



البنية العاملية والخصائص القياسية المعتمدة على التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس مارك باركنسون لأنماط الشخصية الستة

م.د احمد عمار جواد

جامعة القادسية /كلية التربية /قسم العلوم التربوية والنفسية

Ahmed.ammar@qu.edu.iq

<https://orcid.org/0000-0003-2930-633X>

المستخلص

هدف البحث الحالي الى فحص البنية العاملية التوكيدية لمقاييس مارك باركنسون لأنماط الشخصية الستة والتعرف الى خصائص فقراتها وكذلك مؤشرات الصدق والثبات وفحص اشكال التوزيعات للبيانات وتكونت عينة البحث من (500) تدريسي من تدريسيي جامعة القادسية للعام الدراسي (2023-2024) تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي المتناسب بحسب الجنس والتخصص واللقب العلمي وتوصل البحث الحالي الى تمتع مقاييس مارك باركنسون الستة ببنية عاملية توكيدية تطابق الافتراضات النظرية التي بني عليها المقياس وان قيم تشبع الفقرات بالعامل الكامن في كل مقياس كانت مرتفعة وجيدة وكذلك مؤشرات جودة المطابقة كما تمتعت بمؤشرات تمييز للفقرات كانت دالة باستعمال أسلوب المجموعتان الطرفيتان وكذلك بمؤشرات صدق واتساق جيدة للفقرات ، كما تم التحقق من الصدق الظاهري (الوصفي) ومؤشرات صدق البناء والصدق العاملي للمقاييس الستة كما تم حساب قيم الثبات باستعمال طريقة الفا كرونباخ وبلغت مؤشرات الثبات للمقاييس الستة على التوالي (0.88 ، 0.79 ، 0.77 ، 0.87 ، 0.89 ، 0.83) كما تم حساب الثبات باستعمال طريقة إعادة الاختبار وقد بلغت قيم مؤشرات الثبات على التوالي للمقاييس الستة (0.81 ، 0.87 ، 0.78 ، 0.79 ، 0.75 ، 0.83) كما توصل البحث الحالي الى مجموعة من النتائج والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: البنية العاملية ، الخصائص القياسية ، التحليل العاملي التوكيدي ، مقاييس مارك باركنسون ، 5. أنماط الشخصية الستة

The Factorial Structure and Psychometric Properties Based on Confirmatory Factor Analysis of Mark Parkinson's Six Personality Types Scales

Dr. Ahmed Ammar Jawad

Ahmed.ammar@qu.edu.iq

<https://orcid.org/0000-0003-2930-633X>

University of Al-Qadisiyah / College of Education / Department of Educational and Psychological Sciences

Abstract

The current research aims to examine the confirmatory factorial structure of Mark Parkinson's Six Personality Types Scales, identify the characteristics of their items, as well as validity and reliability indicators, and examine the forms of data distributions. The research sample consisted of (500) faculty members from the University of Al-Qadisiyah for the academic year (2023-2024), selected using the



proportional random method according to gender, specialization, and academic title. The current research found that Mark Parkinson's six scales have a confirmatory factorial structure that matches the theoretical assumptions on which the scale was built. The values of item loadings on the latent factor in each scale were high and good, as well as the goodness of fit indicators. The scales also had significant item discrimination indicators using the extreme groups method, as well as good validity and consistency indicators for the items. Face (descriptive) validity, construct validity indicators, and factorial validity of the six scales were verified. Reliability values were calculated using Cronbach's alpha method, and the reliability indicators for the six scales were (0.88, 0.79, 0.77, 0.87, 0.89, 0.83) respectively. Reliability was also calculated using the test-retest method, and the reliability indicator values for the six scales were (0.78, 0.87, 0.81, 0.79, 0.75, 0.83) respectively. The current research also reached a set of results, conclusions, recommendations, and suggestions.

Keywords: Factorial Structure , Psychometric Properties , Confirmatory Factor Analysis , Mark Parkinson's Scales , Six Personality Types

الفصل الأول

أولاً: مشكلة البحث

تستخدم المؤسسات الأكاديمية والمنظمات الدولية في جميع انحاء العالم مقاييس لتحديد أنماط الشخصية للعاملين في تلك المؤسسات وللمتقدمين للعمل فيها ما يوفر معلومات تساهم في التطوير ورفع كفاءة وجودة مخرجاتها ، وتعد مقاييس مارك باركنسون (Parkinson, 2008) لأنماط الشخصية من المقاييس التي اخذت حيز كبير من التطبيق و التطوير ومن اشهر أدوات قياس أنماط الشخصية وتعد عملية توفير أدوات تتسم بالدقة والكفاءة في عملية القياس من العمليات المهمة فضلاً عن فحص خصائصها القياسية من صدق وثبات وتمييز ويعد فحص البنية العاملية للمقاييس مدخل أساسي للتحقق من جودة وكفاءة المقياس واستقرار واتساق نتائج تصنيف الافراد ، ما يساهم في قياس الأداء الأقصى والنموذجي للعاملين بالمؤسسات والمتقدمين للعمل ، وبعد المراجعة والاطلاع لم يشهد مقياس مارك باركنسون (Parkinson, 2008) أي عملية ترجمة واعداد في الدراسات العربية والعراقية وافتقار البيئة العراقية والعربية الى أدوات تتسم بالجودة والكفاءة وخاضعة لعملية مراجعة كما في مقياس مارك باركنسون الذي يعد من اشهر مقاييس أنماط الشخصية في المؤسسات الأكاديمية والجامعات بالمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية وفي كثير من الدول ويمكن ايجاز مشكلة الدراسة الحالية بالتساؤل الاتي (ماهي البنية العاملية التوكيدية لمقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون في البيئة العراقية وماهي خصائص فقراتها ومقاييسها واشكال توزيع بياناتها)

ثانياً: أهمية البحث

ان عملية فحص البنية العاملية للمقاييس النفسية بصورة عامة ولمقاييس أنماط الشخصية بصورة خاصة عملية مهمة تساهم بتوفير أداة للقياس عملية تساهم في تعزيز الفرص في تحقيق النجاح في الحياة المهنية والالتقان، كما تساهم بتقديم معلومات للمستجيبين على هذه المقاييس عن أنماط خصائصهم النفسية (Parkinson, 2008:12).

ويشير (McCrae & Costa, 1992) الى أهمية التحليل العاملية التوكيدي في تحديد الأنماط الشخصية والسمات التي تنتظم في تلك الأنماط ما يساهم في تحقيق الدقة في تصنيف الافراد بناء على تلك الأنماط الشخصية (McCrae & Costa, 1992:10) .



كما اكدت دراسة (Goldberg,1999) ان الفحص العاملي للمقاييس النفسية يسهم في الفهم العميق والدقيق للشخصية ما ينعكس بشكل إيجابي على جودة ودقة المقاييس وخصائصها السيكو مترية (Goldberg,1999:14) .

ويبين (John &Srivastava,1999) ان فهم هيكل أنماط الشخصية بواسطة التحليل العاملي التوكيدي يسهم في تطوير نظريات أنماط الشخصية وتطبيقاتها العملية (John & Srivastava ,1999:109) ، كما يشير (Fabrigar et al ,2010) في ذات السياق ان تحليل العوامل في البحوث النفسية يسهم بإيجاد تطبيقات عملية مميزة لها في مختلف المجالات (5: Fabrigar et al ,2010) .

ان تقدم أساليب القياس ودقة التقدير الكمي في أي علم يعد خطوة باتجاه تحقيق الموضوعية في عملية القياس (بركات ،1983: 13) ، وان التعبير عن أنماط الشخصية بالأرقام من افضل الوسائل التي تحقق الموضوعية لعملية القياس لأنه منطوق الأرقام منطق موضوعي مستقل عن الاعتقاد الذاتي (عبد الخالق ،2005: 208) ، وقد بذل العلماء والمفكرون في مجال القياس النفسي جهودا كبيرة للتوصل الى طرائق ووسائل تساعد على تكميم الظواهر النفسية بشكل دقيق ومن اشهر هذه الوسائل التحليل العاملي التوكيدي للبنية العاملية التي يتكون منها أي مقياس وذلك يعد خطوة ترتقي بمستوى القياس النفسي الى مستويات القياس الفيزيائي المادي (Carver,1974:12) .

ثالثا: اهداف البحث

المثقيات يهدف البحث الحالي التعرف الى

1. البنية العاملية التوكيدية لمقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون.
2. الخصائص القياسية لفقرات مقاييس مارك باركنسون الستة لأنماط الشخصية المعتمدة على التحليل العاملي التوكيدي.
3. الخصائص القياسية لمقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون المعتمدة على التحليل العاملي التوكيدي.
4. اشكال توزيع البيانات ومؤشراتها للمقاييس الستة لمارك باركنسون لأنماط الشخصية.

رابعا: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بتدريسي جامعة القادسية للعام الدراسي (2023- 2024).

خامسا: تحديد المصطلحات

(1) البنية العاملية

وهو البناء الداخلي للمقياس والمتمثل بالعوامل الكامنة للمقياس التي تفسر التباين في الأداء ومعاملات ارتباطها بمؤشراته المقاسة (Jensen, 2006:140)

(2) الخصائص القياسية

وهي دلائل او مؤشرات إحصائية عن مدى جودة المقياس وفقراته، اذ ان هناك خصائص قياسية للفقرات هي تمييز الفقرة واتساقها الداخلي (صدقها)، فضلا عن الصعوبة وفعالية البدائل الخاطئة بالنسبة لفقرات اختبارات التحصيل والقدرات، وتوجد خصائص قياسية للمقياس هي صدقه وثباته وحساسيته وشكل التوزيع التكراري للدرجات. (علام، 2000: 226).

(3) أنماط الشخصية لمارك باركنسون

عبارة عن تصنيفات سلوكية للأفراد في البيئة بناءً على خصائصهم النفسية والسلوكية وتقسم هذه الأنماط الى نمط الشخصية المساعدة، نمط الشخصية الموجهة، نمط الشخصية المتفتحة المطورة ونمط الشخصية المتحكممة ونمط الشخصية الديمقراطية ونمط الشخصية المتسريعة وتتصف هذه الأنماط بمجموعة فريدة من الصفات والتفضيلات التي تؤثر على كيفية اتخاذ القرارات، تنفيذ المهام والتفاعل مع الآخرين ما يعزز فعالية الفرد والإنتاجية في البيئة (Parkinson,2008: 175-176) .



التعريف الاجرائي

(عبارة عن مجموعة من الصفات والتفضيلات المحددة المصاغة بصورة مواقف والتي تؤثر على كيفية اتخاذ الافراد للقرارات، تنفيذ المهام، والتفاعل مع الآخرين والتي تنعكس من خلال الإجابة على كل مقياس من المقاييس الستة وطريقة التفاعل والاستجابة التي تحول الى درجة تعبر عن نمط من الأنماط الستة).

الإطار النظري

أولاً: مفهوم الشخصية وأنماطها في علم النفس

يدرس علم النفس الشخصية من ناحية التركيب والابعاد الرئيسية وطرائق قياسها ويعتمد على النظريات، إن الهدف الأساسي من ذلك التنبؤ بالسلوك الإنساني في مختلف المواقف والأوقات.

إن دراسة الشخصية تتأثر بتأثيرين مهمين هما العلوم الاجتماعية والعلوم البيولوجية، والشخصية هي الحلقة الرابطة بينهما كما تعد دراسة الشخصية خاتمة مطاف الدراسات السيكولوجية واجتماعها، ونظراً لما لها في علم النفس من مكانة اقترح بعض علماء النفس أن يطلق عليها علم الشخصية (عبد الخالق، 1994: 31).

المتغيرات زاد الاهتمام بدراسة الشخصية في الثلاثينات من القرن الماضي وحتى الوقت الراهن زيادة كبيرة، ذلك منذ بداية الاستعمال المنظم للتحليل العاملي، ويتضح ذلك من الزيادة المطردة في كمية البحوث المنشورة في الدوريات السيكولوجية التي تختص بالشخصية، فضلاً عن صدور أعداد كبيرة من المراجع والكتب عنها.

ثانياً: الشخصية لدى علماء النفس

يرى " ألبرت " (1975) All Port أن " الشخصية هي التنظيم الدينامي داخل الفرد، لتلك الأجهزة النفسية والجسمية التي تحدد طابعه الخاص في توافقه لبيئته " (Davids&Engen,1975: 399) ويركز هذا التعريف على الطبيعة الارتقائية للشخصية، كما يركز على الجوانب الداخلية أكثر من المظاهر السطحية كذلك يتضمن فكرة التنظيم الداخلي، أي أن الشخصية ليست مجرد مجموعة أجزاء فحسب، بل عمليات تنظيمية تكاملية وضرورية لتفسير نمو ودينامية وتركيب الشخصية، وعليه فإن تنظيم الشخصية كما نراه هنا يتضمن عمل كل من العقل والجسم في وحدة لا تتفصم.

وقد اعتبر " جيلفورد " (1959) Guilford " شخصية الفرد هي ذلك النموذج الفريد الذي تتكون منه سماته " (Krech&others,1974: 682) فإنه يركز عن طريقه على مبدأ الفروق الفردية وعلى مفهوم السمة.

أما " كاتل " (1943) Cattell عندما يذكر بأن " الشخصية هي ما يمكننا من التنبؤ بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين " (Hilgard,1957: 488-489) فإنه يؤكد على القيمة التنبؤية لمفهوم الشخصية.

وعندما نستقرأ التعريف الذي قام بوضعه " إيزنك " (1960) Eysenck الذي يقول فيه " الشخصية هي ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه، الذي يحدد توافق الفرد لبيئته " (Boeree,1998:1-11) فإننا نجد هنا يركز كثيراً عن طريقه على مفهوم كل من الجهاز والتركيب والتنظيم، وهو يخالف فكرة نوعية السلوك، أي أن السلوك الإنساني منسق عبر مختلف الأوقات والمواقف.

وأخيراً وكما يشير عبد الخالق (1994) إلى أنه يكاد يتفق علماء نفس الشخصية المحدثين على أن الشخصية هي " نمط سلوكي مركب، ثابت إلى حد كبير، يميز الفرد من غيره من الأفراد، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، التي تضم القدرات العقلية والانفعال والإرادة، والتركيب الجسمي الوراثي، والوظائف الفسيولوجية، والأحداث التاريخية الحياتية، التي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه المميز في التكيف للبيئة " (عبد الخالق، 1994: 24).

نجد أنه من الطبيعي أن يختلف هذا التنظيم من شخص إلى آخر تماماً كما تختلف بصمات أصابعهم، مما يتيح لكل شخصية إثبات تمايزها وذاتيتها ويجعلها مختلفة وفريدة عن مختلف الشخصيات، وذلك سواء من حيث طريقة التفكير والكلام والتصرف أو السلوك أو من حيث الاستجابة ومدى قبولهم لها فكل شخصية سماتها أو



معالمها الرئيسية ، التي تحدد خصائص هذه الشخصية ونقاط ضعفها وقوتها وأيضا مدى مرونتها وقدرتها على التكيف ، وهنا اهتم علماء نفس الشخصية بتحديد السمات أو الصفات النفسية (مثل : الكرم ، والطيبة ، والقلق واللامبالاة ، والاندفاع ... الخ) ذات الثبات النسبي ، التي يختلف فيها الأفراد فيتميزون عن طريقها بعضهم عن بعض ، أي أن هناك فروقا فردية بينهم(عبد الخالق،1994: 67) ونقصد بالفروق الفردية هنا من حيث المعنى مدى اختلاف الأفراد فيما بينهم في السمات النفسية المقاسة أو القابلة للقياس ، كما يقصد بها كذلك إحصائيا " درجة الانحراف عن المتوسط في السمات النفسية المقاسة أو القابلة للقياس " (Wepman&Hein,1963: 413).

ومما سبق أيقن علماء نفس الشخصية كما يشير Jone (2003) بالحاجة الماسة إلى أنموذج وصفي model أو تصنيف categorize يشكل الأبعاد والسمات الأساسية للشخصية الإنسانية، عن طريق تجميع الصفات المرتبطة والمتشابهة معا، وتصنيفها تحت نمط Type أو بعد أو عامل مستقل يمكن تعميمه عبر مختلف الأفراد والثقافات، الأمر الذي يؤدي إلى سهولة قياس الظاهرة السلوكية بغية التنبؤ بالسلوك ووصفه والتحكم فيه (Jones,2003:20-21).

ثالثا: مفهوم النمط في علم النفس

يذكر واجنر Wagner (2003) أن مفهوم النمط Type زمل من السمات ، أو مستوى أرقى تنظم فيه السمات، وهناك أنماط معرفية وإدراكية وأنماط للشخصية (Wagner,2003:5) . كما يؤكد Eysenk (1960) أن السمات والأنماط تتشابه من حيث أنها مستمدة من تحليل الإتساقات ، ولكنهما تختلفان في درجة العمومية ، مضيفاً أنه في التحليل العاملي تتطابق الأنماط مع العوامل ذات الرتبة الثانية ، في حين تتطابق السمات مع العوامل ذات الرتبة الأولى ، فضلا عن أن النمط مجموعة من السمات المرتبطة معا تماما بالطريقة نفسها التي نعرف بها السمة بوصفها مجموعة من الأفعال السلوكية ، فالفرق بين مفهومي السمة والنمط هو أن مفهوم النمط ذو شمول أعظم (العنزي، 1998: 180) .

و يبين عبد الخالق (1994) ، مصطلح النمط من وجهة نظر حديثة إلى مستوى أرقى تتجمع فيه السمات ، فالصمت والتشاؤم والتحفيز والدقة مثلا سمات " صغرى " تتجمع في سمة " كبرى " هي الإنطواء الذي يشار إليه على أنه نمط في هذا الحال (عبد الخالق، 1994: 155) . مضيفا أننا هنا يمكن أن نخصص مصطلح " العامل من الرتبة الأولى " للإشارة إلى السمات ، في حين نشير إلى مفهوم النمط بمصطلح " العامل من الرتبة الثانية (عبد الخالق، 1994: 155)

رابعا: أنماط الشخصية وفق منظور مارك بيركنسون

قسم مارك باركنسون أنماط الشخصية الى ست أنماط رئيسية وكما يلي :

1. **نمط الشخصية المساعدة Helper Personality Type** : يركز أصحاب هذا النمط على بناء الروابط العاطفية وخلق التوافق والانسجام مع البيئة المحيطة بهم ويهتمون برفاحية وراحة الافراد المحيطين بهم ويعملون على تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي كما يستخدم أصحاب هذا النمط التعاطف والمرونة لبناء نسق من العلاقات تتصف بالقوة والانتظام ويفضلون التواصل المفتوح والشفاف ويقدمون الدعم العاطفي عند الحاجة .

2. **نمط الشخصية الموجهة Directed Personality Type**: يتمتع أصحاب هذا النمط من الشخصية برؤية واضحة ويحدد اتجاهها محددات للاهداف على الصعيد الشخصي لهم ولمن حولهم كما يعتقد أصحاب هذا النمط ان الآخرين يتبعون ما يطرح من رؤى وتوجهات كما ان أصحاب هذا النمط يقدمون رؤية ملهمة للآخرين ويرسمون أهدافا واضحة ويشجعون الآخرين على الالتزام بالاهداف المشتركة ويقدمون الدعم اللازم لتحقيق الأهداف ويتصف أصحاب هذا النمط باعطاء الآخرين حرية العمل ضمن الحدود التي يرسمونها بأنفسهم لتحقيق الرؤى والاهداف .

3. **نمط الشخصية المفتوحة المطورة The Open Developed Personality Type**: يركز أصحاب هذا النمط من الشخصية على تطوير القدرات والمهارات الشخصية ورفع الكفاءة الذاتية لهم وللأفراد المحيطين بهم كما يسعى أصحاب هذا النمط لتحفيز نموهم الشخصي والمهني ويعملون على توجيه الآخرين



وتقديم المشورة وابداء التغذية الراجعة بشكل مستمر وهاجسهم الأوحد هو التشجيع على التعلم واكتساب المهارات الجديدة التي تحسن من أدائهم كما ان أصحاب هذا النمط ينجحون في بناء علاقات شخصية قوية مع الآخرين ويستثمرون نموهم المستدام .

4. نمط الشخصية المتحكممة Controlling Personality Type: يعتمد أصحاب هذا النمط على التحكم والسلطة في التفاعل والتواصل مع الآخرين ويميلون الى استخدام القوة والاجبار لتحقيق أهدافهم كما يتخذ أصحاب هذا النمط القرارات بشكل سريع وحازم ويتوقع من الآخرين التنفيذ الفوري يؤثر أصحاب هذا النمط بشكل سلبي على مشاعر الآخرين نتيجة لطبيعت صفاتهم .

5. نمط الشخصية الديمقراطية Democratic Personality Type: يتسم أصحاب هذا النمط بروح المشاركة في اتخاذ القرارات ويقدر آراء الآخرين ومساهماتهم يعملون على تعزيز المشاركة والتعاون مع الآخرين ويستمعون بشكل جيد الى أفكار الآخرين ومقترحاتهم ويشجعونهم على النقاش المفتوح و يبنون توافقاً جماعياً لاتخاذ القرارات مما يزيد من التزام الافراد المحيطين معهم وتحفيزهم بشكل مستمر .

6. نمط الشخصية المتسرفة Impulsive Personality Type: يضع أصحاب هذا النمط معايير أداء عالية لانفسهم وللآخرين ويعملون على خلق امثلة ونماذج شخصية تتطابق مع تلك المعايير كما يتوقعون من الآخرين تحقيق نتائج سريعة وعالية الجودة ، ويحدد أصحاب هذا النمط أهدافاً طموحة ويتابعون التقدم نحو تحقيقها بشكل منتظم ويعملون مع الافراد المحيطين بهم لتحقيق الأهداف كما يقدمون نموذجاً متميزاً للاداء الشخصي ، يمكن ان يكون أصحاب هذا النمط مرهقاً للآخرين بشكل كبير مالم يتم التعامل معهم بحذر حيث يتصف التفاعل معهم بأنه يتطلب مستويات مرتفعة من من الطاقة والالتزام المستمر.

(Parkinson,2008: 185-186)

الفصل الثالث

منهجية البحث

اعتمد الباحث المنهج الوصفي في التحقق من البنية العاملية لمقاييس باركنسون لأنماط الشخصية الستة، وإيجاد الخصائص القياسية القائمة على التحليل العاملي التوكيدي، اذ ان المنهج الوصفي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها الكامنة المتغيرات (الدليني وصالح، 2014: 148).

مجتمع البحث

يعد تحديد مجتمع البحث اطاراً مرجعياً لاختيار عينة ممثلة لخصائص ذلك المجتمع ويتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسيي جامعة القادسية العام الدراسي (2023-2024) والبالغ عددهم (1921) تدريسياً وتدرسية والجدول (1) يوضح حجم مجتمع البحث الحالي.

عينة البحث

عينة البحث وهي جزء من المجتمع الاصلي للبحث ويختارها الباحث بأساليب مختلفة وتضم عدداً من افراد المجتمع الأصلي وتكون ممثلة له (عبيدات وآخرون، 2005: 110) وقد لجأ الباحث لاختيار العينة بالطريقة العشوائية ذات الاسلوب المتناسب حيث تتلخص هذه الطريقة باختيار عينة عشوائية يكون حجم العينة متناسباً مع حجم الطبقة المأخوذ منها ووفقاً لذلك فقد بلغت نسبة العينة الى (500) تدريسياً وتدرسية من جامعة القادسية والجدول (2) يوضح تفاصيل عينة البحث النهائي بحسب الجنس والتخصص.

جدول (1) حجم مجتمع التدريسيين موزع حسب الجنس والتخصص

الجنس	الكلية	اللقب العلمي	الدرجة	العدد
-------	--------	--------------	--------	-------



		رئيس مساعد	مساعد	مساعد		ذكور	نثا				
١٠٠%	١٠٠%	1						طب البيطري			
	١٠٠%							صيدلة			
	١٠٠%							تمريض			
	١٠٠%							طب الاسنان			
	١٠٠%	1						علوم			
	١٠٠%							زراعة			
	١٠٠%	1				1		هندسة			
	١٠٠%							اناث الاحيائية			
	١٠٠%							علم الحاسوب وتكنولوجيا			
	١٠٠%							علوم			
١٠٠%	1						إدارة والاقتصاد				
١٠٠%	1						الطب				
١٠٠%	1						بيبة البدنية وعلوم				
							رياضة				
%	11	3	3	3	2	4	7	المجموع			
١٠٠%	١٠٠%							القانون			
	%	3	1		1		1	2			التربية
	١٠٠%	1									الآداب
	١٠٠%										الإثار
	١٠٠%										الفنون الجميلة
	١٠٠%										التربية للبنات
	%	7	1	1	2	1	3	4			المجموع
%1	19	5	4	5	3	7	11	المجموع الكلي			



جدول (2) عينة البحث

الكلية	الجنس	النسبة	المجموع	النسبة	المجموع
البيطرة	0%	0%	0%	0%	0%
صيدلة	0%	0%	0%	0%	0%
تمريض	0%	0%	0%	0%	0%
طب الاسنان	0%	0%	0%	0%	0%
علوم	0%	0%	0%	0%	0%
زراعة	0%	0%	0%	0%	0%
هندسة	0%	0%	0%	0%	0%
الاحياء	0%	0%	0%	0%	0%
علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	0%	0%	0%	0%	0%
ادارة والاقتصاد	0%	0%	0%	0%	0%
طب	0%	0%	0%	0%	0%
التربية البدنية وعلوم الرياضة	0%	0%	0%	0%	0%
المجموع	1%	1%	3%	1%	3%
فنون	0%	0%	0%	0%	0%
تربية	0%	0%	0%	0%	0%
اداب	0%	0%	0%	0%	0%
فنون الجميلة	0%	0%	0%	0%	0%
تربية للبنات	0%	0%	0%	0%	0%
المجموع	1%	1%	1%	1%	1%
المجموع الكلي	2%	2%	5%	2%	5%

مقاييس البحث

تتكون مقاييس باركنسون لأنماط الشخصية من ستة مقاييس تقيس الأنماط بواقع عشرة فقرات لكل نمط من الأنماط علماً ان كل مقياس من المقاييس الستة مستقل استقلال تام عن باقي المقاييس وتقيس المقاييس الستة على التوالي كل من الأنماط (المساعدة، الموجهة، المتفتحة المطورة، المتحكمة، الديمقراطية، المتسعة).

إجراءات اعداد مقاييس باركنسون لأنماط الشخصية الستة

قام الباحث بعدد من الخطوات المتسلسلة لأعداد مقاييس باركنسون لأنماط الشخصية الستة وهي كما يلي:

أولاً: صدق الترجمة

المتقنيات يعد التحقق من صدق ترجمة المقاييس عند ترجمته من ثقافة الى أخرى أولى الخطوات التي يقوم بها أي باحث (Butsher & Rouse, 1994:4).

المتقنيات فقد قام الباحث بترجمة المقاييس الستة من اللغة الإنكليزية الى اللغة العربية بالاستعانة بمترجم مختص¹، وتم اجراء ترجمة عكسية للمقاييس الستة التي ترجمت باللغة العربية الى اللغة الإنكليزية من قبل خبير² باللغة الإنكليزية، بعد ذلك تم عرض النسخة الاصلية للمقاييس مع النسخة الإنكليزية المترجمة على خبير ثالث

¹ ا.م.د حبيب عريفج / اللغة الإنكليزية/ جامعة القادسية

² ا.د باسم نشمي جلود/ اللغة الإنكليزية/ جامعة القادسية



30	5	5	5	5	5	5	5	بينة
30	5	5	5	5	5	5	5	دسة
60	10	10	10	10	10	10	10	جموع

وقد قام الباحث بإعطاء المستجيبين الوقت الكافي لقراءة تعليمات المقاييس ، وبعد انتهاء المستجيبين من القراءة والتأكد من مدى فهمهم لتعليمات وفقرات المقاييس الستة أعطى الباحث إشارة البدء في الإجابة عن فقرات المقاييس الستة بوضع علامة (√) في المربع الخاص بالبديل المناسب ، وبعد الانتهاء من كل مقياس يتم إعطاء المقياس الذي يليه ، ولحساب الوقت المستغرق في الإجابة عن كل مقياس من المقاييس الستة قام الباحث بتسجيل وقت انتهاء كل مستجيب، وكان متوسط الزمن الذي استغرق للإجابة عن كل مقياس من المقاييس هو على التوالي (9،12،8،9،11،10) دقيقة.

خامسا: الخصائص القياسية لفقرات مقاييس باركنسون لأنماط الشخصية الستة:

1. مؤشر القوة التمييزية لفقرات مقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون باستعمال أسلوب المجموعتين (Contrasted Groups)

يعد أسلوب المجموعتين الطريقتين من أكثر الأساليب المستعملة في المقاييس النفسية لحساب القوة التمييزية لكل فقرة، على وفق هذا الأسلوب قام الباحث بترتيب الدرجات الكلية للعينة ترتيبا تنازلي من أعلى درجة الى ادنى درجة وتقسيم الإجابات على كل مقياس الى مجموعتين عليا ودنيا، وتم تحديد نسبة (27%) من الاستثمارات التي تمثل المجموعة العليا، واستمارات المجموعة الدنيا والبالغ عددها (135) استمارة لكل مجموعة ، وبذلك يكون عدد استمارات التحليل الإحصائي (270) استمارة من اصل (500) استمارة و تطبيق الاختبار الثاني (Independent Sample t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، وعدت القيمة الناتجة المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من فقرات كل مقياس من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (268)، وقد أظهرت النتائج أن الفقرات جميعها دالة و مميزة. وكما موضح في الجدول (2)

جدول (4) مؤشرات القوة التمييزية لمقاييس مارك باركنسون الستة

قياس	فقرات	مجموعة العليا (135)		مجموعة الدنيا (135)		t المحسوبة	دلالة
		توسط الحسابي	احراف المعياري	توسط الحسابي	احراف المعياري		
نمط الشخصية المساعدة		4.51	0.644	3.28	0.749	14.5	ة
		4.54	0.595	3.03	0.695	19.0	ة
		4.52	0.632	3.25	0.863	13.7	ة
		4.73	0.491	3.60	0.874	13.1	ة
		4.62	0.582	3.36	0.935	13.3	ة
		4.42	0.796	3.28	0.869	11.3	ة
		4.61	0.585	3.27	0.832	15.3	ة
		4.57	0.686	3.17	0.921	14.0	ة
		4.70	0.560	3.31	0.973	14.4	ة



17.6	0.873	3.39	0.83	4.84	نمط الشخصية الموجهة
15.5	0.913	3.22	0.591	4.68	
16.6	0.966	3.43	0.329	4.89	
16.8	1.003	2.96	0.610	4.66	
13.4	0.957	3.72	0.315	4.88	
16.8	0.961	3.38	0.354	4.87	
14.2	1.032	3.12	0.731	4.67	
12.9	1.026	3.63	0.376	4.85	
16.1	0.859	3.57	0.362	4.86	
13.5	0.865	3.76	0.394	4.87	
17.4	0.911	3.45	0.306	4.89	
21.0	0.786	3.35	0.315	4.88	نمط الشخصية المتفتحة
20.4	0.858	3.21	0.369	4.85	
16.1	0.912	3.52	0.346	4.88	
17.6	0.884	3.21	0.506	4.76	
20.2	0.865	3.14	0.432	4.82	
13.4	1.170	3.46	0.359	4.88	
15.9	1.074	3.03	0.571	4.71	
13.2	1.125	2.86	0.896	4.50	
18.8	0.845	3.22	0.426	4.76	
20.5	0.759	3.11	0.477	4.69	
18.3	0.773	2.91	0.687	4.55	نمط الشخصية المتطورة
21.4	0.835	2.94	0.471	4.71	
18.0	0.920	3.05	0.498	4.68	
18.2	0.845	3.17	0.498	4.71	
19.5	0.900	2.94	0.498	4.68	
20.6	0.762	2.98	0.539	4.64	
19.8	0.758	3.00	0.589	4.65	
16.4	0.902	3.36	0.422	4.77	
19.8	0.947	2.83	0.547	4.70	



20.54	0.8894	3.08	0.4204	4.82		
5.24	0.754	3.214	0.624	4.564		
18.74	0.714	3.194	0.584	4.614		
13.64	0.824	3.324	0.654	4.494		
14.24	0.864	3.544	0.514	4.724		
13.94	0.914	3.294	0.594	4.584		
11.64	0.874	3.214	0.784	4.414		
15.94	0.824	3.324	0.564	4.654		
14.64	0.914	3.154	0.684	4.584		
14.94	0.954	3.364	0.564	4.714		
17.24	0.874	3.414	0.824	4.854		
16.34	0.744	3.254	0.594	4.624		
19.54	0.784	3.144	0.524	4.714		
14.24	0.854	3.364	0.614	4.564		
15.64	0.824	3.594	0.494	4.824		
14.54	0.934	3.324	0.564	4.654		
12.34	0.894	3.264	0.744	4.524		
16.94	0.854	3.364	0.524	4.744		
15.24	0.944	3.194	0.654	4.654		
15.64	0.974	3.414	0.524	4.814		
18.24	0.894	3.454	0.784	4.924		
15.94	0.764	3.234	0.614	4.594		
18.94	0.744	3.164	0.564	4.654		
13.94	0.844	3.344	0.654	4.524		
14.54	0.874	3.564	0.524	4.764		
14.24	0.924	3.314	0.594	4.614		
11.94	0.884	3.234	0.764	4.454		
16.34	0.834	3.344	0.554	4.694		
15.24	0.924	3.174	0.674	4.614		
15.34	0.964	3.394	0.554	4.754		
17.64	0.884	3.434	0.814	4.884		

نمط الشخصية المتحكممة

نمط الشخصية الديمقراطية

نمط الشخصية المتسرفة



2. الصدق العاملي: Factorial Validity

المتقنيات المثبتات يعد الصدق العاملي من ادق الأساليب الإحصائية في تحليل العلاقات التفاعلية الداخلية لفقرات المقاييس ، ولمعرفة مدى ملائمة التحليل العاملي التوكيدي ، لابد من استعمال اختبار بارلتت Bartlett لجودة قيم الارتباط اذا يجب ان تكون قيم الارتباط ذات دلالة إحصائية وان قياس مدى ملائمة المعاينة (KMO) يجب ان يكون اكثر من (0,5) ليكون مقبولا (Hair & et al,1998:104)، وقد تم اجراء عملية التحليل العاملي لمقاييس باركنسون لأنماط الشخصية الستة بالاعتماد على معيار كتمان لفحص العوامل اذا ان وفق هذا المعيار يعد العامل عاملا جوهريا اذا كانت قيمة الجذر الكامن اكثر او تساوي واحد ، والاعتماد على محك جيلفورد للتشبع لكل فقرة تزيد عن (0,30) ، (الانصاري ، 2000: 6) وقد اجري التحليل العاملي على إجابات عينة البحث الحالي البالغة (500) الموضحة في جدول (2) وظهر ان قيمة (KMO) للمقياس الأول بلغت (0,801) وللمقياس الثاني (0,780) وللمقياس الثالث (0,773) وللمقياس الثالث (0,767) وللمقياس الرابع (0,869) وللمقياس الخامس (0,795) وللمقياس السادس (0,893) وللتحقق بدقة من البنية العاملية للمقاييس، هناك عدة مؤشرات مهمة يجب فحصها أهم هذه المؤشرات:

(1) مؤشرات جودة المطابقة: اعتمد الباحث مجموعة من المؤشرات للتحقق من جودة المطابقة وهي - مربع كاي (Chi-square) ودرجات الحرية

المتقنيات يهدف هذا المؤشر لقياس الفرق بين مصفوفة التباين (التغاير) المشاهدة المثبتات والمتوقعة وكلما كانت القيمة أصغر أفضل، ويفضل أن تكون غير دالة إحصائيا المثبتات ($P > 0.05$) وقد كانت جميع قيم P-value اصغر من (0.05) والجدول (4) يبين قيم مطابقة مربع كاي لمقاييس الأنماط الستة وبذلك تحقق الباحث من جودة المطابقة وفق هذا المؤشر .

المتقنيات - مؤشر جودة المطابقة (GFI)

المتقنيات يهدف هذا المؤشر لقياس نسبة التباين والتغاير المفسر بواسطة النموذج وتتراوح القيم من ٠ إلى ١ ، والقيم فوق ٠,٩٠ تعتبر جيدة وقد كانت جميع القيم تفوق 0.90 والجدول (4) بين القيم الخاصة بمقاييس أنماط الشخصية الستة لمارك باركنسون وبذلك تحقق الباحث من مؤشر الجودة المطابقة (GFI) .

المتقنيات - جذر متوسط مربعات البواقي (RMR)

المتقنيات يهدف هذا المؤشر لقياس متوسط الفروق بين البيانات المشاهدة والمتوقعة والقيم الأقل من ٠,٠٨ مقبولة، والأقل من ٠,٠٥ تعد جيدة وقد كانت جميع القيم اقل من 0.05 والجدول (4) يبين قيم المطابقة وفق هذا المؤشر وبذلك تحقق الباحث من جودة المطابقة وفق هذا المؤشر.

- جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)

يهدف لقياس سوء المطابقة لكل درجة حرية والقيم الأقل من ٠,٠٨ مقبولة، وأقل من ٠,٠٦ جيدة وقد كانت جميع القيم اقل من 0,06 والجدول (5) يوضح جميع القيم وبذلك تحقق الباحث من جودة المطابقة وفق هذا المؤشر.

جدول (5) يوضح قيم مؤشرات جودة المطابقة

قياس نمط الشخصية	(Chi-square P-value)	(GFI)	(RMF)	(RMSEA)
ساعة	0.041	0.91	0.033	0.044
وجهة	0.032	0.93	0.047	0.053
تفتحة المطورة	0.021	0.94	0.019	0.055



0.025	0.028	0.90	0.011	تحكمة
0.051	0.039	0.98	0.031	بمقراطية
0.011	0.022	0.93	0.022	تسرة

(2) تشبغات العوامل: يجب أن تكون قيم التشبغات مرتفعة (عادة أكبر من 0.40 أو 0.50) وقد تحقق الباحث من تشبغات كل مقياس من مقاييس أنماط الشخصية الستة وقد كانت جميع التشبغات بالعوامل الستة تفوق (0,47) والجدول (6) يبين قيم التشبع لكل مقياس من مقاييس باركنسون لأنماط الشخصية.

جدول (6) قيم تشبغات العوامل بالعامل الرئيسي لكل مقياس

قياس نمط الشخصية	م التشبع بالعامل الرئيسي لكل مقياس
ساعة	0.66
وجهة	0.71
تفتحة المطورة	0.47
تحكمة	0.67
بمقراطية	0.51
تسرة	0.63

(4) الارتباطات بين العوامل: للتأكد من استقلالية العوامل وعدم وجود ارتباط عالٍ بينها وقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون وقد اتضح ان قيم الارتباط لمقاييس الأنماط تشير الى عدم وجود ارتباط عالٍ بينهما وان جميع القيم اقل من (0.30) وبعضها ترتبط بشكل سالب وضعيف ما يؤشر استقلالية المقاييس الستة والجدول (7) يوضح مصفوفة الارتباط للمقاييس الستة.

جدول (7) مصفوفة الارتباط لمقاييس أنماط الشخصية الستة

قياس نمط الشخصية	ساعة	وجهة	تفتحة المطورة	تحكمة	بمقراطية	تسرة
ساعة	1	0.12	0.05-	0.18	0.22-	0.09
وجهة	0.12	1	0.07	0.15	0.06	0.08-
تفتحة المطورة	0.05	0.07	1	0.13	0.19-	0.24-
تحكمة	0.18	0.15	0.13	1	0.06	0.11-
بمقراطية	0.22	0.06	0.19-	0.06	1	0.17



1	0.17	0.11	0.24-	0.08	0.09	تسرة
---	------	------	-------	------	------	------

(5) تشبعات الفقرات في كل مقياس من مقاييس أنماط الشخصية الستة
تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي (EFA) لفهم البنية العاملية الكامنة للمقاييس الستة وقد كانت جميع
التشبعات مرتفعة تزيد عن (0.70) مما يشير الى اتساق داخلي قوي لكل مقياس من المقاييس الستة والجدول
(7) يوضح قيم التشبعات.

جدول (8) قيم تشبعات الفقرات لمقاييس الأنماط الستة

المساعدة		الموجهة		المتفتحة		المتحكمة		الديمقراطية		المتسرة	
فقرة 1	نقرة 2	فقرة 3	نقرة 4	فقرة 5	نقرة 6	فقرة 7	نقرة 8	فقرة 9	نقرة 10	فقرة 11	نقرة 12
0.82	1	0.86	1	0.85	1	0.84	1	0.84	1	0.8	1
0.78	2	0.81	2	0.79	2	0.81	2	0.88	2	0.8	2
0.85	3	0.89	3	0.88	3	0.89	3	0.82	3	0.8	3
0.80	4	0.84	4	0.83	4	0.84	4	0.86	4	0.8	4
0.87	5	0.80	5	0.81	5	0.80	5	0.80	5	0.8	5
0.83	6	0.88	6	0.86	6	0.86	6	0.89	6	0.8	6
0.79	7	0.83	7	0.82	7	0.82	7	0.83	7	0.8	7
0.84	8	0.85	8	0.87	8	0.87	8	0.87	8	0.8	8
0.81	9	0.82	9	0.80	9	0.80	9	0.81	9	0.8	9
0.86	10	0.88	10	0.84	10	0.84	10	0.85	10	0.8	10



سادسا: الخصائص القياسية لمقاييس أنماط الشخصية الستة لمارك باركنسون

1. صدق مقاييس أنماط الشخصية الستة لمارك باركنسون

استخرج الباحث نوعين للصدق وهما الصدق الظاهري وصدق البناء، وفيما يأتي توضيح لكل منهما.

أ. الصدق الظاهري face validity :

المتنبات أن مؤشر الصدق الظاهري يسمى أحيانا بصدق المحتوى أو صدق المضمون ويعرف بالنظرية الحديثة للقياس بالصدق الوصفي وهو مدى تمثيل فقرات المقياس السمة المراد قياسها (الفتلي 2016: 127)، ونحصل على مؤشر الصدق الظاهري عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال القياس والتقويم لتحديد مدى صلاحيته لقياس الظاهرة المراد قياسها، وقد تحقق الباحث من ذلك عن طريق عرض الفقرات على مجموعة من المتخصصين في مجال القياس والتقويم وحازة جميع الفقرات على نسبة اتفاق فاقت (85) % ما يؤشر صلاحية الفقرات والمقاييس لقياس أنماط الشخصية الستة لمارك باركنسون والملحق (1) يبين أسماء السادة الخبراء .

ب- صدق البناء Construct Validity: يبين هذا النوع من الصدق مدى العلاقة بين الأساس النظري للاختبار أو المقياس وبين فقرات الاختبار أو المقياس، بمعنى إلى أي مدى يقيس الاختبار الفرضيات النظرية التي يبنى عليها الاختبار ويطلق على هذا النوع من الصدق بصدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق تجريبياً على مدى تطابق درجات المقياس مع الخاصية المقاسة (فرج، 1981: 313). المتنبات المتنبات المتنبات المتنبات المتنبات المتنبات

ويمكن التحقق من صدق البناء من خلال اتباع أسلوب فاعلية الفقرات أي مدى ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية على الاختبار وبتابع أسلوب التحليل العلمي للفقرات ومدى قدرة المقياس على التمييز بين الفئات التي يغطيها المقياس (أبوجادو، 2014: 400).

وبناء على ذلك فقد اعتمد الباحث على مؤشرين هما (التحليل العاملي التوكيدي، القوة التمييزية) متمثلاً في استخدام:

1- التحليل العاملي التوكيدي اثبت التحليل العاملي التوكيدي تطابق البنية العالمية للمقاييس الستة الافتراضية مع الأساس النظري الذي طرحه مارك باركنسون في منظوره عن أنماط الشخصية وبينت نتائج التحليل العملي وجود ست عوامل مستقلة كامنّة كل منها يمثل نمط من أنماط الشخصية الستة التي طرحها مارك باركنسون في منظوره عن أنماط الشخصية وقد اثبت التحليل العاملي استقلال العوامل من خلال فحص مصفوفة الارتباطات للعوامل وكانت جميعها تؤشر ارتباطات ضعيفة وغير دالة احصائيا وبعض الارتباطات كانت سالبة ما يؤشر استقلال المقاييس الستة كما ابرز التحليل العاملي ان قيم تشعبات الفقرات في كل مقياس بالعامل الرئيس الكامن في كل اختبار كانت مرتفعة ودالة احصائيا وموجبة وهذا بحد ذاته دليل لتحق افتراض الاتساق الداخلي ضمن ذلك تشعب كل مقياس من المقاييس بالعامل الرئيس كان مرتفعا اذا فاقت القيم (0.51) .

2- القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات كل مقياس من المقاييس الستة، والتي استخرجت بأسلوب المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا والجدول (4) يبين مؤشرات التمييز للمقاييس الستة ما يؤشر تحقق الافتراض النظري المتعلق بنظرية القياس المعيارية.

وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها تم التحقق من صدق البناء للمقاييس مارك باركنسون لأنماط الشخصية الستة.

2. ثبات مقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون

المتنبات استعمل الباحث طريقتين للتحقق من ثبات المقاييس، هما:

أ. معادلة الفاكرونباخ: لغرض التأكد من ثبات مقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون حيث تقوم فكرة هذه المعادلة والتي من مميزاتها التناسق وإمكانية الوثوق بنتائجها وذلك بحساب الارتباطات بين درجات فقرات المقياس جميعها ويشير معامل ثبات المقياس إلى التجانس بين فقرات المقياس (علام، 2000: 165) والجدول (9) يبين قيم الثبات لمقاييس أنماط الشخصية الستة.



ب. طريقة إعادة الاختبار: للتحقق من ثبات المقاييس الستة بأسلوب الاستقرار استخدم الباحث أسلوب إعادة الاختبار وتم إعادة تطبيق المقاييس الستة بعد التطبيق الأول بأسبوعين على عينة من 50 تدريسي وتم حساب قيم الارتباط بين التطبيق الأول والثاني وكانت كما في الجدول (9) وبالنظر للقيم تعد مؤشر جيد للثبات بطريقة إعادة الاختبار.
المتغيرات المتغيرات المتغيرات

جدول (9) مؤشرات الثبات للمقاييس الستة

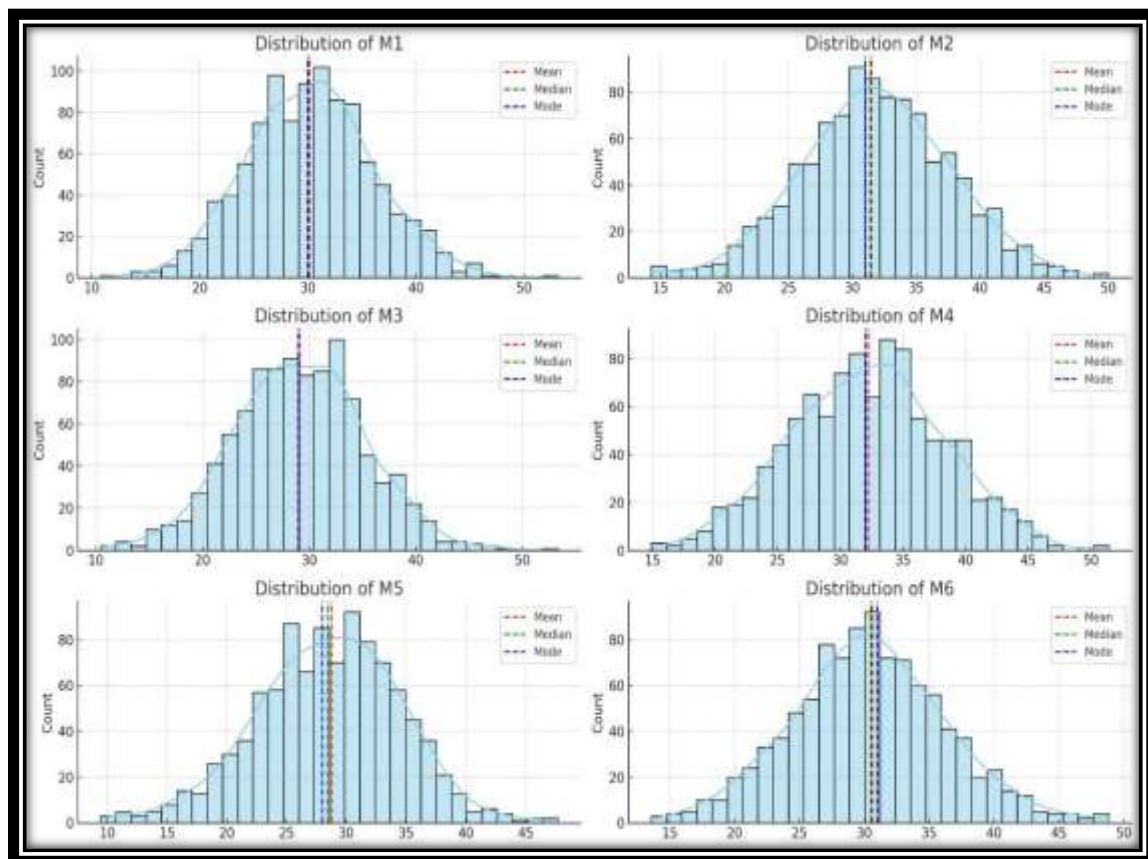
قياس نمط الشخصية	م الثبات باستعمال الفا كرو نباخ	م الثبات باستعمال طريقة إعادة الاختبار
مساعدة	0.88	0.78
موجهة	0.79	0.87
متفتحة المتطورة	0.77	0.81
متحكمة	0.87	0.79
ديمقراطية	0.89	0.75
تسرع	0.83	0.83

سابعاً: المؤشرات الإحصائية لمقاييس مارك باركنسون لأنماط الشخصية الستة: قام الباحث باستخراج بعض المؤشرات الإحصائية والجدول (10) يوضح تلك المؤشرات والشكل (1) يبين التوزيعات لمقاييس مارك باركنسون.

جدول (10)

المؤشرات الإحصائية لمقاييس مارك باركنسون

مؤشرات الإحصائية	المساعدة	الموجهة	المتفتحة	المتحكمة	الديمقراطية	المتسعة
Mean سطر الحسابي	30.15	31.50	29.08	32.23	28.76	30.62
Median سيط	30.00	31.50	29.00	32.00	28.50	30.50
Mode نوال	30.00	31.00	29.00	32.00	28.00	31.00
Std.Deviation انحراف المعياري	5.97	5.83	6.18	5.92	6.09	5.88
Variance تباين	35.64	33.99	38.19	35.05	37.09	34.57
Skewness انواء	0.08	-0.04	0.05	0.12	0.15	0.07
Kurtosis برطح	2.95	3.06	2.98	3.10	2.92	3.04
Range مدى	35	34	37	36	35	34



المتغيرات المتقيبات الشكل (1) التوزيعات لمقاييس مارك باركنسون لأنماط الشخصية
ومن ملاحظة القيم في الجدول (9) والشكل (1) أعلاه يتضح:

1. قيم الوسط والوسيط والمنوال قريبة من بعضها البعض لكل مقياس من المقاييس، مما يشير الى ان التوزيعات للمقاييس الستة قريبة من التوزيع الطبيعي مع وجود التواء طفيف.
2. قيم الانحراف المعياري تتراوح بين (5.83) و (6.18) مما يعكس تشتتاً معقولاً للبيانات في المقاييس الستة.
3. قيم الالتواء تتراوح بين (-0.04) و (0.15) مما يشير الى التواء طفيف موجب او سالب في المقاييس الستة.
4. قيم التفرطح قريبة من (3)، وهي القيمة المثالية للتوزيع الطبيعي، مع بعض الاختلافات الطفيفة بين المقاييس الستة.
5. المدى يغطي حوالي (6) انحرافات معيارية لكل مقياس من المقاييس الستة، وهو نموذجي للتوزيع الطبيعي.

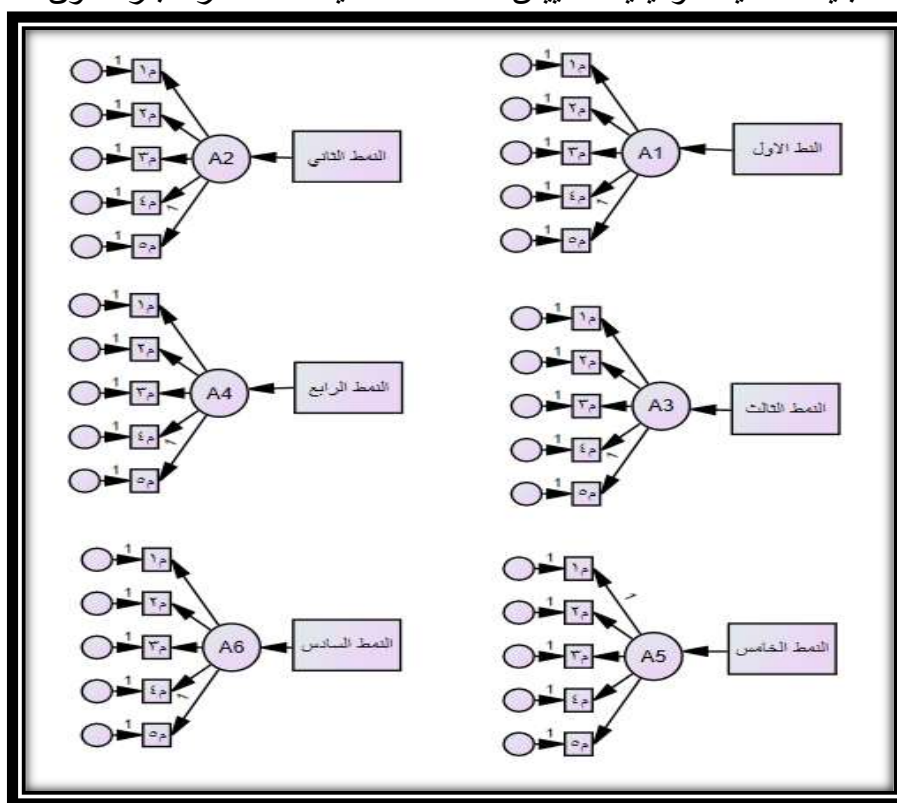
نتائج البحث

الهدف الأول: التعرف على البنية العاملية التوكيدية لمقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون.

استعمل الباحث التحليل العاملي التوكيدي واثبت التحليل العاملي التوكيدي وجود ست عوامل كامنه يشكل مقياس من مقاييس أنماط الشخصية الستة بعدا مستقل فيها كما ان هذه العوامل المشكلة لكل مقياس تتبع كل فقرة من فقرات المقياس بدرجة كبيرة في العامل الرئيس الذي يقيسه كل مقياس من مقاييس أنماط الشخصية الستة لمارك باركنسون وكذلك قيم مصفوفة الارتباط للمقاييس الستة وضحت ان قيم الارتباط غير دالة احصائيا وبعض القيم سالبة الارتباط ما يؤشر الاستقلال التام للعوامل والجداول (5) ، (6) ، (7) توضح بالتفصيل مؤشرات جودة المطابقة والبنية العاملية التوكيدية لمقاييس مارك باركنسون الستة والشكل (2) .

الشكل (2)

البنية العاملية التوكيدية لمقاييس أنماط الشخصية الستة لمارك باركنسون



المتقنيات الهدف الثاني: التعرف على الخصائص القياسية لفقرات مقاييس مارك باركنسون الستة لأنماط الشخصية المعتمدة على التحليل العامل التوكيدي.

المتقنيات المتقنيات لتحقيق الهدف الثاني قام بحساب الخصائص القياسية الخاصة بكل فقرة من فقرات مقاييس الأنماط الستة لمارك باركنسون واستخرج مؤشرات الصدق العامل لكل فقرة من فقرات المقاييس الستة وكذلك قيم تشبعات كل فقرة من الفقرات بالدرجة الكلية للعامل الكامن المقاس في المقياس الذي تنتمي إليه والجدول (7) يوضح تلك القيم بالتفصيل ، كذلك استخرج الباحث مؤشرات التمييز لكل فقرة من الفقرات وكانت جميع الفقرات تتمتع بمؤشرات تمييز دالة احصائياً تؤثر قدرة الفقرات على التمييز معتمداً في حساب مؤشر التمييز على أسلوب المجموعتان الطرفيتان وتطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اذا كانت القيم التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ما يؤشر تمتع الفقرات بالقدرة على التمييز والجدول (4) يوضح القيم والمؤشرات بالتفصيل .

المتقنيات الهدف الثالث: التعرف على الخصائص القياسية لمقاييس أنماط الشخصية لمارك باركنسون المعتمدة على التحليل العامل التوكيدي.

لتحقق الهدف الثالث قام الباحث بحساب مجموعة من الخصائص القياسية المعتمدة على التحليل العامل التوكيدي وهي مؤشرات صدق الاختبار بنوعيه الظاهري (الوصفي) والبناء (العالمي التوكيدي) وظهرت المؤشرات بتمتع المقاييس الستة بصدق وصفي جيد بناء على نسبة الاتفاق لأراء الخبراء اذ حصلت جميع الفقرات في المقاييس الستة على نسب اتفاق تفوق (85) % ما يؤشر ارتباط الفقرات ظاهرياً بشكل جيد بما اعدت لأجل قياسه ، وقد تحقق الباحث كذلك من مؤشرات صدق البناء (العالمي التوكيدي) من خلال التحقق من جملة من الافتراضات أولها التحقق من البنية العاملية التوكيدية للمقاييس الستة التي سبق ايضاحها في الإجراءات السابقة والتي بينت تطابق البناء العامل للأنماط الستة التي يقيسها كل مقياس مع البناء العامل الافتراضي من خلال مؤشرات التحليل العامل التوكيدي والتي تؤشر ضمنن مؤشر آخر الا وهو الاتساق



الداخلي الذي يعد من الافتراضات النظرية التي تحقق الباحث من وجودها من خلال قيم تشبع الفقرات بكل عامل (سمة) كامن في كل مقياس من المقاييس وقد سبق إيضاح ذلك في الإجراءات كما تحقق الباحث أيضا من مؤشر ثاني وهو مؤشر تمييز الفقرات والذي بتحقيقه من خلال فحص مؤشرات تمييز الفقرات في مقاييس مارك باركنسون الستة تحقق دليل ثاني على تمتع المقاييس الستة بمؤشرات جيدة لصدق البنية او المفهوم و الصدق العاملي .

الهدف الخامس: التعرف على اشكال توزيع البيانات ومؤشراتها للمقاييس الستة لمارك باركنسون لأنماط الشخصية.

لتحقيق الهدف الرابع استخرج الباحث المؤشرات الإحصائية (الوسط الحسابي، الوسيط، المنوال، الانحراف المعياري، التباين، الالتواء، التفرطح، المدى) لكل مقياس من المقاييس الستة وكذلك الرسم الخاص بالتوزيع لكل مقياس من المقاييس والجدول (9) والشكل (1) يوضح بالتفصيل القيم وتقارب مؤشرات المقاييس الستة مع مؤشرات التوزيع الطبيعي بشكل كبير مع بعض الاختلافات الطفيفة وقد سبق توضيح ذلك ومناقشته في الإجراءات .

الاستنتاجات

1. تتمتع مقاييس مارك باركنسون الستة لأنماط الشخصية ببنية عاملية تتطابق مع البنية الافتراضية التي وضعها مارك باركنسون والتي تعتمد على منظور مارك باركنسون لأنماط الشخصية.
2. تتمتع فقرات مقاييس مارك باركنسون الستة لأنماط الشخصية بمؤشرات صدق وتمييز جيدة تطابق المؤشرات الافتراضية.
3. تتمتع مقاييس مارك باركنسون الستة لأنماط الشخصية بمؤشرات صدق ظاهري (وصفي) ومؤشرات صدق البناء والصدق العاملي.
4. تتمتع مقاييس مارك باركنسون بمؤشرات إحصائية تؤكد تقاربها بشكل كبير مع التوزيع الطبيعي مع بعض الاختلافات الطفيفة.

التوصيات

1. اعتماد مقاييس مارك باركنسون الستة لأنماط الشخصية كأداة موثوقة في الدراسات النفسية والتربوية المحلية، نظراً لثبات بنيتها العاملية ومؤشرات صدقها الجيدة.
2. استخدام هذه المقاييس في عمليات الانتقاء والتوجيه المهني في المؤسسات التعليمية والشركات، مع مراعاة خصائصها السيكو مترية المثبتة.
3. تضمين هذه المقاييس في البرامج التدريبية لأخصائي علم النفس والإرشاد النفسي، لتعزيز كفاءتهم في تقييم الشخصية.
4. الاستفادة من المؤشرات الإحصائية الجيدة لهذه المقاييس في تطوير أدوات تقييم عراقية مماثلة، تراعي الخصوصيات الثقافية.

المقترحات

1. إجراء دراسة مقارنة بين مقاييس مارك باركنسون وأدوات تقييم الشخصية الأخرى المستخدمة محلياً، لتحديد نقاط القوة والضعف النسبية.
2. تنفيذ دراسة طويلة لتتبع استقرار نتائج المقاييس عبر فترات زمنية مختلفة، وعلاقتها بالتغيرات في الحياة المهنية والشخصية.
3. استكشاف إمكانية تطوير نسخة مختصرة من المقاييس للاستخدام السريع في بيئات العمل، مع الحفاظ على خصائصها السيكو مترية.
4. دراسة العلاقة بين أنماط الشخصية وفقاً لهذه المقاييس والأداء الوظيفي في قطاعات مهنية مختلفة.



المصادر العربية

1. ابو جادو، صالح محمد، ونوفل محمد بكر (2014): **تعليم التفكير النظرية والتطبيق**، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
2. عبد الخالق، أحمد (1994). **الأبعاد الأساسية للشخصية**. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
3. عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، عبد الحق كايد، (2005): **البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه**، ط9، دار الفكر، عمان.
4. علام، صلاح الدين محمود، (2000): **القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
5. العنزي، فريح عويد (1998). **علم نفس الشخصية**. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، دولة الكويت.
6. الفتلي، حسين هاشم هندول، (2016): **المبادئ الأساسية في القياس والتقويم التربوي والنفسي**، دار الوضاح، ط1، عمان، الاردن.
7. فرج، صفوت، (1980): **علم النفس والقياس النفسي**، ط1، مكتبة مدبولي، القاهرة، مصر.

المصادر الأجنبية

8. Butcher, J,N & Rouse, S,V. (1994): **Personality Individual Differences and Clinical Assessment**, University of Minnesota,
9. Carver, R.P. (1974): **Two Dimensions of Test Psychometric and Edu metric**, American Psychologist, Vol.29, No.7, 512-518.
10. Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). **Four ways five factors are basic**. Personality and Individual Differences, 13, 6, 653-665.
11. Davids, Anthony & Engen, Trygg (1975). **Introduction to Psychology**. First ed., Random House, Inc. USA
12. Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (2010). **Exploratory factor analysis: Understanding statistics**. Oxford University Press.
13. Goldberg, L. R. (1999). **A Broad-Bandwidth, Public Domain, Personality Inventory Measuring the Lower-Level Facets of Several Five-Factor Models**. Personality Psychology in Europe, 7, 7-28.
14. Hilgard, Ernest R. (1957). **Introduction to psychology**. 2ed, Harcourt, Brace & Company. New York.
15. Jensen, A. R. (2006). **The Factor Structure of Reaction Time in Elementary Cognitive Tasks**. In A. R. Jensen (Ed.), *Clocking the Mind* (pp. 137–153). Oxford: Elsevier Science Ltd. <https://doi.org/10.1016/B978-008044939-5/50009-4>.
16. Jensen, A. R. (2006). **The Factor Structure of Reaction Time in Elementary Cognitive Tasks**. In A. R. Jensen (Ed.), *Clocking the Mind* (pp. 137–153). Oxford: Elsevier Science Ltd. <https://doi.org/10.1016/B978-008044939-5/50009-4>.
17. 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* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.



● لا تنتظر إلى نظام التصحيح حتى تكمل الاستبيان!

ابدأ عندما تكون جاهزاً.

علماً أن إجابتك هذه لأغراض البحث العلمي ولا يطلع عليها سوى الباحث ، راجين عدم ترك أية فقرة من دون إجابة .

د. احمد عمار جواد



ت	الفقرات	طبق عليّ دائماً	طبق عليّ غالباً	طبق عليّ أحياناً	طبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ أبداً
1	اعتقد أن مفتاح النجاح هو من خلال تلبية احتياجات الناس.					
2	أركز على تعزيز الوئام بين الناس .					
3	أنتبه إلى الشخص بأكمله وسعاده .					
4	أبحث عن فرص لتقديم تعليقات إيجابية.					
5	أكافئ الاشخاص بقدر أدائهم .					
6	أؤمن بخلق جو دافئ مفعم بالاهتمام .					
7	أرى دوري يتمثل في رعاية الآخرين.					
8	أريد ان يشعر الناس بالتقدير كأفراد .					
9	اعتقد أنه للعمل معاً يجب أن نحب بعضنا البعض.					
10	تقد أن الرفاهية تأتي قبل الأهداف التنظيمية .					
ت	الفقرات	طبق عليّ دائماً	طبق عليّ غالباً	طبق عليّ أحياناً	طبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ أبداً
11	بأن أعطي الناس توجيهًا واضحًا لاتباعه					
12	جيد في ترويج "رؤية" للمكان الذي نحتاج إلى الذهاب إليه.					
13	مع الناس من خلال شرح ما يحتاج إلى القيام به.					
14	أقدم للأشخاص ملاحظات بناءة .					
15	أقدم فكرة واضحة عن الاتجاه طويل المدى.					
16	أخبر الأشخاص عندما يؤدون بشكل جيد.					
17	أوضح المهام للآخرين مع تعليمات واضحة.					
18	أضع معايير يمكن للجميع فهمها.					
19	أسأل الناس عن أفكارهم حول كيفية تحقيق الأهداف.					
20	أجيد في شرح "الصورة الكبيرة" للآخرين.					



ت	الفقرات	طبق عليّ دائماً	طبق عليّ غالباً	طبق عليّ أحياناً	طبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ أبداً
21	أساعد الآخرين على تحديد نقاط قوتهم وضعفهم.					
22	أشجع الآخرين على العمل على احتياجاتهم التنموية الخاصة.					
23	أقدم للأشخاص ملاحظات حول أداء عملهم.					
24	أقوم بتخصيص دعمي وفقاً لاحتياجات كل فرد.					
25	أنا جيد في الاستماع إلى الآخرين.					
26	أعتقد أنه يجب التعلم من الفشل.					
27	أعد الآخرين على رؤية أن التعلم هو عملية مستمرة.					
28	أستغرق بعض الوقت لاكتشاف تطلعات الآخرين للمستقبل.					
29	أبحث عن فرص لتعزيز تطوير الأشخاص.					
30	أعتقد أن الشيء الرئيسي هو التطوير طويل الأجل للأشخاص.					
ت	الفقرات	طبق عليّ دائماً	طبق عليّ غالباً	طبق عليّ أحياناً	طبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ أبداً
31	أعتقد أنه يجب إخبار الآخرين بما يجب القيام به.					
32	أنتوقع من الآخرين أن يفعلوا الذي أقول.					
33	أقرب عن كثب العمل الذي يؤديه الآخرين.					
34	أحصل على أمثلة الآخرين على الفور لأن ذلك يرفع تطبيق المعايير لهم.					
35	أعتقد أن الآخرين بحاجة لمعرفة بالضبط ما هو متوقع منهم.					
36	أصر على وضوح الإجراءات حتى يعرف الآخرين ماذا عليهم فعله.					
37	أعتقد أنه يجب مواكبة ما يحدث.					
38	أعتقد أن الناس يحترمونك إذا كنت قادراً على القيام بعملهم بشكل جيد.					
39	أخبر الآخرين عندما لا يؤديون بشكل جيد.					



40	شير بسرعة عندما ينحرف الآخريين عن القواعد.				
ت	الفقرات	طبق عليّ دائماً	طبق عليّ غالباً	طبق عليّ أحياناً	طبق عليّ نادراً
41	أشرك الجميع في اتخاذ القرارات .				
42	نظم الاجتماعات لتحديد ما يجب القيام به.				
43	امنح الثقة للآخرين ليعرفوا كيفية القيام بعملهم .				
44	كافئ الفريق بأكمله إذا كان قد أدى جيداً.				
45	أفضل اتخاذ القرارات بالإجماع .				
46	أؤمن ببناء التزام من الجميع .				
47	من بإشراك الجميع في القضايا التي تؤثر عليهم.				
48	أنا جيد في تنظيم وإدارة الاجتماعات.				
49	أهتم بحصول مساهمة الجميع.				
50	أنتظر حتى ينتهي الجميع من التعبير عن آرائهم قبل اتخاذ القرارات.				
ت	الفقرات	طبق عليّ دائماً	طبق عليّ غالباً	طبق عليّ أحياناً	طبق عليّ نادراً
51	أصر على التميز .				
52	أفضل أن أقود من خلال إعطاء الأمثلة .				
53	أعتقد أن وظيفتي الرئيسية هي إكمال الأشياء وفق معايير عالية.				
54	غالباً ما أجد أنه لإنجاز شيء ما يجب أن أفعله .				
55	أفوض فقط الأشخاص الذين أعرف أنهم سيقومون بعمل جيد .				
56	أحمل المسؤولية بعيداً عن الأشخاص الذين لا يؤدون جيداً .				
57	أعتقد أنني مضطر إلى إظهار كيفية القيام بالأشياء بشكل جيد.				
58	أعطي الآخرين تفاصيل دقيقة حول ما يجب القيام به .				
59	أضع معايير عالية وأتوقع من الآخرين بلوغها .				
60	أضع الأمور في نصابها الصحيح بأسرع وقت ممكن.				