

البحث الثالث :

” العوامل الكبرى فى الشخصية وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسى فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ”

إهداء :

أ/ نهى عبد اللطيف محمد سعد

أ.د/ السيد محمد عبد المجيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية التربية جامعة دمياط

أ.م.د / مصطفى السعيد جبريل

أستاذ الصحة النفسية (المتفرغ) بكلية التربية جامعة دمياط

العوامل الكبرى فى الشخصية وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسى فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د/ السيد محمد عبد المجيد

أ/ نهى عبد اللطيف محمد سعد

د/ مصطفى السعيد جبريل

• المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على العوامل الكبرى فى الشخصية وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسى فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وعلاقة كل من الجنس، وسنوات الخبرة بالعوامل الكبرى فى الشخصية وأنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسى، وقد تكونت عينة البحث من (٢٠٠) مدير ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الإدارات التعليمية بمحافظة دمياط، وقد استخدمت الباحثة مقياسين لجمع المعلومات للإجابة عن اسئلة البحث وفى تحليل نتائج البحث، وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد، ومعامل الارتباط بيرسون، واختبار (ف) الاحصائى ومعامل الانحدار الخطى التدريجى وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث فى عامل (الإنسياس، العصابية الاستقلال الذاتى، يقظة الضمير) على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث فى عامل (الانفتاح على الخبرة وعامل قوة اعتبار الذات وعامل المقبولية) على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدراء المدارس وفق متغير سنوات الخبرة على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية، ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين مدراء المدارس وفق متغير الجنس وسنوات الخبرة على مقياس أنماط القيادة وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العوامل الكبرى فى الشخصية وبين أنماط القيادة وأظهرت النتائج أنه يمكن التنبؤ بأنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسى من خلال العوامل الكبرى فى الشخصية.

الكلمات المفتاحية: العوامل الكبرى فى الشخصية، أنماط القيادة، مدراء مدارس التعليم الأساسى.

Personality Major Factors and their Relationship with Leadership Styles among Principals of Basic Education Schools in the Light of some Demographic Variables

Noha abd el latef Mohamed saad

Dr. Elsayed Mohamed Abdel-Majeed

Dr. Mustafa Elsaid Gebril

Abstract

This research investigated the nature of relation between personality major factors and Leadership Styles among Principals of Basic Education Schools in the Light of some Demographic Variables, and the effect of gender and experience in personality major factors and leadership Styles among principals of basic education schools. The sample of the research consists of (200) Principal (male and female) chosen randomly selected from the educational departments in Damietta Governorate. The researcher

used two scales for collecting information .The SPSS were used for data analysis. The result of the research indicated that there is no statistically significant differences between mean scores of males and female grades in the factor of extrapolation, neuroscience, self-independence, and alertness on the scale of personality major factors, while there is Statistically significance difference between the mean scores of male and female grades in the factors (openness to experience and self-esteem and admissibility) on the scale of personality major factors.The result of the research indicated that there is no statistically significant difference between school principals according to variable of experience on the scale of personality major factors.The result of the research indicated that there is no statistically significant difference between school principals according to variable of gender and experience on the scale of leadership Styles.And the results of the research indicated that there is a statistically significant relationship between the major factors in personality and leadership Styles.The results of the research indicated that the leadership Styles of the principals of basic education schools can be predicted through the personality major factors.

Key words: Personality Major Factors, Leadership Styles, Principals of Basic Education Schools.

• المقدمة :

تتكون شخصية الانسان من مزيج من الدوافع والعادات والميول والعواطف والآراء والعقائد والافكار والاستعدادات والقدرات والمشاعر والأحاسيس والسمات كل هذه المكونات أو أغلبها يمتزج ليكون شخصية الانسان الطبيعية (مأمون صالح ٢٠٠٧: ٧٦).

وتعددت نماذج وصف الشخصية حيث بدأت بتحديد كاتل للسمات الأساسية للشخصية وذلك باستخدام فنيات التحليل العاملى لتحديد السمات التى تنتظم بها الشخصية .

وقد تمخض عن هذا التوجه العلمى سمات متعددة تجسدت فى اختباراتة " عوامل الشخصية" . وقام تلجين Tellegn وزملائه بمجموعة من الدراسات العاملية لتحديد بنية الشخصية ، وأشاروا إلى وجود عاملين أساسيين للشخصية وهما (عامل سارPleasant) ومن سماته (البهجة ، السعادة ، السرور) فى (مقابل عامل غير سار) من صفاته (البؤس ، الحزن ، الاحباط) . وأطلق عليهم تيلجن وزيفن Tellegn&Zeven (الوجدان الموجب Positive Affect) و(الوجدان السالبNegative Affect) (هشام حبيب٢٠١٢: ٢٠٧) .

ويرى أيزنك أن هناك ثلاثة أنماط أساسية للشخصية هى (العامل الممتد من العصائية إلى قوة الأنا - العامل الممتد من الانطواء للإنبساط - العامل الممتد من الذهانية للسواء) (جابر عبد الحميد جابر ١٩٩٠، ٣٣٠) ، ويرى زكرمان وآخرون أن العوامل الثلاثة (الاجتماعية - الانفعالية / العصائية - الاندفاعية

/السيكوباتية) ترتبط بعوامل ايزنك الثلاثة (الانبساط - العصابية - الذهانية) (هشام حبيب ٢٠١٢: ٢٠٤) .

أما "ستالينجز" وزملائه (Stallings et al , 1996) فقد قدموا فى دراستهما أربعة عوامل أخرى للشخصية بهدف الكشف عن العوامل الأساسية للشخصية وتوصلت البحث إلى استخراج أربعة عوامل هى (تجنب الضرر Harm Avoidance - البحث عن الجديد - Novelty Seeking - الاعتماد المثاب Reward Dependence ، المثابرة Persistence) (بدر الانصارى ١٩٩٨، ٢٠) .

وظهر نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية الذى يعد من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية (Goldberg 1993:26) ، ويفترض نموذج العوامل الخمسة الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف الشخصية وعلى الرغم من أن ثمة جدلاً قد ثار بصدد صياغة مسميات للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية إلا أنه يوجد اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية وعلى هوية هذه العوامل وهي : الانبساطية، العصابية، الطيبة، يقظة الضمير ، الرضا عن الحياة (فؤاد الموايى وفوقية راضي ٢٠٠٦: ٢) .

وأظهر هوجان (١٩٨٣) نموذج للشخصية من ستة عوامل أخرى من خلال تطبيق مقياس (HPI) وهم (العقلانية Intellectence - التوافق Adjustment- الاستبشار Surgency - المحبة Likability - الاجتماعية - socially - المسيرة) (Hogan ,R.1983:55) ، وقدم تليجين ووالير (Waller & 1994:898) (Tellegen) نظرية فى عوامل الشخصية ، وحاولوا فيها أن يبسطوا الشخصية إنسانية إلى عوامل سبعة هى (التكافؤ الايجابى Positive Valence ، التكافؤ السلبى Negative Valence الأنفعالية الإيجابية أو الانبساط - positive - السلبى Emotionality - الأنفعالية السلبية أو العصابية Negative Emotionality - يقظة الضمير Conscientiousness - الطيبة Agreeableness - التقليدى أو التمسك بالتقاليد Conventionalit)

وقام زوكerman وآخرون (Zuckerman et al,1988) بإجراء تحليل عاملى ل (٦٤) مقياس فرعى للشخصية بهدف قياس سبعة عوامل للشخصية وهم (الاجتماعية - النشاط - الغضب - القلق - الاستقلال الذاتى - الاندفاعية - العدوانية) (سامى مشعل ٢٠١١، ١٤)

وتزايدت أهمية القيادة مع تطور المجتمع الحديث و نظراً لطبيعة وخصائص هذا العصر الذى يتسم بالتطورات والتغيرات السريعة والمتلاحقة ، أصبحت القيادة تلعب دوراً هاماً فى مختلف مجالات النشاط الانسانى ، بل وتعزى إليها أهم عوامل النجاح والفشل (عادل عبد الجبار ٢٠٠٣: ١١٠) ، وحرص علماء النفس على تحليل وتفسير ظاهرة القيادة لتحديد المقومات الرئيسية لهذه الظاهرة والعوامل المساعدة على نموها (حسنى الجبالى ٢٠٠٣: ٣٣٧) ، فقيادة

العملية التربوية هي البوصلة التي يقع على كاهلها عبء الاشراف على تنفيذ أى استراتيجية تربوية (مصرى حنورة ٢٠٠٣ : ٤٢) .

وتذكر الباحثة أيضاً أنه نظراً لسعى النظام التربوي لتطوير وتحديث نفسه فهو يهتم بالقيادة حيث يهدف على تطوير القيادة القادرة على إدارة هذا التطوير لذا يسعى هذا البحث إلى إلقاء الضوء على عوامل الشخصية الكبرى وأنماط القيادة لدى مدراء المدارس ، فالمدير الفعال هو الذى يتوافر لديه مستوى جيد من سمات الشخصية السوية التى تحدد النمط القيادى المستخدم الذى يختلف بدوره تبعاً للموقف ، ولهذا اهتم البحث الحالى بدراسة "العوامل الكبرى فى الشخصية وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسى فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية".

• مشكلة البحث :

تعد الشخصية مصدراً أساسياً لمعرفة المظاهر المختلفة للسلوك البشرى وأغلب الباحثين يتفقون على أن الشخصية من أعقد الظواهر التى تعرض لها علم النفس ، ولذا فإن علماء نفس الشخصية يؤكدون على تحديد المكونات الأساسية الكبرى للشخصية ، وتؤكد الأدلة العلمية التى انتهت إليها الدراسات فى مجال الشخصية عدم اتفاق الباحثين على المنهج الذى يستخدم لقياس العوامل الكبرى الأساسية للشخصية ، فضلاً عن عدم الاتفاق حول تسمية العوامل الأساسية المكونة للشخصية ، ولذا فإن من الأهداف الرئيسية لعلم النفس أن يؤسس نموذجاً لفهم الشخصية يشرح المواطن الرئيسية فى الشخصية (Popkins,2001) ومن العوامل التى رأى بعض العلماء أنها ذات صلة بالشخصية أنماط القيادة وقد أكد (كوستا1٩٩٦) على تأثير الشخصية وعواملها على كفاءة القيادة وعلاقتها القوية بفاعلية سلوكيات القادة (Kok-Yee Ng Et Al 2008:3) .

ونظراً للدور الفعال الذى تلعبه القيادة فى المدارس فى تحقيق الأهداف ، حيث ينسب إليها الكثير من عوامل النجاح أو الفشل ، فقد حظا موضوع القيادة باهتمام العديد من الباحثين على المستوى العالمى والعربى ، فقد أهتم الباحثين بدراسة القيادة وعلاقتها بعدة متغيرات منها على سبيل المثال (اتخاذ القرار- الرضا الوظيفى - التصرف فى المواقف التربوي (مصطفى جبريل ١٩٩٦ : ١٠).

ويتفق المختصون فى شئون التربية والتعليم على أن المدير القائد يمثل أساس العملية التعليمية، فهو الذى يحدد المعالم ، ويوجه وينظم الجهود فى سبيل تحسين النشاط المدرسي ، والارتفاع بمستوى الأداء وبالتالي تحقيق الأهداف التربوية (محمد مرسي ٢٠٠١ : ١٠٣).

ولم تجد الباحثة على حد علمها دراسة واحدة فى البيئة العربية تناولت متغيرات البحث الحالية ومن هذا المنطلق فإن البحث الحالية تحاول المساهمة فى حل هذه التناقضات من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات (الذكور والإناث) من مدرء مدارس التعليم الأساسي على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدرء حسب سنوات الخبرة (١-٣ سنوات ، ٤-٦ سنوات ، ٧-١٠ سنوات) على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات (الذكور والإناث) من مدرء مدارس التعليم الأساسي على مقياس أنماط القيادة ؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدرء حسب سنوات الخبرة (١-٣ سنوات ، ٤-٦ سنوات ، ٧-١٠ سنوات) على مقياس أنماط القيادة ؟
- ◀ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مدرء التعليم الاساسي على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ودرجاتهم على مقياس انماط القيادة ؟
- ◀ هل يمكن ان تتنبأ العوامل الكبرى فى الشخصية بأنماط القيادة عند مدرء مدارس التعليم الأساسي ؟

• أهداف البحث :

- تتمثل اهداف البحث الحالى فيما يلى :
- ◀ دراسة العلاقات بين العوامل الكبرى للشخصية وأنماط القيادة (النمط الأمر - النمط المسوق - النمط المشارك - النمط المفوض) لدى مدرء مدارس التعليم الأساسي .
- ◀ التعرف على الفروق بين مدرء المدارس فى العوامل الكبرى فى الشخصية على أثر الاختلاف فى النوع (ذكور وإناث) ، سنوات الخبرة (١-٣ سنوات ٤-٦ سنوات ، ٧-١٠ سنوات) .
- ◀ التعرف على الفروق بين مدرء المدارس فى انماط القيادة على أثر الاختلاف فى النوع (ذكور وإناث) ، سنوات الخبرة (١-٣ سنوات ، ٤-٦ سنوات ، ٧-١٠ سنوات) .
- ◀ التعرف على النمط القيادى الفعال فى الموقف فى ضوء العوامل الكبرى للشخصية لدى مدرء مدارس التعليم الأساسي .

• أهمية البحث :

- تتمثل أهمية البحث الحالية فيما يلى :
- أولاً : الأهمية النظرية :
- ◀ تحديد العوامل الكبرى فى الشخصية الأكثر شيوعاً والأقل شيوعاً لدى مدرء مدارس التعليم الأساسي .

- « أنماط القيادة على الرغم من أهميتها إلا أن دراستها مع العوامل الكبرى للشخصية مازال في حاحه إلي البحث والبحث حيث توجد دراسة عربية واحدة في حدود على الباحثة تناولت هذين المتغيران سويا .
- « معرفة مدى إسهام العوامل الكبرى في الشخصية في التنبؤ بأنماط القيادة الأكثر شيوعا بين مدرء مدارس التعليم الأساسي .
- « توفير إطار يتميز بالدقة ويشتمل على عدد محدد من المكونات أو العوامل الأساسية للشخصية قابلة للقياس.

• **ثانياً : الأهمية التطبيقية :**

- « توجيه أنظار القائمين على العملية التعليمية والمهتمين بها ضرورة وضع استراتيجيات وأعداد برامج لرفع الكفاءة والفاعلية الإدارية لمدرء المدارس من خلال سمات الشخصية وأنماط القيادة.
- « يستفيد منها المسئولون بوزارة التربية والتعليم في مجال تدريب المدرء من خلال دورات الصقل والتدريب المستمر أثناء الخدمة على القيادة الفعالة بما ينعكس إيجابيات على الأساليب الإدارية المستخدمة من قبلهم وكذلك في مجال الاختيار والترشيح للمواقع القيادية بالمدارس .
- « إمداد المكتبة العربية بمقياس العوامل الكبرى للشخصية ، وهذا يعنى إضافة لبنه في مجال البحث النفسي والتربوي على وجه الخصوص .

• **المفاهيم الإجرائية للدراسة :**

سوف نقوم بعرض موجز لمفاهيم البحث الحالية والتي تمثلت في مفهومين رئيسيين وهما :

• **أولاً : العوامل الكبرى للشخصية The Big Factors of Personality :**

تعرفها الباحثة على أنها مجموعة من الاستجابات أو ردود الأفعال التي يؤديها الفرد في المواقف الاجتماعية المختلفة ، وتتمحور هذه الاستجابات حول أبعاد (الانبساطية ، العصابية، الاستقلال الذاتي ، الانفتاح على الخبرة ، قوة اعتبار الذات ، المقبولية ، يقظة الضمير) ، وهي إطاراً نظرياً لوصف الشخصية يحدد المتغيرات والتصنيفات التي يجب أن تشمل عليها نظرية الشخصية ، وهي كالتالي :

« **العامل الأول : الانبساطية (E) Extraversion** : ويشمل التفضيل للمواقف الاجتماعية والتفاعل معها والاستقلالية والتفتح الذهني (Costa & McCarel 1992, 278) والسمات المميزة لهؤلاء الأفراد في (الدفء - المودة الاجتماعية - توكيد الذات - البحث عن الإثارة - الانفعالات الايجابية) . (السيد عبد المجيد ٢٠٠٦: ٨)

« **العامل الثاني :العصابية (N) Neuroticism** : وتعني الميل إلي الأفكار والمشاعر السلبية أو الحزينة (السيد أبو هاشم ٢٠١٠ ، ٧١٢) والسمات المميزة لهؤلاء الأفراد في (القلق - الغضب - العدائية - الاكتئاب - الشعور بالذنب - الانعصاب - القابلية للإنحراج) . (السيد عبد المجيد ٢٠٠٦ : ٨)

◀ **العامل الثالث: الاستقلال الذاتي Autonomy:** يتمثل الاستقلال الذاتي في عدم الحاجة الى الاعتماد على الآخرين للمعونة أو العناية أو التوجيه من قبلهم ، والاستقلالية هي كون الشخص يعتمد على نفسه في الفكر والعمل ويتصل بالمجتمع ويشعر بمسئولية نحوه ويحقوقه عليه و وينسجم مع المجتمع والشعور بالثقة بالنفس ، وتقديره لذاته حق قدرها (عبد العزيز القوصى ٢٠٠٠: ٣٣٧).

◀ **العامل الرابع: الانفتاح على الخبرة Openness to Experience:** ويعني النضج العقلي والاهتمام بالثقافة والتفوق وحب الاستطلاع وسرعة البديهة والسيطرة والطموح والمنافسة (السيد أبوهاشم ٢٠١٠، ٧١٢).

◀ **العامل الخامس: قوة اعتبار الذات Self Confedance:** يعرف اعتبار الذات على انه التقويم العام لدى الفرد لذاته في كليتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والاخلاقية والجسدية ، وينعكس ذلك على شعوره بذاته وفكرته عن مدى أهميتها وتوقعاته منها في مختلف مواقف الحياة (ذيب محمد ٢٠١٠: ٧٧).

◀ **العامل السادس: الطيبة أو المقبولية Agreeableness (A):** يعكس هذا العامل كيفية التفاعل مع الآخرين فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يكونون أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع والحرص والمحافظة و يحترمون مشاعر وعادات الآخرين بينما تدل الدرجة المنخفضة على العدوانية وعدم التعاون (Costa & McCarel 1992, 278) وحدده (السيد أبوهاشم ٢٠١٠: ٧١٤) في السمات المميزة (الثقة - الاستقامة - الإيثار - القبول أو الإذعان - التواضع - اعتدال الرأي).

◀ **العامل السابع: يقظة الضمير Conscientiousness:** وتشمل المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف (Costa & McCarel 1992, 278)، والسمات المميزة للأفراد ذوي الضمير الحي في (الاعتدال والكفاءة - مناضلين في سبيل الانجاز - التأنى أو الروية - ضبط الذات - الأمانة - الإيثار - التسامح - التعاطف - التعاون - التواضع - الجدية - الرحمة - الصدق - الوفاء) (السيد أبوهاشم ٢٠١٠: ٧١٤).

• **ثانياً : أنماط القيادة Leader ship Style :**

يعرف هيرسي وبلانشارد النمط القيادي على أنه جملة السلوك والإجراءات التي يمارسها المدير للتأثير على نشاطات العاملين.(عبد الكريم قرقرش ٢٠٠٢ : ٥)

وانطلاقاً من نظرية هيرسي وبلانشارد Hersey & Blanchard الموقفية أو كما تسمى (نضج التابعين) تتحدد أربعة أنماط للقيادة يمكن وصفها كما يلي:(مصطفى جبريل ١٩٩٦ : ٧ - ٩).

• **النمط الأمر (Telling):**

هو النمط الذي يركز على التوجيه المباشر حيث يحدد المهمة التي يقوم بها العاملون وكذلك الكيفية التي يتم تنفيذ المهمة والزمن المحدد لتنفيذها مع

الاهتمام القليل بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية مع العاملين ويمارسه القائد عندما يكون مستوى النضج للعاملين منخفضا .

• **النمط المسوق (Selling) :**

هو النمط الذي يركز على العمل والإنتاج وكذلك الاهتمام ببناء العلاقات الإنسانية والاجتماعية مع العاملين على أن محور الاختلاف هو أن القائد يعرض على العاملين الأفكار بقصد التبني على الرغم من إنها تكون قيد التنفيذ في العقل الباطني للقائد ويمارسه القائد عندما يكون مستوى النضج للعاملين بين المنخفض والمتوسط .

• **النمط المشارك (Participation) :**

هو النمط الذي يمارسه القائد عندما يكون مستو النضج الوظيفي بين المتوسط والعالي ويهتم القائد هنا ببناء العلاقات الإنسانية والاجتماعية مع العاملين ويشاركهم الأداء في الشؤون المتعلقة بالعمل والإنتاج ولكن الأمر يرجع إليه في عملية التنفيذ أو تبني الفكرة .

• **النمط المفوض (Delegation) :**

هو النمط الذي يمارسه القائد مع العاملين عندما يكون مستوى النضج الوظيفي عاليا وهنا يترك القائد فيما يتعلق بالعمل وشؤون الإنتاج وكذلك بناء العلاقات الإنسانية والاجتماعية ويكون دوره استشاريا في الوقت الذي يطلب منه الاستشارة .

ودرجة فرد العينة على النمط القيادة تقدر بالدرجة التي يحصل عليها على مقياس انماط القيادة المستخدم في البحث الحالية من اعداد مصطفى السعيد جبريل .

• **حدود البحث :**

تقتصر البحث على عينة من مدراء مدارس التعليم الأساسي من كلا الجنسين على اختلاف (الجنس - سنوات الخبرة) بمحافظة دمياط (إدارة دمياط التعليمية - إدارة دمياط الجديدة التعليمية - إدارة كفر سعد التعليمية - إدارة كفر البطيخ التعليمية - إدارة الزرقا التعليمية - إدارة عزبة البرج التعليمية - إدارة الروضة التعليمية - إدارة ميت ابو غالب التعليمية - إدارة فارسكور التعليمية).

• **إجراءات البحث :**

• **منهج البحث:**

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وذلك بهدف دراسة العلاقة بين متغيرات البحث (العوامل الكبرى للشخصية وأنماط القيادة) لدى مدراء مدارس التعليم الأساسي .

• عينة البحث :

البحث الحالية تهدف إلى دراسة العوامل الكبرى في الشخصية وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، وسوف تقوم الباحثة بتطبيق أدوات البحث على عينة من (٢٠٠) مديراً ومديرة لمدارس التعليم الأساسي الحكومية بمحافظة دمياط منهم (١٢٨) مديراً و (٧٢) مديرة ويتضح هذا من جدول (١).

جدول (١) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغيراتها

الإدارة التعليمية	النوع		سنوات الخبرة	
	ذكر	أنثى	١- ٣ سنوات	٤- ٦ سنوات
إدارة دمياط التعليمية	٢٣	٢٢	١١	١٧
إدارة دمياط الجديدة التعليمية	٨	٤	٤	١
إدارة كفر سعد التعليمية	٢٣	٦	٩	٥
إدارة كفر البطيخ التعليمية	٨	٣	٢	١
إدارة فارسكور التعليمية	١٥	٨	٧	٥
إدارة عزبة البرج التعليمية	١١	٤	٤	٣
إدارة الروضة التعليمية	١٤	١٠	٦	٤
إدارة الزرقا التعليمية	١٥	١١	٨	٣
إدارة ميت أبو غالب التعليمية	٥	٣	٢	٠
إدارة السرو التعليمية	٦	١	١	١
المجموع	١٢٨	٧٢	٥٤	٤٠

• أدوات البحث :

- ◀ مقياس العوامل الكبرى في الشخصية (إعداد الباحثة) .
- ◀ مقياس أنماط القيادة المدرسية (أ. ق. أ.) (إعداد مصطفى جبريل ١٩٩٦) .

• أولاً : مقياس العوامل الكبرى في الشخصية من إعداد الباحثة:

واشتمل مقياس العوامل الكبرى في الشخصية على (٩٦) عبارة موزعة على السبعة عوامل الكبرى في الشخصية وهم على الترتيب: الانبساطية، العصابية الاستقلال الذاتي ، الانفتاح على الخبرة ، قوة اعتبار الذات ، الوادعة او المقبولية يقظة الضمير .

• ثانياً : مقياس أنماط القيادة (أ. ق. أ.) من إعداد (مصطفى جبريل):

واشتمل على ١٦ موقفاً كل موقف له أربعة أستجابات يختار المدير الاستجابة التي تتفق مع تصرفه في هذا الموقف ، وكل استجابة تشير على نمط من أنماط القيادة : القيادة الأمرة ، القيادة التسويقية و القيادة المشاركة ، القيادة التفويضية ، القيادة الفعالة .

• صدق أدوات البحث :

• أولاً مقياس العوامل الكبرى في الشخصية:

للتأكد من صدق أداة البحث قامت الباحثة بعرض عبارات المقياس على مجموعة من المحكمين عددهم (١٠) محكم ، تم اختيارهم من المتخصصين في التربية ، وعلم النفس والصحة النفسية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

جامعة دمياط ، وكلية التربية بجامعة المنصورة ، مرفقاً بها التعريفات الإجرائية حيث أن أفضل طريقة لاستخراج صدق المحتوى تتمثل فى عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها فى قياس العوامل المراد قياسها وذلك لإبداء آرائهم فى مدى مناسبة أبعاد المقياس ومدى ارتباط العبارات لقياس البعد الذى وضعت لقياسه ومدى وضوح عبارات المقياس وكذلك لإجراء التعديلات التى يرونها مناسبة .

وقد ساعد عرض المقياس على المحكمين والأخذ بأرائهم على الاطمئنان إلى صدق القائمة ، حيث أن نسبة اتفاق المحكمين على عبارات القائمة معياراً لصدقها ، وعلى ضوء اتفاق آراء المحكمين استبقت العبارات التى حصلت على اتفاق أكثر من (٨٠%) من آراء المحكمين وحذفت العبارات التى حصلت على أقل من هذه النسبة وعددها (٢٠) عبارة . كما تم تعديل صياغة عدد من العبارات التى أجمع أكثر من (٣٠%) من المحكمين على ضرورة تعديلها وعددها (٣١) عبارة ، وفى ضوء ذلك أصبح عدد عبارات المقياس (٩٦) مقسمة على (٧) عوامل كبرى فى الشخصية ، وقد أعطى للبديل موافق بشدة (٥) درجات ، وموافق (٤) درجات ، متردد (٣) درجات ، غير موافق (٢) درجتان ، وغير موافق بشدة (١) درجة واحدة ، وأصبحت على النحو التالى :

◀ الانبساطية (١٤) عبارة

◀ العصابية (١٤) عبارة

◀ الاستقلال الذاتى (١٤) عبارة

◀ الانفتاح على الخبرة (١٣) عبارة

◀ قوة اعتبار الذات (١٣) عبارة

◀ الوادعة او المقبولية (١٤) عبارة

◀ يقظة الضمير (١٤) عبارة

• ثانياً مقياس أنماط القيادة :

فقد تم استخدام مقياس مقنن وهو مقياس أنماط القيادة من إعداد مصطفى السعيد جبريل (١٩٩٦)، حيث يعد هذا المقياس مناسباً وملائماً مع مديري مدارس التعليم الأساسى ، مما دعا الباحثة بالاكْتفاء بصدق وثبات المقياس .

ويتكون المقياس من ١٦ موقفاً ، ويعطى المقياس خمس درجات لكل نمط قيادى ، ودرجة للنمط القيادى الفعال فى الموقف ، وإعطيت درجة واحدة لكل اختيار من كل موقف وكذلك عند حساب فاعلية القيادة ، ثم جاء الاختيار للبديل الذى يمثل النمط القيادى الفعال فى الموقف ، وتكون الدرجة الكلية لكل نمط قيادى من ١٦ درجة وكذلك للنمط القيادى الفعال فى الموقف (مصطفى جبريل ١٩٩٦ : ١٤) ، وقد تم التأكد من صدق وثبات المقياس حيث جاء الصدق بمقدار (٠.٨٦) أى عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، وجاء معامل الثبات بمقدار (٠.٨٤) وذلك عند مستوى دلالة ٠.٠١ .

وقد تم تطبيق المقياس فى دراسة إيمان عبد الفتاح (٢٠١١) بعنوان أنماط القيادة وعلاقتها بالإبداع الإدارى ومهارة إدارة الوقت لدى مديرى المدارس الإعدادية بكلية التربية بدمياط .

• ثبات أدوات البحث :

تحققت الباحثة من ثبات مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية بحساب معامل الثبات للمقياس فى صورته النهائية والذي بلغ عدد عباراته (٩٦) باستخدام معادلة ألفا كرونباخ حيث أن الثبات بهذه الطريقة يمثل الحد الأدنى للثبات الحقيقى للمقياس ؛ وذلك للحصول على مدى الاتساق الداخلى لكل بعد من أبعاد مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ، وبطريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method وكان الفاصل الزمنى بين التطبيق الأول والثانى أسبوعين وهى فترة زمنية مناسبة ، وتم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين التطبيقين ، وكانت العينة التى أعيد تطبيق المقياس عليها مكونة من (٥٠) مدير ومديرة فى مدارس التعليم الاساسى بدمياط والجدول (٢) يوضح معاملات ثبات المقياس على كل عامل من عوامل مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية بطريقة معامل ثبات ألفا كرونباخ وإعادة الاختبار للعينة (٥٠) من مدرء مدارس التعليم الأساسى ويتضح هذا من جدول (٢):

جدول (٢) معاملات ثبات المقياس على كل عامل من عوامل مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية بطريقة معامل ثبات ألفا كرونباخ وإعادة الاختبار

م	أبعاد المقياس	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات إعادة الاختبار
١	الانبساطية	♦♦ ٠.٧٥٤	♦♦ ٠.٧٩٢
٢	العصابية	♦♦ ٠.٨٣٥	♦♦ ٠.٨٩٨
٣	الاستقلال الذاتى	♦♦ ٠.٦٨٢	♦♦ ٠.٧٥٩
٤	الانفتاح على الخبرة	♦♦ ٠.٧٧٦	♦♦ ٠.٧٩٦
٥	قوة تقدير الذات	♦♦ ٠.٨٨٩	♦♦ ٠.٩٧٠
٦	الوداعة أو الطيبة	♦♦ ٠.٨٠١	♦♦ ٠.٨٥١
٧	يقظة الضمير	♦♦ ٠.٧٩٨	♦♦ ٠.٨١٦
	الدرجة الكلية	♦♦ ٠.٧٨٠	♦♦ ٠.٧٩٣

وبصفة عامة يلاحظ أن معاملات ثبات المقياس دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى ان القائمة تتوفر فيها درجة عالية من الثبات تتناسب مع أغراض البحث العلمى وتحقق موثوقية فى ثبات نتائجها عند تطبيقها لقيتس العوامل الكبرى فى الشخصية لمدرء المدارس.

• المعالجة الإحصائية :

بعد جمع المعلومات وتفريغ البيانات تمت الإجابة عن اسئلة البحث باستخدام التحليل الإحصائى التالى : للتحقق من الفرض الاول والثالث استخدمت الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) ، وللتحقق من الفرض الثانى والرابع قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادى ANOVA وللتحقق من الفرض الخامس قامت الباحثة بإجراء اختبار العلاقة بين

المتغيرين (Correlations) لإيجاد معاملات الارتباط بين درجات مدرء مدارس التعليم الأساسي على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ودرجاتهم على مقياس أنماط القيادة ، وللتحقق من الفرض السادس استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطى التدريجى (Step – Wise Regration) لدراسة إمكانية تنبؤ العوامل الكبرى فى الشخصية (متغيرات مستقلة) بأنماط القيادة (متغير تابع) .

• عرض النتائج :

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التى تم الحصول عليها باستخدام اداتى البحث ، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية الوصفية والتحليلية وفقاً لفروض البحث ومتغيراتها ، يمكن تفصيل النتائج التى توصلت إليها الدراسة على النحو التالى :

• الفرض الأول :

ينص الفرد الأول على أنه : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من مدرء مدارس التعليم الأساسي على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية " .

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) لمجموعة الذكور والإناث على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ويتضح هذا من الجدول (٣) .

جدول (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) لمجموعة الذكور والإناث على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية

م	العوامل	النوع	ن	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	قيمة (ت)	درجات الحرية	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
١	الانبساطية	إناث	٧٢	٤٨.٣١٩٤	٤.٨٤٣٥٤	١.١٦٥	١٩٨	٠.٢٤٥	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٤٧.٥٠٠٠	٤.٧٣٣٨٦				
٢	العصائية	إناث	٧٢	٤٢.٨١٩٤	٤.٤٤١٥٧	٠.٢٠٨	١٩٨	٠.٨٣٦	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٤٢.٦٧١٩	٥.٠١٩٨٢				
٣	الاستقلال الذاتى	إناث	٧٢	٤٨.٢٦٣٩	٣.٧٧٥٣٦	١.٣٦٤	١٩٨	٠.١٧٤	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٤٧.٥٥٤٧	٣.٣٨٥٤٩				
٤	الإنفتاح على الخبرة	إناث	٧٢	٤٩.٢٦٣٩	٥.٢٧٠١٥	٢.٤٠٦	١٩٨	٠.٠١٧	دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٤٧.٢٠٣١	٦.٠٩٨٠٩				
٥	قوة اعتبار الذات	إناث	٧٢	٣٧.٤٠٢٨	٤.٩٩٧٦٣	٣.١٥٠	١٩٨	٠.٠٠٩	دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٣٨.٥٧٨١	٦.٥٨٩٩١				
٦	القبولية	إناث	٧٢	٤٨.٦١١١	٤.١٤٠٣٤	٣.٨٤١	١٩٨	٠.٠٠٧	دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٤٧.٥٥٤٧	٣.٧٤٩٦٦				
٧	بقطة الضمير	إناث	٧٢	٥٢.٨٠٥٦	٤.١٦٤٣٧	٠.٦٨٥	١٩٨	٠.٤٩٤	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٥٢.٣٧٥٠	٤.٣١٩٨٩				

ويتضح من جدول (٣) أنه : لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث فى عامل (الإنبساط - العصائية - الاستقلال الذاتى) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات

الذكور ومتوسط درجات الإناث في عامل الانفتاح على الخبرة - قوة اعتبار الذات، المقبولية). يتضح من النتائج الحالية غياب الفروق بين الذكور والإناث في عامل الإنبساط حيث اتفقت مع نتائج البحث الحالية مع نتائج دراسة كل من (ابراهيم حسن ٢٠١٧، فريخ العنزى،، شعبان حداد ٢٠١١)، بينما اختلفت نتائج البحث الحالية مع نتائج دراسة كل من (أمال جودة ٢٠١٠، وفيصل يونس والهام خليل ٢٠٠٧) التي أشارت إلى ارتفاع عامل الإنبساط لدى الإناث مقارنة بالذكور.

ويتبين من النتائج الحالية غياب الفروق بين الذكور والإناث في عامل العصابية، واتفقت نتائج البحث الحالية مع نتائج دراسة (إسلام الساعاتى ٢٠١٢ ومازن ملحم ٢٠١٠) حيث أظهرت هذه البحث عدم وجود فروق بين الذكور والإناث لدى عامل العصابية، في حين تناقضت هذه النتائج مع نتائج دراسة (ابراهيم حسن ٢٠١٧، ٢٠٠١، احمد جبر ٢٠١٢) التي أشارت إلى ارتفاع درجات الإناث على عامل العصابية وانخفاض درجات الذكور، وكذلك يتبين من النتائج السابقة للدراسة الحالية غياب الفروق بين الذكور والإناث في عامل الاستقلال الذاتى حيث اتفقت مع نتائج دراسة (منى ابووردة ٢٠٠٨)، ودراسة (Deci Schwartz et al 1994) ودراسة (Skinner & connell 1993) ودراسة (Trinder & horne 1996)، واختلفت نتيجة البحث الحالية مع دراسة (Fortier Vallerand et al 1997)، ودراسة (نيكوس نتومانس ٢٠٠١) وقد توصلت هذا الدراسات لوجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث في الاستقلال الذاتى .

ويتبين من نتائج البحث الحالية ارتفاع متوسطات درجات الإناث مقارنة بمتوسطات درجات الذكور على عامل الانفتاح على الخبرة، واتفقت نتائج البحث الحالية مع نتائج دراسة (هانى شاهين ٢٠١١، أمل الأحمد ومازن ملحم ٢٠٠٩، أمال جودة ٢٠١٠)، واختلفت مع دراسة (مازن ملحم ٢٠١٠ وشعبان الحداد ٢٠١١، فريخ العنزى ٢٠١٠)، حيث أظهرت دراستهم عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على عامل الانفتاح على الخبرة. ودراسة (ايمان ذيب ٢٠١٢) التي أظهرت وجود فروق في عامل الانفتاح على الخبرة لصالح الذكور.

ويتبين من نتائج البحث الحالية ارتفاع متوسطات درجات الذكور مقارنة بمتوسطات درجات الإناث على عامل قوة اعتبار الذات، واتفقت نتائج البحث الحالية مع نتائج دراسة (Joseph Markus et al 1997، على الديب ١٩٩١، Karl Perera 2006، Coffman & Gillgan 2003) التي أوضحت أن هناك فروق في تقدير الذات لصالح الذكور، واختلفت مع دراسة كل من (Kristen, et al 1999)، عبد الخالق جبريل ١٩٩٣، عطا شقفة ٢٠٠٨) حيث أظهرت دراستهم عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على عامل قوة اعتبار الذات .

وتتفق نتائج هذه البحث مع دراسة (ابراهيم حسن ٢٠١٧، أحمد جبر ٢٠١٢) أمال جودة ٢٠١٠، وفيصل يونس والهام خليل ٢٠١٠) بينما تعارضت مع دراسة

(فريح العنزى ٢٠١٠ ، هانى شاهين ٢٠١١، مازن ملحم ٢٠١٠ ، نصره عبد المجيد ٢٠١٠ ، ابراهيم حسن ٢٠١٧) التى أشارت إلى عدم وجود فروق فى المقبولية لدى الجنسين ، واتفقت نتائج البحث الحالية مع دراسة (ابراهيم حسن ٢٠١٧ ، مازن ملحم ٢٠١٠ ، فيصل يونس وإلهام خليل ٢٠٠٧ و نصره عبد المجيد ٢٠١٠) التى أشارت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث لدى عامل يقظة الضمير واختلفت مع دراسة (فريح العنزى ٢٠١٠ وهانى شاهين ٢٠١١، أريج سليم ١٩٩٩ وإيمان ذيب ٢٠١٢) الذين أشاروا إلى أن الإناث أفضل فى عامل يقظة الضمير من الذكور .

من واقع المقارنة بين الذكور والإناث على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ، فإن نتائج البحث الحالية تشير إلى أنه لا يوجد اختلاف فى درجات عوامل الشخصية (الانبساط - العصابية - الاستقلال الذاتى - يقظة الضمير) لدى مدرء مدارس التعليم الأساسى باختلاف النوع (ذكر / أنثى) ، بينما تختلف درجات (الانفتاح على الخبرة - قوة اعتبار الذات - المقبولية) لدى مدرء مدارس التعليم الأساسى باختلاف النوع (ذكر / أنثى) ، وبذلك يتم رفض الفرض الأول بالنسبة للعوامل (الانبساط - العصابية - الاستقلال الذاتى - يقظة الضمير) ، ويقبل بالنسبة للعوامل (الانفتاح على الخبرة - قوة اعتبار الذات - المقبولية) .

• الفرض الثانى:

ينص الفرد الثانى على أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مدرء مدارس التعليم الأساسى على حسب سنوات الخبرة (١- ٣ سنوات ، ٤ - ٦ سنوات ، ٧ - ١٠ سنوات) على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية " .

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادى ANOVA لمعرفة الفروق بين متوسطات الدرجات بالنسبة لسنوات الخبرة على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ويتضح هذا من الجدول (٤) .

تشير نتائج جدول (٤) إلى : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرء المدارس تعود لسنوات الخبرة فى جميع العوامل الكبرى فى الشخصية وتختلف نتائج البحث الحالية مع نتائج دراسة (هانى شاهين ٢٠١١) التى أشارت إلى وجود فروق بين المدرء والمرؤوسين تبعاً لمتغير الخبرة لصالح أصحاب الخبرة الأكبر .

وبذلك يتحقق الفرد الثانى كلياً حيث لا يوجد فروق بين مدرء المدارس وفق متغير سنوات الخبرة على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية .

جدول (٤) تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين متوسطات الدرجات بالنسبة لسنوات الخبرة على مقياس العوامل الكبرى في الشخصية

م	عوامل الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
١	الانسيابية	بين المجموعات	٢٨.١٤١	٢	١٤.٠٧١	٠.٦١٤	٠.٥٤٢	غير دال احصائياً
		داخل المجموعات	٤٥١٤.٤٥٤	١٩٧	٢٢.٩١٦			
		المجموع	٤٥٤٢.٥٩٥	١٩٩				
٢	العصابية	بين المجموعات	٧٣.٧٢٣	٢	٣٦.٨٦١	١.٦٠٤	٠.٢٠٤	غير دال احصائياً
		داخل المجموعات	٤٥٢٨.١٥٢	١٩٧	٢٢.٩٨٦			
		المجموع	٤٦٠١.٨٧٥	١٩٩				
٣	الاستقلال الذاتي	بين المجموعات	٢٢.٨٧٨	٢	١١.٤٣٩	٠.٩١٣	٠.٤٠٣	غير دال احصائياً
		داخل المجموعات	٢٤٦٧.٩٠٢	١٩٧	١٢.٥٢٧			
		المجموع	٢٤٩٠.٧٨٠	١٩٩				
٤	الإنفتاح على الخبرة	بين المجموعات	٠.٦٨٧	٢	٠.٣٤٣	٠.١٠٠	٠.٩٩٠	غير دال احصائياً
		داخل المجموعات	٦٨٨٩.٧٠٨	١٩٧	٣٤.٩٧٣			
		المجموع	٦٨٩٠.٣٩٥	١٩٩				
٥	قوة اعتبار الذات	بين المجموعات	١٤٣.٠٤٩	٢	٧١.٥٢٤	١.٩٥٥	٠.١٤٤	غير دال احصائياً
		داخل المجموعات	٧٢٠٩.١٤٦	١٩٧	٣٦.٥٩٥			
		المجموع	٧٣٥٢.١٩٥	١٩٩				
٦	المقبولية	بين المجموعات	٤٩.١٥٢	٢	٢٤.٥٧٦	١.٦١١	٠.٢٠٢	غير دال احصائياً
		داخل المجموعات	٣٠٠٥.٠٠٣	١٩٧	١٥.٢٥٤			
		المجموع	٣٠٥٤.١٥٥	١٩٩				
٧	يقظة الضمير	بين المجموعات	٥.٠٢٤	٢	٢.٥١٢	٠.١٣٧	٠.٨٧٢	غير دال احصائياً
		داخل المجموعات	٣٦٠٤.٧٩٦	١٩٧	١٨.٢٩٨			
		المجموع	٣٦٠٩.٨٢٠	١٩٩				

• الفرض الثالث :

ينص الفرد الثالث على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من مدرّاء مدارس التعليم الأساسي على مقياس أنماط القيادة ".

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) لمجموعة الذكور والإناث على مقياس أنماط القيادة ويوضح جدول (٥) دلالة الفروق بين متوسطى درجات الذكور والإناث من مدرّاء مدارس التعليم الاساسي على مقياس أنماط القيادة.

جدول (٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) لمجموعة الذكور والإناث على مقياس أنماط القيادة

م	أنماط القيادة	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
١	القيادة الأمرة	إناث	٧٢	٢.٤٨٦١	٢.٠٢٧٩٣	٠.٦٣٧	١٩٨	٠.٥٢٥	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٢.٣٢٠٣	١.٦٠١٨٤				
٢	القيادة التسويقية	إناث	٧٢	٤.٧٧٧٨	١.١٥٣٣٤	٠.٨٠٠	١٩٨	٠.٤٢٤	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٤.٩١٤١	١.١٥٧١٦				
٣	القيادة المشاركة	إناث	٧٢	٨.٠٢٧٨	١.٧١٩٥٨	٠.١٧٣	١٩٨	٠.٨٦٣	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٨.٠٧٠٣	١.٦٤٦٦٨				
٤	القيادة التفويضية	إناث	٧٢	٠.٧٢٢٢	٠.٨٩١٦٢	٠.٢٠٧	١٩٨	٠.٨٣٦	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٠.٦٩٥٣	٠.٨٧٤٤٧				
٥	القيادة الفعالة	إناث	٧٢	٤.٩٥٨٣	١.٦٥٦٧٢	١.١٠٦	١٩٨	٠.٢٧٠	غير دالة إحصائياً
		ذكور	١٢٨	٤.٧٠٣١	١.٥١٢٩٩				

يتضح من جدول (٥) مايلي : عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الذكور والاناث على مقياس أنماط القيادة لدى مدراء مدارس التعليم الأساسي .

وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير النوع على أنماط القيادة (عطا الله عبود ٢٠١٥ ، عبد الله أبو تينة ٢٠٠٧ ، علاء مصطفى ٢٠١٢ ، شافية حافظ ٢٠١٦ حورية حسين ٢٠١٣) وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ماجد الضرا ومازن الخطيب ٢٠٠٧ ، ناهد رضى ٢٠٠٦ ، Burdick&Dazing 2006 ، Mealer ، 2006) ، بينما أوضحت دراسة (عبد الصمد الأغبري ٢٠٠٣) أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع بالنسبة لنمط القيادة الأمرة والتفويضية .

وبذلك يتحقق الفرد الثالث كلياً حيث لا يوجد فروق بين مدراء المدارس وفق متغير الجنس على مقياس أنماط القيادة.

• الفرض الرابع:

ينص الفرد الرابع على أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المدراء حسب سنوات الخبرة (١- ٣ سنوات - ٤ - ٦ سنوات - ٧ - ١٠ سنوات) مقياس أنماط القيادة " .

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين متوسطات الدرجات بالنسبة لسنوات الخبرة على مقياس أنماط القيادة ويتضح هذا من الجدول (٦).

جدول (٦) اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين متوسطات الدرجات بالنسبة لسنوات الخبرة على مقياس أنماط القيادة

م	أنماط القيادة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
١	القيادة الأمرة	بين المجموعات	٢.٥٩٧	٢	١.٢٩٩	٠.٤١٥	٠.٦٦١	غيردال احصائياً
		داخل المجموعات	٦١٦.٥٢٣	١٩٧	٣.١٣٠			
		المجموع	٦١٩.١٢٠	١٩٩				
٢	القيادة التسوية	بين المجموعات	٥.٤٢٨	٢	٢.٧١٤	٢.٠٥٧	٠.١٣١	غيردال احصائياً
		داخل المجموعات	٢٥٩.٩٢٧	١٩٧	١.٣١٩			
		المجموع	٢٦٥.٣٥٥	١٩٩				
٣	القيادة المشاركة	بين المجموعات	٤.٣٧٣	٢	٢.١٨٧	٠.٧٨٣	٠.٤٥٨	غيردال احصائياً
		داخل المجموعات	٥٥٠.٠٢٢	١٩٧	٢.٧٩٢			
		المجموع	٥٥٤.٣٩٥	١٩٩				
٤	القيادة التفويضية	بين المجموعات	٢.١٨٥	٢	١.٠٩٢	١.٤٢١	٠.٢٤٤	غيردال احصائياً
		داخل المجموعات	١٥١.٤١٠	١٩٧	٠.٧٦٩			
		المجموع	١٥٣.٥٩٥	١٩٩				
٥	القيادة الفعالة	بين المجموعات	٢.٧٧٧	٢	١.٣٨٩	٠.٥٦٣	٠.٥٧٠	غيردال احصائياً
		داخل المجموعات	٤٨٥.٨١٨	١٩٧	٢.٤٦٦			
		المجموع	٤٨٨.٥٩٥	١٩٩				

يتضح من جدول (٦) مايلي : عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المدراء حسب سنوات الخبرة على مقياس أنماط القيادة لدى حيث أن القيادة الأمرة، القيادة التسويقية، القيادة المشاركة، القيادة التفويضية، القيادة الفعالة.

تتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المديرين وفق متغير سنوات الخبرة على أنماط القيادة (عطا الله عبود ٢٠١٥ خالد ابو شعيرة ٢٠٠٩، صالح عليومات وخليفة ابو عاشور ٢٠٠٢ و عبد الصمد الاغبري ٢٠٠٣، ناهد رضي ٢٠٠٦) أما دراسة (ايمان عيسي ٢٠١١) تشير إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً لدى مدراء المدارس وفق سنوات الخبرة على انماط القيادة (الأمرة ، المشاركة ،التسويقية) أما القيادة التفويضية فهناك فروق بين سنوات الخبرة للمدراء اصحاب الخبرة من (١ - ٥ سنوات) ، وتختلف نتائج البحث الحالية مع دراسة كل من (عبد الله أبو تينة ٢٠٠٧، ماجد الفرا و مازن الخطيب ٢٠٠٧) التي اشارت على وجود فروق بين أنماط القيادة لدى مدراء المدارس للمدراء أصحاب الخبرة الطويلة.

وبذلك يتحقق الفرد الرابع كلياً حيث لا يوجد فروق بين مدراء المدارس وفق متغير سنوات الخبرة على مقياس أنماط القيادة .

• الفرض الخامس :

ينص الفرد الخامس على أنه : " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين درجات مدراء مدارس التعليم الأساسي على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ودرجاتهم على مقياس أنماط القيادة".

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء اختبار العلاقة بين المتغيرين (Correlations) لإيجاد معاملات الارتباط بين درجات مدراء مدارس التعليم الأساسي على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ودرجاتهم على مقياس أنماط القيادة.

معاملات الارتباط بين المتغيرين (Correlations) لإيجاد العلاقة بين درجات مدراء مدارس التعليم الأساسي على مقياس العوامل الكبرى فى الشخصية ودرجاتهم على مقياس أنماط القيادة.

جدول (٧) معاملات الارتباط بين المتغيرات

القيادة الفعالة	القيادة التفويضية	القيادة المشاركة	القيادة التسويقية	القيادة الأمرة	
٠.١٦ *	٠.٠٣-	٠.١-	٠.٠٣	٠.٠٩	الانسلاطية
٠.٠٧	٠.١٨ *	٠.٠٢ *	٠.١٥-	٠.١٩ *	العصابية
٠.١	٠.٠٢ *	٠.٠٢ *	٠.٠٩	٠.٠٢ *	الاستقلال الذاتى
٠.١	٠.٠٢ *	٠.١٦ *	٠.١٦-	٠.١٦-	الانفتاح على الخبرة
٠.٢٨ *	٠.٢٣ *	٠.٠١	٠.١٩ *	٠.٠٢-	قوة اعتبار الذات
٠.٠٩-	٠.٠٢ *	٠.٠٥ *	٠.١٢	٠.٠٢-	المقبولية
٠.٠٥-	٠.١٢-	٠.٠١-	٠.٠٣-	٠.٠٩ *	بقظة الضمير

يتضح من جدول (٧) النتائج التالية:

◀ أولاً: معاملات الارتباط بين العامل الأول وهو عامل الانبساطية وبين أنماط القيادة في مقياس القيادة.

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عامل الانبساطية وكل من القيادة الأمرة والقيادة التسويقية والقيادة المشاركة والقيادة التفويضية بينما توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عامل الانبساطية ونمط القيادة الفعالة .

◀ ثانياً : معاملات الارتباط بين العامل الثانى وهو عامل العصابية وبين أنماط القيادة في مقياس القيادة.

توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة احصائية بين عامل العصابية ونمط القيادة الأمرة والقيادة التسويقية، بينما توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين العصابية والقيادة التفويضية بينما لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عامل العصابية والقيادة الفعالة .

◀ ثالثاً : معاملات الارتباط بين العامل الثالث وهو عامل الاستقلال الذاتى وبين أنماط القيادة في مقياس القيادة.

توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين عامل الاستقلال الذاتى والقيادة الأمرة و علاقة ارتباطية سالبة بين عامل الاستقلال الذاتى وبين القيادة المشاركة والقيادة التفويضية ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين عامل الاستقلال الذاتى والقيادة التسويقية والقيادة الفعالة .

◀ رابعاً: معاملات الارتباط بين العامل الرابع الانفتاح على الخبرة وبين أنماط القيادة في مقياس القيادة.

توجد علاقة ارتباطية سالبة عامل الانفتاح على الخبرة ونمط القيادة الأمرة و القيادة التسويقية ، بينما توجد علاقة ارتباطية موجبة عامل الانفتاح على الخبرة ونمط القيادة المشاركة ونمط القيادة التفويضية ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين عامل الانفتاح على الخبرة والقيادة الفعالة .

◀ خامساً: معاملات الارتباط بين العامل الخامس قوة اعتبار الذات وبين أنماط القيادة في مقياس القيادة.

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين قوة اعتبار الذات والقيادة الأمرة والقيادة المشاركة ، بينما توجد علاقة ارتباطية موجبة عامل قوة اعتبار الذات ونمط القيادة التسويقية ، بينما توجد علاقة ارتباطية سالبة بين عامل قوة اعتبار الذات ونمط القيادة التفويضية ونمط القيادة الفعالة .

◀ سادساً: معاملات الارتباط بين العامل السادس المقبولية وبين أنماط القيادة في مقياس القيادة.

لا توجد علاقة ارتباطية بين عامل المقبولية والقيادة الأمرة القيادة التسويقية و القيادة الفعالة ، بينما توجد علاقة ارتباطية بين عامل المقبولية ونمط القيادة المشاركة بينما توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة احصائية بين عامل المقبولية ونمط القيادة التفويضية.

◀ سابعاً: معاملات الارتباط بين العامل السابع يقظة الضمير وبين أنماط القيادة فى مقياس القيادة.

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين عامل يقظة الضمير ونمط القيادة ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين عامل يقظة الضمير ونمط القيادة التسويقية والقيادة المشاركة و القيادة التفويضية و القيادة الفعالة.

• نتائج الفرض السادس للدراسة:

ينص الفرض السادس على أنه " يمكن ان تتنبأ العوامل الكبرى فى الشخصية بأنماط القيادة عند مدرء مدارس التعليم الأساسى .

وللتحقق من الفرض السادس تم استخدام تحليل الانحدار الخطى التدريجى (Step – Wise Regration) لدراسة إمكانية تنبؤ العوامل الكبرى فى الشخصية (متغيرات مستقلة) بأنماط القيادة (متغير تابع) وجاءت النتائج على النحو التالى:

◀ نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العوامل الكبرى فى الشخصية (متغيرات مستقلة) والقيادة الأمرة (متغير تابع).

جدول (٨) ملخص النموذج ومعاملات الانحدار

مصدر الانحدار	معامل الانحدار	معامل التحديد (٢)	الخطا المعيارى
الثابت	٤.٩٦٣		٠.٩٠٦
الاستقلال الذاتى	٠.٠٣٥	٠.٠٦٢	٠.٠١٣
العصابية	-٠.٠٣٣	٠.٠٩٠	٠.٠١٧

جدول (٩): تحليل التباين

الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	٥٥.٧٠٣	٢	٢٧.٨٥٢	٩.٧٣٨	٠.٠٠٠
البواقي	٥٦٣.٤١٧	١٩٧	٢.٨٦٠		
المجموع	٦١٩.١٢٠	١٩٩			

نستنتج من مخرجات تحليل الانحدار التدريجى المتعدد أعلاه بطريقة Stepwise ما يلى:

يتبين من الجدول (٨) أن نسبة إسهام الاستقلال الذاتى فى التنبؤ بالقيادة الأمرة بلغت (٦٪) ونسبة إسهام العصابية بلغت (٣٪) والباقي (٩١٪) يعزى إلى عوامل اخرى، ويتبين من الجدول (٩) قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة "ف" والتي بلغت (٩.٧٣٨) ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطى المتدرج من الناحية الإحصائية.

وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالي: القيادة الأمرة = $4.963 + 0.035 \times$ الاستقلال الذاتي - $0.033 \times$ العصابية.

◀ نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العوامل الكبرى في الشخصية (متغيرات مستقلة) والقيادة التسويقية (متغير تابع).

جدول (١٠): ملخص النموذج ومعاملات الانحدار

مصدر الانحدار	معامل الانحدار	معامل التحديد (R)	الخطا المعياري
الثابت	٤.٩٦٣		٠.٩٠
قوة الذات	٠.٠٣٥	٠.٠٣٨	٠.٠١٣
العصابية	-٠.٠٣٣	٠.٠٥٧	٠.٠١٧

جدول (١١): تحليل التباين

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	١٥.١١	٢	٧.٥٥	٥.٩٤	٠.٠٠٣
البواقي	٢٥٠.٢٤٣	١٩٧	١.٢٧٠		
المجموع	٢٦٥.٣٥٥	١٩٩			

نستنتج من مخرجات تحليل الانحدار التدريجي المتعدد أعلاه بطريقة Stepwise ما يلي:

يتبين من الجدول (١٠) أن نسبة إسهام قوة الذات في التنبؤ بالقيادة التسويقية بلغت (٤%)، ونسبة إسهام العصابية بلغت (٢%) والباقي (٩٤%) يعزى إلى عوامل أخرى، ويتبين من الجدول (١١) قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة "ف" والتي بلغت (٥.٩٤) ومستوى الدلالة (٠.٠٣) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي التدريجي من الناحية الإحصائية.

وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالي: القيادة التسويقية = $4.963 + 0.035 \times$ قوة الذات - $0.033 \times$ العصابية.

◀ نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العوامل الكبرى في الشخصية (متغيرات مستقلة) والقيادة المشاركة (متغير تابع).

جدول (١٢): ملخص النموذج ومعاملات الانحدار

مصدر الانحدار	معامل الانحدار	معامل التحديد (R)	الخطا المعياري
الثابت	٩.٥٢		١.٩٣
الاستقلال الذاتي	-٠.٠٩٠	٠.٠٤٣	٠.٠٣٢
العصابية	٠.٠٦٦	٠.٠٧٩	٠.٠٢٤

جدول (١٣): تحليل التباين

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	٤٣.٦٩	٢	٢١.٨٤٥	٨.٤٢	٠.٠٠١
البواقي	٥١٠.٧٠٥	١٩٧	٢.٥٩٢		
المجموع	٥٥٤.٣٩٥	١٩٩			

نستنتج من مخرجات تحليل الانحدار التدريجي المتعدد أعلاه بطريقة Stepwise ما يلي:

يتبين من الجدول (١٢) أن نسبة إسهام الاستقلال الذاتي فى التنبؤ بالقيادة المشاركة بلغت (٤٪)، ونسبة إسهام العصابية بالقيادة المشاركة بلغت (٤٪) والباقي (٩٢٪) يعزى إلى عوامل أخرى، ويتبين من الجدول (١٣) قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة "ف" والتي بلغت (٨.٤٢) ومستوى الدلالة (٠.٠٠١) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي التدريجي من الناحية الإحصائية.

وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالى: القيادة المشاركة = $9.02 - 0.090 \times$ الاستقلال الذاتي + 0.066 العصابية.

« نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العوامل الكبرى فى الشخصية (متغيرات مستقلة) والقيادة التفويضية (متغير تابع).

جدول (١٤): ملخص النموذج ومعاملات الانحدار

معاملات الانحدار	مصدر الانحدار	معامل التحديد (٢)	الخطا المعيارى
الثابت	٣.٢٢٧		١.٣٢
الانفتاح على الخبرة	٠.٠٢٦	٠.٠٥٦	٠.٠١٠
المقبولية	-٠.٠٣٨	٠.٠٨٥	٠.٠١٥
الاستقلال الذاتى	-٠.٠٤٠	٠.٠١١	٠.٠١٧

جدول (١٥): تحليل التباين

الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	١٦.٨٢٥	٣	٥.٦٠٨	٨.٠٣٧	٠.٠٠١
البواقي	١٣٦.٧٧٠	١٩٦	٠.٦٩٨		
المجموع	١٥٣.٥٩٥	١٩٩			

نستنتج من مخرجات تحليل الانحدار التدريجي المتعدد أعلاه بطريقة Stepwise ما يلى:

يتبين من الجدول (١٤) أن نسبة إسهام الانفتاح على الخبرة فى التنبؤ بالقيادة التفويضية بلغت (٦٪) ونسبة إسهام المقبولية بلغت (٣٪) ونسبة إسهام الاستقلال الذاتى (٢٪) والباقي (٨٩٪) يعزى إلى عوامل أخرى، ويتبين من الجدول (١٥) قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة "ف" والتي بلغت (٨.٠٣٧) ومستوى الدلالة (٠.٠٠١) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار التدريجي المتعدد من الناحية الإحصائية.

وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالى: القيادة التفويضية = $3.227 + 0.026 \times$ الانفتاح على الخبرة - $0.038 \times$ المقبولية - $0.040 \times$ الاستقلال الذاتى.

« نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين العوامل الكبرى فى الشخصية (متغيرات مستقلة) والقيادة الفعالة (متغير تابع)

جدول (١٦): ملخص النموذج ومعاملات الانحدار

الخطا المعياري	معامل التحديد (٢)	مصدر الانحدار	معاملات الانحدار
١.٢٠٩		٤.٨٣٦	الثابت
٠.٠١٧	٠.٠٨٢	٠.٠٧٧-	قوة اعتبار الذات
٠.٠٢٢	٠.١١٦	٠.٠٦١	الانبساطية

جدول (١٧): تحليل التباين

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠.٠٠١	١٢.٩٢٠	٢٨.٣٢٨	٢	٥٦.٦٥٧	الانحدار
		٢.١٩٣	١٩٧	٤٣١.٩٣٨	البواقي
			١٩٩	٤٨٨.٥٩٥	المجموع

نستنتج من مخرجات تحليل الانحدار التدريجي المتعدد أعلاه بطريقة Stepwise ما يلي:

يتبين من الجدول (١٦) أن نسبة إسهام قوة اعتبار الذات في التنبؤ بالقيادة الفعالة بلغت (٨%)، ونسبة إسهام الانبساطية بلغت (٤%) والباقي (٨٨%) يعزى إلى عوامل أخرى، ويتبين من الجدول (١٧) قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة "ف" والتي بلغت (١٢.٩٢٠) ومستوى الدلالة (٠.٠٠١) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار التدريجي المتعدد من الناحية الإحصائية.

وجاءت معادلة التنبؤ على النحو التالي: القيادة الفعالة = $٤.٨٣٦ - ٠.٠٧٧ \times$ قوة اعتبار الذات + $٠.٠٦١ \times$ الانبساطية .

• توصيات البحث :

في ضوء ما انتهى إليه الإطار النظري والبحث الميداني في هذه البحث يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات منها :

« عقد دورات تدريبية لزيادة وعى المديرين بعوامل الشخصية وبيان أهمية الشخصية السوية التي تتمتع بالصحة النفسية السليمة من أجل مستقبل أفضل للعملية التعليمية .

« توجيه أنظار القائمين على العملية التعليمية والمهتمين بها ضرورة وضع استراتيجيات وأعداد برامج لرفع الكفاءة والفاعلية الإدارية لمدراس من خلال سمات الشخصية وأنماط القيادة.

« تدريب المدراس من خلال دورات الصقل والتدريب المستمر أثناء الخدمة على القيادة الفعالة ، بما يعكس إيجابيات على الأساليب الإدارية المستخدمة من قبلهم وكذلك في مجال الاختيار والترشيح للمواقع القيادية بالمدراس .

« تحديد بعض المعايير التربوية والإدارية لاختيار المديرين من الجنسين في مراحل التعليم العام بمصر ، بحيث يشترك في وضعها متخصصون في وزارة التربية والتعليم وأساتذة كليات التربية المتخصصين في الإدارة التربوية .

◀ عقد دورات تدريبية للمديرين لتبصير المديرين بالأنماط القيادية الموقفية التي يتسنى للمدير ممارستها تبعاً للمواقف المختلفة، وتعقد هذه البرامج بصفة دورية بحيث تصبغ جزءاً من متطلبات النمو المهني والترقية ولا يجوز التخلف عنها .

◀ ضرورة وضع استراتيجية عامة لتطوير عمل وأداء مديري مدارس التعليم الأساسي من خلال التركيز على أنماط القيادة وتنميتها لديهم .

• المراجع :

- ابراهيم حسن محمد (٢٠١٧): العوامل الخمسة الكبرى كمنبئات باضطراب كل من الشخصية الوسواسية القهرية وذات النمط الفصامي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة كلية الآداب بقنا ، جامعة جنوب الوادي .
- احمد محمود جبر (٢٠١٢): العوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير، غير منشورة كلية التربية ، جامعة الأزهر .
- أريج جميل حنا سليم (١٩٩٩): اضطراب الشخصية الحدية وفق أنموذج العوامل الخمسة رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
- إسلام أحمد الساعاتى (٢٠١٢) دراسة لبعض العوامل المميزة لشخصية القائد السياسي وفقا لنظرية العوامل الخمسة الكبرى ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزة .
- آمال عبد القادر جودة (٢٠١٠) : "سمات الشخصية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلمى المرحلة الأساسية الدنيا فى محافظة غزة" ، مجلة التربية وعلم النفس ، الجمعيه السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، ٤٣-١١ ، ٣٤٤ .
- آمال عبد السمیع باظة (٢٠٠٢): المنهج الاكلينيكي .القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- أمل الأحمد ومازن ملحم (٢٠٠٩) : "الضغوط النفسية وعلاقتها بعدد من العوامل الخمسة للشخصية" ، المؤتمر العلمى التربوى النفسى ،مجلة كلية التربية ، جامعة دمشق ، مج ٢٦ ع ٤ ٦٢٥ - ٦٦٨ .
- ايمان السيد عبد الفتاح عيسى (٢٠١١) : أنماط القيادة وعلاقتها بالإبداع الإدارى ومهارة إدارة الوقت لدى مديري المدارس الاعدادية ، رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية التربية فرع دمياط ، جامعة المنصورة.
- إيمان سليمان عبد ربه محمد (٢٠٠٩): الصراع التنظيمى والانماط القيادية لدى مديري مدارس التعليم الثانوى العام بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- إيمان عبد الكريم ذيب (٢٠١٤) : التفكير الجانبي وعلاقته بسمات الشخصية وفق نموذج قائمة العوامل الخمسة الكبرى لدى طلبة الجامعة . بغداد : دار الألوكة للطبع والنشر .
- بدر محمد الانصارى (١٩٩٨) : مكونات الشخصية لدى الشباب الكويتى من الجنسين : دراسة عاملية . مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية ، جامعة الكويت .
- تونسية يونس (٢٠١٢) تقدير الذات وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى المبصرين والمكفوفين رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة مولود معمري و الجزائر .

- جابر عبد الحميد (١٩٩١) " نظريات الشخصية : البناء - الديناميات - النمو - طرق البحث " القاهرة : دار النهضة العربية .
- حصة محمد سيف(٢٠١٦) : " العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالشعور بالوحدة النفسية لدى النساء المطلقات "، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، مج ٣، ع ٣٥ - ٥٠ .
- خالد محمد ابو شعيرة و صفية محمود الجبالي و ثائر احمد الغباري (٢٠٠٩) : " واقع الممارسات القيادية التعليمية لمديري المدارس في محافظة الزرقاء في المملكة الاردنية الهاشمية " ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، الأردن ، مج ٧ ، ع ١٥٣ - ١٧٧ .
- راضى الوقفى (٢٠٠٣) : مقدمة فى علم النفس . عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .
- السيد محمد عبد المجيد عبد العال (٢٠٠٦) : " بعض متغيرات الذات والعوامل الخمسة الكبرى لدى مضطربى الهوية من طلاب الجامعة " ، مجله كلية التربية ، جامعة المنصورة ع ٦١٤ ، ٣ - ٧١ .
- شافية حفيظ (٢٠١٣) : علاقة النمط القيادي حسب نظرية "هيرسي وبلاشر" بالولاء التنظيمي لدى عينة من معلمى المدارس الابتدائية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، الجزائر .
- شافية حفيظ و محمدالشايب (٢٠١٦) : "فاعلية القيادة الإدارية وفق نظرية "هيرسي وبلاشارد" من وجهة نظر الموظفين" ، مجلة العلوم النفسية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، ع ٢٣ ، ١١٧ - ١٣٢ .
- شعبان كمال الحداد (٢٠١١) : " المشاركة السياسية وعلاقتها بعوامل الشخصية الخمس الكبرى لدى عينة من المعلمين الفلسطينيين " ، مجلة الزيتونة المحكمة للعلوم الانسانية جامعة الأزهر ، غزة الفصل الثاني .
- صالح ناصرالعليمات(٢٠٠٦) : " السمات القيادية المفضلة لدى القادة الاكاديميين والاداريين فى جامعة اليرموك " ، مجلة جامعة دمشق، بغداد ، مج ٢٢، ع ٢٤١ - ٢٧٧ .
- صالح ناصر عليمات وخليفة مصطفى ابو عاشور (٢٠٠٢) : " واقع السلوك القيادي لمديري ومديرات المدارس الثانوية فى محافظة أربد " ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مج ١٨ ، ع ٢٤ ، ١٠٧ - ١٣٠ .
- عبد الصمد قائد الاغبري (٢٠٠٣) : " تأثير الإنجاز الأكاديمي وبعض المتغيرات فى أنماط القيادة لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام المنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية " ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، مج ١٧، ع ١٧ ، ١٤٥ - ١٨٤ .
- عبد الكريم قرقيش (٢٠٠٢) : فاعلية القيادة الإدارية التربوية فى المدارس الثانوية الحكومية فى محافظة عمان من وجهة نظر المديرين والمديرات وفقا لنظرية "هيرسي وبلاشارد" رسالة ماجستير ، غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا ، الأردن .
- عبد الله الرويتع و حمزة الشريف (٢٠٠٣) : " بعنوان أبعاد الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات " ، مجلة الآداب والعلوم الانسانية ، مج ٥٠ ، ع ٥٨٣ ، ٦٠٧ .
- عبد الله صالح الرويتع(٢٠٠٧) : " مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على عينه سعودي من الأناث " ، المجلة التربوية ، مج ٢١ ، ع ٨٣ ، ٩٩ - ١٢٦ .
- عزيزة رحمة (٢٠١١) : الذكاء السائل والتحصيل الدراسي وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلبة جامعة دمشق ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية جامعة دمشق .

- عطا أحمد شقفة (٢٠٠٨) : تقدير الذات والمشاركة السياسية لدى طلبة الجامعة فى غزة رسالة ماجستير ، معهد البحوث والدراسات العربية ، جامعة الدول العربية .
- عطا اللة بشير عبود (٢٠١٥) : " أثر الانماط القيادية فى تحقيق الالتزام التنظيمى للموظفين بوزارة الخارجى " ، مجلة دراسات العلوم الإدارية ، مج ٤٢ ، ع ١ ، ٤٥ - ٦٤ .
- على محمد الديب (١٩٩١) : " العلاقة بين تقدير الذات ومركز التحكم والانجاز الاكاديمى فى ضوء حجم الاسرة وترتيب الطفل فى الميلاد " ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، جامعة عين شمس ، ع ١ ، ١١٥ - ١٦٣ .
- فاطمة السيد اليماني (٢٠١٤) : اتخاذ القرار وعلاقته بكل من العوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية والذكاء الوجدانى لدى القيادات التربوية فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، رسالة دكتوراه، مركز الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .
- فريح عويده العنزى (٢٠١٠) : العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بأساليب التفكير والتحصيل الاكاديمى لدى عينة من طلبة وطالبات كلية التربية الأساسية بالكويت المؤتمر العلمى الاقليمى الثانى لعلم النفس ١١/٢٩ - ١٢/١ ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية . ص ٨٣ - ١٣٤ .
- فواز رويين ابو جهل (٢٠٠٣) .القلق لدى طلبة كلية التربية الحكومية بغزة وعلاقته بتقدير الذات وبعض المتغيرات الاخرى ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة القدس غزة .
- فؤاد حامد الموافى و فوقية محمد راضى (٢٠٠٦) : " الخصائص السيكوميترية لاستبيان الخمسة الكبرى للأطفال لدى عينة من الأطفال المصريين فى مرحلة الطفولة المتأخرة " . المجلة المصرية للدراسات النفسية ، مج ٥٣ ، ع ١٦
- فيصل يونس وإلهام خليل (٢٠٠٧) : " نموذج الخمسة عوامل للشخصية : التحقق من الصدق وإعادة الانتاج عبر الحضارى " ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، مج ١٧ ، ع ٣٦ ، ٥٣ - ٥٨٣ .
- مازن ملحم (٢٠١٠) : " الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية " ، مجلة جامعه دمشق ، مج ٢٦ ، ع ٤ ، ٦٢٥ - ٦٦١ .
- مأمون صالح (٢٠٠٧) : الشخصية بناؤها ، تكوينها ، أنماطها ، اضطرابها . عمان : دار أسامة .
- محمد ابراهيم عطا الله (٢٠٠٧) : دراسة مقارنة لبعض سمات الشخصية والتحصيل الدراسى لدى مستخدمى الانترنت من طلاب الجامعة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة المنصورة .
- محمد منير مرسى (٢٠٠١) الادارة المدرسية الحديثة، القاهرة ، عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- محمد مسعود الشمري (٢٠٠١) : الخصائص الشخصية لذوى قوة التحمل النفسى العالى والمنخفض وعلاقته بأساليب المعاملة الوالدية ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد .
- مصرى عبد الحميد حنورة (١٩٩٨) الشخصية والصحة النفسية ، مكتبة الانجلو المصرية : القاهرة
- مصطفى السعيد جبريل (١٩٩٦) مقياس أنماط القيادة المدرسية (أ.ق.أ) المنصورة عامر للطباعة والنشر.
- منى حامد أبو وردة (٢٠٠٨) :علاقة الكفاية المدركة والاستقلال الذاتى بالتحصيل الدراسى لدى تلاميذ الصف الخامس الابتدائى . رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .

- منى عزيز رزق الشعراوى (٢٠١٦) : العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالانجاز الأكاديمي لدى طلاب الجامعة مستخدمى شبكات التواصل الاجتماعى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية و جامعة بورسعيد .
- منى قشطة (٢٠٠٩) : درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لنمط القيادة التربوية فى ضوء المعايير الاسلامية من وجهة نظر المعلمين وسبل تفعيلها (دراسة تقويمية) ، رسالة ماجستير، منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ناهد حسين رضى (٢٠٠٦) : "الأنماط القيادية السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين" ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مج ٣ ع ٣ ، ٢٨١ - ٢٨٢ .
- نصره عبد المجيد (٢٠١٠) : " الذكاء الوجدانى وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، بحث مستخلص من رساله ماجستير، مجلة الدراسات النفسية ، رابطة الأخصائيين النفسيين ، مج ٢٠، ع ٤٤ - ٦٠٥ - ٦٤٤ .
- هانى محمد شاهين (٢٠١١) : اتجاهات المرؤوسين وعلاقتها بكل من النمط السلوكى (أ، ب) والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى مديري المدارس الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بورسعيد .
- هشام حبيب الحسينى (٢٠١٢) : العوامل الخمسة للشخصية . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- ولاء محمد العدل (٢٠١٢) : صورة الجسم وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والتحصيل الدراسى لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعه المنصورة .
- Goldberg, L.R (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. American Psychological Association.
- Joseph, R.A.S .Markus, H.R. & Taforodi, R.W. (1997). Gender and Self-Esteem. Journal of Personality and Social Psychology, 63(3) , 391-404.
- Kok-Yee N.G ET, al. (2008).Personality and Leader Effectiveness: A Moderated Mediation Model of leadership Self-Efficacy, job Demands and Job Autonomy. Journal of Applied Psychology Technological University, 93(4), 3.
- Kristen, C.K., et.al, (1999). Gender Differences in Self –Esteem, Ameta. Analysis Psychological Bulletin, 125 (4), 470-500.
- Pop kins ,N.,(2001) .the five factors model , emergence model for personality psychology influence on imformation behaviors.Information Research , 9 (1), 165-
- Zheo, H&Seibert, S. (2006). The Big five personality Dimensions and Entrepreneurial Stats: AMeta- Analytical Review. Journal of Applied Pssychology, 91 (2), 259-271.

