

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى القائد الإداري بالمؤسسة الجزائرية

- دراسة وصفية تحليلية -

د. بوسنة فطيمة (جامعة الجزائر2)

د. شريفي هناء (جامعة الجزائر2)

ملخص:

نظراً لأهمية القيادة ودورها في تحقيق أهداف المنظمة ظهرت نماذج نظرية متعددة لمفهوم القيادة وخصائصها وآثارها تطورت مع علم الإدارة بشكل عام. وأكدت نظرية السمات التقليدية من خلال جميع أبحاثها على ضرورة توافر سمات شخصية للقائد كالثقة بالنفس والالتزان الانفعالي والمرونة، والقدرة على تحمل المسؤولية، وحب العمل والدافعية، والعدل والاهتمام بالآخرين...

تمثل الشخصية القيادية وسلوكها واتجاهاتها مؤشراً هاماً في معرفة نوع الجهود المبذولة لتحسين الأداء وتطوير المنظمات، فإن القيادة أيضاً تتطلب سمات شخصية معينة تعتبر من أسباب النجاح، وتحتاج إلى معرفتها والتحقق منها والارتقاء بها، وذلك نظراً لما تمثله هذه الأنماط والسمات من فهم لطبيعة سلوك القائد والعوامل المحددة لها، ولما يعكسه ذلك السلوك من أثر على نشاط العاملين وعلى علاقاتهم ودرجة فاعليتهم وإنجازهم، والتي سيتم بموجبها وعلى ضوءها اختيار المديرين لممارسة الدور الإداري في المؤسسات والمنظمات المختلفة، مما يساعد على التنبؤ بسلوكهم

في المواقف المتعددة ومن ثم إمكانية التحكم فيه، بما يساهم في تحقيق فعالية الهيكلة البشرية بالمؤسسات الجزائرية، وتوفير ملمح واقعي لشخصية القائد الإداري الجزائري كقاعدة بيانات نفسية تستخدم لتحقيق النجاح الوظيفي.

لذا جاءت هذه الدراسة تبحث في أبرز السمات الشخصية لدى عدد من الإطارات الإدارية الجزائرية، وذلك اعتمادا على نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، من خلال دراسة وصفية تحليلية.

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، القائد الإداري، المؤسسة الجزائرية.

Résumé:

Vue l'importance du leadership et de son rôle dans la réalisation des objectifs de l'organisation, de nombreux modèles théoriques ont évolué sur le concept de leadership, ses caractéristiques et ses effets.

La théorie des traits traditionnels à travers toutes ses recherches a mis l'accent sur l'importance des qualités personnelles du leader telles que la confiance en soi, l'équilibre émotionnel, la flexibilité, la capacité à assumer des responsabilités, l'amour du travail, la motivation, la justice et l'attention portée aux autres.. .

Le leadership, les comportements et les tendances sont des indicateurs importants des efforts déployés pour améliorer les performances et développer les organisations. Le leadership requiert également des traits de personnalité spécifiques qui sont considérés comme la raison du succès. Ils doivent être identifiés, vérifiés et améliorés, car ils reflètent les types de personnalités et la nature du comportement des leaders, et leur impact sur

l'activité des travailleurs et sur leurs relations et leur degré d'efficacité et de réalisation; selon lesquels les dirigeants seront choisis pour exercer le rôle administratif dans les différentes organisations.

Cela peut aider à prévoir les comportements des leaders dans les postes occupés, afin de contribuer à l'efficacité de la structure humaine des institutions algériennes, et de présenter de manière réaliste la personnalité du chef de l'administration algérienne sous forme de base de données psychologique utilisée pour la réussite professionnelle.

Par conséquent, cette étude examine les caractéristiques principales d'un certain nombre de cadres administratifs algériens, fondés sur le modèle des cinq traits de personnalités (BIG FIVE), à travers une étude descriptive analytique.

Mots clés : Les cinq facteurs majeurs de la personnalité, Le leadership, l'institution algérienne

Summary:

According to the importance of leadership and its role in achieving the goals of the organization, many theoretical models have evolved on the concept of leadership, its characteristics and its effects.

The theory of traditional traits throughout his research has emphasized the importance of the leader's personal qualities such as self-confidence, emotional balance, and flexibility, ability to take responsibility, love of work, motivation, justice and attention to others.

Leadership, behaviors and trends are important indicators of efforts to improve performance and develop organizations. Leadership also requires specific personality traits that are considered the reason for success. They must be identified, verified and improved as they reflect the types of personalities

and the nature of leaders 'behavior, and their impact on workers' activity and relationships, and their degree of effectiveness and achievement; according to which the leaders will be chosen to exercise the administrative role in the different organizations.

This can help to predict the behavior of the leaders in the occupied positions, in order to contribute to the efficiency of the human structure of the Algerian institutions, and to present in a realistic way the personality of the head of the Algerian administration in the form of a database psychological used for professional success.

Therefore, this study examines the main characteristics of a number of Algerian administrative executives, based on the five personality traits model (BIG FIVE), through an analytical descriptive study.

Key words : The five major factors of personality, The leadership, the Algerian institution

مقدمة:

يرجع سرنجاح العديد من المؤسسات الإدارية إلى نجاح قادتها في التأثير على مرؤوسيههم وتحفيزهم على تقديم أقصى الطاقات لديهم، وفي أسلوب القيادة المتبع ومدى فهم سيكولوجية الجماعات ومدى التأثير فيهم وتحقيق التعاون الكامل بينهم . فالقيادة الإدارية هي الأداة الأساسية التي تستطيع المنظمات عن طريقها تحقيق غايتها المثلى من خلال السعي وراء التكامل المأمول بين مدخلات العملية الإدارية المادية والمالية والتكنولوجية... وكفاءاتها البشرية.

ونظراً لأهمية القيادة ودورها في تحقيق أهداف المنظمة ظهرت نماذج نظرية لمفهوم القيادة وخصائصها وآثارها تطورت مع علم الإدارة بشكل عام.

وأكدت نظرية السمات التقليدية من خلال جميع أبحاثها على ضرورة توافر السمات الشخصية للقائد كالثقة بالنفس واللاتزان الانفعالي والمرونة ، والقدرة على تحمل المسؤولية، وحب العمل والدافعية، والعدل والاهتمام بالآخرين...

بحيث تكمن القدرة القيادية لمدير المؤسسة في بعض الصفات الشخصية، التي تراها فيه جماعة العمل وتعتبرها ضرورية وحاسمة في مقدرته على اتخاذ القرارات وتوحيد جهود الجماعة نحو الهدف. الأمر الذي يجعل من مقومات الشخصية القيادية ودورها في التحسين والتطوير والتقويم مجالا خصبا للدراسة والتحليل لما له من أثر هام على نجاح المنظمات.

إشكالية البحث:

تمثل الشخصية القيادية وسلوكها واتجاهاتها مؤشرا هاما في معرفة نوع الجهود المبذولة لتحسين الأداء وتطوير المنظمات، فهي تلك الميزة أو الصفة التي يختلف فيها الإنسان أو الشخص المعين عن شخص آخر بطريقة ثابتة ومتناسقة نسبيا، وتأتي عادة من ملاحظة السلوك (أبو غزالة، 2009).

أثبتت العديد من الدراسات أن بعض المهن تتطلب سمات شخصية معينة، وذلك نظراً لطبيعة ضغوط العمل التي تصاحب كل مهنة، والناس بحسب صفاتهم الشخصية متفاوتون في قدراتهم على تحمل تلك الأعباء المهنية المختلفة؛ وبالتالي فإن القيادة أيضاً تتطلب سمات شخصية معينة تعتبر من أسباب النجاح، وتحتاج إلى معرفتها والتحقق منها

والارتقاء بها، وذلك نظراً لما تمثله هذه الأنماط والسمات من فهم لطبيعة سلوك القائد والعوامل المحددة لها، ولما يعكسه ذلك السلوك من أثر على نشاط العاملين وعلى علاقاتهم ودرجة فاعليتهم وإنجازهم. وهذا ما أكدته دراسة تحليلية لـ 26 دراسة تمثل 384 علاقة ارتباطية ما بين القيادة والشخصية. (Bono.J.E et Judge.T.A, 2004)

فالتعرف على السمات الشخصية للمديرين ودراستها وتحليلها يكتسب أهمية متميزة في تصنيف هؤلاء المديرين ضمن أنماط قيادية وسمات شخصية معينة وفق المقاييس المحددة لهذه الغاية، وبالتالي وضع الأسس التي سيتم بموجبها وعلى ضوءها اختيار المديرين لممارسة الدور الإداري في المؤسسات والمنظمات (أبو كف.أ.ع، 1990).

إذن يظهر هنا أن السمات تتحكم في السلوك، فالفرد يسلك سلوكيات تتماشى مع مميزات شخصيته ولهذا كانت إمكانية إيجاد علاقة بين السمة والسلوك ممكنة. وانطلاقاً من هذا يتبين أن السمة تجعلنا نفرق بين الأفراد، حيث نجد أن لكل فئة من المجتمع سمات خاصة بها فللحرفيين مثلاً سمات غير سمات التجار والموظفين ورجال الإدارة وأصحاب الأعمال...، تطبع شخصيتهم بطابع خاص تميزهم عن الفئات الاجتماعية الأخرى.

لدراسة مثل هذه السمات أهمية تطبيقية كبيرة في تنمية السمات الإيجابية وترسيخها، كما التعرف على السمات السلبية بغية التخلص منها، حيث يجب وضع الأسس التي سيتم بموجبها وعلى ضوءها اختيار المديرين لممارسة الدور الإداري في المؤسسات والمنظمات المختلفة، لأن النظرة المعاصرة لتحليل إدارة المنظمات أياً كانت طبيعتها تقوم على أن السلوك الإنساني هو الذي يحرك الأداء، وتحليل هذا السلوك يتطلب التعرف على

مجموعة الخصائص والسمات التي تميز شخصية المديرين، مما يساعد على التنبؤ بسلوكهم في المواقف المتعددة ومن ثم إمكانية التحكم فيه (عاشور، 1982).

لقد تعددت النظريات التي وضعت قوائم وأنواع السمات التي تحاول تفسير السلوك الظاهري للفرد، على أساس افتراض وجود هذه الاستعدادات المسؤولة الثبات النسبي الذي يتسم به سلوكه. وتهدف نظرية السمات إلى اكتشاف ما لدى الفرد من سمات وقياسها قياساً كمياً دقيقاً، ونجد من بينها نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وهي من أهم النماذج وأحدثها وأكثرها اتساقاً في تفسير وتقييم الشخصية والتنبؤ بها، حيث أظهر صدقاً وثباتاً عبر مختلف الأبحاث (Costa et Mcrae, 1995) (Digman, J.M, 1990). ويفترض نموذج العوامل الخمسة الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف الشخصية وهي: الانبساط، العصابية، الصفاوة، الطيبة، ويقظة الضمير (أبو غزالة، 2009).

في مجال ارتباط هذه العوامل الخمسة بعدد من الوظائف والمهن، اتضح أن لها تطبيقات عديدة في المؤسسات خاصة في مجال التوظيف والتنبؤ بالنجاح المهني، حيث كانت المقاييس المرتبطة بيقظة الضمير متنبئات دالة على كل الوظائف وتؤدي إلى النجاح الوظيفي في الأعمال المكتبية وأن الطيبة ترتبط بشكل دال مع محكات الأداء الوظيفي، فالصفاوة و يقظة الضمير عاملان لهما علاقة دالة بالموافقة على المتقدمين للعمل في الطب والتكنولوجيا ووكالات التأمين والتجارة والتمريض والسكرتارية ، أما الصفاوة والطيبة فإنهما قادران على التنبؤ بالكفاءة التدريبية (كاظم.م.ع

(2002). وأن الانبساط (0.22) والطيبة (0.27) لهما علاقة قوية بالقيادة التحويلية وارتفاع العصابية لا تصلح لقيادة الأفراد (Bass, 1985).

أظهرت دراسة Silverthorne (2001) بأن القائد الفعال هو الذي يحمل صفات: الاتزان الانفعالي، الانبساط، الصفاوة، الطيبة، وبقظة الضمير (Silverthorne.C, 2001). وأكدت ذلك دراسة Strang et Kuhnert (2009)، اعتمادا على تقييم 360° للقيادة (الأقران، الرئيس، والمرؤوس) بأن سمة يقظة الضمير (0.44) تعتبر منبئ قوي بفعالية القيادة (Strang.S.E et Kuhnert.K.W, 2009).

لذا جاءت هذه الدراسة تبحث في توزيع السمات الشخصية لمحاولة تحديد ملمح القائد الإداري بالمؤسسات الجزائرية، وتحدد بذلك مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هي السمات الشخصية الأكثر شيوعا لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

فرضيات البحث:

للإجابة على تساؤلات البحث نقترح الفرضيات التالية:

1- سمات الشخصية الأكثر شيوعاً لدى القادة الإداريين في المؤسسات العمومية الجزائرية هي الصفاة وبقظة الضمير والانبساط مقابل الطيبة والعصابية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الإطار النظري للدراسة:

1. المفاهيم الأساسية:

« الشخصية: لقد اهتم علم النفس بدراسة موضوع الشخصية من نواحي عدة حيث قام بتحديد مكوناتها وأبعادها الأساسية ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها وفق نظريات تختلف فيما بينها ، لكن هدفها مشترك ألا وهو التنبؤ بالسلوك الإنساني.

كلمة الشخصية مشتقة من كلمة شخص قد ورد في قاموس الصحاح أن كلمة شخص معناها خرج عن الموضوع إلى غيره أو شخص شخصاً أي ارتفع، والشخص سواد الإنسان ناره عن بعد، وتشاخص القوم اختلفوا وتفارقوا. (فيصل عباس، 1982:13).

تعرف الشخصية بأنها نظام متكامل من السمات الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية الثابتة نسبياً والتي تميز الفرد عن غيره وتحدد أسلوب تعامله وتفاعله مع الآخرين، ومع البيئة الاجتماعية والمادية المحيطة به، فالشخصية هي الصورة المنظمة المتكاملة لسلوك الفرد التي

تميزه عن غيره، فهي تشمل عاداته وأفكاره واتجاهاته واهتماماته وأسلوبه في الحياة (أحمد عباده، 2001: 13).

◀ السمة : تعد السمة لدى كاتل (Cattell) من أكثر المفاهيم أهمية عند دراسته للشخصية، حيث يعرف السمات بأنها: تنظيمات نفسية يمكن الاستدلال على وجودها عن طريق ملاحظة سلوك الفرد، والتي تشير إلى ثبات سلوكنا واستقراره (جابر، 1986: 127).

يعتبر كاتل السمة المظهر المتكامل من السلوك، الذي إذا تبدى لنا جزء منه بدرجة معينة فإننا نستطيع أن نستدل من خلاله بأن ذلك الشخص سيظهر لنا الأجزاء الأخرى بدرجة معينة أيضاً (الشماع، 1997: 59).

تعريف البورت (Allport) للسمات أنها " نظام عصبي نفسي خاص بالفرد لديه القدرة على أن يصدر عدداً من التنبيهات، ويثير ويوجه أشكالاً ثابتة من السلوك التكيفي والتعبيري.

لذلك فلقد اعتبرها البورت الوحدة الطبيعية لوصف الشخصية ونقطة بداية طيبة لدراستها، وقد أكد البورت فكرة أن السمات هي خصائص متكاملة للشخصية، وليست مجرد جزء من خيال الملاحظ، كما أكد أيضاً وحدة كل شخص، ليس فقط في كل سمة فردية، بل وأيضاً في تنظيم هذه السمات في كل متكامل. ويؤيده في ذلك جيلفورد Guilford 1975، حيث يذكر أن السمة أسلوب ثابت متميز يمكن أن يوضح ما بين الأفراد من فروق فردية (لازاروس، 1984: 93).

◀ القائد الإداري:

- حسب قواميس اللغة العربية قاد يقود قوداً وقيادة وقياداً. ومنها القائد من يقود فوجاً من الجنود أو قطعة منهم أو كتيبة، والقيادة مهنة القائد أو المكان الذي يكون فيه القائد (المنجد في اللغة والأعلام، 1998: 660).

- ووفقاً لـ Oxford فيشير إلى معنى القيادة Leadership الاصطلاحي بأنها: السمات أو الصفات التي من الممكن أن يتحلى بها من يتخذ دور القائد (Oxford , 2003 : 403).

- ويقول ماكجريجر: أن القيادة هي تأثير شخصي متبادل يظهر بوضوح في حالات معينة من خلال الاتصال بين القائد والمرؤوس غايته تحقيق الأهداف المنشودة. ويرى سيد خير الله أن صفة القيادة أصبحت صفة أساسية لمدير المؤسسة وإن اختلفت أنماط القيادة من شخص لآخر (سيد خير الله، 1976: 04).

- عرفها رون وفوج Wren & Voich بأنها: قدرة شخص ما بالتأثير في الآخرين لجعلهم يتعاونون ويسهمون في مواصلة تحقيق الأهداف التنظيمية (Wren & Voich, 1984: 471).

فالقيادة الإدارية هي: نشاط إيجابي يقوم به شخص بقرار رسمي تتوفر به سمات وخصائص قيادية ليشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بواسطة التأثير والاستمالة واستخدام السلطة بالقدر المناسب وعند الضرورة. (ياغي ومرعي، 1991).

2. نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (قائمة كوستا وماكري (Costa & McCrae):

تعد قائمة كوستا وماكري للعوامل الخمسة أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية بواسطة مجموعة من البنود تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي من عدة استخبارات شخصية، ويهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى إلى تجميع السمات في فئات أساسية لوصف الشخصية الإنسانية.

ظهرت الصيغة الأولى للقائمة عام 1989 وتتكون من 180 بنداً، ثم أجريت عليها تعديلات بهدف الاختزال إلى أن صدرت الصيغة الثانية عام 1992 وكانت عبارة عن 60 بنداً وتشتمل خمسة عوامل هي: العصابية، الانبساط، الصفاوة، الطيبة ويقظة الضمير. قام العديد من الباحثين بالتحقق من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عبر الثقافات المختلفة. ويشير الأنصاري إلى أن قائمة العوامل الخمسة المعدلة NEO-PI-R للشخصية، قد تم ترجمتها إلى أكثر من 63 ثقافة مختلفة، حيث طبقت على فئات عمرية مختلفة، وبرهنت الدراسات على قابلية النموذج للتعميم عبر الثقافات (الأنصاري، 2000: 351).

تضم قائمة العوامل الخمسة لـ كوستا وماكري Costa & McCrae مجموعة من السمات التي تميز كل عامل عن الآخر وهي كالتالي:

-**العصابية Neuroticism**: هي مجموع السمات الشخصية التي تركز على عدم التوافق والسمات الانفعالية السلبية وكذلك السلوكية

مثل القلق والاكتئاب، وهي لا تعني العصاب وإنما وجود القابلية له في حال التعرض للضغوط والمواقف العصيبة. (جابر، 1986: 335)

- الانبساطية **Extraversion**: وهي مجموع السمات الشخصية التي

تركز على كمية وقوة العلاقات والتفاعلات الشخصية والمحافظة الاجتماعية والسيطرة (كاظم، 2002: 18).

- الصفاة **Openness to Experience**: وهي مجموع السمات الشخصية

التي تركز على القيم اللاتسلطية والانفتاح على مشاعر الآخرين (عبد العال، 2006: 27).

- الطيبة **Agreeableness**: وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على نوعية العلاقات البين شخصية مثل التعاطف والدفء (كاظم، 2002: 18).

- يقظة الضمير **Conscientiousness**: وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على ضبط الذات والترتيب في السلوك والالتزام بالواجبات (كاظم، 2002: 18).

الإطار الميداني للدراسة:

استخدمت الباحثين المنهج الوصفي التحليلي في محاولة لوصف وتحليل متغيرات الدراسة على أساس التعرف على أهم السمات الشخصية التي يتحلى بها القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية. والمنهج الوصفي التحليلي هو أحد أشكال التفسير والتحليل العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة (ملحم، 2000: 324).

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: متغيرات الدراسة المتمثلة في سمات الشخصية (العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، الصفاوة، الطيبة)، ومتغير النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية.
- الحدود المكانية: بنك الفلاحة والتنمية الريفية على مستوى وكالات: (الجزائر الوسطى¹، الجزائر الوسطى²، الشارقة¹).
- الحدود الزمانية: ما بين شهر نوفمبر 2014 ومارس 2015م.

مجتمع وعينة البحث:

بلغ مجتمع البحث حوالي 7000 موظف تتوزع على 300 وكالة و39 مديرية جهوية. وكانت عينة البحث قصدية للإطارات الإدارية الذين تفوق خبرتهم بالمؤسسة 05 سنوات، ويتولون مسؤولية جماعة عمل تزيد عن 03 أفراد، ويقبلون الإجابة على كامل أسئلة الدراسة، فتمثلت نتيجة لذلك عينة البحث في 64 إطار.

خصائص عينة البحث:

تتوزع عينة البحث حسب عدد من الخصائص الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب الخصائص

نسب توزيعها	خصائص العينة
ذكر (67,19%) ، أنثى (32,81%)	النوع الاجتماعي
أعزب (28,13%) ، متزوج (71,87%)	الحالة الاجتماعية
أقل من 30 سنة (7,81%) ، 30 - 40 سنة (43,75%) ، 40 - 50 سنة (39,06%) ، أكثر من 50 سنة (9,38%)	السن
ليسانس (39,06%) ، ماستر- ماجستير (57,81%) ، دكتوراه (3,13%)	المستوى التعليمي
أقل من 05 سنوات (6,25%) ، 05 - 10 سنوات (25%) ، 10 - 15 سنة (28,13%) ، 15 - 20 سنة (35,94%) ، أكثر من 20 سنة (4,69%)	سنوات الخدمة

أداة الدراسة:

- تعريف قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

هي أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية، أعدها كوستا وماكري Costa & McCrae 1992 بواسطة مجموعة من البنود (60) بنداً، قام الأنصاري (1997) بترجمة بنود القائمة من الانجليزية إلى العربية الفصحى السهلة، ثم خضعت الترجمة لدورات عديدة من المراجعة من قبل المتخصصين في علم النفس واللغة الانجليزية، وتشتمل على خمس مقاييس فرعية وهي: العصابية، الانبساطية، الصفاوة، الطيبة، يقظة الضمير (الأنصاري، 2002، 217).

تتكون قائمة العوامل الخمسة في صورتها الأولية من 60 فقرة موزعة على خمسة عوامل، حيث كل عامل يتكون من 12 فقرة. وقد وزعت درجات الإجابة على الفقرات بطريقة ليكرت Likert كالتالي: (موافق جداً = 05)، (موافق = 04)، (محايد = 03)، (غير موافق = 02)، (غير موافق على الإطلاق = 01)، وذلك في الفقرات الإيجابية، في حين يتم احتساب الدرجات بطريقة عكسية في الفقرات السلبية، ويتم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجمع درجاته على كل بعد بشكل مستقل، ولا توجد درجة كلية للمقياس، وتتراوح الدرجة على كل بعد ما بين 12-60 درجة .

ولحساب الوسيط لدرجات كل بعد اعتمدت الباحثة على أعلى قيمة يمكن أن يحققها المفحوص على البعد مقسومة على اثنين والتي تعادل 30 لكل بعد كمتوسط الدرجات.

- صدق وثبات قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

قام بدر الأنصاري بترجمتها سنة 1997م في المجمع الكويتي وتطبیقها على 03 عينات مستقلة من الشباب الجامعي: (200) و(1005) و(2584) وقد تراوحت معاملات الثبات بين (0,20-0,85) للمقاييس الفرعية بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (الأنصاري، 2002: 353).

أما في البيئة الجزائرية فقد تمت دراسة صدق وثبات القائمة على عينة 361 إطار، وكانت النتائج كالتالي:

صدق الاتساق الداخلي: تتراوح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، ما بين (0,20 - 0,58) .

ثبات التجزئة النصفية: تتراوح معاملات الارتباط للعوامل ما بين (0.56 - 0.82).

معادلة ألفا كرونباخ: تتراوح معاملات الارتباط للعوامل ما بين (0.52 - 0.76).

وذلك عند مستوى دلالة يقدر ب 0.01 وهي قيم دالة إحصائية وتفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة. (عبادو أمال، 2013: 123-126)

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل البيانات والحصول على نتائج الدراسة استخدمت الباحثان: المتوسطات، الانحراف المعياري، النسب المئوية، اختبار (ت) لحساب الفروق بين متوسطين.

نتائج الدراسة:

أولاً: نتائج الفرض الأول للدراسة:

ينص الفرض الأول للدراسة على أنه سمات الشخصية الأكثر شيوعاً لدى القادة الإداريين في المؤسسات العمومية الجزائرية هي الصفاة ويقظة الضمير والانبساط مقابل الطيبة والعصابية، واختبار صحة هذا الفرض اعتمدت الباحثتان على حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول (02) : نتائج عينة البحث حسب العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العوامل
02	70.596	4.11	34.97	الانبساطية
03	66.136	5.14	31.62	الصفاء
04	61.515	4.06	31.39	الطيبة
01	80.615	3.78	36.90	يقظة الضمير
05	53.371	4.96	29.48	العصابية

يتضح من نتائج الجدول رقم (02) أن عامل يقظة الضمير كان الأعلى انتشاراً بمتوسط $36,90 \pm 3,78$ ، تليه الانبساطية بمتوسط 34,97 $\pm 4,11$ ، ثم الصفاوة بمتوسط $31,39 \pm 5,14$ ، والطيبة بمتوسط $31,39 \pm 4,96$ ، وأخيراً العصابية بمتوسط $29,48 \pm 5,02$ ووزن نسبي بلغ 63.83.

❖ يتضح من الجدول السابق أن عامل يقظة الضمير جاء في أعلى المراتب ويمكن تفسير ارتفاع عامل يقظة الضمير من خلال السمات الفرعية لهذا العامل، والتي تمثل القدرة على أجل إنجاز الأعمال والكفاءة والالتزام بالواجبات وتحمل المسؤولية والمثابرة والطموح، وهي سمات يحتاج إليها القادة الإداريون من أجل الفعالية في الأداء وفي تحقيق مستويات إنجاز عالية... وهذا ما يعتبر من سمات القادة الإداريين القادرين على تحقيق الأهداف التنظيمية تحمل المسؤوليات المهنية بشكل ناجح وفعال.

يمثل عامل يقظة الضمير مورداً أساسياً ومرتكزاً هاماً في المواقف التي يشكل فيها الانجاز قيمة هامة كاتخاذ القرارات وحل المشكلات المهنية، كما يمثل الدافع لإنجاز عمل ما وتندرج تحته السمات الضرورية لذلك وهو عامل ذا معنى سلوكي وأهمية فردية واجتماعية (ذيب، 2010: 58).

يذكر عبد الخالق والانصاري ان السمات النموذجية التي تقيس نظية الضمير تتمثل في : النظام والتمكن والتأثير والثقة والتعاون
عبد الخالق والانصاري، 1996، ص 6-19).

يمكن تفسير ارتفاع عامل يقظة الضمير في ضوء السمات الفرعية لهذا عامل، والتي تعكس القدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال لاقتدار والكفاءة والالتزام بالواجبات والقدرة على تحمل المسؤولية المثابرة والطموح، كل هذه المزايا تجعل منه أكثر حظا في تحقيق نتائج مرضية في عمله مما يسمح له بالحصول على الترقية في عمله وهذا ما نسر تواجده في المناصب القيادية.

بالإضافة إلى أن سمة يقظة الضمير وسمة الانبساط هما العاملان من نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية اللذان يرتبطان دائما بالأداء وظيفي المرتفع وبالتحديد نجد أن سمة يقظة الضمير هي الأكثر تباطا إيجابيا بالأداء العالي وهذا ما يفسر حسب الباحثين تقلدهم مناصب القيادية ذات المسؤولية العالية والحساسة.

أما عامل الانبساط فيحتل المرتبة الثانية وهو يشير إلى التوافق مع معايير الخارجية والألفة والمشاركة وإقامة شبكة من العلاقات مع الآخرين، هي توضح فكرة العمل مع مجموعات العمل باختلاف صفاتها (رؤساء، نران، مرؤوسين) من خلال التفاعل الدائم مع المواقف المهنية المختلفة لقدرة على السيطرة على الانفعالات، الأمر الذي قد يوضح اكتمال نضج العقلي وتحصيل نوع من الخبرة في التعامل مع المواقف.

ويشير كل من Howard & Haoward (1995) إلى أن الأشخاص الأكثر انبساطية يميلون إلى ممارسة التأثير والتوجيه والقيادة للآخرين. والتمتع بالمزيد من النشاط البدني واللفظي، والألفة، والانفتاح على الآخرين، والرغبة في المشاركة الاجتماعية، وهذه الصورة الانبساطية تمثل الأساس للأدوار الاجتماعية المتمثلة في: المبيعات، السياسة، الفنون والعلوم الاجتماعية.

يأتي عامل الصفاوة في المرتبة الثالثة وهو عامل يعكس الانفتاح على الخبرة والسلوك الإبداعي والجمالي والفني، حيث يبحث الأفراد المرتفعين في الصفاوة حب التعلم والبحث عن الجديد من المعلومات والمهارات، وبالتالي الفضول وحب الاستطلاع والمغامرة، وهي سمات ترتبط بالمرونة الفكرية، وقوة البصيرة الأمر الذي يجعله يبحث عن حلول متعددة للمشكلات والتحديات وهذا ما يحتاج إليه القائد في التعامل مع المواقف المحرجة التي تسبب خللاً في توازن العمل وعثرة في تحقيق الأهداف التنظيمية.

تأتي الطيبة في المرتبة الرابعة وهو عامل يشير بصفة عامة إلى السلوك الودود والتواضع والتسامح والثقة وحسن الطبع والقبول والمسايرة الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية الطيبة كالثوأم والتعاون والمشاركة الوجدانية مع الآخرين، وهي تبين قدرة الاطار على تحقيقه لمستوى مقبول من التكيف مع حاجات الجماعة في العمل مقارنة مع حاجاتهم الشخصية، وأنهم يتسمون بالتعاون وبالثقة في الآخرين ويتميزون بمستوى أخلاقي صحي.

كما تشير النتائج إلى أن عامل العصابية جاء في المرتبة الأخيرة، وترجع الباحثان هذه النتيجة إلى أن الإطارات الإدارية قد وصلت لمرحلة متقدمة من النضج الانفعالي والعقلي الذي غالباً ما يقود إلى أنماط من التفكير المبني

على أسس علمية تجعلهم يتعاملون مع المواقف المختلفة بطريقة موضوعية ، فالضغوط الاجتماعية والنفسية التي يتعرضون لها يوميا لا تشكل أي نوع من الصعوبات التي يمكن أن تعيق الإطار الإداري من اكتشاف وإيجاد الطرق والأساليب المناسبة للتفاعل معها بشكل إيجابي وبناء. ويبرز تدني العصابية مقدرة الإطار الإداري على توكيد الذات، ما يؤدي إلى زيادة في الحيوية والنشاط، الأمر الذي ينعكس إيجابا على صحتهم النفسية ، فتكون نظرتهم للحياة وللآخرين إيجابية .

ثانيا- نتائج الفرض الثاني للدراسة:

ينص الفرض الثاني على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار "ت" للعينتين مستقلتين ولقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول (03) نتائج اختبار الفروق في العوامل الخمسة للشخصية وفقا للنوع

الاجتماعي

العوامل	ذكور		إناث		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
العصابية	22.92	4.16	25.32	4.88	0.845	*0.039
الانبساطية	31.68	4.78	32.33	3.85	0.594	0.253
الصفاءة	30.90	5.49	31.84	4.99	1.272	0.204
الطيبة	30.98	4.12	31.51	4.04	0.916	0.318
يقظة الضمير	36.68	4.14	32.94	3.66	0.484	0.129

❖ دالة عند 0,05

يتبين من الجدول (03) وجود فروق دالة إحصائية في عامل العصابية بين الذكور والإناث حيث جاءت قيمة "ت" مساوية لـ 0,845 عند مستوى الدلالة أصغر من ($\alpha = 0,05$)، وكانت الفروق لصالح الإناث (25,32) على حساب الذكور (22,92).

كما تظهر نتائج هذا الجدول أيضا عدم وجود فروق دالة إحصائية في العوامل الأربعة الأخرى للشخصية (الانبساطية، الصفاوة، الطيبة ويقظة الضمير) وفقا لمتغير العامل الاجتماعي، حيث جاء قيم "ت" مساوية لـ (0,594، 1,272، 0,916 و 0,484) وكلها عند مستويات للدلالة أكبر من ($\alpha = 0,05$).

وتتفق النتائج المتوصل إليها مع دراسات سابقة حول الموضوع مثل: دراسة عطا أحمد شقفة (2011)، دراسة عبد المجيد (2010)، ودراسة مازن ملحم (2010)، ودراسة العنزي (2010). وعليه لم تستبعد الباحثتان وجود فروق ذات دلالة بين الجنسين في سمات الشخصية نظرا للفروق في الأدوار المرتبطة بكل جنس، وجاء الفرق في هذه الدراسة يرتبط ببعد العصابية هو البعد الوحيد الذي يحمل نزعة سلبية، فإنه دليل على وجود القلق المتواصل لدى الإناث الناتج عن القيود الاجتماعية والثقافية التي تحد من تقدم ورقي الدور الأنثوي في المستويات الإدارية والإشرافية العليا والتي لا تزال تتميز بالطابع الذكوري الأمر الذي من شأنه أن يقوي سمة العصابية لدى هذه الفئة.

بحكم واقع الثقافة الجزائرية والعربية ودورها في دورها في تنشئة الفرد وفي تمييز دور الذكور عن الإناث في العديد من المجالات حيث يعد الدور أحد محددات الشخصية، ما قد يولد لدى هذه الفئة نوعا من المشاعر السلبية كالقلق والإحباط والشعور بالدونية وأنهن أقل شأنا من الذكور.

الأدوار التي يقوم بها الذكور تختلف في طبيعتها عما تقوم بها الإناث، هذا فضلاً عن الفروق البيولوجية بين الجنسين والتي قد تترك أثراً نفسياً وفيزيولوجياً في حياة الإنسان، كذلك ربما يختلف الأفراد من نفس الجنس داخل المجموعة الواحدة باختلاف متغيرات عديدة مثل العوامل الديموغرافية، والعوامل الاجتماعية، والضغط النفسي.

ثالثاً- نتائج الفرض الثالث للدراسة:

ينص الفرض الثالث على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات شخصية لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الجزائرية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار "ت" للعينتين مستقلتين ولقد جاءت النتائج كما يلي:

جدول (04) نتائج اختبار الفروق في العوامل الخمسة للشخصية وفقاً للحالة الاجتماعية

العوامل	أعزب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متزوج		قيمة ت	مستوى الدلالة
				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
نفسانية	4.62	23.68	4.19	24.84	0.532	0.237	
لاتبساطية	3.87	32.81	4.02	30.16	1.681	0.248	
نصفاءة	4.16	32.40	3.88	30.52	1.349	*0.037	
الطيبة	4.07	31.71	4.13	30.74	2.423	0.312	
يقظة	3.87	36.32	4.17	32.79	2.163	*0.019	
تضمير							

❖ دالة عند 0,05

يتبين من الجدول (04) عدم وجود فروق دالة إحصائية في ثلاثة عوامل للشخصية (الانبساطية، العصابية، والطيبة) وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث جاءت قيمهم التائية (1,681، 0,532 و 2,423) غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

ويظهر هذا الجدول أيضا وجود فروق دالة إحصائية في عاملي الصفاف ويقظة الضمير وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح العزاب، حيث جاءت قيمهما التائية مساوية على التوالي ل (1,349 ، 2,163) عند مستوى الدلالة أصغر من ($\alpha = 0,05$).

تتفق نتيجة الدراسة الحالية جزئيا مع ما توصل إليه عثمان (2003) والبيالي (2009) في دراسته حول العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة، والتي بينت أنه ليس هنالك فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في كل من العصابية والانبساط والتفاني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، أما فيما يخص عاملي الطيبة والصفاف فأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية حسب الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين (البيالي، 2009 : 117).

وترى الباحثين أنه يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال النموذج النظري للدراسة الذي يشير إلى علاقة بعد الصفاف بالمرونة الفكرية والتمكن من الإدارة النشطة والإبداعية اعتمادا على مدى الاستجابة وتقدير الفرد للأفكار الجديدة والخيال وحب الاستطلاع والإبداع، وهذا ما يفسر فئة الإطارات العزاب وهي الفئة الأصغر سنا عموما (أقل من 40 سنة)، هم أكثر صفاف وانفتاحا على الخبرات الجديدة من باقي زملائهم المتزوجين الذين هم أكثر تحفظا وإصرارا على التمسك بالقيم والتقاليد والخلو

من التجديد الأمر الذي يعود حسب الباحثين إلى مسؤولياتهم الجمة اتجاه مستقبل أولادهم والتزاماتهم العائلية مما يجعلهم أقل مغامرة وانفتاحا.

خاتمة:

توصلت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم السمات الشخصية السائدة لدى الإطارات الجزائرية وعلى توزيعها ودلالاتها حسب بعض خصائصها الديموغرافية، حيث يوضح توزيع سمات يقظة الضمير والانبساطية الصفوة مقابل الطيبة والعصابية كما افترضت الباحثان ومؤكدا لما ورد في أغلب الدراسات السابقة حول الموضوع، ما يعزز من قيمة نموذج العوامل الخمسة كأداة قياس ومن السمات الشخصية كمنبئات سلوكية، ما يؤكد ضرورة توظيف نتائج قياس وتصنيف العمال حسب سمات الشخصية في تعيين الموظفين واختيارهم، شرط الاعتماد على المقاييس الموضوعية في عمليات الاختيار والتوجيه المهني، لتحقيق التوافق والتلاؤم والفعالية الوظيفية.

هنا يظهر دور المختص النفسي في المؤسسات الاقتصادية والإدارية وأهميته في تحليل الفرد وتقييم الأداء والعمل على تحقيق فعالية الهيكلة البشرية، كما أنّ المساهمة في تحديد ملمح واقعي لشخصية الإطار الإداري الجزائري كقاعدة بيانات نفسية تستخدم لتحقيق النجاح الوظيفي.

المراجع :

- 1 - أبو غزالة سميرة. (2009). مقياس كفاءة المواجهة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني.
- 2 - أبو كف علي أحمد. (1990). السمات الشخصية لمدير المدرسة الثانوية العامة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الأردنية.
- 3 - السكري عماد. (2010). عوامل الشخصية الخمس الكبرى وعلاقتها بأساليب التفكير لدى عينة من طلاب الجامعة، المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، القاهرة.
- 4 - ذيب إيمان. (2010). التفكير الجانبي وعلاقته بسمات الشخصية على وفق نموذج قائمة العوامل الخمسة للشخصية لدى طلبة الجامعة.
- 5 - الأنصاري بدر محمد. (2002). المرجع في مقاييس الشخصية: تقنين على المجتمع الكويتي، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- 6 - باظة آمال عبد السميع. (2000). الأنماط السلوكية للشخصية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 7 - البيالي عبد الله. (2009). العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 8 - جابر عبد الحميد. (1990). نظريات الشخصية: البناء، الديناميات، النمو، طرق البحث، التقويم. دار النهضة العربية، القاهرة.

- 9- الشماع نعيمة. (1997). الشخصية: النظرية - التقييم، مناهج البحث، المطبعة الجديدة، القاهرة.
- 10- عاشور أحمد. (1982). مدخل لدراسة السلوك الإنساني. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 11- عبادو أمال. (2013). العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والارتياح الشخصي في مكان العمل. جامعة ورقلة، الجزائر.
- 12- عبد الخالق أحمد. (1998). الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- 13- عبد العال السيد محمد. (2006). بعض متغيرات الذات والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى مضطربي الهوية من طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، العدد 61. جامعة المنصورة.
- 14- فيصل عباس. (1982). الشخصية في ضوء التحليل النفسي. دار المسيرة، بيروت.
- 15- كاظم على مهدي. (2002). القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الثالث، العدد الثاني.
- 16- لازروس ريتشارد. (1984). الشخصية، ترجمة سيد غنيم. دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 17- ملحم سامي. (2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

- 18- Bass. (1985). Leadership and Performance beyond expectations, New York: Free Press.
- 19-Bono, J.E et Judge. T.A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis, Vol. 89, Journal of Applied Psychology.
- 20- Howard, P. J., & Howard, J. M. (1995). The big five quick start: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals. Centre for Applied Cognitive Studies (Cent ACS), Charlotte, North Caroline.
- 21-Silverthorne. C. (2001). Leadership effectiveness and personality: a cross cultural evaluation, Personality and Individual Differences.