



كلية التربية للطفولة المبكرة
إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

**العوامل الخمس الكبرى للشخصية كمنبئات بالكفاءة الذاتية
والرضا المهني لدى عينة من الطالبات المعلمات بكلية
التربية للطفولة المبكرة**

إعداد

د. / ثناء شعبان محمد خلفية

مدرس علم نفس الطفل

كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة أسيوط

{العدد الثاني والعشرون-الجزء الثاني- يوليو ٢٠٢٢م}

ملخص البحث

يُعد النجاح الوظيفي لمعلمة مرحلة رياض الأطفال مهماً، وشرطاً أساسياً يُسهم في تعزيز قدرتها على توفير تعليم عال الجودة للأطفال. هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن (١) العلاقات الارتباطية بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وكل من الكفاءة الذاتية والرضا عن المهنة، (٢) إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية للطالبات المعلمات شعبة رياض الأطفال من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية، (٣) إمكانية التنبؤ بالرضا عن المهنة للطالبات المعلمات برياض الأطفال من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية (الانبساطية، القبول، الضمير، العصائية، الانفتاح على الخبرة)، (٤) تحديد أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية قدرة على التنبؤ بالكفاءة الذاتية والرضا عن المهنة بين الطالبات المعلمات، تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) طالبة بالمستوى السادس والسابع بكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، واعتمدت الباحثة على الأدوات التالية: قائمة الخمسة الكبار **The Big Five Inventory (BFI)**، مقياس الكفاءة الذاتية العام **General Self- Efficacy**، ومقياس الرضا عن المهنة **Job satisfaction scale**، واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية في التحقق من صدق الأدوات ومعالجة البيانات: الاتساق الداخلي **Internal consistency**، الصدق البنائي **Construct validity**، تحليل الانحدار المتعدد المتدرج **Stepwise Multiple Linear Regression**، **Hierarchical regression Analysis**، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وكل من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي، كما كشفت نتائج الدراسة أن أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية قدرة على التنبؤ بالكفاءة الذاتية هي (الانبساط، الضمير)، كما أظهرت أيضاً أن أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي هي (الانبساط، والانفتاح على الخبرة).

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمس الكبرى للشخصية، الرضا المهني، الكفاءة الذاتية، الطالبات المعلمات.

The Big Five Personality Traits as Predictors of Self-Efficacy and Job Satisfaction among Kindergarten Student Teachers at the College of Early Childhood Education

Abstract:

The career success of a kindergarten teacher is considered an important and essential requisite that contributes to enhancing her ability to provide high quality education for children. The present study aimed at identifying (1) the correlation between the big five personality traits and both self-efficacy and job satisfaction, (2) the predictability of kindergarten student teachers' self-efficacy through the big five personality traits, (3) the predictability of kindergarten student teachers' job satisfaction through the big five personality traits (extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience), and (4) which of the big five personality traits are most able to predict self-efficacy and job satisfaction among kindergarten student teachers at the College of Early Childhood Education. The study sample involved 150 students from levels 6 and 7 in the Faculty of Education for Early Childhood, Assiut University. The tools used in this study included the Big Five Inventory (BFI), the General Self-Efficacy Scale, and the Job Satisfaction Scale. To validate the tools and process the data, the researcher made use of the following statistical methods: internal consistency, construct validity, stepwise multiple linear regression, and hierarchical regression analysis. The results of the study indicated that there is a significant statistical correlation between the big five personality traits and both self-efficacy and job satisfaction. The results of the study also indicated that the two big personality traits that are most able to predict self-efficacy are extroversion and conscientiousness, and that the two big personality traits that are most able to predict job satisfaction are extroversion and openness to experience.

Key Words: The big five personality traits – job satisfaction, self-efficacy – kindergarten student teachers.

مقدمة الدراسة :

ينعم الناس بعدد من السمات التي تجعل شخصياتهم تتفاعل بإيجابية مع البيئة المحيطة بهم، وتساعد تلك السمات الشخصية المعلمين في تحقيق مستوى متميز من الأداء. (Gupta&Gupta,2020). فالشخصية تُعد سلوكاً يُميز شخصاً عن الآخر، ويُمكن التمييز بين الأفراد على أساس سماتهم الشخصية ، حيث توفر السمات الشخصية نظرة تشخيصية عما إذا كان الفرد قادراً على القيام بعمله أم لا، وتجعل الأفراد أكثر ملاءمة لوظيفة دون أخرى، ولذا تسعى البحوث والدراسات العلمية منذ سنوات لمعرفة كيفية إسهام السمات الشخصية في الأداء الوظيفي للمعلمين. (Tuteja&Sharma,2016)، ويُعد نموذج الخمسة الكبار، أو نظرية العوامل الخمس هي واحدة من الإصدارات المعاصرة لنماذج العوامل الشخصية التي تم بناءها في ضوء نظرية السمات. (Novikova,2017)، وتتضمن الخمسة الكبار خمسة أبعاد واسعة للسمات ثنائية القطب هي الانبساطية، القبول، الضمير، العصابية، والانفتاح على الخبرة، وتُشكل هذه العوامل الخمس النموذج الأكثر استخداماً لبنية الشخصية. (Soto,2018).

وتؤثر المهنة التي يختارها الفرد على أسلوب حياته، وقيمه ومكانته في الحياة، فالفرد الذي اختار مهنة تناسبه لديه فرصة ذهبية أكثر من غيره لتلبية احتياجاته النفسية، ويُمكن القول بأن اختيار المهن المناسبة يساعد على حماية الصحة النفسية للأفراد. (Atli,2017)، وقد أصبح رضا الموظفين عن عملهم مهماً للمؤسسات في السنوات الأخيرة؛ فالموظفون الملتزمون يُمثلون عاملاً مهماً في نجاح أي مؤسسة وجودة منتجاتها، ولا يُمكن أن تصل المؤسسات - سواء أكانت حكومية أو أهلية - إلى مستويات تنافسية في جودة مخرجاتها إذا لم يشعر الموظفون فيها بالرضا. (Frane&Vecera,2008)

ويُسهّم الرضا الوظيفي في تحقيق الرفاهية المهنية للمعلمين، وقد يكون ذلك مُفيداً في تخفيف التوتر والآثار النفسية المترتبة على الضغوط المتنوعة التي يواجهها المعلم (Kisten&Kluyts,2018) ، كما ترى الباحثة أن التدريس مهنة شاقة ومُرهقة بالنسبة لجميع المعلمين، وعلى وجه الخصوص بالنسبة لمعلمات رياض الأطفال، اللاتي يعملن مع

أطفال مرحلة الطفولة المبكرة، الذين لديهم احتياجات وخصائص ومشكلات نفسية تختلف عن غيرهم من مراحل النمو الأخرى.

وقد أظهرت نتائج بعض الدراسات أن معتقدات المعلمين حول قدرتهم على التأثير في أداء طلابهم إيجابياً يُمكن أن يتنبأ بمخرجات عالية الجودة والتنافسية (Djigic, Stojiljkovic & Doskovic, 2014)، وأظهرت أيضاً معظم الدراسات أن الكفاءة الذاتية تُؤثر في عملية اتخاذ القرارات، والدافعية الأكاديمية، والتعلم، والإنجاز الأكاديمي. إن إيمان المعلمين بقدرتهم على تحقيق المسؤوليات يُساعدهم في الوصول إلى أهدافهم التي وضعوها (Izgar & Dilmac, 2008)، ويميل المعلمون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية إلى التخطيط المنظم، ويكونون أكثر استعداداً من غيرهم لاستخدام طرائق جديدة ومتنوعة لتلبية احتياجات التعلم لطلابهم. (Gulebaglan & Akt, 2003)

وتهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية والرضا عن المهنة من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية (الانبساط، القبول، الضمير، العصابية، والانفتاح على الخبرة)، بين الطالبات المعلمات برياض الأطفال.

مشكلة الدراسة:

يلعب التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة دوراً إيجابياً مهماً في تهيئة الطفل نفسياً وأكاديمياً للتوافق والنجاح في المدرسة الابتدائية، بل ويُعد عاملاً مهماً في التنبؤ بمدى اندماجه في المدرسة مُستقبلاً. وتعتمد جودة التعليم في تلك المرحلة على السمات الشخصية لمعلمة رياض الأطفال، وعلى مدى رضاها عن مهنتها واقتناعها بها.

ويُعتبر ضعف انتماء معلمة رياض الأطفال لمهنتها، وعدم رضاها عنها عائق يقف أمام قدرتها على توفير تعليم عالٍ الجودة لأطفالها؛ وهذا يعني أن ظروف العمل الصعبة والتي تتمثل في عبء وضغوط العمل مع الأطفال، وخصائص المعلمات الشخصية قد تمنعهن من توفير تعليم عالٍ الجودة. (Smidt, Kammermeyer, Roux, Theisen & Weber, 2018). وتُشير سمات الشخصية إلى نمط مميز من التفكير، الشعور التصرف (Soto, 2018; Dale & Harrison, 2017). فعلى مدى عدة قُرُون من البحث، ظهرت

خمسة عوامل أساسية استخدمت لوصف سمات الشخصية "الخمسة الكبار" وهي الضمير، القبول، الاستقرار الانفعالي/ العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، ويقدم هذا النموذج لغة مشتركة يُمكن للناس استخدامها لفهم أنفسهم والآخرين (Dale&Harrison,2017)، وكشفت دراسات كل من

(Ryan,2020;Tuteja&Sharma,2016;Widhiastuti,2013;Lumanisa,2015;Xi,2016;Said,Abukraa&Rose,2015;Rothman&Coetzer,2002,Zakaria&Yusof,2018,Mehrad,Hamson,Redzuan&Abdullah,2015;Rusbadrol,Mahmud&Arif,2015) عن وجود علاقة إيجابية بين القبول، الانبساط، الضمير، الانفتاح على الخبرة والنجاح الوظيفي، كما وجدت علاقة سلبية بين العصابية والنجاح الوظيفي. ويذكر Atli أن سمات الشخصية تُؤثر في القرارات المهنية للفرد، وعلى اختيار المهنة والأداء والرضا الوظيفي (Atli,2017)

ويُعد الحفاظ على العنصر البشري راض أحد العوامل الرئيسية في نجاح عمل أي مؤسسة (Therasa&Vijayabanu,2015)، ويُسهم الرضا الوظيفي بدرجة كبيرة في تحقيق الرفاهية المهنية، وفي التخلص من التوتر المترتب على ضغوط العمل (Kisten&Kluytsi,2018)، وتُعتبر سمات شخصية طلاب الجامعة وقدرتهم على التكيف الوظيفي مهمة، وتُشير نتائج الأبحاث ذات الصلة إلى أنه لا ينبغي تجاهل قابلية التكيف الوظيفي عند التخطيط للوظيفة (Dursun&Argan,2017)، كما أظهرت نتائج دراسة (Laura&Winfried,2010) أن السمات الشخصية تلعب دوراً مهماً في مشاركة الإناث في القوى العاملة، كما أظهرت دراسة (Atli,2017) أن متغيرات سمات الشخصية تتبأت بشكل كبير بالنضج الوظيفي، وكشفت دراسات

(Turkoglu,Kocatepe&Sezer,2017;Muhangi,2017;Bargsted,Ramirez-Vielma&Yeves,2019;Karabiyik&Korumaz,2014;Klassen&Chiu,2010;Golia,Belias&Koustelios,2014;Gulseren,2019) عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين تصورات المعلمين عن كفاءتهم الذاتية ومستوى رضاهم الوظيفي.

وترى الباحثة أنه يجب على الباحثين البحث عن الأسباب الحقيقية التي تُعد سبباً في تدنى مستوى الرضا الوظيفي لدى طلاب الجامعة وبصورة خاصة بين طالبات معلمات رياض الأطفال.

ويُمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي: هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى طالبات رياض الأطفال من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية" القبول، الضمير، الانبساط، العصاب، والانفتاح على الخبرة؟ ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

١- هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية؟

٢- هل يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية؟

٣- ما مسار العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وكل من الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

١- إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة.

٢- إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة.

٣- التوصل إلى نموذج تحليل مسار يكشف عن مسارات العلاقات الدالة إحصائياً بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وكل من الرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- ١- تُولى الدراسة اهتماماً بموضوع الرضا الوظيفي الذي يُسهم في تحقيق الرفاهية المهنية للمعلم، ويُخفف من الآثار السلبية للضغوط التي يواجهونها.
- ٢- أهمية شخصية المعلم، التي تُحدد طريقته في التعامل مع طلابه وزملائه ، وإدارة ضغوط عمله، وتحقيق أهداف مؤسسته.
- ٣- أهمية مرحلة الطفولة المبكرة، وقدرة معلمة الروضة على تهيئة الطفل نفسياً، أكاديمياً إلى المدرسة، وتحقيق التوافق النفسي مُستقبلاً.
- ٤- تقديم نموذج تخطيطي يوضح مسارات العلاقة بين متغيري الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي، وبين العوامل الخمس الكبرى للشخصية.
- ٥- قد تفيد نتائج هذه الدراسة كليات الطفولة المبكرة، وأقسام رياض الأطفال، في كيفية اختيار معلمات رياض الأطفال بُناءً على سماتهم الشخصية، وفي تنمية الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لهن أثناء سنوات الدراسة.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة الحالية بالعينة المستخدمة وهن طالبات المستوى السادس والسابع بكلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة أسيوط، فى الفصل الدراسى الأول (٢٠٢٠/٢٠٢١) والتي بلغ قوامها (١٥٠) طالبة، كما تتحدد بالمنهج الوصفي التحليلي ، وبأدوات الدراسة وبالأساليب الإحصائية المستخدمة والنتائج التي تتوصل إليها.

مصطلحات الدراسة:

١- العوامل الخمس الكبرى للشخصية: The Big Five Factors of Personality

تُشير الشخصية إلى نمط مميز من التفكير أو الشعور أو التصرف، وتتضمن الخمسة الكبار للشخصية الانبساط Extraversion ، القبول Agreeableness ،

العصابية Neuroticism ، الضمير Conscientiousness ، والانفتاح على الخبرة Openness to Experience. (Soto,2018) ، وتُعرف الباحثة العوامل الخمس الكبرى للشخصية إجرائياً بأنها التواصل الاجتماعي مع الآخرين، وتبنى معتقدات إيجابية عنهم، والالتزام بواجباتهم، والشعور بالهدوء والمرونة، والميل إلى حب التفكير والتعليم وتوليد الأفكار الأصيلة ، ويُقاس بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة على مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

٢- الرضا المهني: Job Satisfaction

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه ردود أفعال الموظفين الانفعالية تجاه وظيفتهم. (Mercer,1997) ، وتُعرف الباحثة الرضا الوظيفي للمعلم بأنه الاتجاه الإيجابي نحو مهنته، والشعور بتقدير الآخرين والمجتمع لها، واعتقاده بأهميتها، ورغبته القوية في الاستمرار فيها، والشعور بالمتعة عند تأدية واجباتها، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته من أجل النجاح في التعامل مع الفئة التي يُدرس لها. ويُقاس الرضا الوظيفي من خلال الدرجة التي تحصل عليها الطالبة المعلمة على مقياس الرضا الوظيفي.

٣- الكفاءة الذاتية العامة: General Self Efficacy

تُشير الكفاءة الذاتية إلى اعتقاد الفرد في قدرته على تنفيذ السلوكيات اللازمة لانتاج إنجازات أو أداءات مُحددة. (Bandura,1997). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها ثقة الفرد في قدرته على التعامل مع الأحداث غير المتوقعة، والتمسك بأهدافه والسعي لتحقيقها، والتفكير في حل المشكلات الصعبة ، والهدوء عند مواجهتها. ويُقاس من خلال الدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة على مقياس الرضا الوظيفي.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: العوامل الخمس الكبرى للشخصية: The Big Five Factors of Personality

تُشير الشخصية إلى التفضيلات في الطريقة التي نميل بها إلى التفكير، الشعور، التصرف. فعلى مدى عدة قرون من البحث، ظهرت خمسة عوامل أساسية يُمكن استخدامها

لوصف سمات الشخصية "الخمسة الكبار" وهي: الضمير، الاستقرار الانفعالي، الانفتاح على الخبرة، القبول، والانبساط (Dale&Harrison,2017) ، ويُعد نموذج العوامل الخمس أو نظرية العوامل الخمس هي واحدة من الإصدارات المعاصرة لنماذج العوامل الشخصية التي تم تطويرها في ضوء نظرية السمات. وتُعد العوامل الخمس الكبرى للشخصية هي الأبعاد الأساسية في بنية الشخصية البشرية التي تُحدد سمات التفكير، الانفعال، والسلوك البشري. ويُشير نموذج الشخصية إلى جميع الناس، بغض النظر عن النوع، العمر، والثقافة، فهم يتشاركون في السمات الأساسية، لكنهم يختلفون في درجة ظهورها (Novikova,2017)، ويُقدم هذا النموذج لغة مشتركة يُمكن للناس استخدامها لفهم أنفسهم والآخرين. (Dale&Harrison,2017)

ولا تُشير بنية الخمسة الكبار Big Five إلى أنه يمكن تقليل الفروق في الشخصية إلى خمس سمات فقط، ولكن تُمثل هذه السمات الشخصية على أوسع مستوى من التجريد، ويُلخص كل بُعد عدداً كبيراً من خصائص الشخصية المتميزة، والأكثر تحديداً. (John&Srivas,1999)، ويُعد نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية بشكل عام منهج مقبول، على الرغم من وجود خلافات حول هيكلته بناءً على سمات أساسية مُحددة. (Laura&Winfried,2010)

ويشمل الخمسة الكبار مجموعة واسعة من الخصائص السلوكية ذات الصلة. فعلى سبيل المثال، يُمثل الانبساط الفروق الفردية في المشاركة الاجتماعية Social engagement ، والتوكيدية Assertiveness ، ويتمتع الانبساطيون بالتواصل الاجتماعي مع الآخرين، ويشعرون بالراحة في التعبير عن أنفسهم في المواقف الاجتماعية، وكثيراً ما يظهرون انفعالات إيجابية، مثل: الحماس والإثارة؛ وعلى النقيض ، يميل الانطوائيون إلى التحفظ اجتماعياً وانفعالياً . ويُجسد القبول الاختلافات في التعاطف والاحترام وقبول الآخرين، حيث يتبنون معتقدات إيجابية عن الآخرين، ويُمثل الضمير الاختلافات في التنظيم والإنتاجية والمسؤولية، ويُفضل ذوو الضمير العالي النظام ، ويعملون بإصرار لتحقيق أهدافهم، ويلتزمون بالوفاء بواجباتهم والتزاماتهم. أما ذوو العصابية يُشار إليها أحياناً بقطبها المرغوب اجتماعياً (الاستقرار الانفعالي) فيميلون إلى الشعور بالقلق

والحزن وتقلب المزاج، وأخيراً، يُمثل ذوو الانفتاح على التجربة (يُشار إليها أحياناً بالفكر) الاختلافات في الفضول الفكري ، حيث يتمتعون بالتفكير والتعلم، ويولدون أفكاراً أصيلة

(Soto,2018;Mohan&Mulla,2013;Ganu&Kogutu,2014;Laura&Winfried,2010;Atli,2017)

وأثبتت نتائج العديد من الدراسات أن السمات الخمس الكبار ليست ثابتة ، إنما هي في تغير مستمر خلال مراحل عمر الإنسان، كما أن هذا التغير يتأثر بالعوامل البيولوجية والبيئية معاً. فالفروق الفردية في تغير الشخصية قابلة للتوريث إلى حد ما (مما يُشير إلى تأثير بيولوجي)، ولكن هذا التغير يرتبط بمجموعة متنوعة من التجارب الحياتية (مما يُشير إلى تأثير بيئي). (Soto,2018)، ولقد ثبت أن كل سمة من السمات الخمس الكبار تتنبأ بعدد من النتائج الحياتية المهمة. فعلى سبيل المثال، يتنبأ الانبساط والقبول بالنتائج الاجتماعية الإيجابية باستمرار، ويميل الانبساطيون إلى أن يكون لديهم المزيد من الأصدقاء، ويُعد الضمير مؤشر على الإنجاز، وترتبط العصابية سلباً بالرفاهية الذاتية والصحة النفسية، ويرتبط الانفتاح على الخبرة بالنواتج الفكرية والإبداعية. (Soto,2018)

ثانياً: الرضا المهني: Job Satisfaction

يُعد الرضا الوظيفي أحد التركيبات الأساسية في مجال الإدارة، ويُعتبر المتغير الأكثر دراسة في علم النفس الصناعي وسلوك المنظمة (Therasa&Vijayabanu,2015) ، وتُعد بيئة العمل هي المكان الذي يقضى فيه الناس معظم حياتهم (Turkoglu et al,2017)، ويلعب رضا الموظفين دوراً حيوياً في نجاح أي مؤسسة، فإذا كان الموظفون راضون عن عملهم بشكل جيد، فإنهم ينخرطون في العمل، بالتالي فإن المؤسسة تتطور وتصل إلى القمة (Therasa&Vijayabanu,2015) ، وذلك لأن الرضا والإنتاجية يرتبطان معاً بشكل كبير .

وينشأ الرضا الوظيفي من المواقف التي طورها الموظفون تجاه عملهم، وترتبط الانفعالات بالرضا الوظيفي الذي يُعتبر استجابة انفعالية تكيفية أو غير تكيفية عن بيئة

العمل والوظيفة (Turkoglu et al,2017;Mercer,1997) ، ويُعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة انفعالية إيجابية أو ممتعة ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرات الوظيفية (Heller,Ferris,Brown&Watson,2009) ، ويُعرفه Hoppock بأنه ردود أفعال الموظفين الانفعالية تجاه وظيفتهم (Mercer,1997)، كما يُعرفه Izgar(2000) بأنه التمتع بالوظيفة (Korabiyik&Korumaz,2014)

إن تفكير الفرد وشعوره وسلوكه يتأثر بسمات شخصيته والبيئة المحيطة به، وتسهم شخصية الموظف في تحديد مستوى رضاه الوظيفي، فإذا فهم صاحب العمل سمات شخصية الموظفين وقدراتهم فإنه سيحفزهم على الأداء بصورة أفضل، وسيعزز لديهم الرضا الوظيفي. (Therasa&Vijayabanu,2015) ، ويتأثر الرضا المهني للمعلمين بعوامل فردية وبيئية منها ثقافة المدرسة، التركيبة السكانية للمعلمين كالعمر، النوع، وخبرة التدريس (Turkoglu,Kocatepe&Sezer,2017) ، ولفهم الرضا الوظيفي والتنبؤ به، فمن الضروري تحديد خصائص الشخصية التي أصبحت ضرورية لتقديم جودة أداء عالية في الروضات، المدارس والجامعات . (Therasa&Vijayabanu,2015)

ثالثاً: الكفاءة الذاتية العامة: General Self Efficacy

يميل كل نظام تعليمي إلى تحقيق نواتج تعلم متميزة، وتنعكس جودة التعليم في إنجازات الطلاب، ويُعد هذا الأمر مُبرر لاهتمام الباحثين لاستكشاف العوامل التي تقف وراء إنجازات الطلاب على مدى عقود. (Djigic et al,2014) ، وتُعد العوامل التي تؤثر في نواتج التعلم، جودة التدريس، وتحقيق الأهداف داخل الفصول الدراسية هي الأكثر بحثاً من قبل الباحثين في مجال التعليم. (Karabiyik&Korumaz,2014) ، وقد انتقل اهتمام الباحثين من دراسة خصائص الطلاب، قدراتهم، دوافعهم، وسماتهم الخفية وأسره وظروف بيئتهم إلى دراسة البيئة المدرسية، والتي يُعد المعلم من بين أهم عواملها الأكثر تأثيراً على إنجازات الطلاب. (Djigic et al,2014)

وترتبط الكفاءة الذاتية للمعلمين بمحتوى معرفتهم وخبراتهم داخل فصولهم، التوافق الأكاديمي لطلابهم، أنماط سلوك المعلم وممارساته المتعلقة بجودة الفصل الدراسي، والعوامل

الكامنة وراء الرفاهية النفسية لديهم، بما في ذلك الإنجاز الشخصي، الرضا الوظيفي، الالتزام والتعامل مع المشكلات السلوكية ، وتتعلق الكفاءة الذاتية للمعلم بالأهداف التعليمية المرغوبة لتحسين نواتج تعلم طلابه .(Turkoglu et al,2017)، ويذكر Celikten,Anal,and Yeni(2005) ولا يجب أن يمتلك المعلمون لنبوغات الشخصية فقط، بل يجب أن يمتلكوا ألفة مهنية لتدريس فعال، ويرى (Gulebaglan, and Akt(2003) أن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عال من الكفاءة الذاتية يميلون إلى أن يكونوا أكثر تخطيطاً وتنظيماً، وأكثر استعداداً من غيرهم لاستخدام طرق جديدة تلبي احتياجات التعلم لدى طلابهم.(Turkoglu et al,2017)

يعتمد مفهوم الكفاءة الذاتية على النظرية المعرفية الاجتماعية، وتُعرف الكفاءة الذاتية للمعلم بأنها اعتقاد المعلم في قدرته على إظهار السلوكيات والممارسات اللازمة لتنفيذ التدريس لطلابها بنجاح .(Uzun,Ozkilic&Senturk,2010) ، وعرفها Bandura(1997) بأنها إيمان الفرد بقدرته على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإدارة المواقف المحتملة(Senemoglu,2001) ، ويعرفها Zimmerman(2002) بأنها الإدراك الفردي الذي يوجه الأنشطة لتطوير التطبيقات في التعليم، وتعكس الكفاءة الذاتية ثقة الفرد في قدرته على ممارسة السيطرة على دوافعه وسلوكه وبيئته الاجتماعية.

وتؤثر الكفاءة الذاتية المدركة على الأهداف التي يُحددها الناس لأنفسهم، ومقدار الجهد الذي سي بذلونه للوصول إليها، ومدة التعرض للصعوبات وردود الفعل التي تظهر ضد الفشل(Bikmaz,2004;Alabay,2006) ، وقد لا تعكس الكفاءة الذاتية المدركة للفرد عن قدراته الحقيقية، ومع ذلك فإن لها دور مهم في ترتيب سلوكيات الفرد(Senemoglu,2001) ، وتتكون الكفاءة الذاتية للمعلم من ثلاثة أبعاد هي: فاعلية مشاركة الطلاب، فاعلية استراتيجيات وممارسات التدريس المستخدمة، وفاعلية إدارة حجرة الصف.(Turkoglu et al,2017)

دراسات سابقة وفروض الدراسة:

كشفت دراسة (Ryan,2020) عن وجود علاقة موجبة بين بعض السمات الخمس الكبار للشخصية وبين الرضا الوظيفي، كما وجدت علاقة سالبة دالة إحصائياً بين العصابية والرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الشخص الذى يتمتع بدرجة عالية من القبول، ودرجة منخفضة من العصابية فإنه سيظهر مستوى عال من الرضا الوظيفي، كما توصلت إلى وجود علاقة تنبؤية موجبة بين التوافق والرضا الوظيفي، وعلاقة تنبؤية سالبة بين العصابية والرضا الوظيفي.

وتوصلت دراسة (Smidtet al,2018) إلى تحديد بعض المتغيرات النفسية التي يمكن أن تتنبأ بالنجاح الوظيفي لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة نظراً لأهميته كشرط مسبق لتحديد مدى قدرة المعلمة على توفير عال الجودة للأطفال، كما هدفت إلى تفسير الفروق الفردية في النجاح الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من ٥٦٠ معلماً بمرحلة ما قبل المدرسة بألمانيا، طبقت الدراسة بعض الأدوات السيكومترية لقياس الخمسة الكبار BI ، مركز الضبط الداخلى LOC ، والكفاءة الذاتية المهنية OCE . وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه بعد التحكم في الخمسة الكبار، والكفاءة الذاتية المهنية توافق مركز الضبط مع النجاح الوظيفي الموضوعى الأعلى، أما الضمير والعصابية فيتوافقان مع نجاح مهني شخصي أقل، وتتوافق الكفاءة الذاتية المهنية مع نجاح مهني شخصي أعلى.

وهدف دراسة (Dursun,Argan,2017) إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية للطلاب وقدرتهم على التكيف الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من ٢٤٥ طالباً بكلية السياحة والمرشحين للوظيفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن قدرات التكيف المهنية للطلاب تختلف باختلاف سمات شخصيتهم التي تم تقييمها. وفحصت دراسة (Alkhelil,2016) العلاقة بين سمات الشخصية واختيار المهنة، كما هدفت إلى تحديد ما إذا كانت هذه السمات تؤثر في اختيار التخصص في الجامعة/ الكلية. تكونت عينة الدراسة من ١٧٨ طالباً تم اختيارهم عشوائياً من خمس مدارس ثانوية بدمشق. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية واختيار المهنة في معظم

الحالات، وفحصت دراسة (Mehrad et al,2015) العلاقة بين عوامل الشخصية والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العصابية تنبأت سلبياً بالرضا الوظيفي، كما أظهرت وجود علاقة سلبية بين العصابية والرضا الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية بين القبول والانفتاح على الخبرة مع الرضا الوظيفي.

ويبحثت دراسة (Rusbadrol et al,2015) العلاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي بين معلمى المدارس الثانوية الماليزية، وركزت الدراسة على العوامل الخمس الكبرى للشخصية التالية: الانفتاح على الخبرة، الضمير، الانبساط، القبول، العصابية (الاستقرار الانفعالي). تكونت عينة الدراسة من ٤٨٩ معلماً من ثمان مدارس، تم استخدام الإحصاء الوظيفي والارتباط والانحدار المتعدد لتحليل البيانات، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الانفتاح على الخبرة، القبول، والأداء الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين العصابية والأداء الوظيفي، كما أظهرت الدراسة أن العصابية، الانفتاح على الخبرة هما أكثر السمات الأكثر تنبؤاً بالأداء الوظيفي. وتشير الدراسة إلى أن فهم تأثير سمات الشخصية على الأداء الوظيفي يُعد أمر ضروري، وهذا يُبرر استخدام اختبار الشخصية من قبل وزارة التعليم الماليزية لاختيار وتوظيف المرشحين المناسبين كي يُصبحوا معلمين.

وهدفت دراسة (Kasalak&Dagyar,2020) إلى فحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي. وأجرت دراسة (Kim et al,2019) تحليلاً على ٢٥ دراسة، وقد أظهرت نتائج التحليل وجود علاقات بين العوامل الخمس الكبرى لشخصية المعلم (الانفتاح على الخبرة، الضمير، الانبساط، القبول، العصابية "الاستقرار الانفعالي")، كما أظهرت نتائج الدراسات أن العوامل الخمس الكبرى لشخصية المعلم (باستثناء القبول) جاءت مرتبطة بشكل إيجابي بفاعلية المعلم، خاصة في تقييم التدريس، كما أظهرت أن الاستقرار الانفعالي للمعلم، الانبساط، والضمير ارتبطت سلباً بالاحترق لدى المعلمين.

وكشفت دراسة (Bargsted et al,2019) عن الدور الوسيط لخصائص تصميم العمل (المهمة، المعرفة، الخصائص الاجتماعية والثقافية) في العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من ٣٥٣ معلماً. وأظهرت النتائج كيفية

ارتباط الكفاءة الذاتية المهنية بتصميم العمل، وتسليط الضوء على أهمية الخصائص الاجتماعية لتحسين الرضا الوظيفي، مما يسهم في فهم أفضل لكيفية تحسين الكفاءة الذاتية للرضا الوظيفي من خلال تصميم العمل، كما كشفت دراسة (Machmud,2018) عن تأثير الكفاءة الذاتية على الرضا، وتصور العمل وأداء المهام، تكونت عينة الدراسة من ٦٩ موظفاً، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً مهماً للكفاءة الذاتية على الرضا والتصور الوظيفي للموظف، وأوصت الدراسة أن الكفاءة الذاتية تعمل على تحسين الرضا وتصور العمل.

وركزت دراسة (Djigic et al,2014) على العلاقة بين السمات الشخصية للمعلمين وكفاءتهم الذاتية، كما هدفت إلى الكشف عن أكثر العوامل الشخصية تنبؤاً بالكفاءة الذاتية للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من ١٨٦ معلماً، واعتمدت الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية للمعلم النرويجي، الخمسة الكبار لأبعاد الشخصية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الضمير والانفتاح على الخبرة كانتا أكثر الأبعاد تنبؤاً بالكفاءة الذاتية للمعلمين .

وهدف دراسة (Karabiyik&Korumaz,2014) إلى التحقق من العلاقة بين تصورات المعلمين حول كفاءتهم الذاتية ومستوى رضاهم الوظيفي، وقد استخدم الباحث استبيان الرضا لمينسوتا، استبيان الكفاءة الذاتية المدركة، وتكونت عينة الدراسة من ٨٣ معلماً بقطاعات مختلفة في تركيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة للمعلمين ومستوى رضاهم الوظيفي.

فروض الدراسة:

١- يُمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة.

٢- يُمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة.

٣- يُمكن التوصل إلى نموذج بنائي يُحدد طبيعة العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وكل من الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية.

منهج الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من صحة فروضها وتفسير وتحليل نتائجها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لأنه المنهج المناسب لطبيعة المتغيرات ولتحقيق أهداف الدراسة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بهدف التحقق من كفاءة أدوات الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها (٧٠) طالبة بالمستوى السادس والسابع بكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، وبمتوسط عمري (٢٥،٢٠) وانحراف معياري ٠.٦٧٥، وبلغت عينة الدراسة الأساسية (١٥٠) طالبة وبمتوسط عمري (١٨،٢٠) وانحراف معياري (٠.٧٦٥)، وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية.

أدوات الدراسة:

١- قائمة الخمسة الكبار: (BFI) The Big Five Inventory

تُعد قائمة الخمسة الكبار (BFI) من أهم القوائم ذائعة الانتشار والاستخدام في قياس السمات الشخصية في كثير من بلدان العالم، وقد أعد هذه القائمة John&Srivastava(1999)، وتتكون هذه القائمة من ٤٤ عبارة، وزعت على خمسة أبعاد رئيسة هي: الانبساط (٨) عبارات، القبول (٩)، الضمير (٩)، العصابية/الاستقرار الانفعالي (٨) عبارات، و الانفتاح (١٠) عبارات.

أولاً: صدق قائمة الخمسة الكبار:

١) صدق الاتساق الداخلي للقائمة: Internal Consistency Validity

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح ذلك جدول رقم (١):

جدول رقم (١)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات قائمة الخمسة الكبار والدرجة الكلية للبعد

الأبعاد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الأبعاد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الأبعاد	الفقرات	الارتباط بالبعد			
الانسياس	فقرة ١	٠,٤٧٧	الانفتاح على الخبرة	فقرة ٣	٠,٣٩٧	الضمير	فقرة ١	٠,٤٧٧			
	فقرة ٦	٠,٥٣٩		فقرة ٨	٠,٤٨٥		فقرة ٦	٠,٥٣٩			
	فقرة ١١	٠,٤٠٦		فقرة ١٣	٠,٤٧١		فقرة ١١	٠,٤٠٦			
	فقرة ١٦	٠,٥٣٧		فقرة ١٨	٠,٤٨٠		فقرة ١٦	٠,٥٣٧			
	فقرة ٢١	٠,٤٠٣		فقرة ٢٣	٠,٥٥٣		فقرة ٢١	٠,٤٠٣			
	فقرة ٢٦	٠,٣٩١		فقرة ٢٨	٠,٤٥٣		فقرة ٢٦	٠,٣٩١			
	فقرة ٣١	٠,٥٢٤		فقرة ٣٣	٠,٤٠٤		فقرة ٣١	٠,٥٢٤			
	فقرة ٣٦	٠,٤٠٧		فقرة ٣٨	٠,٥٤٤		فقرة ٣٦	٠,٤٠٧			
	القبول (التسامح)	فقرة ٢		٠,٣٨٦	جميع قيم معاملات الارتباط الواردة بالجدول دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١		فقرة ٤٣	٠,٦١٤	الغصائية	فقرة ٢	٠,٣٨٦
		فقرة ٧		٠,٥٨٩			فقرة ٤	٠,٥٠٣		فقرة ٧	٠,٥٨٩
فقرة ١٢		٠,٦٠٣	فقرة ٩	٠,٥٢٠		فقرة ١٢	٠,٦٠٣				
فقرة ١٧		٠,٦٠٥	فقرة ١٤	٠,٦٠٢		فقرة ١٧	٠,٦٠٥				
فقرة ٢٢		٠,٣٧١	فقرة ١٩	٠,٣٨٥		فقرة ٢٢	٠,٣٧١				
فقرة ٢٧		٠,٤٩٩	فقرة ٢٤	٠,٥٦٨		فقرة ٢٧	٠,٤٩٩				
فقرة ٣٢		٠,٣٩٣	فقرة ٢٩	٠,٤٧٤		فقرة ٣٢	٠,٣٩٣				
فقرة ٣٧		٠,٤٠٦	فقرة ٣٤	٠,٥٨٠		فقرة ٣٧	٠,٤٠٦				
فقرة ٤٢		٠,٤٩٠	فقرة ٣٩	٠,٣٨٧		فقرة ٤٢	٠,٤٩٠				

**دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من جدول رقم (١) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع أبعادها، كما تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض كما هو موضح في جدول رقم (٢) التالي:

جدول رقم (٢)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد قائمة الخمسة الكبار

الأبعاد	الانبساط	القبول	الضمير	الغصابية	الانفتاح على الخبرة
الانبساط					
القبول (التسامح)	**٠,٣٠٣				
الضمير	**٠,٣٢٠	**٠,٢٦٨			
الغصابية	**٠,٤٦٢-	**٠,٣٧٤-	**٠,٢٨٧-		
الانفتاح على الخبرة	**٠,٢٥٧	**٠,٢٤٤	**٠,٣٠١	**٠,٣١١-	

ويلاحظ أن قيم معاملات الارتباط كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهذا يعني أن القائمة بوجه عام ثابتة ويمكن الاعتماد عليها.

(٢) الصدق البنائي للمقياس: **the construct validity of the scale**:

للتحقق من الصدق البنائي construct validity لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، وقد تم اختبار نموذج القياس لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية ويتكون نموذج القياس من (٤٤) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، ويوضح جدول رقم (٣) قيم مؤشرات حُسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

جدول رقم (٣)

قيم مؤشرات حُسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي

لقائمة الخمسة الكبار

القيمة	مؤشرات حُسن المطابقة
١٦٠٥,٢٦١	كاي تربيع
٨٩٢	(درجات الحرية)
١,٨٠٠	كاي تربيع/ درجات الحرية
٠,٩٤٥	NFI
٠,٩٥٣	CFI
٠,٩٥٨	IFI
٠,٩٦٠	GFI
٠,٠٥٩	SRMR
٠,٠٦٨	RMSEA

ويتضح من جدول رقم (٣) أن قيم مؤشرات حُسن المطابقة كانت جيدة وتقع ضمن الحدود المقبولة مما يدل على مطابقة نموذج القياس للبيانات الفعلية، ويوضح جدول رقم (٤) أن قيم التشبعات ودلالاتها الإحصائية لفقرات قائمة الخمسة الكبار وفقاً لنموذج التحليل العاملي التوكيدي:

العوامل الخمس الكبرى للشخصية كمنينات
بالكفاءة الذاتية والرضا المهني لدى عينة
من الطالبات المعلمات بكلية التربية للطفولة المبكرة

د. / ثناء شعبان محمد خلفية

جدول رقم (٤)

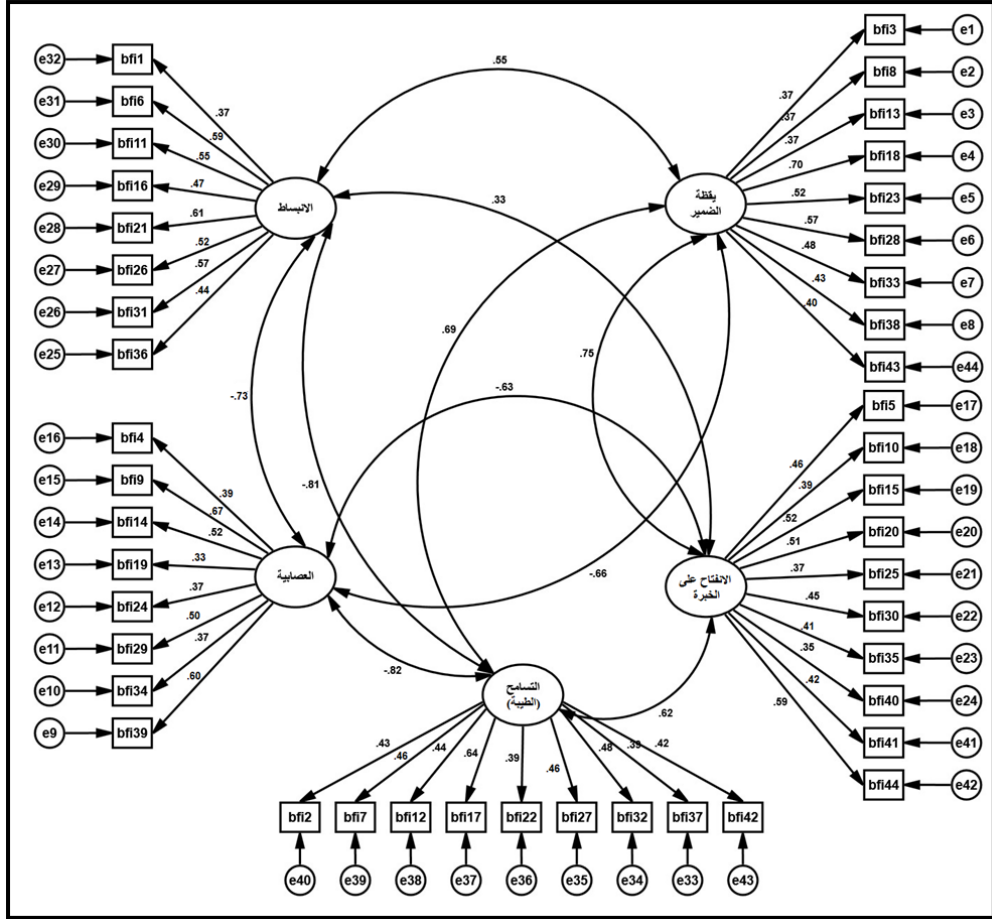
قيم التشبعات ودلالاتها الإحصائية لفقرات قائمة الخمسة الكبار وفقاً لنموذج التحليل

العالمي التوكيدي

الأبعاد	الفقرات	التشبعات	الخطأ المعياري	قيمة "z"	الأبعاد	الفقرات	التشبعات	الخطأ المعياري	قيمة "z"
الانبساط	فقرة ١	٠,٣٧٤	٠,١٣٦	٣,٣٩٧	الغصابية	فقرة ٤	٠,٣٨٧	٠,١٤٧	٣,٥٦١
	فقرة ٦	٠,٥٨٥	٠,١٥١	٣,٦٤١		فقرة ٩	٠,٦٦٦	٠,١٣٧	٥,٣٧٠
	فقرة ١١	٠,٥٤٥	٠,١٢٨	٣,٢٦٧		فقرة ١٤	٠,٥١٨	٠,١٥٩	٤,٦٩٧
	فقرة ١٦	٠,٤٦٩	٠,١١٨	٣,٦٦١		فقرة ١٩	٠,٣٣١	٠,١٥٥	٢,٩٦٣
	فقرة ٢١	٠,٦١٣	٠,١٠٦	٥,٧٦١		فقرة ٢٤	٠,٣٧١	٠,١٤٠	٣,٣٤٢
	فقرة ٢٦	٠,٥٢٤	٠,١٢٨	٤,١٠٠		فقرة ٢٩	٠,٤٩٩	٠,١٥٨	٣,٧٦٦
	فقرة ٣١	٠,٥٧٥	٠,١١٤	٥,٣٩٣		فقرة ٣٤	٠,٣٧٢	٠,١٢٧	٣,٣٤٤
	فقرة ٣٦	٠,٤٤١	٠,١٦١	٣,٣٥٩		فقرة ٣٩	٠,٥٩٨	٠,١٦٠	٣,٧٥٨
	القبول (التسامح)	فقرة ٢	٠,٤٣٤	٠,١٠٩		٤,٢١٣	الانفتاح على الخبرة	فقرة ٥	٠,٤٦٠
فقرة ٧		٠,٤٦١	٠,١٠٥	٣,٤٥٤	فقرة ١٠	٠,٣٩٣		٠,١٥٩	٤,٨٢٩
فقرة ١٢		٠,٤٤٥	٠,١٤٧	٤,٣٢١	فقرة ١٥	٠,٥١٨		٠,١٢٧	٤,٩٢٦
فقرة ١٧		٠,٦٣٨	٠,١١٠	٦,٥٣١	فقرة ٢٠	٠,٥٠٧		٠,١١٤	٤,٨١٤
فقرة ٢٢		٠,٣٨٥	٠,١٣١	٣,٦٩٦	فقرة ٢٥	٠,٣٧٠		٠,١١١	٣,٤١٦
فقرة ٢٧		٠,٤٥٨	٠,١٤١	٣,٥٣٧	فقرة ٣٠	٠,٤٥١		٠,١١٤	٤,٢٣٢
فقرة ٣٢		٠,٤٧٨	٠,١٠٦	٤,٦٨٦	فقرة ٣٥	٠,٤١٣		٠,١٥٣	٣,١٦٤
فقرة ٣٧		٠,٣٩٥	٠,١٥٥	٣,٧٩٧	فقرة ٤٠	٠,٣٥٤		٠,١٣٥	٣,٢٦٠
فقرة ٤٢		٠,٤١٦	٠,١٣٣	٤,٠١٨	فقرة ٤١	٠,٤١٩		٠,١٥٩	٣,٩٨١
يقظة الضمير	فقرة ٣	٠,٣٦٥	٠,١١٠	٣,٤٨٩	فقرة ٤٤	٠,٥٩٠	٠,١٣٠	٥,٧٠٦	
	فقرة ٨	٠,٣٦٥	٠,١٤٠	٣,٤٩٠	جميع قيم "z" الواردة بالجدول دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١				
	فقرة ١٣	٠,٣٧١	٠,١٠٥	٣,٥٤٥					
	فقرة ١٨	٠,٧٠٤	٠,١٥٤	٧,٤٠٠					
	فقرة ٢٣	٠,٥٢٠	٠,١٣٣	٥,١٥٤					
	فقرة ٢٨	٠,٥٧٠	٠,١٣٥	٥,٧٤٢					
	فقرة ٣٣	٠,٤٧٥	٠,١٠٥	٤,٦٥٢					
	فقرة ٣٨	٠,٤٢٦	٠,١٤٢	٣,١١٤					
	فقرة ٤٣	٠,٣٩٧	٠,١٤٢	٢,٧٩٩					

** دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من جدول رقم(٤) أن جميع قيم التشبعات كانت أكبر من ٠,٣ ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يؤكد تحقق الصدق البنائي لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية، ويوضح شكل(١) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لقائمة الخمسة الكبار:



شكل (١): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لقائمة الخمسة الكبار

ثانياً: ثبات قائمة الخمسة الكبار:

للاطمئنان على ثبات قائمة الخمسة الكبار، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ، حيث تم تطبيق قائمة الخمسة الكبار على عينة استطلاعية قدرها ١٠٠ طالب وطالبة، وتم حساب ثباته باستخدام معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح بجدول رقم (٥):

جدول رقم (٥)

معاملات الثبات لقائمة الخمسة الكبار

م	الأبعاد	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
١	الانسياس	٠,٧٦٢
٢	القبول (التسامح)	٠,٧١٨
٣	الضمير	٠,٧٩٥
٤	العصابية	٠,٨٣٠
٥	الانفتاح على الخبرة	٠,٧٥٢
	الدرجة الكلية للمقياس	٠,٧٤٧

ويلاحظ أن قيم معاملات الثبات كانت جميعها أكبر من (٠,٧) مما يدل على ثبات قائمة الخمسة الكبار.

٢ - مقياس الكفاءة الذاتية العامة: (MCS-30) Meta-Cognitoin Scale

قام بإعداد هذا المقياس (Schwarzer & Jerusalem, 1995). ويُعد مقياس الكفاءة الذاتية تقرير ذاتي، يتكون من ١٠ مفردات، وقد أظهر المقياس ثباتاً داخلياً وأظهر معامل ألفا كرونباخ تراوح بين ٧٦، و ٩٠. كما وجدت معاملات ارتباط جيدة بين الكفاءة الذاتية ومقاييس الانفعال، التفاؤل، الرضا عن العمل، كما تم إيجاد معاملات ارتباط سلبية بين الكفاءة الذاتية والاكنتئاب، الضغوط، الاحتراق، والقلق. تراوحت الاستجابات على المقياس بين ١ إلى ٤، والدرجة الإجمالية تراوحت بين ٤٠ إلى ٦٠، وتزيد الكفاءة الذاتية كلما زادت درجة الفرد على المقياس.

أولاً: صدق وثبات مقياس الكفاءة الذاتية العامة:

أ - صدق الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency Validity:

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج على النحو الموضح في جدول رقم (٦):

جدول رقم (٦)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الذاتية العامة والدرجة الكلية على المقياس

الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية
١	٠,٥٨٦	٦	٠,٣٨١
٢	٠,٥٤٥	٧	٠,٤٨٣
٣	٠,٥٩٠	٨	٠,٤٣٠
٤	٠,٥١٥	٩	٠,٤٥٨
٥	٠,٣٦٩	١٠	٠,٥٣٣

جميع قيم معاملات الارتباط الواردة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من جدول رقم (٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع المقياس، وهذا يعني أن المقياس بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

ب- الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي construct validity لمقياس الكفاءة الذاتية العامة ، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، وقد تم اختبار نموذج القياس لمقياس الكفاءة الذاتية العامة ويتكون نموذج القياس من (١٠) فقرات تنتمي لبعد واحد (الكفاءة الذاتية العامة)، ويوضح جدول رقم (٧) قيم مؤشرات حُسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة الذاتية العامة:

جدول رقم (٧)

قيم مؤشرات حُسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة
الذاتية العامة

القيمة	مؤشرات حسن المطابقة
١٥٦,١٧٢	كاي تربيع
٣٥	(درجات الحرية)
٤,٤٦٢	كاي تربيع/ درجات الحرية
٠,٩٧١	NFI
٠,٩٧٤	CFI
٠,٩٨٣	IFI
٠,٩٨٠	GFI
٠,٠١٨	SRMR
٠,٠٣٦	RMSEA

ويتضح من الجدول السابق أن قيم مؤشرات حُسن المطابقة كانت جيدة، وتقع ضمن الحدود المقبولة مما يدل على مطابقة نموذج القياس للبيانات الفعلية، ويوضح جدول رقم (٨) قيم التشبعات ودلالاتها الإحصائية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية العامة وفقاً لنموذج التحليل العاملي التوكيدي:

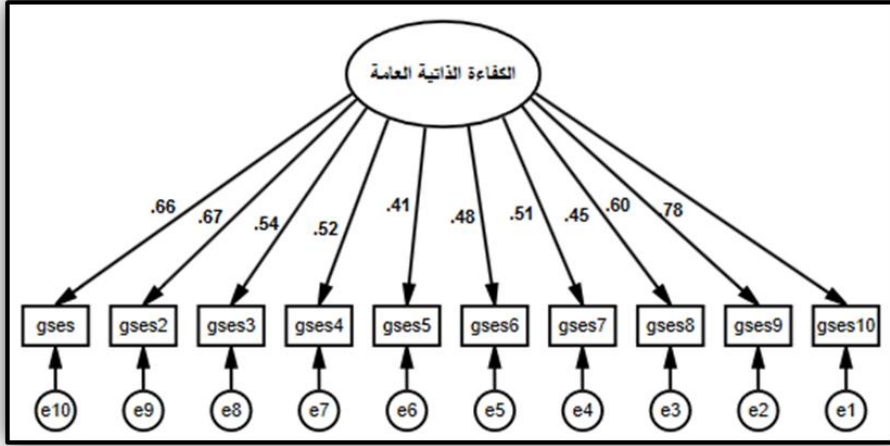
جدول رقم (٨)

قيم التشبعات ودلالاتها الإحصائية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية العامة وفقاً لنموذج
التحليل العاملي التوكيدي

الفقرات	التشبعات	الخطأ المعياري	قيمة "z"	الفقرات	التشبعات	الخطأ المعياري	قيمة "z"
١	٠,٦٥٩	٠,٠٩٢	٤,٤٥١	٦	٠,٤٨٣	٠,٠٩٦	٤,٦٥١
٢	٠,٦٦٩	٠,٠٩٩	٤,٦٢٤	٧	٠,٥٠٦	٠,٠٩٤	٤,٩٠٣
٣	٠,٥٤٢	٠,٠٩٢	٥,٢٢٩	٨	٠,٤٥٢	٠,١٠١	٤,٣٢٤
٤	٠,٥١٨	٠,٠٨٩	٤,٩٦٨	٩	٠,٦٠٠	٠,٠٩٩	٥,٩٤٢
٥	٠,٤٠٩	٠,٠٨٩	٣,٨٧١	١٠	٠,٧٧٦	٠,٠٩٢	٧,٩٦١

** دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من جدول رقم (٨) أن جميع قيم التشبعات كانت أكبر من ٠,٣ ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يؤكد تحقق الصدق البنائي لمقياس الكفاءة الذاتية العامة، ويوضح شكل (٢) نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الكفاءة الذاتية العامة:



شكل (٢): نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الكفاءة الذاتية العامة

ثانياً: ثبات مقياس الكفاءة الذاتية:

للاطمئنان على ثبات مقياس الكفاءة الذاتية العامة تم استخدام معادلة سبيرمان- براون للتجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ، حيث تم تطبيق مقياس الكفاءة الذاتية العامة على عينة استطلاعية قدرها ١٠٠ طالب وطالبة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة سبيرمان- براون للتجزئة النصفية فبلغت قيمته (٠,٨٢٢) ومعادلة ألفا كرونباخ فبلغت قيمته (٠,٧٨٤)، ويلاحظ أن قيمتي معامل الثبات كانت أكبر من (٠,٧) مما يدل على ثبات مقياس الكفاءة الذاتية العامة.

٣- مقياس الرضا الوظيفي: Job Satisfaction Scale

يُعتبر هذا المقياس أحد أدوات التقرير الذاتي التي تقيس رضا الفرد عن عمله. ويتكون هذا المقياس من ٢٠ عبارة، هذه العبارات تعبر كلها عن بُعداً واحداً وهو الرضا الوظيفي.

أولاً: صدق مقياس الرضا الوظيفي:

١ - صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي:

أ - صدق الاتساق الداخلي للمقياس **Internal Consistency Validity**:

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج على النحو الموضح في جدول رقم (٩):

جدول رقم (٩)

معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية على المقياس

الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية
١	٠,٤٤٢	٦	٠,٥١٣	١١	٠,٤٣٣	١٦	٠,٥٤٣
٢	٠,٥٥٩	٧	٠,٦٠٩	١٢	٠,٤٦٢	١٧	٠,٥٣٥
٣	٠,٦٠٥	٨	٠,٤٧٣	١٣	٠,٥١٨	١٨	٠,٤٥١
٤	٠,٤٧٨	٩	٠,٣٨٧	١٤	٠,٥٤٧	١٩	٠,٤٣٧
٥	٠,٥٩٦	١٠	٠,٤٥٢	١٥	٠,٥٦٨	٢٠	٠,٥٣٥

جميع قيم معاملات الارتباط الواردة بالجدول دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع المقياس، وهذا يعني أن المقياس بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

ب - الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي construct validity لمقياس الرضا الوظيفي تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، وقد تم اختبار نموذج القياس لمقياس الرضا الوظيفي ويتكون نموذج القياس من (٢٠) فقرة تنتمي لبعده واحد (الرضا الوظيفي)، ويوضح جدول

(١٠) قيم مؤشرات حُسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي:

جدول (١٠)

قيم مؤشرات حُسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي

القيمة	مؤشرات حسن المطابقة
٣٩٥,٦٨٠	كاي تربيع
١٧٠	(درجات الحرية)
٢,٣٢٨	كاي تربيع/ درجات الحرية
٠,٩٧٠	NFI
٠,٩٦٦	CFI
٠,٩٥٢	IFI
٠,٩٦٩	GFI
٠,٠٦١	SRMR
٠,٠٧٤	RMSEA

ويتضح من الجدول السابق أن قيم مؤشرات حُسن المطابقة كانت جيدة وتقع ضمن الحدود المقبولة مما يدل على مطابقة نموذج القياس للبيانات الفعلية، ويوضح جدول (١١) قيم التشبعات ودلالاتها الإحصائية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لنموذج التحليل العاملي التوكيدي:

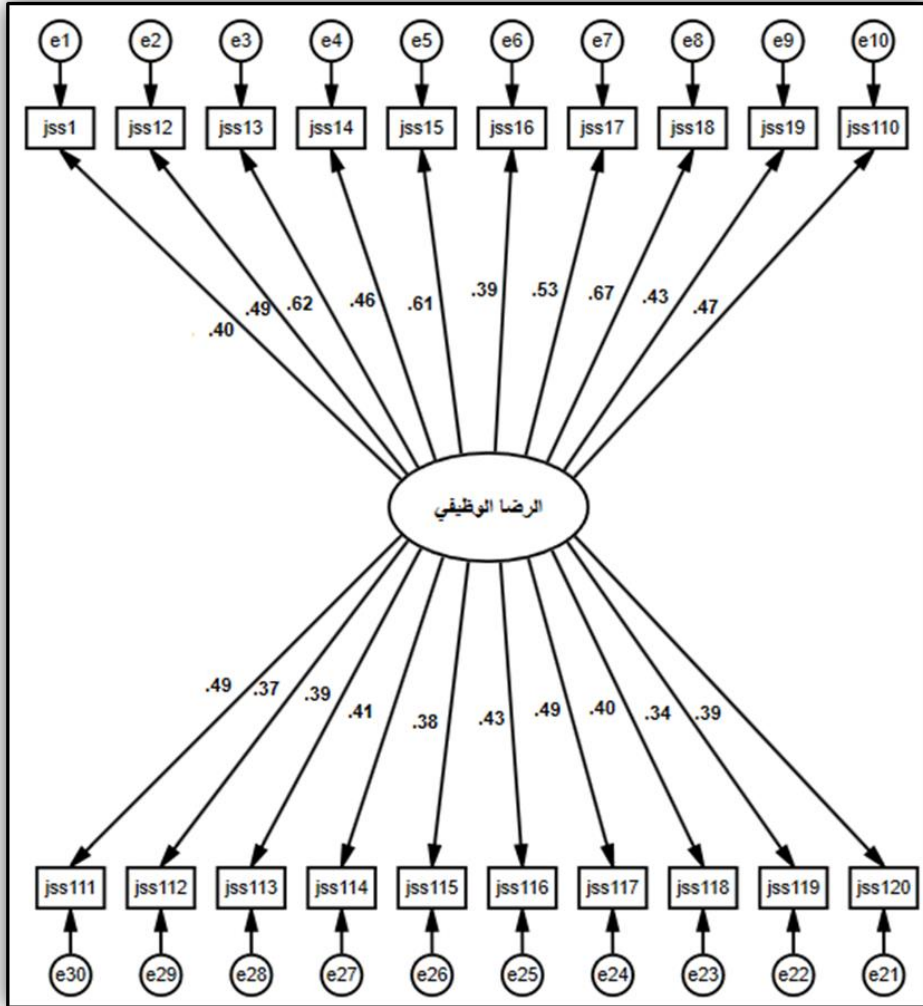
جدول (١١)

قيم التشبعات ودلالاتها الإحصائية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي وفقا لنموذج التحليل
العالمي التوكيدي

الفقرات	التشبعات	الخطأ المعياري	قيمة "z"	الفقرات	التشبعات	الخطأ المعياري	قيمة "z"
١	٠,٤٠٣	٠,١٢٧	**٣,٩٣١	١١	٠,٤٩٤	٠,١٢٥	**٤,٩٩٠
٢	٠,٤٩٣	٠,١٢٢	**٢,٨٢٣	١٢	٠,٣٦٧	٠,١٣٧	**٣,٥٨٠
٣	٠,٦٢٣	٠,١٢٧	**٦,٥٥٩	١٣	٠,٣٩٤	٠,١٥	**٣,٨٦٨
٤	٠,٤٥٨	٠,١٤٢	**٣,٥٤٨	١٤	٠,٤٠٦	٠,١٤	**٢,٩٦٥
٥	٠,٦١٣	٠,١٢٨	**٦,٤٣٣	١٥	٠,٣٨١	٠,١٣٨	**٢,٧٠٣
٦	٠,٣٨٦	٠,١٣٧	**٣,٧٨٩	١٦	٠,٤٢٨	٠,١١١	**٤,٢٣٧
٧	٠,٥٣٢	٠,١٤١	**٥,٤٢٥	١٧	٠,٤٨٦	٠,١٠١	**٤,٨٨٥
٨	٠,٦٦٨	٠,١١٨	**٧,١٦١	١٨	٠,٣٩٧	٠,١٠٢	**٣,٩٠١
٩	٠,٤٢٩	٠,١٠٨	**٤,٢٤٩	١٩	٠,٣٣٦	٠,١٤١	**٣,٢٥٩
١٠	٠,٤٦٨	٠,١٤٦	**٣,٥٩٦	٢٠	٠,٣٩١	٠,١٤	**٣,٨٤٤

** دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم التشبعات كانت أكبر من ٠,٣ ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يؤكد تحقق الصدق البنائي لمقياس الرضا الوظيفي، ويوضح شكل (٣) نموذج التحليل العالمي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي:



شكل (٣): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي

ثانياً: ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

للاطمئنان على ثبات مقياس الرضا الوظيفي تم استخدام معادلة سبيرمان- براون للتجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ، حيث تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة استطلاعية قدرها ١٠٠ طالب وطالبة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة سبيرمان- براون للتجزئة النصفية فبلغت قيمته (٠,٧٥٥) ومعادلة ألفا كرونباخ فبلغت قيمته (٠,٧٢٧)،

ويلاحظ أن قيمتي معامل الثبات كانت أكبر من (٠,٧) مما يدل على ثبات مقياس الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة وتفسيرها :

نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

ينص الفرض الأول على أنه " يُمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد وذلك باعتبار أن "الكفاءة الذاتية" متغير تابع ، والعوامل الخمس الكبرى للشخصية متغيرات مستقلة، وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise Multiple Linear Regression ، وتم التوصل إلى ثلاثة نماذج للانحدار كما هو موضح في جدول (١٢):

جدول (١٢)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتدرج للتنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة

R ² قيمة	R قيمة	قيمة "ت"	قيمة "ف"	معامل الانحدار المعياري	معامل الانحدار الغير معياري		المتغيرات	الترتيب
					الخطأ المعياري	القيمة		
٠,١٧٩	٠,٤٢٤	**٩,٧٥	**٢٣,١٧٨		٢,٥١	٢٤,٥٠	ثابت الانحدار	١
		**٤,٨١		٠,٤٢	٠,٠٧	٠,٣٥	القبول	
٠,٢٢٣	٠,٤٧٢	**٥,٤٢	**١٥,٠٨١		٣,٤٤	١٨,٦٤	ثابت الانحدار	٢
		**٤,٩١		٠,٤٢	٠,٠٧	٠,٣٤	القبول	
		*٢,٤٣		٠,٢١	٠,١١	٠,٢٦	الانبساط	
٠,٢٦٥	٠,٥١٥	**٤,١٣	**١٢,٥٠٦		٣,٦٦	١٥,١٢	ثابت الانحدار	٣
		**٣,٠٦		٠,٣٠	٠,٠٨	٠,٢٤	القبول	
		**٢,٨٦		٠,٢٤	٠,١٠	٠,٣٠	الانبساط	
		*٢,٤٤		٠,٢٤	٠,٠٨	٠,١٩	الضمير	

*دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من جدول (١٢) ما يلي: يتم قبول النموذج الثالث حيث إنه يتضمن تحسناً مقبولاً في قيمة معامل الارتباط المتعدد R مقارنة بالنموذج الأول، وقد بلغت قيمة "ف" لنموذج الانحدار الثالث (١٢,٥٠٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد R (٠,٥١٥) وبلغت قيمة مربع معامل الارتباط المتعدد (معامل التحديد) R^2 (٠,٢٦٥) أي إن المتغيرات المستقلة (القبول، الانبساط، الضمير) في النموذج الثاني تفسر نسبة ٢٦,٥% من التباين الكلي في المتغير التابع (الكفاءة الذاتية)، و لا تسهم المتغيرات (العصائية، الانفتاح على الخبرة) إسهاماً دالاً في التنبؤ بالكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة.

وتتفق نتيجة هذا الفرض كلياً مع نتائج دراسة (Smidt,Kammermeyer,Roux,Theisen&Weber,2018) والتي أكدت أن يُمكن للكفاءة الذاتية أن تتنبأ بالنجاح الوظيفي لمعلمي ما قبل المدرسة، ودراسة (Klassen&Chiu,2010) والتي أظهرت نتائجها أن المعلمات اللاتي يتمتعن بقدر أكبر من الكفاءة الذاتية لإدارة الصف ويوظفن استراتيجيات التعلم بصورة جيدة مع الأطفال لديهن رضا وظيفي أكبر، كما تتفق نتيجة هذا الفرض جزئياً مع نتائج دراسة (Djgicet al,2014) والتي أظهرت أن الضمير والانفتاح أكثر المتغيرات تنبؤاً بالكفاءة الذاتية بين المعلمين.

نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

ينص الفرض الثاني على أنه " يُمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد وذلك باعتبار أن "الرضا الوظيفي" متغير تابع والعوامل الخمس الكبرى للشخصية متغيرات مستقلة، وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise Multiple Linear Regression ، وتم التوصل إلى ثلاثة نماذج للانحدار كما هو موضح في جدول (١٣):

جدول (١٣)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتدرج للتنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة

النموذج	المتغيرات	معامل الانحدار الغير معياري		معامل الانحدار المعياري	قيمة "ف"	قيمة "ت"	قيمة R	قيمة R ²
		القيمة	الخطأ المعياري					
١	ثابت الانحدار	٣٩,٩٠	٤,٨٧		٣٣,٤٤	٨,١٩	٠,٤٩٠	٠,٢٤٠
	القبول	٠,٨٠	٠,١٤	٠,٤٩		٥,٧٨		
٢	ثابت الانحدار	٢٩,٢٣	٥,٨٢		٢٢,٨٧	٥,٠٣	٠,٥٥١	٠,٣٠٣
	القبول	٠,٦١	٠,١٥	٠,٣٧		٤,٠٩		
	الانفتاح على الخبرة	٠,٥٠	٠,١٦	٠,٢٨		٣,١٠		
٣	ثابت الانحدار	١٧,٨٥	٧,٠٠		١٨,٧٢	٢,٥٥	٠,٥٩٢	٠,٣٥١
	القبول	٠,٦٢	٠,١٤	٠,٣٨		٤,٣١		
	الانفتاح على الخبرة	٠,٤٥	٠,١٦	٠,٢٦		٢,٩٠		
	الانسياس	٠,٥٤	٠,٢٠	٠,٢٢		٢,٧٥		

**دالة عند مستوى ٠,٠١

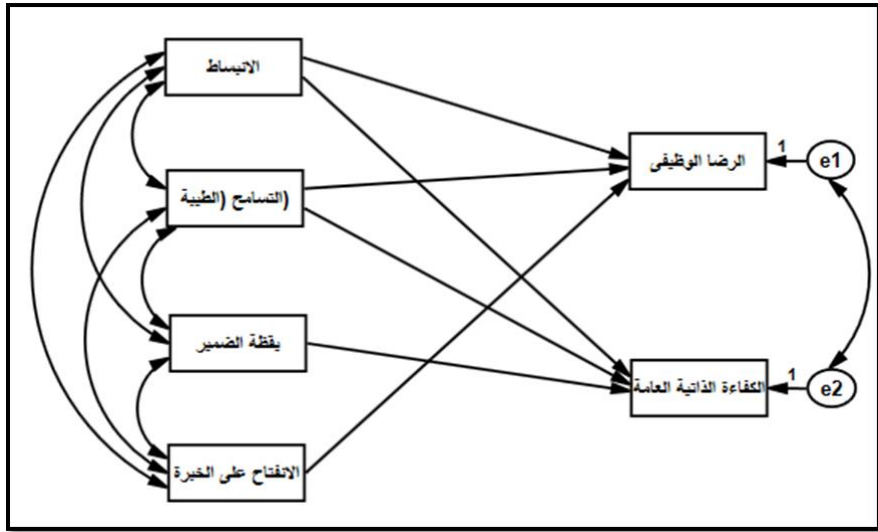
ويتضح من جدول (١٣) ما يلي: يتم قبول النموذج الثالث حيث إنه يتضمن تحسناً مقبولاً في قيمة معامل الارتباط المتعدد R مقارنة بالنموذج الأول، وقد بلغت قيمة "ف" لنموذج الانحدار الثالث (١٨,٧٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد R (٠,٥٩٢) وبلغت قيمة مربع معامل الارتباط المتعدد (معامل التحديد) R² (٠,٣٥١) أي أن المتغيرات المستقلة (القبول، الانفتاح على الخبرة، الانسياس) في النموذج الثاني تفسر نسبة ٣٥,١% من التباين الكلي في المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، ولا يسهم متغيري (العُصابية، الضمير) إسهاماً دالاً في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وتتفق نتيجة هذا الفرض كُلياً مع نتائج دراسة (Ryan,2020) والتي توصلت إلى وجود علاقة تنبؤية إيجابية بين القبول والرضا الوظيفي، وعلاقة تنبؤية سلبية بين العُصابية

والرضا الوظيفي، ونتائج دراسة (Tuteja&Sharman,2016) والتي أكدت أن الانفتاح على التجربة، القبول، والانبساط قد أظهروا قدرة تنبؤية بالرضا الوظيفي، ونتائج دراسة (Smidt et al,2018) والتي بينت أن الخمسة الكبار يُمكن أن تنتبأ بالنجاح الوظيفي لمعلمي ما قبل المدرسة، ونتائج دراسة (Rothman&Coetzer,2002) والتي توصلت إلى أن الخمسة الكبار فسرت ٢٨% من تباين الرضا الوظيفي. وتتعارض نتيجة هذا الفرض كُلياً مع نتائج دراسة (Kariyawasam&Wemilla,2020) التي أظهرت أن الخمسة الكبار جميعها ذات تأثير سلبي على النجاح الوظيفي، وجزئياً مع نتائج دراسة (Widhiastuti,2013) التي توصلت إلى أن الضمير يُؤثر إيجابياً على نتائج العمل، وأن العُصابية تُؤثر سلباً على نتائج العمل.

نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

ينص الفرض الخامس على أنه "يمكن التوصل الى نموذج مسار للعلاقة بين العوامل الكبرى للشخصية وكلا من الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية العامة لدى عينة الدراسة" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم بناء نموذج مسار بناء على نتائج تحليل الانحدار المتعدد في الفرضين الأول والثاني كما هو موضح في شكل (٤):



شكل (٤): نموذج المسار للعلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وكلا من الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية

وقد تم إجراء تحليل المسار باستخدام برنامج Amos v.20 وحقق النموذج ملاءمة مقبولة ، حيث كانت مؤشرات حُسن المطابقة ضمن الحدود المقبولة كما هو موضح في جدول (١٤):

جدول (١٤)

مؤشرات حُسن المطابقة لنموذج المسار

القيمة	مؤشرات حسن المطابقة
١١,٢٨١	كاي تربيع
٢	(درجات الحرية)
٥,٦٤١	كاي تربيع/ درجات الحرية
٠,٩٧٨	NFI
٠,٩٨١	CFI
٠,٩٨٢	IFI
٠,٩٦٨	GFI
٠,٠٦٦	SRMR
٠,٠٧٠	RMSEA

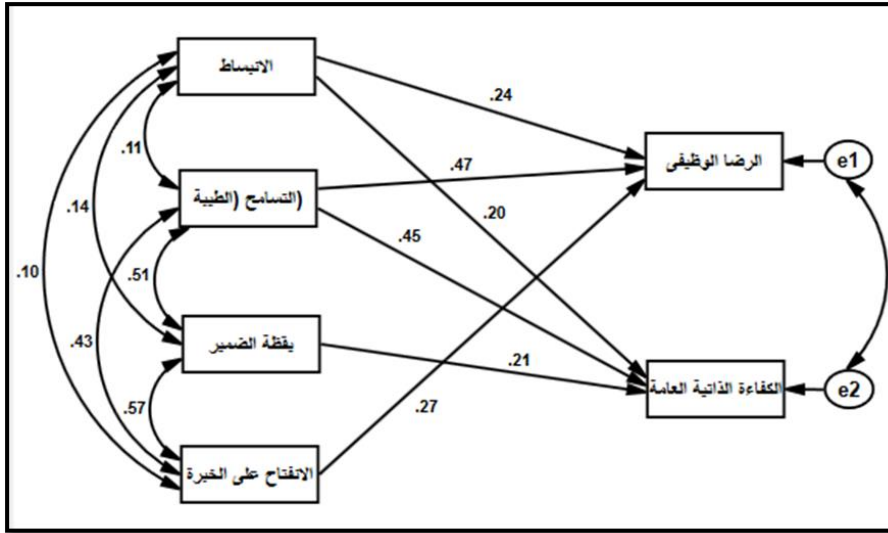
ويوضح جدول (١٥) قيم معاملات المسار ودلالاتها الإحصائية لنموذج المسار:

جدول (١٥)

قيم معاملات المسار ودلالاتها الإحصائية

المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة	معامل المسار الغير معياري	الخطأ المعياري	معامل المسار المعياري	قيمة "z"	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	الانسياط	٠,٥٨٦	٠,١٩٧	٠,٢٤٠	٢,٩٧٠	٠,٠١
	القبول	٠,٧٧٠	٠,١٣٢	٠,٤٧٣	٥,٨٣٤	٠,٠١
	الانفتاح على الخبرة	٠,٤٧٥	٠,١٣٤	٠,٢٧٤	٣,٥٤٥	٠,٠٥
الكفاءة الذاتية العامة	الانسياط	٠,٢٤٤	٠,١٠٦	٠,١٩٧	٢,٣٠٣	٠,٠٥
	الضمير	٠,٣٢٠	٠,١٣٧	٠,٢٠٨	٢,٣٣٦	٠,٠٥
	القبول	٠,٣٧٠	٠,٠٧١	٠,٤٤٩	٥,٢١١	٠,٠١

ويوضح شكل (٥) قيم معاملات المسار المعيارية لنموذج المسار:



شكل (٥): قيم معاملات المسار المعيارية لنموذج المسار

وتبين نتيجة هذا الفرض، خاصة في شكل (٥)، أن القبول، الانفتاح، والانسياب على الخبرة، تُعد من أكثر متغيرات الخمسة الكبار تأثيراً في الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال حسب ترتيبها، وأن القبول، الضمير، والانسياب تُعد من أكثر متغيرات الخمسة الكبار تأثيراً في الكفاءة الذاتية للمعلمين، حسب ترتيبها، حيث يأتي القبول في المرتبة الأولى مع كل من الرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية، كما يظهر من خلال شكل (٥) أن هناك تأثيراً وتأثيراً بين المتغيرات المستقلة مع بعضها، حيث يلعب الضمير دور المركز ويؤثر في كل من بُعدى القبول، والانفتاح على الخبرة، كما يتضح أن الانفتاح على الخبرة يؤثر في بُعد القبول.

بحوث مقترحة:

- ١- نمذجة العلاقة السببية بين القبول، الانسياب، والكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- الكفاءة الذاتية كمنبىء بالقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٣- العلاقة بين الكفاءة الذاتية والاندماج في العمل لدى عينة من معلمات رياض الأطفال.

المراجع

- Atli,A. (2017). Five- factor personality traits as predictor of career maturity. Eurasian Journal of Education Research.[http://doi.org/10.14689/ejer.2017.68.8,9\(1\),225-234](http://doi.org/10.14689/ejer.2017.68.8,9(1),225-234).
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. Journal of Work and Organizational Psychology, 35(3), 157–163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Dal, L., & Harrison, D. (2017). How the big five personality traits in CPSQ increase its potential to predict academic and work outcomes. Cambridge Assessment Admissions Testing, 1-24.
- Dursun, M.T., & Argan, M.T (2017). Does personality affect career adaptability?. International Journal of Humanities Social Sciences and Education,4(10),107-115.<http://dx.doi.org/10.2043/2349-0381.04100/4>
- Franek, M., & Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. E+M Ekonomie A Management, 4, 63-75.
- Ganu, D., & Kogutu.C.N.(2014). Effect of the big five personality traits on job satisfaction and organizational commitment in the health care industry:The case of Kenya.American Journal of Health Sciences,5(2),145-154.

- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teachers job satisfaction and self-efficacy: A Review. *European Scientific Journal* August, 4(2), 22-25.
- Gupta, N., & Gupta, A.K. (2020). Big five personality traits and their impact performance of managers in FMCG sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5). Doi: 10.30940/ijrte.E6404.018520.
- Heller, D., Ferris, I., Brown, D., & Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77(4). Doi: 10.7777/j.1467.2009.00574.x
- Izgar, H. & Dilmaç, B. (2008). Examining administrator candidates' self-efficacy beliefs and epistemological beliefs. *Selçuk University Social Sciences Institute Journal*, 20, 437–446.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102–138). Guilford Press.
- Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teachers self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia Social Behavioral Science*, 116, 826-830. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.305 39.
- Kisten, P., & Kluyts, H. (2018). An evaluation of personality traits associated with job satisfaction among South African anaesthetists using the big five inventory. *Southern African*

Journal of Anaesthesia and Analgesia,24(1),9-15.<http://doi.org/10.1080/220//8/.20/8.1433986>

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756.
<https://doi.org/10.1037/a0019237>

Laura, W., & Winfried, P. (2010). Female labor force participation and the big five. Center for European.<http://hdl.handle.net/1041/30008>

Lumanisa, A. (2015) The influence of Personality traits and motivational factors in predicting students academic achievement. Undergraduate thesis, Dublin, National College of Ireland.

Mehrad, A., Hamsan, H., Redzuan, M., & Abdullah, H. (2015). The role of personality factors on job satisfaction among academic staff apublic research university.*Journal of Educational Health and Community Psychology*,4(1),16-24.

Mohan, G., & Mulla, Z.R. (2013). Openess to experience and work outcomes:Exploring the moderating effect of conscientiousness and job complexity .*Great lakes Herald*,7(2),1-18.

Muhangi, G.T. (2017). Professional competence and work engagement:Exploring the synergy between self-efficacy, job satisfaction and job commitment of secondary school teachers in Mbarara District.*American Scientific Research Journal for Engineering,Technology and Sciences*,27(1),276-290.

- Novikova, I.A. (2017). Big five(The five factor and the five factor theory).<https://www.researchgate.net/publication/3/6094172>
- Rothman, E., & Coetzer, E.P. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Business Dynamics*, 11(1), 29-49.
- Rusbadrol, N.,Mahmud,N., & Arif, L. (2015). Association between personality traits and job performance among secondary school teacher. *International Academic Research of Social Science*, 1(2), 1-6.
- Ryan, R. (2020). Job satisfaction as a function of the five factor model of personality in the community mental health center environment of Northern Indiana. *Dissertations/1726*.
- Said, H.M ., Abukraa,M.K. ., & Rose, R.M.(2008). The relationship between personality and job satisfaction among employees in Libyan oil and Gas Company. *American Research Journal Journal of Business and Management*, 1(2),18-24.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Smidt, W., Kammermeyer, G., Roux, S., Theisen, C., & Weber, C. (2018). Career success of preschool teachers in Germany—The significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Development and*

- Care, 188(10), 1340-1353.
<https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1314275>
- Soto, C.J. (2018). Big five personality traits. In M.H.Bornstein,M.E.Arterberry,K.L.Fingerman,&J.E.Lansford(Eds).The SAGE enclopedia of lifespan human development(pp.240-241).Thousand Oaks,CA:Sage.
- Therasa, Ch. & Vijabanu,Ch. (2015). The impact of big five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: A Review. Periodica Polytechnical Social and Management Sciences, 23(2), 142-150.doi:10.3311/ppso.7620
- Tuteja, N. & Sharma,P.K. (2016). Linking job performance and big five personality traits of employees in chandigurhit sector. Scholarly Research Journal for Humanity Science&English Language, 6(26).<http://doi.org/10.21922/srjhsel.v6i26.1144>
- Uzun, A;Ozkilic,R; & Senturk,A. (2010). A case study: Analysis of teacher self-efficacy of teacher cadidates. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2,5018-5021. Doi:10.1016/j.sbspra.2010.03.813
- Widhiastuti, H. (2013). The influence of big five personality traits, work values,and compensation satisfaction with the performance of sales services: Employment insurance . International Journal of Applied Psychology, 3(3),74-78.Doi:10.5923/j.ijap.20130303.06
- Xi, Z. (2016). The relation between big five personality and job satisfaction among civil servants China . Master of Science Disertation, Faculty of Management, University Teknologi Malaysia.