

تقدير الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لفرايدر وآخرين المطبق على الإطارات

## Assessing the psychometric properties of Frieder's et al. Big-Five Personality scale for high level employees.

عكاشة بشير سنوساوي<sup>1\*</sup>، امحمد تيفزة<sup>2</sup>  
<sup>2.1</sup> جامعة وهران 2 محمد بن احمد (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2020-01-14؛ تاريخ المراجعة : 2021-02-06؛ تاريخ القبول : 2021-10-31

### ملخص:

استهدفت الدراسة الحالية التحقق من تقدير الخصائص السيكومترية لمقياس الأبعاد الأساسية للشخصية المختصر وفقاً لنموذج العوامل الخمسة الكبرى، تكونت عينة الدراسة من (250) إطاراً عاملين بمديرية التمييز LQS المسماة سابقاً نشاط المصب (Aval) سوناطر ك/وهران. تم تطبيق مقياس العوامل الخمسة للشخصية الذي أعده وجريه فرايدر وآخرين (2011). تُعرض نتائج الدراسة المتوصل إليها أنّ المقياس في صورته المختصرة يتمتع بمستوى مرضي من الثبات والصدق وهذه الخصائص السيكومترية توجي بإمكانية استعماله على نطاق أوسع من المستخدمين.

**الكلمات المفتاحية:** ثبات؛ صدق؛ العوامل الخمسة الكبرى للشخصية؛ الخصائص السيكومترية؛ إطارات.

### Abstract :

The present study aimed at assessing the reliability and validity of the short version of the big-five personality factors The scale was administered to a sample consisting of 250 high level employees of an oil industry administration (LQS). The results indicated that The scale possesses an adequate level of validity and reliability. Such a satisfactory psychometric features of the measure suggest a potential generalizability of the scale.

**Keywords:** Reliability; Validity; Big-Five Personality; Psychometric properties; High level employees.

**1- تمهيد :**

إنّ المسألة الأساسية في الشخصية أنّ لكل فرد شخصيته التي تميزه عن الآخرين، ولكن قد يتشابه الكثير من البشر في السمات الشخصية وفي أبعاد معينة يمكن تعريفها وقياسها. إنّ الحديث عن الشخصية في علم النفس وعلوم التربية كما يوضح لنا ديجمان (1990) أنّ علم النفس يهدف منذ أمد طويل إلى تأسيس نموذج مناسب لوصف الشخصية واستخدام هذا النموذج في تشخيص وعلاج الاضطرابات الشخصية، وقد ظهر عدد من النماذج المفسرة للشخصية الحديثة أشهرها ما يعرف بنموذج العوامل الخمسة The Five Factors Model، باعتباره نموذج من أكثر النماذج العملية والقابلة للتطبيق في مجال علم النفس الشخصية.<sup>1</sup> يشير جولدبيرج وسوسي (1998) Goldberg & Saucier يحتوي هذا النموذج على خصائص سيكومترية جيدة للتنبؤ بالخصائص النفسية المختلفة وقد ثبت أنه وثيق الصلة بالبيئات الثقافية المختلفة.<sup>2</sup> إذ يختلف تعريف الشخصية باختلاف المنظرين، ولكن اتفق الباحثون في علم النفس في الآراء وأوجدوا قواسم مشتركة جوردن البورت (1937) Allport في تعريفهم لمفهوم الشخصية: بأنها التتظيم الذي نامى كي المستمر داخل الفرد لتلك الأجهزة النفسية الجسميّة التي تحدد طابعه الفريد في تكيفه لبيئته.<sup>3</sup> واستخدم العديد من الباحثين في مجال علم نفس الشخصية المنهج المتمركز على المتغيرات، واستطاعوا الإجابة عن التساؤل: ما عدد أبعاد الشخصية؟ وذلك بالاتفاق على نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية منها دراسة الرويتع<sup>4</sup> (2007)؛ وكوستا وماكري (1992) Costa & McCrae. ويعد نموذج تصنيف الشخصية إلى خمسة عوامل كبرى من أكثر النماذج قبولاً في علم نفس الشخصية، لنجاح معظم الباحثين في الكشف عن هذه العوامل الكبرى برغم تعدد طرق القياس واختلاف العينات.<sup>5</sup> كما في دراسة جولدبيرج (1961) Goldberg؛ وكوستا وماكري (1992) Costa & McCrae؛ عبد الخالق والانصاري (1996)؛ والانصاري (1997)؛ كاظم (2001)؛ الرويتع (2007)؛ أبو هاشم (2010).

إذ يعرف كل من ماكري وجون (1992) McCrae & John نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنه نموذج يقوم على تصور مؤداه أنه يمكن وصف الشخصية وصفا يتجلى في خمسة عوامل أساسية، هي: العصابية (N) (Neuroticism)، الانبساطية (E) (Extraversion)، الانفتاح على الخبرة (O) (Openness on experience)، الطيبة (A) (Agreeableness)، يقظة الضمير (C) (Conscientiousness).<sup>6</sup>

**1.1 - مشكلة الدراسة وتساؤلها:**

تعتبر أداة قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أدوات البحث التي يستعين بها المختص النفسي في العمل والباحث في انجاز البحوث والدراسات الأكاديمية. وفي ذات السياق، يعدّ نموذج العوامل الخمسة حالياً النموذج المهيمن في علم النفس السمات، فقد اهتم علماء النفس الشخصية نذكر من بينهم جولدبيرج (1961) Goldberg الذي أكد أنّ كل عامل مستقل عن العوامل الأخرى تماماً، كما لخص مجموعة من السمات الخمسة للشخصية. بعد ذلك قام كوستا وماكري (1985) Costa & McCrae ببناء مقياس جديد لقياس المكونات الأساسية للشخصية؛ والتي اشتقت أساساً من قائمة جولدبيرج (1983) Goldberg للسمات ثنائية القطب.<sup>7</sup> ثم نشر كوستا وماكري (1992) Costa & McCrae بعد ذلك قائمة العوامل الخمسة الكبرى (NEO-FFI-5) العصابية والانبساط والانفتاح (The Neuroticism, Extraversion And Openness Personality (NEO-PI) الذي تضمن مقاييس لقياس عوامل العصابية والانبساط والانفتاح، ثم تلا ذلك تطوير المقياس في سنة 1989 ليزيد إليه لاحقاً عاملي المرغوبية الاجتماعية والاتقان، ويصبح فيما بعد بالصورة المنقحة والمطولة إلى القائمة (NEO-PI-R) والتي تتكون في صورتها النهائية من 240 فقرة، ثم صدرت نسخة في الصيغة الثانية لنفس القائمة عام 1992 تتكون كل منها على 48 فقرة، وخلال تلك الفترة أيضاً ظهرت صيغة مختصرة تراعي وقت الباحث أطلق عليها قائمة العوامل الخمسة للشخصية (الصورة المختصرة) NEO-FIVE -Factor Inventory NEO-FFI. اختزلت عدد فقرات القائمة إلى 60 فقرة موزعة بالتساوي على العوامل الخمسة للشخصية نفسها في الصورة

المطولة، وقائمة TDA لجولديبيرج (1992) Goldberg المؤلف من 100 فقرة، اختزلها سوسي (1994) Saucier إلى 40 فقرة، وقائمة BFI لجون وسريفستفا (1999) John & Srivastava المؤلف من 44 فقرة، وقائمة TIPI المؤلف من 10 فقرات و FIPI المؤلف من 5 فقرات لغوسلينغ، رينترو وسوان (Gosling, Rentfrow & Swann (2003)، وقائمة SIMP لوديز وهيسون (2005) Woods & Hampson المؤلف من 5 فقرات، وقائمة IPIP لدونلان وأوسوالد وبايرد ولوكاس (2006) Donnellan, Oswald, Baird & Lucas المؤلف من 20 فقرة.<sup>8</sup>

إن المدخل لطرح أي موضوع للإشكال يعدّ أساسياً كمنطلق يؤدي حتماً إلى رؤية موضوعية تلامس صميم الواقع العلمي، كون بعض البحوث العلمية وبعض الممارسات العملية تكفي لتحقيق الهدف من قياس وتفسير سلوك شخصية الفرد، فالالاقتصار على صورة مختصرة للمقاييس تهدف إلى توفير الوقت والجهد في تطبيقه، على سبيل المثال، قد طُرحت منذ أوائل القرن العشرين وحتى الآن صور مختصرة لبعض المقاييس من قبل العلماء مثل مقاييس بينيه ومقاييس وكسلر، واختبارات الشخصية وغيرها. وفي السياق نفسه، أشار جيروم ساتلر (Jerome Sattler) إلى فاعلية الصورة المختصرة في أغراض التقييم العام للذكاء أو التعرف على بعض الفئات، مؤكدة على ضرورة تطبيق المقياس الكامل في المواقف التي تستخدم فيها نتائج الاختبار في اتخاذ قرارات هامة بشأن الفرد.<sup>9</sup> في ذات الصدد، يبين (جبر، 2015: 350) أن نقادي الإشكاليات التطبيقية للمقاييس الطويلة، يقلل التعب والملل الناجم عن الاستجابة للفقرات الكثيرة، كما تقلل التكاليف الباهظة في الوقت والجهد والمال عند تطبيق المقاييس وتحليل البيانات المخرجة علاوة على ذلك، يبين هرزبيرغ وبراهلر (Herzberg & Brähler (2006) أن توفر المقاييس القصيرة العنيد من المزايا مثل السماح باستهلاك وقت أقصر، وتوفير التكاليف، وتجنب إرهاق المفحوصين.<sup>10</sup>

توسع المجالات البحثية للنموذج، فبنقاديها للإشكاليات المذكورة، تتيح إنجاز الكثير من الدراسات الأوسع كما ونوعاً، من قبل الدراسات المطولة، إلا أن القصر أثار جملة من الانتقادات المتعلقة بالخصائص السيكومترية المرتبطة بتلك المقاييس مقارنة بالمقاييس المطولة، وقد أجاب جوسلين وآخرين (2003) Gosling et. al عن ذلك بتأكيد أن المقاييس القصيرة لا تصمم لاستيفاء مستويات عالية من الثبات والخصائص السيكومترية الأخرى، ولكن على الأرجح لبناء مقياس قصير لقياس العوامل الخمسة الكبرى دون التضحية بالصدق، كما أن التفوق السيكومتري المفترض للمقاييس المطولة لا يترجم دائماً إلى تطبيق عملي، لأنه إذا كانت التكاليف السيكومترية لاستعمال المقاييس القصيرة اقتصادية كما هو متوقع، فإن كفاءتها النسبية تجعل منها أداة بحثية جذابة.<sup>11</sup> وإضافة إلى ذلك قدمت دراسات عديدة من قبل منها دراسة Saucier (1994)، أدلة قوية على تمتع المقاييس القصيرة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية بخصائص سيكومترية جيدة - إن لم تفوق في بعض الحالات - الخصائص السيكومترية للمقاييس المطولة.<sup>12</sup>

أجرى بيرتريس واولفار (2007) Beatrice & Oliver دراسة استهدفت توفير مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، BFI-10، مكون من 10 فقرات يقيس السمات الشخصية الخمس الكبرى؛ وهي: الانبساط والتوافق والضمير والاستقرار الضمني والانفتاح. والذي كان في النسخة الأصلية الأولى يحتوي على أكثر من (200) فقرة، تم اختزالها في الصيغة الثانية للنسخة (BFI-44) أي (44) فقرة وبعد المقاييس الطويلة، اختزلت إلى مقاييس قصيرة حتى وصلوا إلى المقياس المختصر المكون من (10 فقرات) تقيسه، وتم تصميمه للسياقات التي يكون فيها وقت المستجيبين محدوداً للغاية، والذي استخدم في البحوث ببيئات وثقافات مختلفة على عينات باللغتين الإنجليزية والألمانية.<sup>13</sup>

وفي العالم العربي، نجد دراسة أجراها الانصاري (1997) والتي هدفت إلى فحص الكفاءة القياسية لقائمة العوامل الخمسة للشخصية (الصورة المختصرة) NEO-FFI-S من إعداد كوستا وماكري المطبقة على المجتمع الكويتي، لدى ثلاث عينات مستقلة: الأولى وقوامها (200) من الشباب الجامعي، والعينة الثانية قوامها (1005) من الشباب الجامعي

(طالب وطالبة)، وأخيرا العينة الثالثة: قوامها (2584) من الراشدين بعدد إجمالي بلغ (3989). وتشتمل القائمة على (60 فقرة). توصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود فروق بين الجنسين في عامل العصابية فقط، حيث حصلت الإناث على متوسط أعلى من الذكور في العصابية، وقدمت نتائج هذه الدراسة نتيجة مختلفة عن الدراسات السابقة. برهنت على عدم قابلية العوامل الخمسة للتكرار عبر الثقافات الشرقية، كما بينت أن قائمة العوامل الخمسة للشخصية (الصورة المختصرة) غير صالحة من الناحية القياسية للاستخدام في المجتمع الكويتي.<sup>14</sup> وكذا دراسة كاظم (2001) في البيئة العربية، وطبق قائمة تحتوي على 116 فقرة لقياس العوامل الخمسة للشخصية، (الانفتاح - الانبساط/ المرغوبة الاجتماعية/ العصابية - الانبساط/ العصابية/ الانفتاح). وخلصت نتائج الدراسة إلى نموذج العوامل الخمسة للشخصية يتمتع بالصدق عبر الثقافات، وهي: (المقبولية، الضمير الحي، الانبساطية، العصابية، الانفتاح).<sup>15</sup> وفي المسلك نفسه، نجد دراسة أبو هاشم (2007) قام بتعريب المقياس المختصر الذي أعده جولديبيرج (Goldberge (1992) في البيئة المصرية وتكونت القائمة من 50 فقرة لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بواقع 10 فقرات لكل عامل: (المقبولية، الضمير الحي، الانبساطية، العصابية، الانفتاح). وقد تم التحقق من خصائصه السيكومترية (كانت قيم معامل ألفا كرونباخ تتراوح من 0.75 إلى 0.84).<sup>16</sup> كما أجرى (الأحمدي، 2013) دراسة هدفت إلى بناء مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية -صورة قصيرة-، وهو مقياس جديد ومختصر نسبيا مكون من (20 فقرة)، بني من داخل البيئة السعودية مع مراعاة أطر نظرية حديثة للشخصية تتمثل في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. وتمّ التطبيق على عينة قدرت ب (541) طالبة بجامعة طيبة، واستخرجت العوامل الخمسة الكبرى، وهي: التفاني، والعصابية، والانبساط، والانفتاح على الخبرة، والطيبة، وتمّ التحقق من مؤشرات الصدق بدراسة صدق المقياس باستخدام: (الصدق العاملي، الصدق التقاربي والتمييزي)، أما معامل الثبات فتتمت دراسته باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار. وأشارت نتائج الدراسة في مجملها إلى إمكانية استخراج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، كما أنّ المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات مناسبة لمثل هذا النوع من المقاييس المختصرة مما يجعله أداة صالحة للتطبيق والاستخدام ويمكن الوثوق بنتائجه.<sup>17</sup>

أما الدراسات المحلية الجزائرية التي بحثت حول هذا الموضوع فهي نادرة، ولا يكاد رصد سوى دراسة (عشوي، وآخرون، 2018، 81) التي هدفت إلى تقنين مقياس السمات الشخصية الخمس الكبرى في البيئة الجزائرية (على ستة مناطق مختلفة من البلاد) القائمة التي وضعها جون ودوناو وكينت (John, Donahue, and Kentle (1991)، على عينة بلغت 927 شخصاً، تحتوي القائمة على 45 فقرة قصيرة لتقويم الأبعاد الخمسة الأساسية للشخصية؛ وهي: العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والطيبة، ويقظة الضمير. تمّ التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس عن طريق حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ كانت قيمتها لمجمل المقياس 0.726، وترتفع الدرجة لتصبح 0.792 وفق معامل التصحيح سبيرمان براون، وكذلك حسب معامل جتمان للثبات النصفية. وللتأكد من النتيجة قام الباحث بحساب كل بعد من الأبعاد الخمسة الكبرى للشخصية على حدا. كما ان المقياس يتصف بنوع من الصدق الذاتي وصدق البناء.<sup>18</sup> نلاحظ ندرة الدراسات العربية التي فحصت وجود العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من خلال مقياس قصير.

في ذات السياق، نجد جدوى في تطبيق المقياس القصير على عينة جزائرية لقياس الشخصية ولمعرفة إما إذا كانت المقاييس قد أثبتت نجاحاً نسبياً وملحوظاً في تحقيق أغراض البحث العلمي، وإما لاقتصر الوقت والجهد والمال وهذا ما يتمشى مع عينة الإطارات من جهة و التساؤل حول شخصية و بروفایل/لمح الإطار الجزائري من جهة أخرى. أجاب اغلب القياسيون النفسيون في هذا الموضوع أنه على الرغم مما تتسم به الاختبارات الجماعية من مميزات أبرزها سرعة وسهولة تطبيقها على عدد كبير من الأفراد في الوقت نفسه وكبر عينة تقنينها في الغالب، إلا أنها لا تصلح كبديل مناسبة تغني عن الصور المختصرة للمقاييس الفردية التي تقوم على اختزال عدد فقرات المقياس بما يجعلها غالباً ما تحمل خصائصه نفسها.

انطلاقاً من ندرة الدراسات العربية والمحلية منها، عملنا في دراستنا الحالية على تقديم مقياس العوامل الخمسة للشخصية لفرايدر وآخرون (Frieder et al (2011) في الصورة المختصرة المكون من (15 فقرة)<sup>19</sup>، لتمكين الباحث الجزائري والعربي من استثمار المقاييس المختصرة في دراساته، ومواكبة التطور العالمي و السرعة في تطوير تلك المقاييس، وعليه يمكننا صياغة التساؤل الجوهري للدراسة كالاتي:

- إلى أي حد يتمتع مقياس العوامل الخمسة الكبرى لفرايدر وآخرين لمستوى من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) المطبق على الإطارات؟

### 2.1- فرضية الدراسة.

- يتمتع مقياس العوامل الخمسة الكبرى لفرايدر وآخرين على مستوى مناسب من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) المطبق على الإطارات.

### 3.1- أهداف الدراسة:

- إن الهدف الأساسي للدراسة الحالية؛ التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لفرايدر وآخرين، 2011؛ توفير أداة قياس موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية لدى الفئة السوسيو مهنية الإطارات الجزائرية.

### 4.1- مبررات استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الصورة المختصرة:

نتناول فيما يلي أهم النقاط المتعلقة بالصورة المختصرة للمقياس وخاصة مقياس فرايدر وآخرون (Frieder et al (2011)، وهي نقاط رأينا من واجبنا استعراضها في سبيل بناء إطار نظري حديث نسبياً يتعلق بالمقياس المختصر لأبعاد الأساسية الشخصية، ويمكننا إيجاز أهم النقاط فيما يلي:

- يراعي توفير الوقت المستغرق للباحث، ويعدّ غالباً هو الهدف الأساسي لتطبيق المقياس.
- سهولة استخدامه في التطبيق على عدد كبير من أفراد العينة المستهدفة في الوقت نفسه.
- سهولة الإجابة عليه من جانب العينة لقصر عدد فقراته و الوقت الذي لا يتجاوز الخمس دقائق.
- قلة الدراسات السابقة في البيئة المحلية في استقصاء تقدير الخصائص السيكومترية للمقياس في الصورة المختصرة (15 فقرة) - على حدّ اطلاعنا -.
- المقياس في صورته المختصرة لفرايدر وآخرين، 2011 باعتباره أداة سيكولوجية تقيس سمات الشخصية وتصف سلوك الفرد.

### 5.1- أدبيات الدراسة:

- الخصائص السيكومترية **The Psychometric Properties** : يعرف (علام، 2000 : 130) الخصائص السيكومترية بأنها "دلائل أو مؤشرات إحصائية عن مدى جودة المقياس وفقراته كما تتمثل في الصدق والثبات"<sup>20</sup>.

- **الصدق Validity** : يعرفه (تيغزة، 2008 : 12) على أنه: "مفهوم موحد بحيث لا يتجزأ إلى أقسام، أو أنواع فهو يدل على مدى قدرة أو كفاية البيانات Evidence والأدلة التي تم تجميعها على تعزيز عمليات تأويل درجات المقاييس وتفسيرها للأغراض أو الاستعمالات المنشودة"<sup>21</sup>.

- **الثبات Reliability** : يعرف الثبات حسب اناستازي (Anastasi (1976 بأنه: "اتساق درجات الاختبار ودقة نتائجه وتحررها من تأثير المصادفة عندما يطبق على مجموع محددة من الأفراد في ظروف مختلفة يفصل بينهما زمن، أو عند اختبار الأفراد أنفسهم بمجموعتين مختلفتين من الفقرات المتكافئة. ومعامل الثبات هو تقدير نسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي للاختبار"<sup>22</sup>.

## 6.1- مدخل حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

## - نبذة تاريخية:

احتل موضوع الشخصية مكانة هامة في العديد من الدراسات النفسية، وقد وجدت دراسة الشخصية نصيبها الأكبر من عناية علماء النفس في العالم، باعتبارها النواة الأساسية التي يمكن من خلال فهمها وتحليلها بصورة دقيقة في بناء وتعديل شخصية الفرد نحو الأفضل. وتبعاً لذلك تعددت تعريفات علماء النفس للشخصية حسب تعريف (فليه والسيد، 2005: 147) أن الشخصية هي تكامل الصفات الجسدية والخلقية المميزة لفرد ما، وهي مفهوم يميز الفرد من حيث هو وحدة متكاملة من الصفات أو المميزات الجسميّة والعقليّة والمزاجيّة التي تبدو في تعامله مع الآخرين، ومن ثم فالشخصية تشكل دوافع الفرد وعواطفه، وميوله، وآرائه، ومعتقداته واتجاهاته، وعاداته الاجتماعية، وذكائه، وقدراته، ومواهبه، ومعلوماته، وما يتخذه من أهداف وقيم اجتماعية وفلسفة، واتجاهات في الحياة<sup>23</sup>. توالت الدراسات والبحوث في إطار مفهوم يختزل العوامل للشخصية بأقل قدر من السمات. وانتهت إلى ما يشير إليه هندول الفتى (2019) أنه توصل كاتل (Cattell) إلى وجود ستة عشر (16) عاملاً، بينما خلص جيلفورد (Guilford) إلى ثلاثة عشر (13) عاملاً، ثم تلا ذلك آيزنك (Eysenck) الذي برهن على وجود عاملين اثنين فقط للسمات الأساسية لوصف الشخصية، بينما بين باحثون آخرون على نموذج العوامل الخمسة للشخصية Big Five Factors Model (سميث Smith؛ ديجمان Digman؛ وماكري McCrae؛ جون John) الذي أشير إليه أنه من أكثر النماذج قبولاً في تحديد العوامل الكبرى للشخصية.<sup>24</sup> كما أشتمل نموذج جولديبرج (Goldberg) على خمسة (5) عوامل وظهرت سنة 1961، كما اعد كوستا (Costa) قائمة في بداية عمله في هذا الاتجاه أظهرت دراساته ثلاثة (3) عوامل فقط لكنه وسع مدركاته فأضاف عاملان (2) آخران لتصبح خمسة (5) عوامل. وإذا لخصنا مواقف الدراسات السابقة من الخصائص السيكومترية للمقياس فإننا نجد فيها تبايناً ليس بسيطاً. لقد أورد عن الأنصاري (2013) أن هناك اختلاف في نتائج التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي حول عدد العوامل المستخرجة من النموذج حيث تفاوت ما بين 5 إلى 20 عاملاً. وكما أن هناك عدم اتفاق كبار الباحثين مثل كاتل وإيزنك على العوامل الخمسة كبناء للشخصية.<sup>25</sup> وفي المقابل لهذا النقد، وكما أوردنا أعلاه، وأكد الأنصاري (2013) فإن بحوث ماكري وآخرون (2004)، ورائت فرو وآخرون (2013) أكدت ثبات وصدق المقياس، وصلاحيته لإجراء دراسات مقارنة عبر الثقافات (الحضارات).

في هذا الإطار، يعرف ماكري وجون (McCrae & John, 1992: 176) نقلاً عن جون وسريفتا (John & Srivastava (1990) أن العديد من الباحثين، انفقوا على توحيد سمات الشخصية في خمسة أبعاد غير أنهم اختلفوا في تسمية هذه الأبعاد، وعلى الرغم من هذا التباين تبقى هذه النماذج مرتبطة فيما بينها.<sup>26</sup>

أشار لندان وآخرون (Linden & al (2010) أن من أشهر النماذج التي تناولت عوامل الشخصية الخمسة تجسدت في؛ نموذج جولديبرج (Goldberg (1981؛ ديجمان (Digman (1990؛ وكوستا وماكري (Costa & McCrae (1999) ويتضمن هذا التنظيم الهرمي للسمات خمسة عوامل رئيسية لوصف الشخصية: الانبساطية Extraversion المقبولة - Agreeableness العصابية Neuroticism؛ يقظة الضمير Conscientiousness؛ الانفتاح على الخبرة Openness on experience.<sup>27</sup>

## - نموذج العوامل الخمسة The Five Factors Model:

تتجسد العوامل الخمسة للشخصية الذي اعده فرابدر وآخرون (Frieder et al (2011) حسب قائمة كوستا وماكري (Costa & McCare (1992) إذ وضعوا تعريفاً محدداً للعوامل الكبرى للشخصية من خلال وجود خمسة عوامل أساسية للشخصية. وهذا النموذج يتكون من خمسة عوامل رئيسية؛ هي:

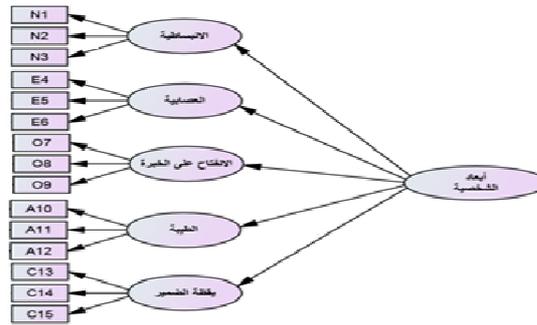
1. **العصابية Neuroticism** : يعدّ هذا العامل من العوامل ذات الإسهام الأساسي في الكشف عن السمات الانفعالية السلوكية الحزينة والسمات المميزة لأصحاب السمة والتي تتحدّد في: القلق، الغضب، العدائنة، الاكتئاب، الشعور بالذات، التعصب والقابلية للإنجرار.
  2. **الانبساطية Extraversion**: يعكس هذا العامل مجموع السمات الشخصية المميزة لهؤلاء الأفراد في: الدفء أو المودة، الاجتماعية، توكيد الذات، النشاط، البحث عن الإثارة، الانفعالات الإيجابية.
  3. **الانفتاح على الخبرة Openness to Experience** : يعدّ من بين عوامل الشخصية صنف بالسمات التي يميل إليها الأفراد في: الخيال، جمالي المشاعر، الأفعال، الأفكار، القيم.
  4. **الطيبة Agreeableness**: والتي ميزت أوصاف السمة لهذا العامل في: الثقة، الاستقامة، الإيثار، الإذعان أو القبول، التواضع، اعتدال الرأي.
  5. **يقظة الضمير Conscientiousness**: يعكس هذا العامل مجموع السمات الشخصية التي تتجسد في: الاقتدار أو الكفاءة، منظم، ملتزم بالواجبات، مناضل في سبيل الانجاز، ضبط الذات، التأني أو الروية.
- أما التعريف الإجرائي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية هو مجموع الدرجات المحصل عليها عند فئة الإطارات من خلال تقدير الصدق والثبات كل عامل من العوامل كلا على حدة<sup>28</sup>.

#### 7.1- دراسات تناولت نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (مقياس دراستنا):

نستعرض أهم الأمثلة من التنقيحات التي أجريت على هذا المقياس في صورته المختصرة وعلى عينات متنوعة من العالم. إذ تشير نتائج البحوث إلى أنّ مقياس العوامل الخمسة الكبرى يتمتع بمعاملات ثبات وصدق مقبولة وعلى الرغم من اختلاف الحضارات.

أجرى فرايدر وآخرون (Frieder et al (2011) دراسة هدفت إلى توفير مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المكون من (15فقرة) تقيسه. ثم تمّ التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس عن طريق حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث بلغ معامل الثبات لقيمة ألفا بالنسبة لعامل الانبساطية 0.66؛ أما عامل الطيبة بلغ 0.63؛ في حين حصل عامل العصابية وعامل يقظة الضمير على نفس القيمة والتي قدرت بـ 0.60؛ فيما يخص عامل الانفتاح قدر بـ 0.50. وأهم نتائج الدراسة التي خلصت إليها إظهار أنّ المقياس في الصورة - المختصرة- يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة، وهذا دليل على وجود فروق فردية سيكولوجية بين الأفراد وأنّ هذه الفروق في سمات الشخصية مرتبطة بعوامل الخمس الكبرى.

- مقياس العوامل الكبرى للشخصية الذي أعده فرايدر وآخرون (Frieder et al, 2011):



النموذج الخماسي للعوامل الكبرى لمفهوم أبعاد الشخصية (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، بقلة الضمير)

الشكل 1: النموذج الخماسي للعوامل الكبرى لمفهوم أبعاد الشخصية (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، بقلة الضمير) لمقياس فرايدر وآخرون (Frieder et al (2011).

**8.1- تعريف الإطارات High Level Employees:** يرى (ناهي، 2011: 13) أنّ الإطار هو كلّ فرد يعمل في إطار علاقة عمل، في إحدى القطاعات، ويقوم بتفويض من قيادة التنظيم، بإحدى مهام الدراسة أو التخطيط أو الرقابة، سواء امتلك سلطة أو لا، مع اعتراف رسمي له باحتلال تلك المكانة، مع ما يترتب عن ذلك الاعتراف من نتائج على موقعه وأجره وواجباته وحقوقه<sup>29</sup>.

II - الطريقة والأدوات :

- (1) منهج الدراسة: لقد تمّ إتباع المنهج الوصفي لتحليل معطيات الدراسة، باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة الحالية.
- (2) عينة الدراسة: لغرض الدراسة قد تمّ اختيار عينة من فئة العاملين المتكونة في الإطارات من مختلف مصالح مديرية التميين (LQS) سوناطراك/ وهران، وقد اختيروا بطريقة العينة القصدية من الإطارات قوامها 250 عاملا (146 ذكور أي بنسبة 58,4%)، و (104 إناث أي بنسبة 41,6%) لتمثيل المجتمع الأصلي الذي يقدر بـ 475 إطار.
- (3) أداة قياس الدراسة:

اعتدنا في دراستنا الحالية على مقياس فرايدر وآخرون (Frieder et al (2011) الذي طُوّر وفق قائمة السمات الخمس الكبرى للشخصية Big Five Inventory (BFI) عن كوستا وماكري (Costa & McCare(1992؛ Gerlitz (2005) BFI – S & Schupp؛ وجون وسريفاستاف (John & Srivastava (1997). تعتبر أداة لقياس السمات الشخصية من خلال قياس العوامل الرئيسية للشخصية المعروفة بـ "السمات الخمس الكبرى" لكونها قائمة تمكننا من دراسة السمات الأساسية للشخصية في البيئة الجزائرية بأسلوب بسيط ومختصر نسبيا، وجاءت فقراته واضحة وسهلة مما ساعد أفراد العينة المستهدفة التجاوب بسرعة مع المقياس المختصر في مدة قصيرة من الزمن تمثلت في 5 دقائق فقط. إذ يحتوي المقياس في صورته المختصرة على (15 فقرة) لتقويم العوامل الخمسة الأساسية للشخصية، والتي تتوزع على النحو التالي:

- 1- عامل العصابية (N) تم قياسه بـ 03 فقرات (1، 2، 3)؛ من بينها فقرة ذات الاتجاه السالب وهي: (3)
- 2- عامل الانبساطية (E) تم قياسه بـ 03 فقرات (4، 5، 6)؛ من بينها فقرة ذات الاتجاه السالب وهي: (6)
- 3- عامل الانفتاح على الخبرة (O) تم قياسه بـ 03 فقرات (7، 8، 9)؛

4- عامل الطيبة (A) تم قياسه بـ 03 فقرات (10، 11، 12)؛ من بينها فقرة ذات الاتجاه السالب وهي: (10)

5- عامل يقظة الضمير (C) تم قياسه بـ 03 فقرات (13، 14، 15). من بينها فقرة ذات الاتجاه السالب وهي: (14)

- تصحيح مقياس الدراسة: يكون تقييم كل فقرة من فقرات المقياس الأصلي وفق سلم تكرار ذو سبع (7) درجات تتوزع وفق سلم ليكرت (likert scal): تعطى درجة (7) "موافق تماما"، والإجابة التي تعبر عن "موافق نوعا ما" درجة (6)، بينما تعطى درجة (5) للإجابة التي تعبر عن استجابة "موافق"، كذا تعطى درجة (4) للإجابة التي تعبر عن استجابة "محايد"، في حين تعطى "غير موافق نوعا ما" درجة (3)، إعطاء درجة (2) للإجابة "غير موافق". إعطاء درجة (1) للإجابة "غير موافق تماما". هذا بالنسبة للعبارات الموجبة، والعكس بالنسبة إلى العبارات السالبة.

## - II - النتائج ومناقشتها :

سيتم عرض النتائج وفقا لتساؤل العام للدراسة الذي استهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لفرايدر وآخرين المطبق على فئة الإطارات.

- نتائج التساؤل العام والذي نصه: إلى أي حد يتمتع مقياس العوامل الخمسة الكبرى لفرايدر وآخرين لمستوى من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) المطبق على الإطارات؟  
للتحقق من صدق المقياس اعتمدنا على: صدق الترجمة؛ صدق المحتوى (المحكمين) وصدق الاتساق الداخلي (الارتباط بيرسون):

- أولا: صدق المقياس:

- صدق ترجمة المقياس: فيما يخص تعريب المقياس الأصلي في صورته المختصرة لفرايدر وآخرين (Frieder et al 2011)، قمنا بترجمته من لغته الأصلية الانجليزية إلى العربية الفصحى، ثم قمنا بترجمة الصيغة الأخيرة إلى اللغة العربية والفرنسية لاحقا، فقد تم عرض فقرات المقياس على أساتذة متخصصين ينقون اللغات، والذي قدر عددهم (05) قصد إبداء آرائهم في مراجعة تصحيح ترجمة المقياس. ولم يجري أي تعديل حذف أو إضافة للمقياس المعرب بالنسبة لعدد فقرات المقياس المختصر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، فأبقينا على عددها (15 فقرة).

- صدق المحكمين: قبل توزيع المقياس، تم عرضه على مجموعة من الخبرات العلمية المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس العمل والتنظيم والبالغ عددهم خمسة (05) محكمين وهم: (أستاذ التعليم العالي -04- و أستاذ محاضر -01-، ينتمون لقسم علم النفس؛ كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 محمد بن احمد/ الجزائر). تم استخراج تقدير صدق المحكمين لمقياس عوامل الشخصية عن طريق عرض جميع النسخ المترجمة من اللغة الأصلية إلى اللغة العربية وهذا للخروج بالنسخة الأصح من الترجمة.

## أرى نفسي كشخص ...

11متسامح بطبيعته	6متحفظ في إظهار مشاعره وأفكاره للآخرين	1له هموم كثيرة.
12لطيف يراعي مشاعر الآخرين	7يأتي بأفكار جديدة وأصيلة	2يتوتر (يتترفز) بسهولة.
13ينجز عمله كاملا حتى النهاية	8يعطي قيمة للخبرات والأعمال الفنية والجمالية	3يبقى هادئا في المواقف الضاغطة المثيرة للتوتر
14يميل إلى الكسل	9لديه خيال واسع	4كثير الكلام
15يقوم بالأشياء بكفاءة وبفاعلية.	10أحيانا خشن (غليظ) مع الآخرين	5اجتماعي، محب للاختلاط بالآخرين
	مقبولة من طرف جميع المحكمين	

**- صدق الاتساق الداخلي للمقياس:**

قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لفراندر وآخرين (Frieder et al 2011)، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، فجاءت النتائج كما هي موضحة كالآتي:

يتضح من خلال النتائج الخاصة بالاتساق الداخلي ومعامل الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لبعد من أبعاد مقياس الشخصية، وهذا من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس للوقوف على مستوى الارتباطات البنائية للفقرات وعلى طبيعتها أو اتجاهها عند مستوى الدلالة (0.01)، يوضح أن: نتائج الارتباط لبعد الانفتاح على الخبرة فيتمتع بارتباط قوي محصور ما بين (0.595 و 0.707). أما نتائج الارتباط لعامل الطيبة فيتمتع بارتباط قوي محصور ما بين (0.569 و 0.710)، فيما يخص نتائج الارتباط لعامل يقظة الضمير فيتمتع بارتباط قوي محصور ما بين (0.512 و 0.670) مما يدل على علاقة ارتباطية قوية، أما نتائج الارتباط لعامل الانبساطية محصورة ما بين (0.335 و 0.384)، أما نتائج الارتباط لعامل العصابية فتتمتع بارتباط متوسط محصور ما بين (0.355 و 0.691). وبالتالي فإن أداة القياس تتمتع بنتائج اتساق داخلي مرضية.

تشترك البيانات الدالة على البنية الخارجية للمقياس من خلال النتائج على دراسة علاقة درجات أداة القياس بدرجات متغيرات خارجية، ودراسة ما إذا كان مستوى هذه العلاقات وطبيعتها أو اتجاهها ينسجم ودلالة المفهوم المقاس، فالدراسة الارتباطية لقوة العلاقة واتجاهها أو طبيعتها بين درجات المقياس الذي يراد تقدير صدق درجاته التي يتم قياسها وقت إجراء الاختبار، التي أسفرت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية قوية بالنسبة لبعد الطيبة المقدرة بـ (0,831)، ثم تليها علاقة ارتباطية قوية بالنسبة لعامل يقظة الضمير المقدرة بـ (0,827)، أما علاقة ارتباطية قوية بالنسبة لعامل الانفتاح على الخبرة المقدرة بـ (0,825)، ثم تليها علاقة ارتباطية قوية بالنسبة لبعد العصابية المقدرة بـ (0,775)، ووجود علاقة ارتباطية متوسطة بالنسبة لبعد الانبساطية المقدرة قدرت بـ (0.584).

ويبدو من النتائج المفسرة أظهرت الدراسة الحالية زيادة الارتباطات بين الخمس عوامل الكبرى للشخصية. أي أن المقياس يتصف بالصدق أي بذلك تعتبر العوامل الخمسة الأساسية للشخصية صادقة بمعنى أنها تقيس ما وضعت لقياسه. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الانصاري، 1997: 739) التي استخدمت القائمة في صيغتها العربية على عينات كويتية من الشباب الجامعي والراشدين، نظراً لما تمتع به المقياس من خواص سيكومترية مقبولة من ناحية الثبات والصدق. بالنسبة لعوامل الانبساطية والطيبة والصفاءة على حين تتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة. فقط لعامل العصابية ويقظة الضمير بنجاح في بحوث الشخصية وفي مجال التشخيص النفسي في المجتمع الكويتي بالنسبة لهذين العاملين (العصابية ويقظة الضمير) على حين يفضل استخدام عوامل الانبساطية والطيبة والصفاءة في البحوث التي تهتم بالمعالم السيكومترية والبنية العملية في مجتمعات عربية مختلفة.

ونرجع إلى ما دل عليه كوستا وماكري (Costa & McCare 1992) في عدّة دراسات حول المقياس في إطار يؤكد عليه الباحثان هو توزيع سمات الشخصية بأن مقياس السمات الخمس الكبرى للشخصية يمكننا من التمييز بين شخصيات أفراد بناء على السمات الكبرى التي يقيسها هذا المقياس.

-ثانياً : ثبات المقياس : قد تمّ تقدير الثبات باستخدام طريقتين:

**1. ثبات الاتساق الداخلي (معامل ألفا -كرونباخ):**

قمنا بحساب معامل الثبات الكلي للمقياس المختصر المكون من (15 فقرة) المحسوب بطريقة ألفا كرونباخ أظهر مستوى قوي من الثبات، إذ قدر ثبات ألفا لمقياس العوامل الخمسة الكبرى بـ (0.850) مقارنة بنتائج ألفا كرونباخ

المتحصل عليها في دراسة أجنبية سابقة قد أعدت لنفس الغرض كدراسة فرايدر وآخرون (2011) Frieder et al المشار إليها في سابقا.

## 2. طريقة الثبات بالتجزئة النصفية:

لمعرفة ثبات المقياس المختصر المكون من (15 فقرة) تم تجزئته إلى نصفين (زوجي، فردي)، كما تم إيجاد معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية والزوجية والذي يساوي ثبات نصف الاختبار، ثم عدل بمعادلة سبيرمان براون. من خلال النتائج المتحصل عليها في الدراسة بينت أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس المختصر قد بلغت (0.724).

وعلى ضوء كل النتائج المذكورة أعلاه، يتبين أن مستوى الخصائص السيكومترية للمقياس من حيث الثبات والصدق مناسب للنموذج الخماسي (الذي يقوم على السمات الرئيسية) لوصف الشخصية.

تتفق نتائج الدراسة الحالية إلى حد ما مع نتائج دراسة قد أعدت لنفس الغرض كدراسة (الاحمدي، 2013: 945) استهدفت الدراسة إلى بناء مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية- بصورة مختصرة-، وهو مقياس جديد وقصير نسبيا مكون من (20 فقرة) بني وفق لنظرية حديثة للشخصية تتمثل في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. واستخرجت العوامل الخمسة الكبرى؛ وهي: العصائية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، الطيبة، ويقظة الضمير- فاستنتج الباحث من خلال تطبيقه للمقياس على العينة أن وجود المقاييس المختصرة لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى قد يسهم في الحالات التي قد تساعد الباحث في الوقت والجهد والتكلفة. وتسهل التطبيق على أفراد العينة في التجاوب مع المقياس.

كما تتفق دراستنا الحالية مع دراسة سوسير (1994) Saucier أن وجود المقاييس المختصرة لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى قد يسهم في توسيع التطبيقات المحتملة لهذه المقاييس في حالات التقييم التي يكون فيها الاختصار أولوية كبرى.

وهذا قد يتماشى مع ما تطرق إليه جولدبيرج (1992) Goldberg على أن المجموعات الصغيرة من المتغيرات التي تصلح أن تكون مؤشرات للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. وتعيدنا للتساؤل حول ما: "إذا كانت المقاييس البسيطة والقصيرة جدا تؤدي العمل نفسه، فلماذا نستخدم مقاييس طويلة ومعقدة؟"<sup>30</sup>.

وإجمالاً مما ذكر آنفاً، أظهرت نتائج الدراسة الحالية على أن مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المختصر المكون من (15 فقرة) الذي أعده فرايدر وآخرون (2011) Frieder et al يمكن أن ينجح ويستعان به كبديل لمقاييس مطولة الخاصة بالأبعاد الخمس الكبرى للشخصية، وبالتحديد عندما تملّي ظروف الدراسة ضرورة استخدام مقياس في الصورة المختصرة، لأنه لا يستغرق وقتاً ولا جهداً كبيراً في إتمامه، وكذا لا يتأثر استخدامه بالبيئة والمجال الثقافي وبهذا فالمقياس الحالي يتيح للباحثين والدارسين وقتاً للتركيز في بحثهم، إذا كانت بحثهم تتطلب تطبيق كمثل هذا النوع في موضوع قياس الشخصية الجدير بالدراسة والاهتمام من جهة و من جهة أخرى إدارات المؤسسات في تقييمها لمواردها البشرية مهما كانت أهداف التقييم حيث يسهل العملية من وقت و جهد وسرعة في الحصول على النتائج.

## IV- الخلاصة :

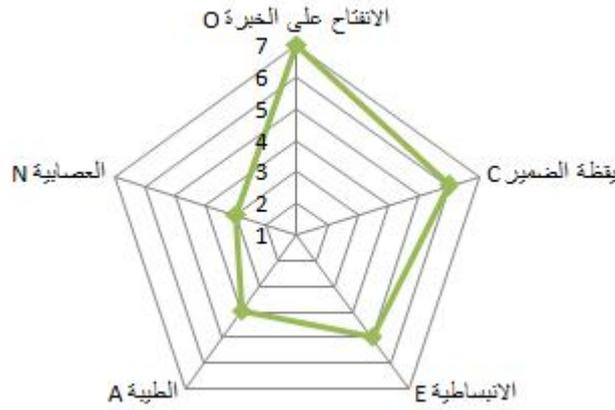
نلخص مما تقدم سابقاً، أننا قمنا بدراسة هدفت الى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الذي أعده فرايدر وآخرون لدى الإطارات في البيئة الجزائرية لتميع<sup>1</sup> LQS، ارتأينا ضرورة

<sup>1</sup> Liquéfaction-Séparation (LQS)

الاستعانة بمقياس عالمي وشائع وهو مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفق لقائمة كوستا وماكري (Costa & McCare 1992). فأظهرت نتائج الدراسة الميدانية أنّ مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المختصر الذي أعده فرايدر وآخرون (2011) أدت إلى مستويات مناسبة من الصدق والثبات في النموذج الخماسي (الذي يقوم على السمات الرئيسية) لوصف الشخصية. كون معظم فقرات المقياس في الصورة المختصرة جاءت سهلة وواضحة لتوصيل المعنى المطلوب، وتمكين عدد واسع من أفراد العينة في ملء المقياس في مدة زمنية قصيرة. أدت بنا النتيجة في الأخير بخروج بنموذج وهو رسم ملمح أو بروفایل مهني لشخصية الإطار بديرية التمييع LQS في تحديد السمات الأساسية لوصف شخصيته وفق نموذج العوامل الخمسة الكبرى. أنظر إلى الملحق (01). ولا شك، أنّ لنتائج هذه الدراسة يوصي الباحثان بإجراء دراسة مستقبلية للتحقق من البنية العاملية لمقياس أبعاد الشخصية المختصر المكون من 15 فقرة -دراسة سيكومترية- على العاملين وبديرية التمييع LQS، خاصةً بالمؤسسات الجزائرية عامة وبتوسيع العينة في نطاق أكبر.

31

- ملحق :



الشكل رقم (2) : رسم البروفايل المهني لشخصية الإطار

بديرية التمييع وفق النموذج الخماسي للعوامل الكبرى للشخصية<sup>2</sup>

- الإحالات والمراجع :

1. Digman, J. M. (1990). **Personality Structure: Emergence Of The Five-Factor Model**. Annual Review of psychology, 41, 417-440. Online: <https://pdfs.semanticscholar.org/ec1c/ec03d80cb6cf7330ba03f01d1d08ab5d598f.pdf> visite le : 10.04.2019
2. Goldberg, L. R., & Saucier, G. (1998). **What is beyond the Big Five?** Journal of Personality, 66(4), 495-524.
3. Allport, G.W.(1937).**Personality :A psychological interpretation**. New York : Holt.

<sup>2</sup> N : Neuroticism  
E : Extraversion  
O : Openness to Experience  
A : Agreeableness  
C : Conscientiousness

4. الرويتع، عبد الله صالح.(2007).مقياس العوامل الخمس الكبرى في الشخصية على عينة سعودية من الإناث. المجلة التربوية. مجلد 21 ، العدد 83 ،ص ص 99 – 126
5. عبد الخالق، احمد محمد؛ والانصاري، بدر. (1996). **العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية**. مجلة علم النفس، 6-19.
6. McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). **An Introduction to the Five Factor Model and Its Applications**. Journal of Personality. 60, 175-215 .Online  
[http://psych.colorado.edu/~carey/courses/psyc5112/readings/psnbig5\\_mccrae03.pdf](http://psych.colorado.edu/~carey/courses/psyc5112/readings/psnbig5_mccrae03.pdf) visite le : 11.03.2019
7. جاسم، بشرى احمد. (2017). **قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند المعلمين والمعلمات**. العلوم التربوية والاجتماعية. العدد 3-ج2 ص ص 141-145. على الخط:  
[http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGJes/JesVol25No3P2Y2017/jes\\_2017-v25-n3-p2\\_135-176.pdf](http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGJes/JesVol25No3P2Y2017/jes_2017-v25-n3-p2_135-176.pdf) (تاريخ الزيارة: 2019/01/20).
8. جبر، خزعل لؤي. (2015). **العوامل الخمسة للشخصية تطوير مقياسين قصيرين**. جامعة المثنى-أوروك للعلوم الإنسانية. المجلد 8 /العدد 1-ج2.
9. محمد، هشام حبيب الحسيني. (2012). **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: وجهة جديدة لدراسة وقياس بنية الشخصية**. ط1. القاهرة: مكتبة الانجلوالمصرية.
10. Herzberg, P. Y., & Brähler, E. (2006). **Assessing the big-five personality domains via short forms**. European Journal of Psychological Assessment, 22(3), 139–148. Online :  
<https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/1015-5759.22.3.139> visite le : 13.01.2019
11. Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. & Swann, W. B. (2003) .**A Very Brief Measure of The Big Five Personality Domains** . Journal of Research in Personality, V.37, pp.504-528.
12. Saucier, G. (1994). **Mini-markers: A brief version of Goldberg's Unipolar Big-Five Markers**. Journal of Personality Assessment, 63(3), 506–516. Online:  
[https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6303\\_8](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6303_8) visite le : 04.04.2019
13. Beatrice ,R. Oliver ,P. J.(2007). **Measuring personality in one minute or less: A 10 -item short version of the Big Five Inventory in English and German**. Journal of Research in Personality 41 (2007) 203–212 Online :  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.588.1086&rep=rep1&type=pdf> visite le : 31.02.2019
14. الأنصاري، بدر محمد. (1997)، **مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي**. مجلة دراسات نفسية، 7. (2)، 277-310.
15. كاظم، علي مهدي. (2001). **نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: مؤشرات سيكومترية من البيئة العربية**. المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد (11)، ص (277-299).
16. أبو هاشم، السيد محمد. (2007). **المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كل من كاتل وأيزنكو جولدبيرج لدى طلاب الجامعة (دراسة عملية)**. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، (70)، 1 - 64 على الخط:  
[http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/nmdhj\\_lshkhsy.pdf](http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/nmdhj_lshkhsy.pdf) (تاريخ الزيارة: 2019/03/30).
17. الأحمدى، شرف بنت حامد. (2013). **تطوير مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (صورة قصيرة)**. دراسات العلوم الإنسانية، المجلد(40). 945-966 على الخط:
- <http://journals.ju.edu.jo/DirasatEdu/Article/viewFile/4560/3239> (تاريخ الزيارة: 2019/07/26).
18. مصطفى، عشوي ؛ وآخرين.(2018). **الشخصية الجزائرية: دراسة نفسية ميدانية**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
19. Lang, F. R., ; John, D. T., ; Schupp ,J ; Lüdtke ,O & Gert ,G.W. (2011). **Short Assessment Of The Big Five: Robust Across Survey Methods Except Telephone Interviewing**. Published online: 18 March 2011 The Author(s) 2011. This article is published with open access at Springerlink.com. 555 Online : <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758%2Fs13428-011-0066-z.pdf> visite le : 04.05.2019

20. علام، صلاح الدين محمود. (2000). **القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة**. ط1. مصر: دار الفكر العربي.
21. تيغزة، أحمد. (2009). **البنية المنطقية لمعامل ألفا لكرونباخ، ومدى دقته في تقدير الثبات في ضوء افتراضات نماذج القياس**. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية-السعودية. 21(3).
22. Anastasi, A. (1976). **Psychological Testing (7th Edition)**. Upper saddle river, N.J: prentice Hall.
23. فليه، فاروق عبده؛ والسيد، محمد عبد المجيد، (2005). **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**. ط1. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
24. هندول الفتى، حسين هاشم. (2019). **المزاج والشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والتربوية**. د.ط. عمان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
25. الأنصاري، بدر محمد. (2013). **مقدمة لدراسة الشخصية**. الكويت: منشورات ذات السلاسل.
26. 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** (102–138). New York: Guilford Press. Online : <https://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf> visite le : 06.10.2019
27. Linden, D. & Nijenhuis, J. & Bakker, A. (2010). **The General Factor Of Personality: A meta analysis of Big Five inter-correlations and a criterionrelated validity study**. Journal of Research in Personality. 44, 315-327.
28. Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992b). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual** . Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. Online: [https://www.researchgate.net/publication/240133762\\_Neo\\_PI-R\\_professional\\_manual](https://www.researchgate.net/publication/240133762_Neo_PI-R_professional_manual) visite le : 17.09.2019
29. ناهي، مراد. (2011). **الإطارات والذكاء**. ط1. الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع.
30. Goldberg, L. R. (1992). **The development of markers for the Big-Five factor structure**. Psychological Assessment, 4(1), 26

#### كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

سنوساوي عكاشة بشير، تيغزة احمد ، (2021) تقدير الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لفراندر وآخرين المطبق على الإطارات ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 13(04) //2021، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 263 - 276.