الجدول رقم (٣-٦) الذي يتضمن المقارنة الطرفية بين أعلى ٢٧% من القيم وأدنى ٢٧% منها لكل أبعاد المقياس ودرجته الكلية، نلاحظ أن قيم "ت" المحسوبة لفروق: المقياس ككل وأبعاده = (١٥,٣ ١٥,١ ١٥,١ ١٥,٢ ١٥,٤) على التوالي، وهي قيم دالة جميعها عند درجة ٠.٠٠١. حيث أن القيم الاحتمالية لها جميعاً = ٠.٠٠٠. إذن الفروق دالة وكلها لصالح المستوى الأعلى إذن للمقياس قدرة عالية علي التمييز بين طرفيه.

المقياس في صورته النهائية :

أصبح المقياس في صورته النهائية (أنظر ملحق رقم ٨) بعد إجراء التحليل الإحصائي مكون من (٢٧) عبارة وموزعه على ثلاثة أبعاد، كما هو موضح في جدول رقم (٣-٧)، علماً بأن أرقام العبارات المظلمة وضعت معكوسة وتم ترميزها عكسياً وفقاً لمفتاح الترميز الإيجابي فدائماً ترميزها ثلاث درجات، وأحياناً ترميزها درجتان ولا يحدث ترميزها درجة واحدة.

جدول رقم (٣-٧)

توزيع عبارات مقياس فاعلية الذات وأبعاده بصورته النهائية

البعاد	أرقام العبارات										عددتها	
المبادأة في السلوك	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨			٨	
الثقة بالذات	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧			٩
المثابرة في مواجهة العقبات	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	١٠	

٣-٥-٣ قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية NEO - FFI

وهي القائمة الشهيرة التي أعدها كوستا وماكري (1992) *Costa & McCrae* وتعتبر أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (٦٠ بنداً) تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لعدد كبير من بنود مشتقة من عديد من اختبارات الشخصية وكانت الصيغة الأولى للقائمة والتي ظهرت عام (١٩٨٩) تتكون من (١٨٠) بنداً، وقد أجريت عليها دراسات كثيرة وعلى عينات سوية متنوعة، ثم أدخلت عليها بعض التعديلات بغية اختزال عدد بنودها إلى أن صدرت الصيغة الثانية للقائمة في عام (١٩٩٢) والتي تتكون من (٦٠ بنداً) وتشتمل على خمسة عوامل هي: العصائية، والانبساط، والانفتاحية، والانسجام، وبقطة الضمير. ويضم كل عامل فرعي (١٢) عبارة لكل منها سلم إجابة يتكون من خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وترجم هذه البدائل إلى علامات تتراوح بين (٥) للبدليل (موافق بشدة)، و (٤) للبدليل (موافق) و (٣) للبدليل (محايد)، و (٢) للبدليل (غير موافق)، و (١) للبدليل (غير موافق بشدة)، بالنسبة للبنود الإيجابية والتي عددها (٣٣) بنداً، ويعكس التقدير في حال البنود السلبية والبالغ عددها (٢٧) بنداً وعلى المستجيب اختبار بديل واحد فقط لكل بند، وتقيس القائمة خمسة عوامل للشخصية، سماها مطورو القائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مفصلة كما يلي (الزبيدي، ٢٠٠٧) :

العدد (٤٧) يناير ٢٠١٧ م
جدول رقم (٣-٨) يوضح توزيع بنود قائمة العوامل الخمسة الكبرى في صورته الأولية

العدد	بنوده في القائمة	البعد
١٢	١، ٦، ١١، ٢١، ١٦، ٢٦، ٣١، ٣٦، ٤١، ٤٦، ٥١، ٥٦	العصابية (Neuroticism)
١٢	٢، ٧، ١٢، ١٧، ٢٢، ٢٧، ٣٢، ٣٧، ٤٢، ٤٧، ٥٢، ٥٧	الانبساطية (Extraversion)
١٢	٣، ٨، ١٣، ١٨، ٢٣، ٢٨، ٣٣، ٣٨، ٤٣، ٤٨، ٥٣، ٥٨	الانفتاحية (Openness)
١٢	٤، ٩، ١٤، ١٩، ٢٤، ٢٩، ٣٤، ٣٩، ٤٤، ٤٩، ٥٤، ٥٩	الانسجام (Agreeableness)
١٢	١٠، ١٥، ٢٠، ٢٥، ٣٠، ٣٥، ٤٠، ٤٥، ٥٠، ٥٥، ٦٠	يقظة الضمير (Conscientiousness)

ويذكر الأنصاري (١٩٩٨) المذكور في الزبيدي (٢٠٠٧) بأن مطورو القائمة قد قاموا بإيجاد دلالات صدق عاملي على عينات متعددة، كشفت عن استخلاص عوامل للشخصية، كما حسب الصدق الاتفاقي والاختلافي مع مقاييس أخرى مثل: (*NMPI*، *STAI*، *BDI*، *SPI*، *BDHI*، *STPI*، *POMS*، *GZTS*، *ISI*، *CPI*، *SDS*، *PRF*، *16PF*، وكذلك قام مطورو القائمة بإيجاد دلالات ثابتة عن طريق إعادة التطبيق (الاختبار إعادة الاختبار) وكذلك عن طريق ثبات الاستقرار (معامل ألفا) بطريقة إعادة التطبيق حيث انحصرت قيمها ما بين ٠,٧٤ - ٠,٨٣، وبطريقة الفاكرونباخ ما بين ٠,٨٧ - ٠,٩٢ .

وقام الجهني (٢٠٠٦) المذكور في الزبيدي (٢٠٠٧) بتقنين القائمة على البيئة السعودية، على عينة بلغت (١١٥٢) فرداً تراوحت أعمارهم من (١٧ - ٤٠) وتشير نتائج الصدق التي توصل إليها الباحث بطريقة الصدق المرتبط بمحك حساب الارتباطات المتبادلة بين الأبعاد الخمسة لقائمة *NEO* وبعدي (العصابية، والانبساطية) لإستبانة أيزنك للشخصية (*E-P-Q*)، على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (١٠٠) فرد إلى ارتباطات موجبة مقبولة إحصائياً بين الأبعاد، وقد توصل إلى وجود ارتباطات دالة ما بين بعدي العصابية والانبساطية بالقائمة والعصابية والانبساطية في إستبانة أيزنك للشخصية (*EPQ*) بمعاملات ارتباط ٠,٤٦ ، ٠,٤٥ ، بينما لم يجد أى ارتباط ما بين العصابية في القائمة والانبساطية لدى أيزنك إذ بلغ الارتباط ٠,٠٩٧

كما قام بحساب صدق البناء الداخلي باستخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية، وأظهرت التحليلات العاملية تشبعت واضحة على الأبعاد الخمسة في البيئة السعودية، فقد تبين وجود خمسة أبعاد كما فسرت (٥٦,٤١٧%) من التباين الكلي للمصفوفة، كما تشير نتائج الثبات التي توصلت إليها دراسة الجهني (٢٠٠٦) بطريقتي ثبات الاستقرار بإعادة الاختبار والاتساق الداخلي إلى تمتع القائمة بدلالات ثبات مقبولة، وقد انحصرت معاملات ثبات الاستقرار بإعادة الاختبار منحصرة ما بين ٠,٥٢ - ٠,٧٤ ، وبحساب معامل ألفا كرونباخ انحصرت ما بين ٠,٦٨ - ٠,٨٨

استخدام القائمة في الدراسة الحالية :

لم تكفي الباحثة بما توفر لديها من بيانات تؤكد صدق وثبات هذه الأداة رغم عينة التقنين الواسعة التي أجرى عليها الجهني (٢٠٠٦) دراسته والتي بلغت (١١٥٢) فرداً تراوحت أعمارهم من (١٧ - ٤٠) وذلك نظراً للآتي :

- دراسة الجهني كانت في العام (٢٠٠٦) وترى الباحثة إجراء هذه الدراسة في العام الحالي ٢٠١١م الأمر الذي قد يؤثر لإحتمالات حدوث تغييرات في المجتمع خلال هذه الفترة نظراً لطبيعة العصر الذي نعيشه والموسوم بعصر التغيير السريع .
- طبيعة وخصوصية المجتمع محل الدراسة الحالية (مديرات المدارس بالرياض) والتي قد تختلف في بعض خصائصها عن عينة تقنين الجهني والتي تناولت الأعمار من (١٧ - ٤٠) سنة، وبذلك فهي لم تشمل الأعمار من عمر (٣٥ - ٦٠) سنة، وهي فئة عمرية تمثل قطاع كبير من مجتمع الدراسة الحالية.

وعلى ذلك فإن الباحثة قامت بإستثناء هذه الأداة من التحكيم ، كما أنها لم تقم بإستخراج مصفوفة لمعاملات الارتباط على مستوى الإبعاد؛ وذلك نظراً لتعامد مكونات المقياس نظرياً، وقامت بتنفيذ عدد من الإجراءات الإحصائية الأخرى المتنوعة الكفيلة بضمان صلاحية هذا المقياس لإستخدامه في هذه الدراسة حسب خصائص مجتمعها، وذلك من خلال التحقق من صدقه وثباته وقدرته على تقديم بيانات موثوق بها، وتمثلت تلك الإجراءات في تطبيقها على عينة استطلاعية تفصيلها كما يلي :

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بتطبيق القائمة علي عينة استطلاعية بلغت (٥٠) مديرة، بنسبة ٢٣% من العينة الكلية وقد توصلت للنتائج التالية :

جدل رقم (٣-٩)
يوضح صدق البناء (الاتساق الداخلي) لقائمة العوامل الخمسة الكبرى

العصائية		الانيساطية		الانفتاحية		الانسجام		يقظة الضمير	
الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند
١	.07	٢	-.11	٣	.55	٤	.24	٥	.51
٦	.49	٧	.22	٨	.28	٩	.34	١٠	.28
١١	.53	١٢	.27	١٣	-.062	١٤	.47	١٥	.49
١٦	.22	١٧	.24	١٨	.54	١٩	.08	٢٠	.24
٢١	.56	٢٢	.34	٢٣	.28	٢٤	.44	٢٥	.29
٢٦	.62	٢٧	.29	٢٨	.24	٢٩	.27	٣٠	.30
٣١	.28	٣٢	.38	٣٣	.44	٣٤	.27	٣٥	.45
٣٦	.26	٣٧	.58	٣٨	.07	٣٩	.41	٤٠	.43
٤١	.50	٤٢	.43	٤٣	.47	٤٤	.38	٤٥	.30
٤٦	.21	٤٧	.40	٤٨	.43	٤٩	-.13	٥٠	.38
٥١	.43	٥٢	.60	٥٣	.39	٥٤	.42	٥٥	.43
٥٦	.59	٥٧	.24	٥٨	.31	٥٩	.46	٦٠	.45

جدول رقم (٣-١٠) يوضح البنود المحذوفة والصدق الذاتي والثبات بطريقتي ألفا والتجزئة النصفية

المقياس ككل/ البعد	أرقام البنود المحذوفة	ثبات ألفا كورنباخ	الصدق الذاتي	الثبات بالتجزئة النصفية	
				سبيرمان- براون	جتمان
العصائية	١	.75	.86	.76	.76
الانيساطية	٢	.64	.80	.60	.59
الانفتاحية	١٣، ٣٨	.67	.81	.62	.61
الانسجام	٤٩، ١٩	.69	.83	.68	.66
يقظة الضمير	بدون حذف	.71	.84	.69	.69

صلد

ق البناء (الاتساق الداخلي) : لم تقم الباحثة بإستخراج صدق البناء على مستوى المقياس ككل وذلك نسبة لإحتوائه على أبعاد متعامدة، وعلى ذلك فقد قامت بعمل ذلك على مستوى الأبعاد

الفرعية للمقياس، وقد اتضح أن كما هو مبين في الجدول رقم (٣-٩) أعلاه أن معاملات ارتباط معظم بنود كل الأبعاد بدرجة البعد الكلية مرتفعة بمستوى مقبول فيما عدا لبعض بنودها والتي جاءت ضعيفة أو سلبية الأمر الذي حدا بالباحثة أن تحذفها وهي البنود (١) في بعد العصابية ، والبند (٢) في بعد الانبساطية، والبندين (١٣، ٣٨) في بعد الانفتاحية، والبندين (١٩، ٤٩) في بعد الانسجام، ومن ثم استخرجت الباحثة معاملات الثبات لما تبقى من البنود والبالغ عددها (٥٤) حيث انحصرت بين قيمتي (٠.٢٢ - ٠.٦٠) الأمر الذي جعل الباحثة تقوم بإعتمادهما، ومن خلال ذلك استخرجت الباحثة معامل ثبات ألفا كرونباخ لكافة الأبعاد المكون منها (العصابية ، الانبساطية، الانفتاحية، الانسجام، يقظة الضمير) حيث بلغت على التوالي (٠.٧٥، ٠.٦٤، ٠.٦٧، ٠.٦٩، ٠.٧١) وهي درجات ثبات مقبولة ، ولمزيد من التأكد من صلاحية المقياس قامت الباحثة أيضا بإستخراج ثبات المقياس بطريقة سبيرمان . براون، وطريقة جتمان للتجزئة النصفية حيث أكدتا على ثبات المقياس إذ انحصرت قيم الثبات في الطريقتين ما بين (٠.٥٩ - ٠.٧٦) كما هو موضح في الجدول رقم (٣-١٠) أعلاه ، وعلى هذا فإن الباحثة ترى صلاحية هذا المقياس للإستخدام في هذه الدراسة.

الصدق الذاتي: ومن ثم استخرجت الباحثة الصدق الذاتي والذي هو ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا حيث بلغ بذات التوالي (٠.٨٦، ٠.٨٠، ٠.٨١، ٠.٨٣، ٠.٨٤) .

الصدق التمييزي: وللتأكد من القدرة التمييزية قامت الباحثة بعقد مقارنة طرفية بين الأرباعي الأعلى للمقياس (أعلى ٢٧%) والأرباعي الأدنى (الأدنى ٢٧%) وقد توصلت للنتائج التالية:
جدول رقم (٣-١١) المقارنة الطرفية لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (الصدق التمييزي)

المقياس	المستوى	العدد	المتوسطين	الانحرافين المعياريين	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الاستدلال
العصابية	أعلى	13	40.7	7.1	24	6.2	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	27.3	2.9				
الانبساطية	أعلى	13	45.2	2.2	24	10.6	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	33.0	3.4				
الانفتاحية	أعلى	13	35.4	4.4	24	7.4	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	25.9	1.2				
الانسجام	أعلى	13	40.1	1.7	24	12.7	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	29.1	2.5				
يقظة الضمير	أعلى	13	56.9	1.1	24	15.1	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	44.9	2.5				

بالنظر إلى الجدول رقم (٣-١١) الذي يتضمن المقارنة الطرفية بين أعلى ٢٧% من القيم وأدنى ٢٧% منها لكل أبعاد المقياس ودرجته الكلية، نلاحظ أن قيم "ت" المحسوبة لفروق: العصابية، والانبساط، والانفتاحية والانسجام، وبقطة الضمير = (٦,٢ ، ١٠,٦،٧،٤،١٢،٧ ، ١٥,١) على التوالي، وهي قيم دالة جميعها عند درجة ٠.٠٠١. حيث أن القيم الاحتمالية لها جميعاً = ٠.٠٠٠. إذن الفروق دالة وكلها لصالح المستوى الأعلى إذن للمقياس قدرة عالية على التمييز بين طرفيه.

قائمة العوامل الخمسة الكبرى في صورتها النهائية :

أصبحت القائمة في صورتها النهائية (أنظر ملحق رقم ٨) بعد إجراء التحليل الإحصائي مكونة من (٥٤) عبارة، وموزعة على خمسة أبعاد، كما هو موضح في جدول رقم (٣-١٢)، علماً بأن أرقام العبارات المظلة وضعت معكوسة وتم ترميزها عكسياً وفقاً لمفتاح الترميز الإيجابي فتطبق بشدة ترميزها ٥ درجات، وتطبق ترميزها ٤ درجات، ومحايدها ترميزها ٣ درجات، ولا تنطبق درجات، ولا تنطبق بشدة درجة واحدة.

جدول رقم (٣-١٢)

توزيع العبارات في قائمة العوامل الخمسة الكبرى وأبعادها بصورتها النهائية

عدد ها	أرقام العبارات										البعد		
١١	٥٠	٤٥	٤١	٣٦	٣٢	٢٧	٢٢	١٧	١٣	٩	العصابية (Neuroticism)		
١١				٧					١٤		الانبساطية (Extraversion)		
١٠	٥٢	٤٧	٤٣	٣٨	٢٩	٢٤	١٩	١٥	٦	١	الانفتاحية (Openness)		
١٠	٥٣	٤٨	٣٩	٣٤	٣٠	٢٥	٢٠	١١	٧	٢	الانسجام (Agreeableness)		
١٢	٥٤	٤٩	٤٤	٤٠	٣٥	٣١	٢٦	٢١	١٦	١٢	٨	٣	بقطة الضمير) Conscientiousness (

مقياس اتخاذ القرار المستخدم من قبل كل من عبدون (د.ت)، والسبيعي (٢٠٠١) فقد قامت الباحثة بإعادة صياغته ليناسب مع الدراسة الحالية. ويهدف هذا المقياس إلى قياس قدرة الفرد على اتخاذ القرار. وقد صمم المقياس في صورته المصرية على صورتين، الصورة الأولى (أ) وسميت: اختبار المواقف والصورة (ب) سميت اختبار الجمل. ويتكون اختبار المواقف من (٢١) عبارة متبوعة بثلاثة اختيارات ولها مفتاح تصحيح خاص، ويتكون اختبار الجمل من (٣٨) عبارة متبوعة بخمس استجابات محتملة والمطلوب من المفحوص إختيار إحدى هذه الاستجابات، وتتدرج هذه الاستجابات من (لا أوافق تماما إلى أوافق تماما) ويضم بنود سلبية وإيجابية.

التجريب على البيئة المصرية : قام بتجريبه عبدون (د.ت) واستخراج الصدق والثبات له على البيئة المصرية على ثلاث عينات تجريبية بلغت (٣٠٠) من تلاميذ المدارس الثانوية والثالثة من معلمي المرحلة الابتدائية والثانية من طلاب الجامعة ، وقد توصل إلى أن كل معاملات الارتباط بين بنوده والدرجة الكلية لكل صورة من الصورتين منفردتين مقبولة ومحصورة بين (٠.٩٥ - ٠.٠٢) ، كما استخراج معامل الثبات للصورتين حيث انحصر معامل ألفا كرونباخ للصور (أ) ما بين (٠.٥٥ - ٠.٧٥) وللصورة (ب) ما بين (٠.٥٨ - ٠.٧٦) ومعامل الثبات بالتجزئة النصفية للصورتين فقد انحصر بين (٠.٥٨ - ٠.٨٣).

التجريب على البيئة السعودية :

دراسة السبيعي (٢٠٠١): جربه السبيعي (٢٠٠١) وقد أخضعه لتحكميه من قبل العديد من أساتذة علم النفس وأجرى عليه عدة تعديلات ، ثم طبقه على عينة بلغت (١٠٩) من المديرين ورؤساء الأقسام ثم استخراج اتساقه الداخلي ليجد أن معاملات ارتباط بنوده بالدرجة الكلية في كلي الصورتين قد انحصرت ما بين (٠.٢٢ - ٠.٤٨) للبنود المعتمدة لديه في الصورة (أ)، وانحصرت المعاملات في الصورة (ب) بين (٠.٢١ - ٠.٤٩) للبنود المعتمدة منها، كما استخراج معامل الثبات ألفا كرونباخ للصورتين (٠.٥١ ، ٠.٧٦) على التوالي ، وبلغ بواسطة التجزئة النصفية (٠.٤٢ ، ٠.٦٠).

دراسة العتيبي (٢٠٠٨): وكذلك أجرى عليه العتيبي (٢٠٠٨) دراسة إحصائية بعد أن قام بتحكميه وتعديله وفق متطلبات دراسته، بعد أن طبقه على عينة من المرشدين الطلابيين بالطائف بلغ حجمها (٣٠) مرشد ثم أوجد معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية

حيث انحصرت الارتباطات للصوريتين بين (٠.٥١ - ٠.٨٢) ، كما قام بحساب ارتباط الصورتين ببعضهما البعض والدرجة الكلية وقد انحصرت الارتباطات بين (٠.٨٩ - ٠.٩٢). كما انحصرت معاملات ثبات ألفا كرونباخ للصوريتين ودرجتها الكلية بين (٠.٨٣ - ٠.٨٤) أما ثباتها بطريقة التجزئة النصفية فانحصرت بين (٠.٨١ - ٠.٨٣).

استخدامه في الدراسة الحالية :

قامت الباحثة بتنفيذ عدد من الإجراءات العلمية المتنوعة الكفيلة بضمان صلاحية هذا المقياس لإستخدامه في هذه الدراسة حسب خصائص مجتمعها، وذلك من خلال التحقق من صدقه وثباته وقدرته على تقديم بيانات موثوق بها ، وتمثلت تلك الإجراءات فيما يلي :

الصلق المنطقي للمقياس (المحكمين) :

ولتحقيق هذه النوع من الصدق قامت الباحثة بعرض النسخة الأولية من المقياس والمكون من (٢٢) عبارة، على عدد من هيئة التدريس والمتخصصين في مجال علم النفس، وكان العدد الكلي للمحكمين (١٢) محكماً - أنظر ملحق رقم (١) قائمة المحكمين - ؛ وذلك من أجل الكشف عن مدى صدق فقرات الأداء وملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه من حيث: مدى ملائمة العبارة ومدى وضوح العبارة ومدى أهمية العبارة. وقد اتفق بعض هؤلاء المحكمين على عدد من التوصيات ، وفي ضوء آرائهم تم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق ٨٠ % وتعديل صياغة بعض العبارات الأخرى ، وللاطلاع على التعديلات تم إرفاق المقياس في صورته الأولية والنهائية في ملحق رقم (٤) و (٩).

معالجات المقياس بعد التحكيم :

قامت الباحثة بإجراء عدد من المعالجات على بعض بنود المقياس مستهدية بآراء بعض المحكمين وعلى ذلك أجرت إعادة ترتيب لبنود المقياس، لتأهيلها مرة أخرى لإجراء الدراسة الاستطلاعية عليها.

الدراسة الاستطلاعية :

لم تكن الباحثة بما توصلت إليه من إفادات فقامت بصياغة وتعديل المقياس وفقاً للتوجيهات والآراء السابقة، ومن ثم وزعته على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) مديرة، بنسبة ٢٣% من العينة الكلية وقد توصلت للنتائج التالية :

صورة (ب) اختبار الجمل										الصورة (أ)	
المشاركة		الانفعال		العلمية		المقياس ككل				اختبار المواقف	
ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم	ارتباط البند	الرقم
.26	١٢	.22	١	.26	٣	.28	١٢	.31	١	.25	١
.46	١٩	.29	٢	.48	٤	.45	١٣	.28	٢	.30	٢
.41	٢٠	.37	٦	.44	٥	.22	١٤	.29	٣	.34	٣
.24	٢١	.27	٧	.20	٨	.23	١٥	.49	٤	.28	٤
.31	٢٢	.48	١٠	.32	٩	.47	١٦	.39	٥	.28	٥
		.24	١٤	.47	١١	.28	١٧	.36	٦	.27	٦
		.42	١٦	.27	١٣	.15	١٨	.31	٧	.03	٧
				.25	١٥	.38	١٩	.25	٨	.21	٨
				.48	١٧	.33	٢٠	.29	٩	.02	٩
					١٨	.32	٢١	.45	١٠	.27	١٠
						.24	٢٢	.50	١١		

جدول رقم (٣-١٤) يوضح البنود المحذوفة والصدق الذاتي والثبات بطريقتي ألفا والتجزئة النصفية

الثبات بالتجزئة النصفية		الصدق الذاتي	ثبات ألفا كورنيباخ	أرقام البنود المحذوفة	الصورة
جثمان	سبيرمان-براون				
.59	.60	.72	.52	٩،٧	صورة (أ)
.69	.69	.83	.70	١٨	صورة (ب)
.53	.54	.78	.61	بدون حذف	المقياس ككل
.68	.68	.78	.62	بدون حذف	العلمية
.55	.56	.74	.55	بدون حذف	الجانب الانفعالي لاتخاذ القرار
					المشاركة والجماعية

صدق البناء (الاتساق الداخلي) :

نلاحظ إن معاملات ارتباط بنود الصورة (أ) مع درجاتها الكلية كلها مرتفعة بدرجة مقبولة حيث تراوحت ما بين ٠.٢١ - ٠.٣٤. ما عدا البندين (٧، ٩) وهي بنود ضعيفة قامت

الباحثة بحذفها . أما في الصورة (ب) نلاحظ في الجدول أعلاه أن معاملات ارتباط كل البنود بالمقياس ككل قد جاءت مقبولة الأمر الذي حدا بالباحثة أن تعتمد عليها جميعاً ما عدا البند (١٨) والذي قامت بحذفه كما موضح في الجدول أعلاه، ومن ثم استخرجت الباحثة معاملات الارتباط لما تبقى من البنود والبالغ عددها (٢١) والملاحظ أنها تمتعت بمعاملات ثبات عالية ومقبولة حيث انحصرت بين قيمتي (٠.٢٢ - ٠.٥).

ثبات المقياس :

بلغ معامل ثبات صورة (أ) ما تبقى من البنود والبالغ عددها (٨) بنود (٠.٥٢) وهي درجة مقبولة، أما ثباتها بطريقتي التجزئة النصفية فقد بلغ (٠.٦٠ ، ٠.٥٩) وأيضاً هي درجات مقبولة.

ومن خلال ذلك استخرجت الباحثة معامل ثبات ألفا للمقياس المكون منها فقط حيث بلغ (٠.٧٠) وهي درجة ثبات مقبولة، ولمزيد من التأكد من صلاحية المقياس قامت الباحثة أيضاً بإستخراج ثبات المقياس بطريقة سبيرمان - براون، وطريقة جتمان للتجزئة النصفية حيث أكدتا على ثبات المقياس إذ بلغت قيم الثبات (٠.٦٩) لكليهما ، وعلى هذا فإن الباحثة ترى صلاحية هذا المقياس للإستخدام في هذه الدراسة.

أما بالنسبة للأبعاد المكونة للمقياس فنلاحظ في الجدول (٣-١٣) أنه معاملات ارتباط كل بنود أبعاد المقياس قد جاءت مقبولة ما الأمر الذي حدا بالباحثة أن تقوم باعتمادها جميعاً، ومن ذلك استخرجت الباحثة معاملات ثباتها، حيث انحصرت معاملات ثباتها بين (٠.٥٥ ، ٠.٦١) ولمزيد من التأكد من صلاحية المقياس قامت الباحثة أيضاً بإستخراج ثبات المقياس بطريقة سبيرمان - براون، وطريقة جتمان للتجزئة النصفية حيث أكدتا على ثبات المقياس إذ انحصرت قيم الثبات بين (٠.٥٣ - ٠.٦٩) وعلى هذا فإن الباحثة ترى صلاحية هذا المقياس للإستخدام في هذه الدراسة.

الصدق الذاتي :

بلغ الصدق الذاتي للصورة (أ) ٠.٧٢. ومن ثم استخرجت الباحثة الصدق الذاتي والذي هو ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا حيث بلغ ٠.٨٣ ، وبالنسبة للأبعاد انحصرت قيمه بين (٠.٨٧ ، ٠.٧٤).

صدق البناء على مستوى الأبعاد :

جدول رقم (٣- ١٥)
مصفوفة الارتباط لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

الصورة (ب)			الصورة (أ)	المقياس ككل وأبعاده
المشاركة والجماعية	الانفعالية	العلمية		
.515(**)	.742(**)	.813(**)	.521(**)	الصورة (ب) ككل
.530(**)	.731(**)			العلمية
.334(*)				الانفعالية

**ارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٥) *ارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.١)

قامت الباحثة باستخلاص هذه المصفوفة بغرض التأكد من مدى ارتباط أبعاد المقياس كوحدة عضوية تشكل المقياس، ونلاحظ في الجدول رقم (٣- ١٥) أعلاه أن كافة قيم الارتباطات الواردة بالمصفوفة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١، وكلها ارتباطات موجبة قوية ومقبولة حيث تراوحت بين (٠.٣٣٤ - ٠.٨١٣)، مما يؤكد على مدى ارتباط عناصر المقياس واتساقها معاً كوحدة مكونة للمقياس.

الصدق التمييزي: وللتأكد من قدرة المقياس التمييزية قامت الباحثة بعقد مقارنة طرفية بين الأرباعي الأعلى للمقياس (أعلى ٢٧%) والأرباعي الأدنى (أدنى ٢٧%) وقد توصلت للنتائج التالية:

جدول رقم (٣-١٦) المقارنة الطرفية لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (الصدق)

المقياس	المستوى	العدد	المتوسطين	الانحرافين المعياريين	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الاستدلال
الصورة (أ)	أعلى	13	6.3	.75	24	12.5	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	2.0	.95				
المقياس ككل	أعلى	13	57.3	1.5	24	10.0	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	48.3	2.8				
العلمية	أعلى	13	22.8	.80	24	9.4	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	18.6	1.3				
الانفعالية	أعلى	13	19.7	.72	24	10.5	.000	الفروق دالة
	أدنى	13	14.9	1.4				
المشاركة والجماعية	أعلى	13	13.0	.64	24	13.3	.000	الفروق دالة

التمييزي

بالنظر إلى الجدول رقم (٣-١٦) أعلاه الذي يتضمن المقارنة الطرفية بين أعلى ٢٧% من القيم وأدنى ٢٧% منها لكل أبعاد المقياس ودرجته الكلية، نلاحظ أن قيم "ت" المحسوبة لفروق : الصورة (أ) والصورة (ب) المقياس ككل، بعد العلمية، بعد الانفعالية، بعد المشاركة يبلغ على التوالي: (١٢,٥ ، ١٠,٠ ، ٩,٤ ، ١٠,٥ ، ١٣,٣)، وهي قيم دالة جميعها عند درجة ٠.٠١. حيث أن القيم الاحتمالية لها جميعاً = ٠.٠٠٠. إذن الفروق دالة وكلها لصالح المستوى الأعلى إذن للمقياس قدرة عالية علي التمييز بين طرفيه.

مقياس اتخاذ القرار بصورته النهائية :

أصبح مقياس اتخاذ القرار في صورته النهائية (أنظر ملحق رقم ٩) بعد إجراء التحليل الإحصائي مكون من (٧) عبارات في اختبار المواقف وله مفتاح تصحيح كما هو في جدول رقم (١٨) ، و(٢١) عبارة في اختبار الجمل وقامت الباحثة بتوزيعها على ثلاثة أبعاد (العلمية، والانفعال، والمشاركة والجماعية) ، كما هو موضح في جدول رقم (٣-١٧)، بأن أرقام العبارات المظلمة وضعت معكوسة وتم ترميزها عكسياً وفقاً لمفتاح الترميز الإيجابي فدائماً ترميزها ٣ درجات، وأحياناً ترميزها ٢ درجتان، ولا يحدث درجة واحدة.

جدول رقم (٣- ١٧)

توزيع العبارات مقياس اتخاذ القرار صورة (ب) وأبعاده في صورته النهائية

العدد	أرقام العبارات									البعد
٩	١٧	١٥	١٣	١١	٩	٨	٥	٤		العلمية
٧	١٦			٤			١	٢		الانفعال
٥	٢١				٢٠	١٩	١٨	١٢		المشاركة والجماعية

جدول رقم (٣- ١٨) مفتاح التصحيح لمقياس اتخاذ القرار صورة (أ)

ج	ب	أ	العبرة
٢	٣	١	١
٢	١	٣	٢
٣	١	٢	٣
٢	١	٣	٤
١	٢	٣	٥
٢	٣	١	٦
٣	١	٢	٧
١	٢	٣	٨

٢- ١٥ الأساليب الإحصائية :

تم إجراء العديد من المعالجات الإحصائية لبيانات بغرض التوصل إلى نتائج دقيقة للدراسة وقد تم إختيار الأساليب الإحصائية المحددة وفق لمقتضيات الدراسة حيث استخدم برنامج الإحصائي المعروف (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد اختارت من تلك الحزمة ما يلي:

١. معاملات الفاكرونباخ : للكشف عن معامل ثبات الفا للمقاييس وأبعادها.
٢. معادلة (سبيرمان . براون): للتأكد من ثبات المقاييس بطريقة التجزئة النصفية
٣. معادلة جتمان : للتأكد من ثبات المقاييس بطريقة التجزئة النصفية

٤. اختبار (ت) للعينة الواحدة: للكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية.
٥. اختبار (ت) للعينتين: للكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات لدى المجموعات الثنائية في اختبار الفروض ومعرفة الصدق التمييزي من خلال المقارنة الطرفية.
٦. ارتباط بيرسون : استخدم للأغراض الآتية:
 - أ- استخراج مصفوفات ارتباط مكونات المقاييس .
 - ب- استخدمته للكشف عن العلاقات ودلالاتها بين المتغيرات في اختبار الفروض
 - ج- ارتباطات بنود المقاييس بالدرجة الكلية لمقياسها ، على مستوى المقاييس ككل أو على مستوى أبعادها.
٧. المتوسطات: لمعرفة ظاهرية الفروق في المتغير التابع ولأغراض أخرى تتعلق بالعينة والمقياس.
٨. تحليل التباين *One way ANOVA* : للكشف عن أشكال الفروق بين المتغيرات ذات مجموعات المقارنة المتعددة .
٩. اختبار *LSD* : استخدمته الباحثة للكشف عن جوهرية الفروق بين المجموعات، وذلك لتمتعه بخاصية الكشف عن الفروق البعدية (اتجاه الفروق) .
١٠. الانحدار الخطي الهرمي (*Stepwise Regression*) : للتعرف على قدرة المتغيرات المستقلة علي التنبؤ بمتغير التابع.

٢ - ٦ الخطوات الميدانية وإجراءاتها :

- تحقيقاً لأهداف الدراسة فقد مضت الإجراءات على النحو التالي:
- الإطلاع على الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة .
 - الحصول على إفادة من مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، للتأكد أن عنوان الدراسة لم يبحث من قبل (أنظر ملحق رقم ١٠).
 - تجهيز أدوات الدراسة وتحكيمها وتجريبها واستخراج صدقها وثباتها على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٥٠) مديرة ، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، وذلك للتأكد منها بحيث تفي بمتطلبات الدراسة، وأن تكون وسائل فعالة لتحقيق أهداف الدراسة.

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة للباحثة من عميد كلية العلوم الاجتماعية موجه إلى مكتب مساعد الشؤون التعليمية (أنظر ملحق رقم ١١).
- الحصول على خطاب تسهيل مهمة للباحثة بتطبيق أدوات الدراسة من مكتب مساعد الشؤون التعليمية موجه إلى مديرات المدارس الحكومية بمدينة الرياض (أنظر ملحق رقم ١٢).
- جمع أدوات الدراسة في كراسة واحدة وتقديمها للمفحوصات برسالة تتضمن تعليمات موحدة، مع طلب تعبئة بيانات تخدم الدراسة وهي : المرحلة التي تعمل بها المديرية، وسنوات الخبرة (أنظر ملحق ٥، ٦، ٧، ٨، ٩).
- تطبيق أدوات الدراسة على العينة، وأثناء التطبيق تم تعريف المديرات بموضوع الدراسة مع ترك الحرية لمن لا ترغب بالمشاركة، ولتحفيز المديرية على الاستجابة، أنه سوف يتم تبليغك لاحقاً بنتائج الدراسة.
- قامت الباحثة بتفريغ البيانات بالحاسب الآلي، و تمت معالجتها إحصائياً من قبل محلل إحصائي؛ وفقاً لما تقتضيه تساؤلات الدراسة.
- استخراج النتائج وعرضها ومناقشتها.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها :

- عرض النتائج.
- تفسير النتائج.

٤- ١ تمهيد :

تعرض الباحثة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء بُعدين أساسيين هما :

- أ- من حيث تحقق فروض الدراسة من عدمها .
- ب- من حيث الاتفاق والاختلاف مع نتائج الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وفي ضوء الإطار النظري للدراسة، وسيتم عرض نتائج كل فرض من فروض الدراسة وتفسيرها، وذلك من خلال عرض صيغة الفرض في البداية مع الإشارة للأسلوب الإحصائي المستخدم في معالجة واختبار الفرض، وعرض نتائج الفرض الذي تم التوصل إليه، ومعرفة مدى تحقق الفرض أو عدمه، وبلي ذلك تفسير هذه النتائج ومناقشتها مع عرض وجهة نظر الباحثة.

ينص الفرض الأول على: "تتسم مديرات مدارس الرياض بدرجة مرتفعة دالة في فاعلية الذات وأبعادها".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حسابه بإختبار (ت) فأظهرت نتيجة هذا الإجراء

الجدول التالي:

جدول رقم (٤- ١)
يوضح اختبار (ت) قياس السمة العامة لفاعلية الذات

المتغير	عدد البنود	حجم العينة	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الاستدلال
المبادأة في السلوك	8	220	16	21.46	2.08	219	38.81	.000	مرتفعة دالة
الثقة بالذات	9		18	25.06	2.30		45.47	.000	مرتفعة دالة
المثابرة	10		20	26.46	2.35		40.76	.000	مرتفعة دالة
الدرجة الكلية	27		54	72.95	5.51		50.95	.000	مرتفعة دالة

بالنظر إلى الجدول رقم (٤ - ١) أعلاه والذي يتضمن السمة العامة لفاعلية الذات لدى مديرات مدارس الرياض ، ومن الملاحظ أن الفروق بين متوسطات الأبعاد (المبادأة في السلوك، الثقة بالذات، المثابرة) ومتوسط الدرجة الكلية من ناحية ، والمتوسطات المحكية لهن دالة حيث أن قيم ((ت)) لها تبلغ على التوالي : 38.81، 45.47، 40.76 ، 50.95. وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 001. حيث تبلغ القيم الاحتمالية لها جميعاً 000. ولما كانت هذه الفروق كلها لصالح المتوسطات الفرضية إذن تتسم الدرجة بالارتفاع الدال .

تتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة سميث (2009) *Smith* والتي تشير إلى أن المديرين يشعرون بدرجة مرتفعة بفاعلية الذات، أيضاً تتفق النتيجة الحالية مع دراسة هدى الخاليلة (٢٠١١) والتي كشفت عن ارتفاع درجة فاعلية الذات لدى المعلمين. واختلفت نتيجة الفرض الحالي مع نتائج دراسة يوسف (2006) *Yusoff* والتي ترى أن السمة العامة لفاعلية الذات لدى المدرء تتحدد في ضوء الأبعاد التالية: (إدارة النجاح الأكاديمي، وإدارة الموظفين، وإدارة شؤون التلاميذ، وإدارة المرافق المدرسية، وإدارة شؤون المدرسة مع المجتمعات المحلية)، في حين تحددت السمة العامة لفاعلية الذات لدى مديرات المدارس في الدراسة الحالية في ضوء الأبعاد التالية: (المبادأة في السلوك، الثقة بالذات، المثابرة).

وقد تعزي الباحثة ما توصلت له الدراسة الحالية من ارتفاع في مستوى فاعلية الذات لمديرات المدارس إلى الإهتمام الكبير الذي توليه إدارة التعليم في رفع كفاءة مديرات المدارس وفاعليتهن بعقد ورش العمل، والدورات، كما أن الباحثة تلمس بأن مديرات المدارس لديهن إحساس بأنهن مسؤولات من أعمالهن، وعلى مدارسهن و طالباتهن ؛ ولهذا يعملن بثقة واستعدادية بدرجة عالية. فظهور النتيجة بهذا الشكل يعود إلى إنجازاتهن الأدائية إذ تعد مصدر من مصادر فاعلية الذات أهمية فجاح مديرة المدرسة المتكرر في إنجاز المهمات التي تكلف بها، يولّد لديها شعور إيجابياً حول إتمام المهمات المتشابهة بنجاح، كما أن للخبرات البديلة دوراً في زيادة أو تفعيل إدراك فاعلية الذات. فمديرة المدرسة التي يتم إقناعها بأنها تملك طاقة كامنة للنجاح تبذل قصارى جهدها للوصول إلى الهدف، كما أن تقييم مديرة المدرسة لنفسها الإيجابي وثقتها بنفسها يساعد على إنجازها للمهام البسيطة بنجاح وإتمام المهمات الصعبة، فكل هذا يسهم في بناء فاعلية ذات عالية لدى مديرة المدرسة. فقد أوضح روزنهولتز (1985) *Rosenholtz* إن فاعلية الذات لكل مدير في مهمات توجيه المدرسة هي المهمة وأكثر من

هذا؛ لأن المدير يلعب دوراً مركزياً في خلق مناخ مدرسي إيجابي. فعندما يعتقد مدير المدرسة في فاعليته الذاتية فإنه يميل إلى أن يكون أكثر إنجازاً وتقديراً لذاته ويكون أكثر دقة في أنماط قراراته التي تمس شؤونه الشخصية وتمس شؤون الإدارة المدرسية (في أقرع، ٢٠٠٢).

ينص الفرض الثاني على: " تتسم مديرات مدارس الرياض بدرجة مرتفعة دالة في بعض العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية، الانفتاحية، الانسجام، يقظة الضمير) وبدرجة منخفضة دالة في عامل العصابية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حسابه بإختبار (ت) فأظهرت نتيجة هذا الإجراء

الجدول التالي:

جدول رقم (٤ - ٢)
يوضح اختبار (ت) قياس السمة العامة للعوامل الخمسة الكبرى

الاستدلال	القيمة الاحتمالية	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	حجم العينة	عدد البنود	المتغير
منخفضة دالة	.000	-12.82	219	5.72	28.04	33	220	11	العصابية
مرتفعة دالة	.000	18.74		4.64	38.87	33		11	الانبساطية
القيمة متوسطة	.781	.278		3.87	30.07	30		10	الانفتاحية
مرتفعة دالة	.000	18.08		4.56	35.56	30		10	الانسجام
مرتفعة دالة	.000	43.41		5.24	51.35	36		12	يقظة الضمير

بالنظر إلى الجدول رقم (٤ - ٢) أعلاه والذي يتضمن السمة العامة للعوامل الخمسة الكبرى نلاحظ أن الفروق بين متوسطات الأبعاد (العصابية، الانبساطية، الانسجام، يقظة الضمير) ومتوسط الدرجة الكلية من ناحية، والمتوسطات المحكية لهن دالة حيث أن قيم (ت) لها تبلغ على التوالي:

وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.001 ، حيث تبلغ القيم الاحتمالية لها جميعاً 0.000 ، أما في عامل الانفتاحية فالقيمة غير دالة إحصائياً حيث تبلغ قيمة (ت) المحسوبة لها 278. بقيمة احتمالية بلغت 781. وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند أدنى مستوى دلالة 0.05. ولما كانت هذه فروق الأبعاد (الانبساطية، الانسجام، يقظة الضمير) كلها لصالح المتوسطات الحسابية إذن

تتسم الدرجة فيها بالإرتفاع الدال ، بينما جاءت الفروق في عامل العصابية لصالح المتوسط المحكي مما يؤكد على الإنخفاض الدال، أما في بعد الانفتاحية فالفرق غير دال مما يشير إلى أن الدرجة متوسطة .

انفردت هذه الدراسة بالكشف عن السمة العامة للعوامل الخمسة الكبرى لمديرات المدارس بمدينة الرياض. فقد أسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود درجة مرتفعة دالة في عامل الإنبساطية وبالرجوع إلى خصائص الشخصية الانبساطية نجدها تتميز بأنه طموح وودود واجتماعي سهل المعاشرة، ولا يعرف الكبت ويستمتع برفقة الآخرين ويهتم بتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين ويتمتع بدرجة عالية من الثقة بالنفس ومحب للآخرين كما أنه ينظر إلى الحياة من الجانب المشرق فيها وهو مفعم بالحيوية ويميل للقيادة (عبد الخالق، ١٩٩٣). وهذه الصفات تتناسب مع صفات مديرة المدرسة التي أشار إليها سليمان (١٩٧٨) الاتسام بالخلق الطيب والقُدوة الحسنة لزملائه والعاملين والطلبة من خلال احترام المواعيد والمشاعر الإنسانية وحسن المظهر. وترى الباحثة أن اتسام مديرات المدارس بدرجة مرتفعة في عامل الانبساطية، تعد درجة مقبولة وذلك؛ لإرتباط عامل الانبساط بسلوكيات القادة والانبساطيون مدفوعون بالبحث عن المواقف والسيطرة عليها، كما أنهم مدفوعون بالعمل الجاد وارتفاع الطموح، وهذا ما يجب توفره في صفات مديرات المدارس.

وبالنسبة لعامل الانسجام دلت نتائج الفرض عن وجود درجة مرتفعة دالة لمديرات المدارس بمدينة الرياض ، وبالرجوع إلى خصائص شخصية عامل الانسجام التي أشار إليها كوستا وماكري (1992) *Costa & McCrae* المذكور في الانصاري (١٩٩٨) بأن الأفراد في هذا العامل يمتازون بعدد من المظاهر وهي الثقة، الاستقامة، الإيثار، الطاعة، التواضع، ورقة الإحساس. وترى الباحثة أن اتسام مديرات المدارس بدرجة مرتفعة في عامل الانسجام، تعد درجة مقبولة، فهذه السمات التروي والإعتدال في الرأي يجب أن تتوفر في مديرة المدرسة من أجل اتخاذ قرارات رشيدة تخص مدرستها.

بالنسبة لعامل يقظة الضمير دلت نتائج الفرض عن وجود درجة مرتفعة دالة لمديرات المدارس بمدينة الرياض، وبالرجوع إلى خصائص شخصية عامل يقظة الضمير التي أشار إليها كوستا وماكري (1992) *Costa & McCrae* المذكور في الانصاري (١٩٩٨) بأن الأفراد في هذا العامل يمتازون بعدد من المظاهر وهي بالنظام، والكفاح من أجل التفوق والقدرة العالية

على ضبط الذات والشعور بالواجب، ويتميزون بالدقة في سلوكهم وتمسكهم بالأخلاق والقيم. وهذه الصفات تتناسب مع صفات وخصائص المديرية المهنية، كما ذكر البرادعي (١٩٩٨) تحمل المسؤولية وسعة ثقافة، والجدية في العمل والقدرة على التخطيط والتنظيم. وترى الباحثة أن هذه النتيجة تؤكد أن مديرات المدارس يتمتعن بوجود معنى وغاية ومنظور متزن لعملهن، بالإضافة إلى قدرتهن على التقدم رغم العوائق، وتنظيم المسارات في الإدارة المدرسية.

أما فيما يخص عامل العصابية دلت نتائج الفرض عن وجود درجة منخفضة دالة لمديرات المدارس وهذه مؤشر على قدر من الأهمية بالنسبة لشخصية مديرة المدرسة؛ وذلك حسب ما أشار إليه عبدالخالق (١٩٩٣) كونه بعد أساسي من أبعاد الشخصية، يشير إلى الاستعداد للإصابة بالاضطراب النفسي، وحتى يظهر العصاب الفعلي فلا بد أن يتوفر إلى جانب الدرجة المرتفعة من العصابية، قدر مرتفع من الضغوط البيئية الخارجية أو الداخلية. وبالنظر إلى سمات عامل العصابية فإن هذه النتيجة مقبولة ولصالح مديرات المدارس؛ فالقلق والتوتر والاندفاع والقابلية للإنضغاط لا تتسق مع ما يتطلبه اتخاذ القرار من موضوعية ودقة في جمع المعلومات وتحديد البدائل وتقييمها والمفاضلة بينهما. ولهذا تعزي الباحثة انخفاض درجة العصابية إلى أن المديرية التي تتميز بدرجة منخفضة من العصابية تكون قادرة على إمتلاك زمام أمور المدرسة وبالتالي تكون قادرة على اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية المناطة بالعملية التعليمية.

كما حصلت مديرات المدارس على درجة متوسطة في عامل الانفتاحية، فقد اتسمت مديرات المدارس بدرجة متوسطة من حيث: الخيالية، والابتكارية، والتنافسية، والاهتمام بالأفكار الجديدة، وهذا يدل على تقيد مديرات المدارس باللوائح وقوانين الإدارة المركزية. ولعل تنفيذ نظام الإدارة الذاتية في المدارس يسهم في رفع مستوى درجة الانفتاحية في السنوات المقبلة.

ينص الفرض الثالث على: "توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات مدارس الرياض".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حسابه بمعامل ارتباط بيرسون، فأظهرت نتيجة هذا الإجراء الجدول التالي:

جدول رقم (٤ - ٣)

معاملات ارتباط بيرسون بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى

بالنظر إلى جدول رقم (٤ - ٣) والذي يتضمن العلاقة بين الدرجة الكلية لفاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى (العصابية، الانبساطية، الانفتاحية، الانسجام، يقظة الضمير) وفق ارتباط (بيرسون) نلاحظ أن كل قيم الارتباطات الواردة في جدول رقم (٤ - ٣) دالة إحصائياً ما عدا ارتباط فاعلية الذات بعامل الانسجام، حيث جاءت كما يلي: $-.223$ ، $.305$ ، $.149$ ، وهي قيم دالة عند مستويات دلالة $.001$. لارتباطات العصابية، والانبساطية ويقظة الضمير ، ومستوى $.05$. لارتباط الانفتاحية، أما ارتباط فاعلية الذات بالانسجام فغير دالة حيث أن معامل ارتباطها بلغ $.104$. بقيمة احتمالية $.122$. وهي قيمة غير دالة عند أدنى مستوى دلالة $.05$. ونلاحظ أن كل الارتباطات موجبة ما عدا ارتباط العصابية فسالبا مما يؤكد

معاملات ارتباط بيرسون فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى					البيان	حجم العينة	
العوامل الخمسة الكبرى							
العصابية	الانبساط	الانفتاح	الانسجام	يقظة الضمير			
$-.223(**)$	$.305(**)$	$.149(*)$	$.104$	$.432(**)$	م. الارتباط	20	فاعلية الذات
$.001$	$.000$	$.027$	$.122$	$.000$	ق. الاحتمالية		
ارتباط دال	ارتباط دال	ارتباط دال	غير دال	ارتباط دال	الاستدلال		

على صحة الفرض.

تتفق نتائج هذا الفرض مع دراسة دراسة العنود المطرف (٢٠٠٩). كما أكدت نتائج هيرتمان وبتز (2010) *Hartman and Betz* ذلك. وتشابهت مع دراسة خولة البلوي (٢٠٠٩)، وكذلك اتسقت نتيجة الفرض الحالي مع دراسة كابرازا وآخرين *Caprara, et al* (2011).

وتؤكد النتائج السابقة ما ذكره النفيعي (٢٠٠٩) وهو أن فاعلية الذات من محددات الشخصية المهمة والتي تعبر عن مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج للمقدرة الشخصية، وتمثل مرآة معرفية للفرد تشعره بقدرته على التحكم في البيئة. وكما أوضحى *Hall & Lindzey* (1978) أن فاعلية الذات من الأهمية بمكان في شخصية الفرد حيث يتم تقويمها بواسطة الفاعلية الذاتية، والتي

يكون المرء قادراً بها على إظهار ردود أفعال إيجابية، من خلال تعامله مع أشخاص مختلفين في ظل ظروف مختلفة (في المطرف، ٢٠٠٩).

لذا ترى الباحثة أنه من الضروري تعزيز فاعلية الذات لدى مديرات المدارس؛ نظراً للارتباط الوثيق بينها وبين العوامل الخمسة الكبرى الذي بدورها تفرز نظرة إيجابية وثقة بالنفس لدى مديرة المدرسة التي تساعد على مدى إدراكها وقدرتها في مواجهة الضغوط بشكل فعال وبطريقة صحيحة وإملاكها مهارات حل المشكلات، واستطاعتها على وضع الخطط الواقعية واتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذها، ولهذا مديرة المدرسة بحاجة إلى تدريب على رفع مستوى فاعلية الذات لديها لتصبح مرتفعة وهذا ما توصي به.

ينص الفرض الرابع على: "توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دالة إحصائية بين فاعلية الذات واتخاذ القرار لدى مديرات مدارس الرياض".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حسابه بمعامل ارتباط بيرسون، فأظهرت نتيجة هذا الإجراء الجدول التالي:

جدول رقم (٤ - ٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين فاعلية الذات واتخاذ القرار

بالنظر إلى جدول رقم (٤ - ٤) أعلاه والذي يتضمن العلاقة بين فاعلية الذات و اتخاذ القرار وفق ارتباط (بيرسون) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط الواردة أعلاه دالة إحصائياً حيث بلغت 407. وهي قيمة دالة عند مستوي دلالة 0.001 ، ولما كانت علامة الارتباط الدالة موجبة يصبح ارتباطها طردي. مما يؤكد على صحة الفرض.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع دراسة العتيبي (٢٠٠٨)، وكذلك مع دراسة وي تشنغ ماو (Wei-Cheng Mau (2000). وحسب ماورد في الإطار النظري، أن هناك نتائج

المتغيران	حجم العينة	م. ارتباط بيرسون	ق. الاحتمالية	الاستدلال
فاعلية الذات	220	.407(**)	.000	ارتباط
اتخاذ القرار				دال

مشابهة مع نتيجة الفرض أثر دراسة أجراها عبد القادر عام (٢٠٠٣) واستوفت وجود علاقة

موجبة بين فاعلية الذات وأساليب التفكير المستخدمة في صنع القرار، وأيضاً أكدت دراسة ناديا وساره *Nadya & Sarah (1996)* أن فاعلية الذات العامة غالباً ما تكون مرتبطة بدرجة مرتفعة بأهداف وأعراض اتخاذ القرار المهني أكثر من ارتباطها بتوقعات نتائج اتخاذ القرار المهني. وهذا يؤكد مذكرته سهير أبو العلا (٢٠٠٣) أن أفراد الإدارة المدرسية في مدارس التعليم العام يدركون أن نجاح الإدارة المدرسية يتوقف على قدرة المديرين على صنع واتخاذ القرارات التربوية.

وفي ضوء هذا، ترى الباحثة أن فاعلية الذات تزيد من قدرة مديرة المدرسة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وإدارة الصراعات في الإدارة المدرسية. في حين توفرت في مديرة المدرسة مهارات معينة مثل أن تكون أكثر مرونة في مواجهة المشكلات، ولديها رؤية مشتركة مع العاملات بالمدرسة وأن تفكر وتبحث في العديد من البدائل والخيارات والتي لها دور في تأثير فاعلية اتخاذ القرار.

وأن فاعلية الذات تمثل وسيطاً معرفياً للسلوك؛ لأن توقع مديرة المدرسة يُحدد طبيعة ومدى السلوك الذي سوف تقوم به والجهد الذي ستبذله في موقفاً ما، فهذا يؤثر على مباداتها في السلوك، وعلى ثقّتها بنفسها، وعلى المثابرة في مواجهة العقبات و المشكلات واتخاذ القرارات بشأنها.

ينص الفرض الخامس على: " توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعض العوامل الخمسة الكبرى واتخاذ القرار لدى مديرات مدارس الرياض ".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حسابه بمعامل ارتباط بيرسون، فأظهرت نتيجة هذا الإجراء الجدول التالي:

معاملات ارتباط بيرسون بين بعض العوامل الخمسة الكبرى واتخاذ القرار

بالنظر إلى الجدول رقم (٤ - ٥) أعلاه والذي يتضمن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى (العصابية، الانبساطية، الانفتاحية، الانسجام، يقظة الضمير) واتخاذ القرار وفق ارتباط

معاملات ارتباط بيرسون بين بعض العوامل الخمسة الكبرى باتخاذ القرار					البيان	حجم العينة	المتغيرين
العوامل الخمسة الكبرى							
العصابية	الانبساطية	الانفتاحية	الانسجام	يقظة الضمير			
-.213(**)	.272(**)	.244(**)	.159(*)	.316(**)	م. الارتباط	220	العوامل الخمسة الكبرى
.001	.000	.017	.019	.000	ق. الاحتمالية		
ارتباط دال	ارتباط دال	ارتباط دال	ارتباط دال	ارتباط دال	الاستدلال		اتخاذ القرار

(بيرسون) نلاحظ أن كل قيم الارتباطات الواردة أعلاه دالة إحصائياً، حيث جاءت على التوالي كما يلي: (-.213، .272، .244، .159، .316) وهي قيم دالة عند مستويات دلالة 0.01. لارتباطات العصابية، والانبساطية ويقظة الضمير، ومستوى 0.05. لارتباط الانفتاحية، والانسجام ونلاحظ أن كل الارتباطات موجبة ما عدا ارتباط العصابية فسالبا مما يؤكد على صحة الفرض.

وتتفق نتائج الفرض مع نتائج دراسة البندري العتيبي (٢٠٠٩)، وهذا ما دعمته نتائج دراسة سيهاني وآخرين (Saihani, et al (2009) التي توصلت إلى وجود تأثير كبير لسمات الشخصية على الإبداع في عملية صنع القرار .

فقد كشفت بعض الدراسات على وجود علاقة بين اتخاذ القرار وسمات الشخصية مثل دراسة عبدون (١٩٧٩)، ودراسة الخولي (٢٠٠١) أن عوامل الشخصية لا سيما عاملي العصابية والانبساطية يؤثران بشكل كبير على طريقة الفرد في معالجة المعلومات، والتي تؤثر على اتخاذ القرار، حيث يميل الأفراد المرتفعون على عامل العصابية إلى التركيز على النواحي السلبية في ذواتهم وفي المواقف، كما يميل المرتفعون على عامل الإنبساط إلى اتخاذ القرار. وفي دراسة البندري العتيبي (٢٠٠٩) أشارت إلى نتائج دراسة لوينسبيتي، وتاتيم، وشامبيرس، ووينس، وجليسون (Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens & Gilbson (1999) إلى

ارتباط اتخاذ القرار الجازم موجباً بعامل الانسجام ويقظة الضمير وارتبط اتخاذ القرار سالباً بالعصائية.

وترى الباحثة أن عملية اتخاذ القرارات تتأثر بشخصية كل مديرة على حده، حيث توجد اختلافات في اتخاذ القرارات التي تصل إليها المديرتان في ظل ظروف إدارية مماثلة، ومرجع هذه الاختلافات تعود إلى شخصية المديرية و إلى مستوى فاعليتها الذاتية في قدرتها على اتخاذ القرار. ولهذا أوصت الباحثة على اختيار مديرة المدرسة وفق معايير معينة، وليس على معايير الأقدمية في العمل.

ينص الفرض السادس على: "لا توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية الذات لدى مديرات مدارس الرياض تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حسابه بإختبار تحليل التباين (ANOVA)، فأظهرت نتيجة هذا الإجراء الجدول التالي

جدول رقم (٤ - ٦)

حساب الفروق في فاعلية الذات التي تعزى للخبرة والمرحلة باستخدام تحليل التباين (ANOVA)

المتغيرات	م. التباين	مج. المربعات	ح	م. المربعات	قيمة (F)	الاحتمالية	الدالة
فاعلية الذات	بين المجموعات	220.209	3	73.403	2.46	.064	الفروق غير دالة
	داخل المجموعات	6444.241	216	29.834			
	المجموع	6664.450	219				
فاعلية الذات	بين المجموعات	82.519	3	27.506	.903	.441	الفروق غير دالة
	داخل المجموعات	6581.931	216	30.472			
	المجموع	6664.450	219				

بالنظر إلى الجدول رقم (٤ - ٦) أعلاه والذي يتضمن الفروق في فاعلية الذات لدى مديرات مدارس الرياض التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية وفق فروق إختبار تحليل التباين (ANOVA)، نلاحظ أن كافة القيم المحسوبة لتلك الفروق والواردة أعلاه غير دالة إحصائياً حيث بلغت قيمها على التوالي 2.46 ، 903. بقيم احتمالية بذات التوالي 064. ، 441. ، وهي قيم كلها غير دالة عند أدنى مستوى دلالة 05. مما يشير على صحة الفرض.

تتفق نتائج الفرض مع دراسة العتيبي (٢٠٠٨). ولكن اختلفت نتيجة الفرض مع دراسة يانسي (2009) Yenice ، ودراسة سميث (2009) Smith. هذا من جانب ومن جانب آخر اختلفت نتائج الفرض على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمرحلة التي تعمل بها مديرة المدرسة، مع دراسة هدى الخلايلة (٢٠١١) ، وكذلك مع دراسة إبراهيم (٢٠٠٥).

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات لدى مديرات مدارس الرياض تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية ؛ يعود إلى أن مديرات المدارس بحاجة إلى مزيد من التشجيع والثناء على إنجازاتهن لتعزيز ثقتهن بأنفسهن، وبناء فاعلية ذات قابلة للتطوير، كما أن الخبرات التي تكتسبها المديرة من خلال ممارساتها الشخصية للإدارة تعد أكثر تأثيراً من الخبرات التي قد تكتسبها من خلال ملاحظات إنجازات زميلاتها كنوع من الخبرات المتبادلة.

وكما ترى أن الطريقة الفعالة لتكوين شعور قوي بفاعلية الذات يكون من خلال خبرات التمكين التي تعرف بالإنجازات الأدائية، أو النجاح المتكرر، فالنجاح السابق يبني اعتقاد قوي في فاعلية الذات، حيث أن خبرات التمكين والنجاح المتكرر يمد مديرة المدرسة بأدوات معرفية وسلوكية، فالمديرة يكون لديها شعور مرتفع بالفاعلية الذاتية إذا أدت بشكل أفضل في المرات السابقة. ومن هنا تشير الباحثة إلى دور الإعداد الجيد، والتدريب لمديرات المدارس؛ كوسيلة فاعلة لإمدادهن بالخبرات، وتوفير الفرص لهن لتبادلها، وتقديم التغذية الراجعة البناءة؛ مما يؤثر إيجابياً في دافعيتهن وشعورهن بالرضا الذي يعكس إيجابياً على مستوى فاعليتهن الذاتية. ينص الفرض السابع : "لا توجد فروق دالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات مدارس الرياض تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حسابه باستخدام تحليل التباين (ANOVA)، فأظهرت نتيجة هذا الإجراء الجدول التالي:

جدول رقم (٤ - ٧)

الفروق العوامل الخمسة الكبرى حسب سنوات الخبرة و المرحلة التعليمية باستخدام

الدالة	الاحتمالية	قيمة (f)	م.المربعات	ح	مج.المربعات	م. التباين	المتغيرات		
الفروق غير دالة	.644	.557	18.39	3	55.175	بين المجموعات	سنوات الخبرة		
			33.020	216	7132.370	داخل المجموعات			
				219	7187.545	المجموع			
الفروق غير دالة	.589	.641	13.91	3	41.741	بين المجموعات		الانسيماطية	
			21.70	216	4688.695	داخل المجموعات			
				219	4730.436	المجموع			
الفروق غير دالة	.327	1.15	17.37	3	52.109	بين المجموعات			الانفتاحية
			15.01	216	3242.727	داخل المجموعات			
				219	3294.836	المجموع			
الفروق غير دالة	.514	.766	16.00	3	48.011	بين المجموعات	الانسجام		
			20.89	216	4514.098	داخل المجموعات			
				219	4562.109	المجموع			
الفروق غير دالة	.103	2.08	56.54	3	169.645	بين المجموعات		يقظة الضمير	
			27.10	216	5854.405	داخل المجموعات			
				219	6024.050	المجموع			
الفروق غير دالة	.658	.536	17.71	3	53.142	بين المجموعات			العصابية
			33.03	216	7134.404	داخل المجموعات			
				219	7187.545	المجموع			
الفروق غير دالة	.201	1.55	33.33	3	100.010	بين المجموعات	الانسيماطية		
			21.43	216	4630.426	داخل المجموعات			
				219	4730.436	المجموع			
الفروق غير دالة	.639	.564	8.53	3	25.610	بين المجموعات		الانفتاحية	
			15.13	216	3269.226	داخل المجموعات			
				219	3294.836	المجموع			
الفروق غير دالة	.943	.129	2.71	3	8.147	بين المجموعات			الانسجام
			21.08	216	4553.963	داخل المجموعات			
				219	4562.109	المجموع			
الفروق غير دالة	.600	.625	17.26	3	51.808	بين المجموعات	يقظة الضمير		
			27.64	216	5972.242	داخل المجموعات			
				219	6024.050	المجموع			

تحليل التباين (ANOVA)

بالنظر إلى الجدول رقم (٤ - ٧) والذي يتضمن الفروق في العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية وفق فروق (ANOVA)، نلاحظ أن كافة القيم المحسوبة لتلك الفروق والواردة أعلاه غير دالة إحصائياً حيث انحصرت قيمها بين (.129 - 2.08)، وهي قيم كلها غير دالة عند أدنى مستوى دلالة 05. حيث أن القيم الإحصائية لها انحصرت بين (.103 - .94). مما يؤكد على صحة الفرض. انفردت الدراسة الحالية بالكشف عن عدم وجود فروق للعوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والمرحلة التي تعمل بها المديرية . لذا ترى الباحثة أن اختلاف سنوات الخبرة والمراحل التعليمية التي تعمل بها مديرة المدرسة ليست المتغيرات التي تسبب اختلاف درجات مديرات المدارس على مقياس العوامل الخمسة الكبرى. وهذا يؤكد على ما ذكره النعمة و العجيلي (٢٠٠٤) أن كوستا وماكري (1992) *Costa & McCrae* توصلوا إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبقى ثابتة على مدى (٤٥) عاماً بعد بداية سن الشباب المبكر، ولا تتأثر بالتباين الثقافي.

ينص الفرض الثامن على: "لبعض العوامل الخمسة الكبرى للشخصية القدرة على

التنبؤ بفاعلية الذات لدى مديرات مدارس الرياض".

وللتحقق من صحة الفرض تم حسابه بتحليل الانحدار الهرمي، فأظهرت نتيجة هذا

الإجراء الجدول التالي:

جدول رقم (٤ - ٨) حساب القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى بفاعلية الذات

القيمة الاحتمالية	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ت) للإضافة	Beta	B	النسبة المئوية للمساهمة	المساهمة الكلية للمتغيرات R2	معامل التحديد	معامل الارتباط البسيط	دلالات التنبؤ المتغيرات المستقلة
.000	31.8 6	.000	11.265	42.88		%22	.220	.227	.476	الثابت
		.028	6.131	.398	.378					الانيماطية
		.028	3.382	.248	.209					بقطة الضمير

تحليل الانحدار الهرمي

بالنظر إلى الجدول رقم (٤ - ٨) الخاص بدلالات التنبؤ وباستخدام تحليل الانحدار الهرمي (*Stepwise Regression*) نجد أن المتغيرات ذات التأثير في معادلة الانحدار هي: الانبساطية، وبقظة الضمير، ونلاحظ أن قيمة (F) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001. حيث بلغت 31.86 مما يشير إلى قدرة هذه العوامل على التنبؤ بفاعلية الذات لدى مديرات المدارس بالرياض، كما نلاحظ أن نموذج هذه العوامل يساهم بنسبة 22% في تفسير التباين الحادث في فاعلية الذات حيث أن قيمة R^2 بلغت 0.22. كما نجد أيضاً بالنظر إلى معاملات ($Beta$) أن المتغير الأهم في التنبؤ بفاعلية الذات من بين هذه المتغيرات هو عامل الانبساطية يليه عامل يقظة الضمير.

اختلفت نتائج الفرض مع دراسة خولة البلوي (٢٠٠٩)، في حين اتسقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة كابرازا وآخرين (*Caprara, et al (2011)*). إلا أن هناك بعض الدراسات المشابهة التي تناولت فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى مع متغير آخر كدراسة العنود المطرف (٢٠٠٩) توصلت إلى أن عامل الانبساط يأتي في مقدمة العوامل في التنبؤ بدرجة المهارات الاجتماعية لدى الطالبات، يليه فاعلية الذات. وهذا يدل على أن لعامل الانبساط، وبقظة الضمير قدرة على التنبؤ بفاعلية الذات لدى الأفراد ومن بينهن عينة الدراسة الحالية.

وفي ضوء ما سبق تلاحظ الباحثة أن كلاً من عاملي (الانبساط - يقظة الضمير) لها أهمية في التنبؤ بالسلوك الإنساني في المواقف المختلفة وفقاً لما أشارت إليه نتيجة الفرض الحالي ونتائج الدراسات السابقة. فمن خلال عاملي الانبساط و يقظة الضمير يفسر بأن مديرة المدرسة الانبساطية وبقظة الضمير لديها نشاط وحيوية وتفاؤل، وميلاً للتخطيط والتنظيم، ولديها قدرة على تحمل المسؤولية، كما تتسم بالمتابعة وضبط النفس والوفاء بالالتزامات والتمسك بالفضائل، وهذه الصفات تشكل مجموعة من المواصفات التي لا بد أن تتوافر في شخصية مديرة المدرسة، فهذا يزيد من فاعلية مديرة المدرسة سواء كانت ذاتية أو مهنية.

ينص الفرض التاسع على: "فاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى القدرة على التنبؤ بإتخاذ القرار لدى مديرات مدارس الرياض".

وللتحقق من صحة الفرض تم حسابه بتطليل الانحدار الهرمي، فأظهرت نتيجة هذا الإجراء الجدول التالي:

جدول رقم (٤ - ٩) حساب القدرة التنبؤية لفاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى بإتخاذ القرار

القيمة الاحتمالية	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ت) للإضافة	Beta	B	النسبة المئوية للمساهمة	المساهمة الكلية للمتغيرات R2	معامل التحديد	معامل الارتباط البسيط	دلالات التنبؤ المتغيرات المستقلة
.000	18.86	.000	11.29 6	-	42.91	19.7	.197	.208	.456	الثابت
		.000	4.334	.299	.233					فاعلية الذات
		.028	2.217	.150	.124					الانسيابية
		.028	2.216	.142	.132					يقظة الضمير

بالنظر إلى الجدول رقم (٤ - ٩) أعلاه الخاص بدلالات التنبؤ وباستخدام تحليل الانحدار الهرمي (*Stepwise Regression*) نجد أن المتغيرات ذات التأثير في معادلة الانحدار هي: فاعلية الذات، والانسيابية، و يقظة الضمير ونلاحظ أن قيمة (F) دالة قيمة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001. حيث بلغت 18.86 مما يشير إلى قدرة هذه العوامل على التنبؤ باتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض، كما نلاحظ أن نموذج هذه العوامل يساهم بنسبة 19.7% في تفسير التباين الحادث في اتخاذ القرار حيث أن قيمة R2 بلغت 0.197. ، كما نجد أيضاً بالنظر إلى معاملات (Beta) أن المتغير الأهم في التنبؤ باتخاذ القرار من بين هذه المتغيرات هو فاعلية الذات ثم عامل الانسيابية يليه عامل يقظة الضمير.

اتفقت نتيجة الفرض الحالي مع دراسة العتيبي (٢٠٠٨) من حيث وجود إمكانية التنبؤ على اتخاذ القرار من خلال الفاعلية الذاتية، وكذلك اتفقت مع دراسة ليريولا و ليفين (Lauriola & Levin 2001) أن لعوامل الشخصية أثراً يمكن أن يسهم في التنبؤ في المخاطرة باتخاذ القرار. إلا أنها اختلفت مع دراسة ساهاني وآخرين (Saihani, et al (2009) في حين أتى عامل الانسجام، و يليه عامل الانفتاحية في تأثير على الإبداع في صنع القرار.

وحسب ماورد في الإطار النظري أن لبعض العوامل الخمسة الكبرى قدرة تنبئية لفاعلية الذات في اتخاذ القرار بناء على ما أسفرت به نتائج دراسة بيلي (Bailey(2002). فمديرة المدرسة التي لديها فاعلية ذات عالية، يكون لها قدرة على المثابرة في مواجهة العقبات،

والتغلب على المشكلات التي تواجهها؛ وذلك بإيجاد الحل المناسب القابل للتطبيق والتنفيذ، وذلك من خلال الاختيار بين البدائل وهذا يُسهم في فاعلية اتخاذ القرار لدى مديرة المدرسة. وفيما يخص عامل الانبساطية يمكن تفسيره بأن مديرة المدرسة التي تتصف بالتوكيدية والثقة بالنفس، والتي هي ضمن سمات عامل الانبساطية ، وأحدى مكونات فاعلية الذات عند باندورا ، تمكن مديرة المدرسة من عدم التردد في اتخاذها للقرارات التي تخص إدراتها المدرسية. وفي مايتعلق بعامل يقظة الضمير بإمكانية تنبؤه بالقدرة على اتخاذ القرارات، فإن عامل يقظة الضمير يرتبط بالتخطيط واستخدام الاستراتيجيات الإيجابية في المواجهة، واتخاذ القرارات.

لذلك ترى الباحثة اتخاذ الإجراءات اللازمة من إدارة التعليم لتعزيز فاعلية الذات لدى مديرات المدارس من خلال إقامة دورات، وورش عمل، لما لها تأثير في القدرة على اتخاذ القرار؛ وذلك من خلال السماح لمديرات المدارس ممارسة اتخاذ القرارات في الإدارة المدرسية بعيداً عن بعض الصلاحيات المنوطة بها من قبل الإدارة بحيث ما يتناسب في مدرسة لا يتناسب مع مدرسة أخرى، وذلك حسب اختلاف البيئات المدرسية في مدينة الرياض.

الفصل الخامس

- ملخص النتائج.
- التوصيات.
- البحوث المقترحة.
- قائمة المراجع.
- الملاحق.

٥- ١ تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمخلص نتائج الدراسة، وأبرز التوصيات والبحوث المقترحة.

٥- ٢ ملخص نتائج الدراسة :

١. تتسم مديرات المدارس بمدينة الرياض بدرجة مرتفعة دالة في فاعلية الذات وأبعادها.
٢. تتسم مديرات مدارس الرياض بدرجة مرتفعة دالة في العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية الانسجام، يقظة الضمير)، وبدرجة متوسطة في عامل الانفتاحية، وبدرجة منخفضة دالة في عامل العصابية.
٣. توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات لدى مديرات المدارس بالرياض وبعض العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية، الانفتاحية، يقظة الضمير) وعلاقة عكسية دالة مع عامل العصابية وليس لها علاقة دالة مع عامل الانسجام.
٤. توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات واتخاذ القرار لدى مديرات مدارس الرياض.
٥. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعض العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية الانفتاحية، الانسجام، يقظة الضمير) واتخاذ القرار، وسالبة مع عامل العصابية.
٦. لا توجد فروق دالة إحصائياً في فاعلية الذات لدى مديرات المدارس بالرياض تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية.

٧. لا توجد فروق دالة إحصائياً في العوامل الخمسة الكبرى لدى مديرات المدارس بالرياض تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية.
٨. لبعض العوامل الخمسة الكبرى القدرة على التنبؤ بفاعلية الذات لدى مديرات مدارس الرياض وأقدها عامل الانبساطية يليه عامل يقظة الضمير .
٩. فاعلية الذات وبعض العوامل الخمسة الكبرى لها قدرة على التنبؤ بإتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بالرياض وأقدها على التنبؤ بفاعلية الذات ثم عامل الانبساطية يليه عامل يقظة الضمير .

٥- ٣: توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية تمكنت الباحثة من الخروج بعدد من التوصيات وهي كما يلي:

- ضرورة اختيار مديرات من القيادات التربوية الواعية، التي تؤمن بأهمية التطوير في المدارس، وأن يتحلن بالمرونة في التفكير والانفتاح على الخبرات الجديدة ، و لديهن قدرة على اتخاذ القرارات وذلك من خلال إجراء المقابلات الشخصية، وعقد الاختبارات؛ للتأكد من توافر تلك الخصائص لديهن.
- ضرورة توفير التسهيلات المادية والمعنوية في البيئة المدرسية، التي من شأنها تعزز نمو فاعلية الذات لدى مديرات المدارس.
- اشراك مديرات المدارس في تنظيم اللوائح والتعاميم التي تخص الإدارة المدرسية، مما يعزز فاعليتهن الذاتية والمهنية.
- تدريب مديرات المدارس على رفع مستوى فاعلية الذات لديهن لتصبح مرتفعة، ومحاولة زيادة وعيهم بعوامل الشخصية الخمسة؛ على اعتبار أن هذه العوامل لها تأثير على فاعلية الذات والقدرة على اتخاذ القرار.
- إعداد برامج تهدف إلى التوعية العامة والتعرف بأهمية موضوع اتخاذ القرار وأساليبه.
- وضع برامج تهدف إلى التدريب على استخدام الأساليب الفعالة في اتخاذ القرار، مع الأخذ بعين الاعتبار الإختلافات في طبيعة سمات الشخصية المتدربات.

٥- ٤ البحوث المقترحة :

بناء على ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية تقترح الباحثة عدداً من الأبحاث التي تحمل العناوين التالية:

- إجراء دراسات مماثلة على مناطق أخرى.
- إجراء دراسة مقارنة بهدف الكشف عن الفروق بين مدرء ومديرات المدارس حول فاعلية الذات واتخاذ القرار في الإدارة المدرسية.
- دراسة العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى وفاعلية الذات لدى المعلمات .
- دراسة العلاقة بين فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى والرضا المهني لدى العاملات في المدرسة.
- بناء مقياس لإتخاذ القرار يخص الإدارة المدرسية، بحيث تتلاءم بنود المقياس مع عمل وإدارة مديرة المدرسة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم ، مصطفى ؛ والزيات، أحمد ؛ وعبدالقادر، حامد ؛ والنجار، محمد. (١٩٨٥). المعجم الوسيط. القاهرة: مجمع اللغة العربية.
- إبراهيم ، إبراهيم ، إبراهيم الشافعي . (٢٠٠٥) . الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية، ١٩ (٧٥)، ١٣١ - ١٩٣ .
- أبو العلا ، سهير عبد اللطيف . (٢٠٠٣) . عملية صنع واتخاذ القرار التربوي في الإدارة المدرسية. المجلة العلمية، ١٩(١)، ٥٣٦ - ٥٧٩ .
- أبوغزالة ، سميرة علي . (٢٠٠٩) . مقياس كفاءة المواجهة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. مجلة العلوم التربوية ، ٢ ، ٢٠٥-٢٦٠ .
- أحمد، بشري اسماعيل . (٢٠٠٨) . فاعلية الذات والانتماء لدي عينة من الشباب العاطلين عن العمل . المجلة المصرية للدراسات النفسية ، (٩) يوليو، ٥٧ - ١٢٢ .
- أحمد، علياء . (٢٠٠٢) . الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير منشورة، كلية الآداب . جامعة الخرطوم. الخرطوم، السودان.
- أحمد ، نجم الدين نصر. (١٩٩٨) . علاقة عملية اتخاذ القرار بالسمات الشخصية لمديري المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية . مجلة كلية التربية ، عدد يوليو، ٢٤٢-٢٧٨ .
- أغا ، كمال . (١٩٧٩) . العلاقة بين مراكز اتخاذ القرار في التخطيط الأقليمي للتنمية الريفية بمنطقة الشرقية.مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، القاهرة .
- أقرع ، صالح . (٢٠٠٢) . فاعلية الذات لمدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المدراء والمعلمين . رسالة ماجستير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح ، نابلس، فلسطين.
- الأنصاري ، بدر محمد . (١٩٩٨) . مكونات الشخصية لدى الشباب الكويتي من الجنسين" دراسة عاملية". مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، عدد خاص، ١٣٠ - ١٦٦ .
- الأنصاري ، بدر محمد . (١٩٩٩) . مقدمة لدراسة الشخصية . الكويت : دار الكتاب الحديث.
- الأنصاري ، بدر محمد . (٢٠٠٠) . قياس الشخصية . الكويت : دار الكتاب الحديث.

- الأنصاري ، بدر محمد . (٢٠٠٢) . المرجع في مقاييس الشخصية . الكويت : دار الكتاب الحديث.
- البرادعي ، عرفان . (١٩٨٨) . مدير المدرسة الثانوية : صفاته - مهامه . دمشق : دار الفكر.
- البلوي ، خولة . (٢٠٠٩) . سلوك المخاطرة وفاعلية الذات في ضوء العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرأة العاملة . رسالة دكتوراة غير منشورة . جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن ، الرياض.
- بنهان ، بديعة حبيب . (٢٠٠٨) . الاحترق النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة . مجلة الإرشاد النفسي ، ٢٢ ، ٢٤٦-٣١١.
- بلبيسي ، فانتة جميل . (٢٠٠٧) . درجة ممارسة المهام القيادية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين . رسالة ماجستير منشورة . كلية الدراسات العليا . جامعة النجاح العليا ، نابلس ، فلسطين .
- البهاص ، سيد أحمد . (٢٠٠٩) . العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلاب الجامعة . مجلة الإرشاد النفسي ، ٣ ، ٣٢٧-٣٨٧.
- الجاسر ، البندي . (٢٠٠٧) . الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من الفاعلية الذاتية و إدراك القبول الرفض الوالدي لدى طلاب وطالبات جامعة أم القرى . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
- الجويان ، هذاب بن عبدالله بن عبدالرحمن . (٢٠٠٣) . فاعليه الذات وعلاقتها ببعض مظاهر السلوك الانفعالي لدى التلاميذ مضطربي الكلام والعاديين . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة الملك سعود ، الرياض.
- الحارثي ، محمد بن خاتم . (٢٠٠٩) . المعوقات التي تواجه الإدارة المدرسية في تفعيل مشروع إستراتيجيات التدريس الحديثة . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
- حبيب ، مجدي عبد الكريم . (١٩٩٧) . سيكولوجية صنع القرار . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية.
- حجي ، اسماعيل . (١٩٩٨) . الإدارة التعليمية والادارة المدرسية . القاهرة : دار الفكرالعربي.
- الخرايشة ، عمر محمود . (٢٠٠٢) . الشباب و فن اتخاذ القرار . عمان: مطابع الدستور التجارية.
- الخلايلة ، هدى . (٢٠١١) . الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات . مجلة جامعة النجاح لأبحاث (العلوم الإنسانية) ، ٢٥ ، ٥-٢٥ .

- الخولي ، هشام . (٢٠٠١) . علاقة بعض جوانب الدافعية الدراسية بتفضيل المخاطرة واتخاذ المخاطرة لدى طلاب الجامعة ، مجلة علم النفس ، ٥٩ ، ٨٦-١٢١ .
- الرويتع ، عبدالله صالح . (٢٠٠٧) . مقياس للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: عينة سعودية من الإناث. المجلة التربوية ، ٨٣ (٢١) ، ٩٩-١٢٦ .
- الزبيدي ، عبدالمعين بن عمر . (٢٠٠٧) . العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى الطلبة العنيفين وغير العنيفين في مدارس المرحلة الثانوية . رسالة ماجستير منشورة . جامعة مؤتة ، مؤتة ، الأردن .
- الزهراني ، سلطان بن عاشور . (٢٠٠٩) . التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- الزهراني ، عبد الرحمن علي أحمد . (٢٠٠٤) . علاقة اتخاذ القرار التعليمي المهني ببعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية لدى الطلاب الملتحقين بكلتي التقنية والمعلمين بالباحة. رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- الزيات ، فتحي مصطفى . (٢٠٠١) . البنية العاملية للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومحدداتها. مجلة سلسلة علم النفس المعرفي ، ٢(٦) ، ٤٩١-٥٣٨ .
- ساعاتي ، أمين . (١٩٨٤) . الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية ، جدة : دا الشروق .
- السكري ، عماد الدين محمد . (٢٠١٠) . عوامل الشخصية الخمس الكبرى وعلاقتها بأساليب التفكير لدى عينة من طلاب الجامعة . مجلة العلوم التربوية والنفسية .
- السليم ، هيلة . (٢٠٠٦) . النفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى لدى عينة من طالبات جامعة الملك سعود ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- سليمان ، عرفات عبدالعزيز . (١٩٧٨) . استراتيجية الإدارة في التعليم . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- الشافعي ، محمد الدسوقي . (مايو ، ٢٠٠٧) . فاعلية الذات ومركز التحكم في علاقتهما بالتحصيل في المستويات المعرفية المختلفة لدى عينة من طلاب كلية التربية . ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الحادي عشر لكلية التربية بجامعة طنطا .
- الشعراوي ، علاء محمود . (٢٠٠٠) . فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية ، ٤ ، ٢٨٨-٣٢٥ .
- الشعلان ، نטיפه عثمان . (٢٠١٠) . الإفصاح عن الذات لدى ذوي الاضطرابات العصابية في ضوء نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دراسة على المراجعين للعيادات الخارجية لمجمع

الأمل للصحة النفسية ومستشفى القوات المسلحة بالرياض. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٠(٦٦)، ٣١٢-٣٦٢.

- الشمري ، ذهب . (٢٠٠٤) . المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه مديرات مدراس البنات الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المديرات والمشرفات التربويات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض .

- الشهري ، سعد محمد . (٢٠٠٩) . الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام والخاص بمدينة الطائف . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

- الشويقي ، أبو زيد . (٢٠٠٨) . الابتكارية الانفعالية لدى عينة من طلاب الجامعة وعلاقتها بكل من الالكسيسثيميا والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية. المجلة المصرية للدراسات النفسية ، ١٨(٦١) ، ٤٤-٧٩ .

- صالح ، عواطف . (١٩٩٣) . الفاعلية الذاتية وعلاقتها بضغط الحياة لدى الشباب. مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد ٦١ ، ٤٦١ - ٤٨٦ .

- صبري ، يوسف . (١٩٦٦) . اتخاذ القرارات وعلاقتها بسمات الشخصية، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، مصر
- طعمه ، أمل أحمد . (٢٠٠٦ م) . اتخاذ القرار والسلوك القيادي. عمان : دار ديوبند للنشر والتوزيع .

- عامر، سعيد يس . (٢٠٠٠) . البعد الثالث لإدارة القرن الواحد والعشرون . القاهرة: مركز وايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري .

- عباس ، علي . (٢٠٠٤) . أساسيات علم الإدارة . عمان : دار الميسر للنشر والتوزيع .

- عبدالحميد ، جابر . (١٩٩٠) . نظريات الشخصية - البناء ،الدناميات، النمو، طرق البحث والتقويم. القاهرة: دار النهضة العربية.

- عبد الخالق ، أحمد . (١٩٨٣) . الأبعاد الأساسية للشخصية . الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية .

- عبدالخالق ، أحمد . (١٩٩٣) . أصول الصحة النفسية . القاهرة: دار المعرفة الجامعي .

- عبد الخالق ، أحمد و الانصاري ، بدر . (١٩٩٦) . العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية. مجلة علم النفس ، ٣٨ ، ٦-٩ .

- عبد الخالق ، أحمد . (٢٠٠٣) . قياس الشخصية . الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية .

- عبدالرحمن ، محمد السيد وهاشم ، سامي . (١٩٩٨) . فاعلية الذات لدى الأسوياء والجانحين . مجلة دراسات في الصحة النفسية ، ٣٢٧-٣٨٦ .
- عبدالرحمن ، محمد السيد . (٢٠٠٦) . نظريات الشخصية . الرياض : دار الزهراء .
- عبدالرسول ، محمود أبو النور . (٢٠١٠) . علاقة المشاركة في صنع القرار بالانماط القيادية لمديري المدارس الابتدائية في مصر . مجلة التربية ، ٢٧ ، ١٠٣-١٥٦ .
- عبد القادر ، صابر شفيقة . (٢٠٠٣) . فاعلية الذات وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين . رسالة ماجستير منشورة . معهد الدراسات العليا لطفولة . جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
- عبدالله ، محمد قاسم . (٢٠٠٠) . الشخصية استراتيجياتها "نظرياتها" وتطبيقاتها الإكلينيكية والتربوية الشخصية والعلاج النفسي . دمشق: دار المكتبي .
- عبدالله ، هشام ابراهيم و العقاد ، مصطفى . (٢٠٠٨) . الذكاء الوجداني وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من طلاب الجامعة . مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، ١٩ ، ١٦٧-٢٣٢ .
- عبدون ، سيف الدين . (١٩٧٩) . اتخاذ القرار لدى بعض تلاميذ المدارس وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية.رسالة ماجستير منشورة . جامعة الأزهر، القاهرة، مصر .
- عبيدات ، ذوقان ؛ وعدس ، عبدالرحمن ؛ و عبد الحق ، كاید . (٢٠٠٥) . أساسيات البحث العلمي، مفهومه - أدواته - أساليبه . الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع .
- العتيبي ، البندري . (٢٠٠٩) . أساليب اتخاذ القرار وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتفكير غير العقلاني لدى طالبات جامعة الملك سعود . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود، الرياض .
- العتيبي ، بندر . (٢٠٠٨) . اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- عسكر ، علي . (٢٠٠٣) . ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. الكويت : دار الكويت الحديث .
- عفيفي ، مصطفى محمود . (١٩٩٧) . مبادئ أصول علم الإدارة العامة . طنطا، (د.ن) .
- العلي ، نصر محمد و سحلول ، محمد . (٢٠٠٦) . العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز وأثرهما في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة الثانوية في مدينة صنعاء . مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، ١٨ (١) ، ٩٢ - ١٣٠ .

- العمري ، بسام . (٢٠٠٢) . أليات صنع القرار من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية الأردنية . مجلة دراسات ، ٢٩(٢) ، ٣٠٨-٢٣٣ .
- العنزي ، فهد . (٢٠٠٧) . الواسوس القهري وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية ، الرياض.
- غانم ، حجاج . (٢٠٠٥) . علم نفس التربوي . القاهرة: عالم الكتاب .
- غنيم ، سيد . (١٩٧٥) . سيكولوجية الشخصية : محدداتها ، قياسها، نظرياتها . القاهرة : دار النهضة العربية.
- الفايز ، حنان . (٢٠٠٧) . العلاقة بين اضطراب الشره العصبي للطعام وكل من العوامل الخمسة الكبرى والحالة الاجتماعية لدى عينة من طالبات جامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود، الرياض.
- فرحان ، علي . (١٩٨٥). علاقة اتخاذ القرار ببعض سمات الشخصية . رسالة ماجستير منشورة. جامعة بغداد، بغداد ، العراق.
- الفضل ، مؤيد عبد الحسين . (٢٠٠٤) . نظريات اتخاذ القرار . الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- القحطاني ، محمد بن مسعود . (٢٠٠٤). ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية في القطاعين الحكومي والخاص. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود، الرياض.
- القذافي ، رمضان . (١٩٩٦). الشخصية نظرياتها، واختباراتها، وأساليب قياسها. بنغازي: دار الكتب الوطنية.
- كردي ، سميرة عبدالله . (٢٠١٠). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والفاعلية الذاتية والقيادة التربوية لدى عينة من مديرات المدارس الثانوية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية ، ١ ، ٢٠٤-٢٨٨ .
- ماهر ، أحمد . (٢٠٠٤) . الإدارة المبادئ والمهارات . مصر: الدار الجامعية .
- المحمود ، شيماء . (٢٠٠٦) . بعض أنماط السلوك الصحي وعلاقته بفاعلية الذات وتقدير الذات والاكتمال لدى عينة من طلاب جامعة الكويت . رسالة ماجستير منشورة. قسم علم النفس . جامعة الكويت، الكويت.

- المزروع ، لىلى بنت عبدالله . (٢٠٠٧) . فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى . مجلة العلوم التربوية والنفسية ، ٨ (٤) ، ٧٦-٨٩ .
- مسكي ، زامل جميل . (٢٠٠٣) . بعض سمات الشخصية وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- مصطفى ، حسن . (١٩٧٧) . اتجاهات الجديدة في الإدارة المدرسية . القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية .
- المشيخي ، غالب بن محمد . (٢٠٠٩) . قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف . رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
- المطرف ، العنود بنت عبدالرحمن . (٢٠٠٩) . المهارات الاجتماعية في ضوء فاعلية الذات وعاملي الشخصية (الانبساط-العصابية) لدى عينة من طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض .
- المنشاوي ، عادل محمود . (٢٠٠٩) . الأنتماء وعلاقته بفاعلية الذات وإدراك المواقف الحياتية الضاغطة لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية . مجلة كلية التربية ، ١٩ (٣) ، ١١١-١٨٩ .
- المنيف ، إبراهيم عبد الله . (١٩٧٧) . المفاهيم العامة والأسلوب المنهجي في اتخاذ القرارات . مجلة الإدارة العامة، ٢، ٧ .
- نزال ، مي . (٢٠٠٩) . العلاقة بين درجة ممارسة القرارات التربوية ودرجة حل القدرة على حل المشكلات لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية . رسالة ماجستير منشورة . جامعة النجاح ، نابلس ، فلسطين .
- النعمة ، طه والعجيلي ، صباح . (٢٠٠٤) . مدخل إلى علم النفس . بغداد: مطبعة المجمع العلمي .
- النفيعي ، فواد . (٢٠٠٩) . المهارات الاجتماعية وفاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعادين . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- النمر ، سعود بن محمد ؛ وخاشقجي ، هاني ؛ و محمود، محمد؛ و حمزاوي ، محمد . (١٩٩١) . الإدارة العامة (الأسس والوظائف) . الرياض: دار المؤلفون .
- وزارة المعارف . (١٤٢٠) . القواعد التنظيمية لمدارس التعليم العام، المملكة العربية السعودية، الرياض .

المراجع الأجنبية:

- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84 (2), 191 – 215.
- Bandura, A.(1989). *Human agency in social cognitive theory*. *American Psychologist*, 44 (9), 1175-1189.
- Bandura, A. (1992). *Social Foundations of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. USA, *Englewood Cliffs,NJ, Prentice Hall, Inc.*
- Caprara, G. V. , Vecchione, M. , Alessandri, G. , Gerbino, M. ; Barbaranellim, C.(2011).*The contribution of personality traits and self efficacy beliefs to academic achievement A longitudinal study*. *British Journal of Educational Psychology*, 78-81.
- Chamorro ,T. & Furnham, A. (2009).*Mainly Openness: The relationship between the Big Five personality traits and learning approaches*. *Learning and Individual Differences* ,19 , 524–529.
- Evers, W.; Brouwers, A., ; Tomicm, W. (2002 A). *Burnout and self-beliefs when implementing an innovative 'efficacy: A study on teachers educational system in the Netherlands*. *British Journal of Educational Psychology*,72, 227–243.
- Evers,W.; Brouwers, B., ; Tomicm, W. (2002 B).*Self-Efficacy in Eliciting Social Support and Burnout Among Secondary-School Teachers*. *Journal of Applied Social Psychology* Volume, 31(7), 1474–1491.
- Ewen ,R.(1998).*An Introduction to Theories of Theories of Personality*. *Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates*.
- Germeijs, V.; Verschueren, K. (2011). *Indecisiveness and Big Five personality factors: Relationship and specificity*. *Personality and Individual Differences*,doi: 10.1016/j.paid.2011.01.017.
- Hartman O. R. ; Betz E. N. (2010).*The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy General and Domain-Specific Relationships* . *Journal of Career Assessment* August ,18 (1) , 223-238.
- Lauriola, M. & Levin. P. I. (2001). *Personality traits and risky decision making in a controlled experimental task: an exploratory study*. *Personality and Individual Differences*, 31(2) , 215-226 .

- Lyons, Cheri, A, Murphy Michael, J. (1994). Principal Self Efficacy and the U.S. of Power. (U.S. colorado), Eric.
- Masitah, Bt. H.; Yusof, M ; Haji Muda, A ; Abdullah, M. A. ; Abu Samah, B . (2010). Relationship Between Instructional Leadership And Self- Efficacy In Environmental Education Among Malaysian Secondary School Teachers. Scientific papers presented for Conference Putra world trade center kuala lampour, Malaysia, November, 22-26.
- McCrae, R.R., & Costa P.T. (1996). Personality triat Structure as a human universal. American Psychologist, 52 ,509-516.
- Meera Komarraju, Steven J. Karau, Ronald R. Schmeck, (2009) . Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. Learning and Individual Differences, 19, 47-52.
- Nadya Career Decision, F & Sarah , S . (1996) . Translation And Use of – making Self – Efficacy As sessment for Hispanic Middle School Student. Journal Of Vocational Educational Research , 21 (4), 67 – 85.
- Saihani ,S. B.; Alam, S. S. ; Joanna, A. ; Sarbini, S. A. (2009). the effect of big five personality in creative decision making. Scientific papers presented for 10th International Conference, November, Sousse, Tunisia.
- Schwarzer, R. (1999). Genearl perceived seif efficscy in 14 Cultures Washington. DC Heimisphere.
- Smith, Jack R, (2009). School administrators' perceptions of self-efficacy as instructional leaders and school managers while administering mandated assessments and analyzing data, PHD A Dissertation Submitted In Education, college o f Notre dame of Maryland.
- Wei-Cheng Mau . (2000). Cultural Differences in Career Decision Making Styles and Self-Efficacy. Journal of Vocational Behavior 57, 365–37.
- Whiston , S. (1996) . The Relationship Among Family Interaction Patterns And Career In Decision And Career Decision making Self – Efficacy . Journal Of Career Development, 23(2), 137-149.
- Yenice, N. (2009). Search of science teachers' teacher efficacy and self-efficacy levels relating to science teaching for some

- variables. Procedia Social and Behavioral Sciences, 1, 1062–1067.*
- *Yusoff, S. (2006). School principals' self-efficacy and its relationship with Schools' and principals' personal attributes. Appeared in the Thirteenth Annual International Conference on Advances in Management Proceeding, Lisbon, Portugal.*