السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى من وجهة نظر المعلّمين

أسماء إبراهيم البنوي[1]* نايل سالم الرشايدة[2]

تاريخ وصول البحث:2023/09/12م تاريخ قبول البحث: 2023/12/24م تاريخ نشر البحث: 2026/07/12م

الملخص

هدفت الدراسة إلى التّعرف على السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى من وجهة نظر المعلّمين، وأثر متغيّرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، ونوع المدرسة في ذلك. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. حيث تكوّن مجتمع الدراسة من (320) معلّماً ومعلّمة ممّن فاز مديروهم بالجائزة، وتم اختيار عينة عشوائية منهم مكونة من (175) معلّماً ومعلّمة. وتطوير أداة الدراسة التي تكوّنت من جزأين: الأول تناول المتغيّرات الديموغرافية، والثاني تناول السّمات الشّخصيّة للمديرين الفائزين بالجائزة، المكونة من (46) فقرة موزعة على مجالات النظرية الخمس، وتمّ التحقق من صدقها وثباتها. أظهرت النتائج أنّ مستوى السّمات الشّخصيّة للمديرين الفائزين بالجائزة في محافظة الكرك في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى من وجهة نظر المعلّمين جاء مرتفعًا على جميع المجالات والفقرات مرتبة كالآتي: الانفتاح على التجربة، والضمير اليقظ، والمقبولية، والاستقرار العاطفي، والانبساط، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلّمين لهذه السّمات تعزى لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، ونوع المدرسة.

الكلمات المفتاحية: *السّمات الشّخصيّة، جائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ، نظرية العوامل الخمس الكبرى، محافظة الكرك، الأردن.*

Personality Traits of School Principals Winning the Queen Rania Award for Educational Excellence in Karak Governorate in Light of the Big Five Personality Traits Theory: Teachers' Perspectives

Abstract

The study aimed to identify the personal characteristics of school principals who won the Queen Rania Award for Educational Excellence in Karak Governorate in light of the theory of major personality factors from the teachers' point of view, and to examine the impact of gender, academic qualification, experience, and school type on those characteristics. The researcher used the descriptive survey method. The study population consisted of 320 male and female teachers, and a random sample of 175 male and female teachers was selected. The study tool was developed, consisting of two parts: the first dealing with demographic variables and the second dealing with the personal characteristics of the award-winning principals, comprising 46 items distributed across five theoretical domains. The tool's validity and reliability were verified.

(1) طالبة دكتوراة بقسم المناهج والإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية ، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

(2) الأستاذ الدكتور بقسم المناهج والإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية ، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

** الباحث المستجيب:* asmaalbanaw@gmail.com

The results showed that the level of personal traits of the award-winning principals in Karak Governorate was high in all domains and items, ranked as follows: openness to experience, conscientiousness, agreeableness, emotional stability, and extraversion. Furthermore, there were no statistically significant differences in teachers' ratings of these traits due to the effect of gender, academic qualification, experience, or school type.
Keywords: *Personal traits, Queen Rania Award for Educational Excellence, The Big Five Factor Theory, Karak Governorate, Jordan.*

المقدّمة

تعدّ الشّخصيّة الإنسانية طريقة مميّزة في التفكير والشعور والتصرف تشمل الحالة المزاجية والمواقف والآراء، وتكون أكثر وضوحًا في التفاعلات مع الآخرين، حيث تشمل الخصائص السلوكية المتأصلة والمكتسبة على حد سواء، والتي تميّز شخصًا عن الآخر ويمكن ملاحظتها في علاقات الناس بالبيئة وبالمجموعة الاجتماعية (المطوع،2016).

وكما يذكر(الميلادي، 2006)أنّ معنى الشّخصيّة من أشد معاني علم النفس تعقيدًا وتركيبًا؛ ذلك أنّها تشمل: الصفات الجسمية والوجدانية والعقلية والخلقية في حالة تفاعلها مع بعض لشخص ما يعيش في بيئة اجتماعية ما، وكما يذكر ألبورت (Allport) فإنّ كلّ فرد يستطيع أن يعرّف الشّخصيّة، ولكن لا أحدَ يستطيع أن يصفها بدقة؛ ونتيجة لذلك فإنّ هناك مئات من التعريفات موجودة ومتفرقة لها. أما فرويد (Freud) صاحب النظرية التحليلية النفسية، فيعتقد أنّ الشّخصيّة تتكون من: الهو، والأنا، والأنا الأعلى (أبو شعيرة وغباري، 2010: 182). وتُعرّف الشّخصيّة: "بأنّها التنظيم الدينامي لسمات وخصائص ودوافع الفرد النفسية والفسيولوجية والجسمية، وذلك التنظيم الذي يكفل للفرد توافقه وحياته في المجتمع، ولكلّ شخص تنظيمه الذي يميّزه عن غيره، أي لكلّ شخص في المجتمع شخصيته الفريدة"(Al-Amara,2009:12).

وقد عرف الباحثون السّمات الشّخصيّة بعدة طرق: فقد تم تعريفها من قبل (Meme Costa) المشار إليه في (Nordin وآخرون، 2020 :161) على أنّها "أنماط السلوك والتحفيز والعاطفة والإدراك التي تكون مستقرة نسبيًّا في الفرد". كما يشير جاثري (Guthrie) إلى أنّ الشّخصيّة "هي العادات ونظام العادات ذات الأهمية الاجتماعية والتي تكون ثابتة وتقاوم التغيير" (أبو خاطر، 2000: 14).

ومن جهة أخرى فقد أشارت الأدبيات إلى أنّ السّمات الشّخصيّة هي مجموع خصائص الفرد مثل الاهتمامات والمواقف والقدرات وأسلوب التحدث والمظهر والتكيف مع بيئته(Schmitt وآخرون،2007). ويعرفها سريل بورت (Cyrille port) بأنّها ذلك "النظام الكامل نسبيًّا، والمكوّن من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية التي تميّز الفرد عن غيره ومن

خلالها يتحدّد أسلوبه في التكيّف مع البيئة المادية والاجتماعية" (ابن نعمان،152:1988). ويرى ألبورت (Allport) أنّ سمات الشّخصيّة أكثر عموميّة من العادة، حيث إنّ عادتين أو أكثر تنتظمان معًا، لتكونا سمة للشخصية، أي هي: عادات على مستوى أعلى تعقيدًا (الحدابي وعبد المانع ، 381:2019).

أما نموذج عوامل الشّخصيّة الكبرى فهو تصنيف شامل ودقيق لوصف الشّخصيّة الإنسانية التي أثبتت صحته الأدلة العلمية للبحوث التجريبية والذي يهدف إلى تجميع السّمات الإنسانية المتناثرة في فئات أساسية، بحيث تبقى هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الاستغناء عنها في وصف الشّخصيّة الإنسانية. كما ويُعدُّ هذا النموذج من أكثر نماذج الشّخصيّة انتشارًا؛ حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم الشّخصيّة، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم النفس الصناعي، وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق بين الأفراد (الحسيني،2012). أشار الأنّصاري(2014) إلى أنّ دجمان وكوستا (Digman & Costa) عرّفا العوامل الخمس الكبرى للشخصية على "أنّها عبارة عن تصنيف لسمات الشّخصيّة وفقًا إلى خمسة أبعاد موسّعة وهي: العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، والضمير اليقظ". أما كوستا وماكري (Costa & McCrae) فقد عرّفاها عام 1992 أنّها العوامل التي اشتقت من العوامل الأساسية لنظرية كاتل (Cattle) بالتحليل العاملي" وتهدف هذه القائمة إلى قياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية وهي :

العصابية: وهي معاكسة للاستقرار العاطفي ومغايره له، وفي هذا العامل يميل الفرد إلى عدم الاستقرار العاطفي، ويجد صعوبة في التكيّف مع متطلبات الحياة، ويرتبط هذا العامل بالقلق، والشعور بالذنب، والتشاؤم، مع انخفاض احترام الذات. كما أنّ العصابية تؤثّر سلبًا في الرضا عن الحياة. والأفراد الذين ترتفع معهم نسبة العصابية يكونون معرّضين إلى أن تكون لديهم أفكار غير منطقية، وليس لديهم الطاقة والقدرة على تحمل الظروف والضغوط. أما الأشخاص الذين تنخفض معهم نسبة العصابية فهم غالبًا ما تكون أفكارهم منطقية ومستقرين انفعاليًّا وهادئين (الضفيري،2011). وتُعرّف العصابية بأنّها: "عامل أو سمة شخصية يميل صاحبها إلى عدم الاتزان، وإلى الأفكار السلبية وشدة الانفعال، والتوتر وضعف السيطرة على دوافعه، وعدم القدرة على تحمّل الضغوط" (الجبوري،2011: 319).

الانبساطية: يعرّف كوستا (costa, 15:1992) الانبساطيين على أنّهم "أشخاص محبون للاختلاط بالآخرين، واجتماعيو النزعة، يحبون الناس، ويفضلون وجودهم وسط جماعات وتجمعات كبيرة، ويكونون فرحين في طبعهم،

ويحبون الاســـتثارة، ومتفائلون. يتصـــف الانبســـاطيون كما يرى (أفرخاس، 2011) بأنّهم اجتماعيون بطبعهم، ومحبونَ للاختلاط بالآخرين، ويتوافقونَ مع المتغيّرات الخارجية، واهتمامهم موجّه إلى خارج الذات، ويحبون العمل التشـاركي، ويحترمون السـلطة والتقاليد، ومنسـجمون مع محيطهم وذاتهم. **الانفتاح على الخبرة:** هذا العامل يُظهر مدى انفتاح وتقبل الفرد للقيم والمعتقدات والثقافات الخاصـــة بالآخرين، ويســـعى لكســـب أفكار ومعارف جديدة، ويتميّز الفرد المنفتح بالخيال، وقوة البصـــيرة، والانفتاح الذهني، وتزيد لديه الاهتمامات بالعالم الداخلي والخارجي، وهو متحرّر قادرٌ على التفكير والانتقاد، ويمتلك مبادئَ ثابتةً لكنّه واسع الأفق (صالحي، 2013). ويُعرّف (كوستا Cost، 1992 :15) الانفتاح على أنّه: "الفضول، والاطّلاع على العالم الداخلي والخارجي على حد سواء ويكون صـاحب هذه السـمة غنيًّا بالخبرات وله رغبة بالتفكير في أشـياء غير مألوفة، وقيم خارجة عن المألوف، ويجرّب انفعالات إيجابية وسـلبية أيضًـا بشـكل أعلى من الشـخص المنغلق". وتذكر صـالحي (2013) أنّ الانفتاحيين يبحثون عن الخبرات ويمتلكون حبّ الاستطلاع، والاستعداد للتعامل مع الأفكار الجديدة والقيم غير التقليدية.

المقبولية: وحُسن المعشر كما ذكر (Zang,2006): أنّه يتميّز بارتباطه بالعلاقات الشّخصيّة، والتفاعل الإيجابي مع المشكلات وضـغوطات الحياة، وتبيّن هذه السمة التمايز بين الأفراد في تحقيق الانسـجام الاجتماعي. ويعرّفها (كوسـتا, costa 1992 :15) على أنّها "بُعد من أبعاد العلاقات بين الأشـخاص، إذ إنّ الشـخص الطيّب محبٌّ للآخرين، ومتعاطف معهم، وتوّاق لمســاعدتهم، ويعتقد بأنّ الآخرين ســيمدّون له يد المســاعدة بالمقابل". ويميل الشـــخص الذي لديه مقبولية إلى إخضـــاع حاجاته الشّـــخصـــيّة إلى حاجات الجماعة، وقبول النماذج المعيارية للجماعة على حساب نموذجه الشخصي (السعداوي ومختار، 2014).

يقظة الضمير: الأفراد بهذه السمة يتصـفون بالسيطرة، والضـبط، ويتميزون بالنزاهة، والإحساس بالنظام، وتنظيم الذات.(المنديل وآخرون،2018). وكذلك عرّف (كوسـتا costa 1992 :15) الفرد الميقظ الضـمير "أنّه فرد واعٍ، وحيّ الضمير، وجادّ، وذو عزم وإرادة قوية، ويتميّز بالتصميم على الفعل، والإنجاز".

وفي الميدان التّربويّ تُعدُّ الإدارة المدرســية الركن الأســاس في العملية التّربويّة؛ فهي التي تحدّد المعالم وترســم الطريق للعاملين في المدرســة؛ للوصـــول إلى هدف مشـــترك في زمن محدّد من خلال مجموعة من العمليات والخطط المتكاملة التي تقوم بها نخبة من التّربويّين المؤهّلين لإشـباع حاجات المجتمع التعليمية (عطوي، 2014). ويترأس الإدارة

المدرسية مدير المدرسة الذي يشرف على جميع العمليات الدراسية والأنشطة المدرسية، ومن مهامه: خلق الانتماء لدى الطلاب والمعلّمين للمجتمع الدراسي واحترام كلّ عضو داخله، وتوفير بيئة جيدة، وخلق مناخ قوي للتدريس، كما ويضع أهدافًا للأداء ويطبّقها على الطالب والمعلّم ويشرف على تحقيقيها. ولذلك فإنّه يجب أن تتوفّر لديه مهارات قيادية والعديد من المؤهلات الأخرى التي تساعده في تنفيذ مهامه (الشهري،2012).

ويرى الصايغ (2014) بأنّ وظيفة مدير المدرسة تتطلّب سمات منها: أن تكون شخصيته قيادية، وجذّابة؛ ليستقطبَ إليه العاملين ولا ينفّرهم، وأن يكون على مستوىً عالٍ ومناسب للمرحلة التعليمية التي يعمل معها، كذلك لديه الخبرة الواسعة في التدريس، وأن يكون متعاونًا مع جميع العاملين في المدرسة. وتحدث المبروك (2017) عن صفات المدير الناجح كالآتي: القدرة على بناء علاقات إنسانية قائمة على الحب والاحترام المتبادل بينه وبين أعضاء هيئته التدريسية والطلاب، وممارسة دور الموجّه وولي الأمر، والمعلّم، والأب، وكلّ الأدوار حسب الحاجة والظروف، ويتصف بالمرونة، وأن تكون لديه الكفاية التي تؤهّله للقيادة الإدارية، وأن يتصف بالتواضع وحب الجميع والبعد عن البيروقراطية والتعالي، وتشجيع الموهوبين والمبدعين من التلاميذ. وقد لخّص (رضوان،2014) صفات المدير المتميّز في سبعة جوانب هي: التميّز في العملية الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة)، والتميّز في إدارة فريق العمل (قواعد السلوك، نجاح عمل الفريق، التشجيع، العمل بروح الفريق)، والتميّز في الاتصال الإداري (العلاقات المتبادلة، الاتصال الفعّال)، والتميّز في إدارة الصراع (الصراع بين الجماعات، أو بين فريق العمل والإدارات)، والتميّز في تقييم الأداء، والتميّز في إدارة الوقت، والتميّز في تحفيز المعلّمين بفعالية.

وحرصًا من القيادة الهاشمية على الاهتمام بالتعليم؛ فقد أطلق صاحبا الجلالة الملك عبدالله الثاني والملكة رانيا في عام 2006 جائزة تحت عنوان: جائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ وبرؤية واضحة وهي: (آفاق متجددة للتميّز التّربويّ لتمكين جيل المستقبل)؛ للكشف عن مديري المدارس المتميّزين من خلال ثمانية معاييرَ تربوية عالمية، وهي كما وردت في (طلب الترشيح، موقع الجمعية الإلكتروني،2020) كالآتي: معيار **الفلسفة الشّخصيّة والمهنية** والذي يُحدّد من خلاله المدير رؤيته، ورسالته، وكذلك قيمه، وأخلاقياته المهنية التي يتبنّاها كقائد تربوي، وكذلك أهدافه المهنية التي يسعى إلى تحقيقها. ومعيار **التخطيط الإستراتيجي** والذي يتحدّث فيه عن قدرته على التخطيط التشاركي لقيادة العملية التّربويّة، والخطة التطويرية، وتوظيف نهج الإدارة الموجّهة بالنتائج. أما معيار **إدارة العمليات** فيشمل إدارة العمليات المدرسية

الرئيسة (الخطط الإدارية، والاتصال المؤسسي داخليًا وخارجيًا، والعمليات الإدارية، والاشرافية، والإرشادية). كما تضمنت الجائزة معيار **قيادة التعلم والتعليم** وهو يشمل: إدارة تعلم الطلبة، وذلك بتوفير مناخ مدرسيّ داعم للإبداع، وتوفير فرص تعلّم متكافئة، والقدرة على إدارة الشراكات والمسؤولية الاجتماعية. أما معيار **التنمية المهنية المستدامة** فيقوم على بناء خطة تطويرية؛ لتنمية ذاته مهنيًا، وأكاديميًا، وثقافيًا، وتكنولوجيًا، استنادًا إلى التأمل الذاتي، والمتطلبات والمستجدات التّربويّة، وكذلك المشاركة في الدورات والورش التدريبية والمؤتمرات. وكذلك معيار **إدارة تكنولوجيا التعليم والمعلومات** ويشمل: تطوير قدرات وكفايات مدير المدرسة الرقمية وقدرات العاملين والمعنيين؛ لتحقيق نتاجات التعلم، وكذلك إدارة بيئة التعلم الإلكتروني بفعالية، والمشاركة في المجتمعات الرقمية المحلية والعالمية. ومعيار **إدارة المعرفة والموارد** ويشمل: إنتاج المعرفة وهي: حصر المعارف الضمنية والصريحة للمجتمع المدرسي، والموارد البشرية: الكشف عن حاجات العاملين، وتعرّف إمكانياتهم. وإدارة الموارد بنوعيها: الموارد المالية وهي: بناء موازنة مالية بمشاركة المعنيين، وتوظيفها ، بالإضافة لمصادر الدخل؛ لتحقيق المنفعة للمدرسة. والموارد المادية والتكنولوجية وهي: رفع كفاءة وفعالية الموارد المادية والتكنولوجية للمدرسة. وأخيرًا معيار **الإنجازات** ويشمل: انجازات مهنية محلية وعالمية كأبحاث، ومؤلفات، وبراءات اختراع المؤدية إلى إحداث تغييرات إيجابية ريادية في المجتمع المدرسي والتّربويّ.

تتبع الجمعية في الحكم على المدير المتميز خمس مراحل، وهي كالآتي كما وردت في (طلب الترشيح، موقع الجمعية الإلكتروني،2020): **مرحلة المعايير**؛ حيث تقوم الجمعية في هذه المرحلة بقراءة المعايير لكلّ مدير من قبل اللجان المختصة، وتقييمها بإعطائها علامة وتُستخرج العلامة النهائية لكلّ مدير من المجموع الكلّي وهو 100. مرحلة **مقابلات ما قبل الميداني**، والهدف منها هو التعرف على شخصية المدير كاتب المعايير التي قُبلت؛ للتأكد من أنّه هو الذي قام بكتابتها، مرحلة **الكشف الميداني**، حيث تقوم بهذه المهمة نفس اللجان، حيث تنتشر في الميدان؛ لزيارة مديري المدارس المتأهلين في مدارسهم؛ وقضاء يوم كامل معهم، للتأكد من تطبيق مدير المدرسة للمعايير. مرحلة **مقابلات ما بعد الميداني** والهدف منها هو الكشف عن مدى ثقافة المدير المرشح فيما يخُص التّربويّات الحديثة لتحديد الفائزين بالمراكز الثلاث، والمكرّمين بشهادات تقدير على مستوى المملكة، أما المرحلة الخامسة والأخيرة فهي: **الحفل الملكي** التي

لا يصل لها في النهاية إلا المدير الذي حقّق الحد الأعلى من السّمات والخصائص التي تتطلبها شخصية المدير حتى يكون متميّزًا.

مشكلّة الدراسة

تجيء جائزة الملكة رانيا للمدير المتميّز عامًا بعد عام؛ لتشهد منافسة بين ثلّة من مديري المدارس الذين يجدون في أنفسهم الكفاءة ليس على المستوى الفردي، بل على المستوى الجمعي؛ حيث إنّ الأداء الإداري المتميّز هو مجموع جهود أفراد المجتمع المدرسي ككل، وجهود وزارة التربية والتعليم أيضًا في تدريب المديرين وتأهيلهم وتشجيعهم. ويمر مدير المدرسة من خلال معايير الجائزة واشتراطاتها في خمس مراحل. وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في الميدان التّربويّ أنّ من بين العشرات من مديري المدارس المتقدمين للجائزة لا يفوز في النهاية سوى مدير واحد أو اثنين! وهذا أولًا، أما ثانيًا؛ فقد لاحظت أيضًا أنّ جمعية الجائزة تولي اهتمامًا كبيرًا لهؤلاء المتميزين، من حيث إنّها تقوم بنشر قصص نجاحهم، وتمنحهم فرصًا للتنافس على الوظائف العليا، ومنحهم فرصًا لإكمال دراستهم الجامعية، وكذلك تهتم بإشراكهم في دورات، وحضور اجتماعات سنوية، ولعلّ هذا كله جعل الباحثة تتساءل ما الذي يميّز هؤلاء عن غيرهم من مديري المدارس في مستوى البناء الشخصي؟ وبعد الاطّلاع على الدراسات السابقة كدراسة قطينة (1995) ودراسة العطيات (2013) والتي أظهرت أثرًا بالغًا للسمات الشّخصيّة للمدير في بناء مناخ تنظيمي إيجابي وفي تحقيق مستويات متقدمة من الأداء الإداري والاجتماعي والمعرفي، كما أثبتت دراسة الصريصري (2007) أنّ السّمات الشّخصيّة هي أكثر أهمية من السّمات المهنية، ودراسة Alquizar (2013) التي توصلت إلى أن السّمات الشّخصيّة لمدير المدرسة هي أيضًا من العوامل القوية التي يمكن التنبوء من خلالها للنمط القيادي له، وهذا يدل على أنّ الجانب الشخصي يدخل في جميع مجالات عمل مدير المدرسة. وأنّ من مراحل جمعية الجائزة في الحكم على المدير المتميّز هناك مرحلتان للمقابلة، وهذا يدل على اهتمام جمعية الجائزة في الكشف عن سمات المدير الشّخصيّة من خلالهما؛ لذا ارتأت الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى من وجهة نظر المعلّمين؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للسمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلّمين تُعزى لمتغيّرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ من وجهة نظر المعلّمين في محافظة الكرك وفقًا لتصنيفات نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى، وكذلك التعرف إلى الفروقات الإحصائية للسمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلّمين والتي تُعزى لمتغيّرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة ونوع المدرسة).

أهمية الدراسة

تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في الكشف عن بعض السّمات الشّخصيّة التي يتمتع بها مديرو المدارس المتميزين، ورفد المكتبة التّربويّة العربية بالمزيد من الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة، كذلك نقل المعرفة من ميدان علم النفس إلى ميدان الإدارة (نفاذ معرفي) للإفادة منه في موضوع السّمات الشّخصيّة. أما الأهمية التطبيقية فتظهر من خلال تناول الدراسة لموضوع السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس، والذي يُعدُّ موضوعًا مهمًّا نظرًا لأثره في فئات كثيرة من المجتمع: من طلبة، ومعلّمين، وأولياء أمور، ومجتمع محلي، وللكشف عن السّمات الشّخصيّة الأكثر حضورًا لدى مديري المدارس المتميّزين وفق معايير جائزة الملكة رانيا للمدير المتميّز، وقد يستفيد منها الدارسون والمهتمون في مجال تقديم الخدمات للعاملين في المجال التّربويّ فيما يخص اختيار مديري المدارس في جانب السّمات الشّخصيّة، والراغبون من مديري المدارس في الترشّح للجائزة والحصول عليها.

حدود الدراسة:

حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على عدد من المعلّمين الذين فاز مديروهم بجائزة الملكة رانيا للمدير المتميّز في مديريات التربية التابعة لمحافظة الكرك وهي: مديريات تربية (الكرك 4 مدارس ، والقصر 5 مدارس ، والمزار الجنوبي 3 مدارس).

حدود زمنية: أجريت الدراسة في عام 2023. حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على مدارس مقصودة في محافظة الكرك ممن فاز مديروها بالجائزة. وحدود موضوعية: تتمثل بالصدق، والثبات لأداة الدراسة، واختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

التعريفات الإجرائية:

السّمات الشّخصيّة: هي مجموعة من الصفات الجسمية، أو العقلية، أو الانفعالية، أو الاجتماعية الفطرية أو المكتسبة التي يتميّز بها الشخص، وتعبّر عن استعداد ثابت نسبيًّا لنوع معين من السلوك (زهران، 2005: 45).

وتُعرّف إجرائيًّا في هذه الدراسة بأنّها: مجموعة الخصائص، والصفات الوراثية والمكتسبة، كالميول، والقدرات، والاهتمامات، التي من شأنها مساعدة مدير المدرسة على أداء عمله بشكل يحقّق فعاليّة وكفاءة في الإدارة، وتقاس وفق استجابة أفراد العينة على الأداة المعدّة لتجعل منه مديرًا متميّزًا.

جائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ هي: جائزة أطلقها صاحبا الجلالة الملك عبدالله الثاني والملكة رانيا العبدالله. في آذار من عام 2006؛ إيمانًا بأهمية دور هؤلاء في العملية التعليمية، وترسيخًا لمبادئ التميّز والإبداع، وقدرتهم على التأثير بشكل إيجابيّ في طريقة تفكير الأجيال؛ لتخريج طلبة منتجين ومفكرين ومنتمين لمجتمعهم(موقع جمعية الجائزة الإلكتروني، 2022).

وتُعرّف إجرائيًّا في هذه الدراسة على أنّها: فرع من فروع جائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ، تخُص مديري المدارس تحت مسمّى جائزة المدير المتميّز، تعقد عامًا بعد عام وبمعايير محددة تناسب عمل المدير.

نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى: هي واحدة من النظريات التي حاولت تفسير وتصنيف الشّخصيّة الإنسانية وفق خمسة أبعاد هي: الضمير اليقظ، والاستقرار العاطفي، والانبساط، والمقبولية، والانفتاح على التجربة (الحسيني:33،2012).

وتُعرّف إجرائيًّا في هذا البحث على أنّها: محاولة تفسير وتصنيف السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ وفق خمسة أبعاد هي: الضمير اليقظ، والاستقرار العاطفي، والانبساط، والمقبولية، والانفتاح على التجربة، وتقاس وفق استجابة أفراد العينة على الأداة المعدّة.

الدراسات السابقة

- الدراسات المحلية

أجرت **قطينة** (1995) دراسة هدفت معرفة أثر السّمات الشّخصيّة للمديرين على أنماط المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، ومعرفة إن كان هناك أثر للسمات الشّخصيّة للمديرين يُعزى لمتغيّرات الجنس والمؤهل والخبرة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وكان مجتمع الدراسة جميع مديري ومديرات وجميع معلّمي ومعلّمات المدارس الثانوية الحكومية في تربية عمان الأولى، وتكوّنت العينة من(64) مديرًا ومديرة و(455) معلّماً ومعلّمة. استخدم الباحث مقياس جوردون (GORDON) للشخصية الذي يقيس أربع سمات للشخصية هي: السيطرة، والمسؤولية، والاتزان الانفعالي، والاجتماعية. أظهرت نتائج الدراسة أنّ توزيع السّمات الشّخصيّة للمديرين جاء بنسب متفاوتة، وأنّ للسمات الشّخصيّة أثرًا على المناخ التنظيمي، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيّرات الجنس والمؤهل، باستثناء سنوات الخبرة الإدارية.

وهدفت دراسة **الحوري** (2011) إلى تعرف درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية لمعايير التميّز الإداري في ضوء جائزة الملكة رانيا العبد الله من وجهة نظر المعلّمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (603) معلّماً ومعلّمة، ولجمع البيانات تمّ بناء "استبانة معايير التميّز الإداري" التي تكوّنت من ثمانية معاييرَ واشتملت على (79) فقرة. أظهرت النتائج أنّ درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن لمعايير التميّز الإداري في ضوء جائزة الملكة رانيا العبد الله من وجهة نظر المعلّمين كانت متوسطة بشكل عام.

وهدفت دراسة **أبو صبيح** (2017) إلى تحليل السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الأساسية في الأردن، وإلى تعرّف درجة تفضيل وتقدير المعلّمين لهذه السّمات الشّخصيّة تبعًا لمتغيّرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة. حيث قامت الباحثة باستخدام أنموذج تكمان (Tackman) للتغذية الراجعة الذي يحتوي (28) فقرة، كما قامت بتصميم استبانة تحوي (50) سمة شخصية. وقد أظهرت الدراسة تفوّق البُعد التنظيمي في السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الأساسية على الأبعاد الأخرى، وتفضيل المعلّمين للسمات الشّخصيّة التالية لدى مديري المدارس: (النزاهة، والعدل، والقدوة الحسنة، والاحترام، والإخلاص)، بينما كانت السّمات الأقل تفضيلًا (الحزم، وحس الفكاهة، والنظرة المستقبلية، والجدية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة عن السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الأساسية في الأردن تُعزى لمتغيّرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، في أغلب أبعاد أنموذج تكمان، وكذلك للتفاعل بين

المتغيّرات السابقة على جميع أبعاد الأنموذج باستثناء وجود فروق ذات دلالة للتفاعل بين متغيّري الجنس والخبرة على بُعد "الدفء والقبول" لصالح الإناث على الذكور من ذوات الخبرة (5- 10) سنوات.

وهدفت دراسة **العطيات** (2013) التعرف إلى السّمات الاجتماعية، والمعرفية، والإدارية للمديرين الحاصلين على الجائزة، من وجهة نظر المعلّمين في الأردن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطوير استبانة، وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة التي تكوّنت من (557) فردًا، موزعين على (10) مديريات تربية وتعليم، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ المتوسط الحسابي للسمات الاجتماعية، والمعرفية، والإدارية، جاءت بدرجة مرتفعة. كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للسمات الاجتماعية والمعرفية والإدارية تُعزى لمتغيّر الجنس لصالح الإناث، ولمتغيّر الإقليم لصالح إقليم الجنوب، ولمتغيّر التخصص لصالح الكلّيات الإنسانية، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة امتلاك المديرين للسمات الاجتماعية والمعرفية والإدارية تعزى لمتغيّرات المؤهل العلمي، والخبرة العملية.

وقام **الشبول** (2016) بدراسة هدفت التعرف على دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميّز في تطوير أداء مديري المدارس في إقليم الشمال، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة عن دور الجائز للمدير المتميّز في تطوير وتحسين أداء مديري المدارس الحكومية في محافظة إربد. استخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (188) مديرًا ومديرة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة. أظهرت النتائج أنّ دور الجائزة في تطوير وتحسين أداء مديري المدارس الحكومية في محافظة إربد جاء بدرجة كبيرة، إضافة إلى وجود فروق دالة إحصائيًّا بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميّز في تحسين وتطوير أداء مديري المدارس في إقليم الشمال، تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمرحلة الدراسية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

وأجرى **بزبز**(2019) دراسة هدفت إلى تقييم جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميّز في الأردن من وجهة نظر القادة التّربويّين. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التطويري، وتم تطوير استبانة، وبلغت عينة الدراسة (866) مديرًا ومشرفًا. أظهرت نتائج الدراسة أنّ المتوسط العام لمقياس درجة فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميّز في الأردن من وجهة نظر القادة التّربويّين (المشرفين التّربويّين ومديري المدارس الحكومية) جاء مرتفعًا، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس فاعلية جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميّز في الأردن من وجهة نظر القادة التّربويّين (المشرفين التّربويّين ومديري المدارس الحكومية) تبعًا لمتغيّر الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة في

العمل الإداري، وطبيعة العمل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية لمتغيّر المرحلة التعليمية لصـــالح فئة مرحلة التعليم الأساسية.

- **الدراسات العربية**

وسعت دراسة **اللواتي** (2004) إلى معرفة العوامل الخمس الكبرى في شخصية مدير المدرسة وعلاقتها بكفاءته في أداء أدواره الأساسية في سلطنة عمان. استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (218) مديرًا ومديرة موزعين (120) منهم في محافظة مسقط و(98) في منطقة الباطنة (جنوب). وتم استخدام مقياس العوامل الخمس الكبرى الذي أعدّه كوستا وماكري(1992)، لقياس شخصية مدير المدرسة. وأظهرت النتائج أنّ هناك فروقًا ذات دلالة إحصـائية بين متوسـطات العوامل الخمس مرتبة كما يلي: الانبسـاطية والاتزان الانفعالي – والمقبولية – والانفتاح على الخبرة – والضـمير الحي. وتم اسـتخدام اختبار (T) في حسـاب دلالة الفروق وفقًا لمتغيّر الجنس إلى دلالة الفروق في عاملي الانبساطية والانفتاح على الخبرة لصالح الإناث، أما بالنسبة إلى متغيّر المؤهل العلمي فقد أشارت النتائج إلى أنّها غير دالة إحصـائيًا في جميع العوامل الخمس، وأما بالنسـبة إلى متغيّر الخبرة الميدانية، أشـارت النتائج إلى دلالة ثلاثة عوامل إحصائيًا.

وهدفت دراسة **الصريصري** (2007) إلى معرفة السّمات الشّخصيّة والمهنية المتوفرة في مدير المدرسة الثانوية بمحافظة جدة، ومعرفة السّمات الشّخصيّة والمهنية المطلوبة في مدير مدرسـة المستقبل الثانوية بمحافظة جدة. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (321) فردًا بين مشرفين ومديري مدارس. واستخدم الباحث استبانة من إعداده لقياس السّمات الشّخصيّة والمهنية لمديري المدارس الثانوية بجدة. أظهرت النتائج أنّ السّمات الأعلى تـوفرًا في المدير الحالي هي السّمات الشّخصيّة، وأنّ جميع السّمات الشّخصيّة والمهنية المذكورة في أداة الدراسة يؤيدها جميع أفراد عينة الدراسة بدرجة عالية في مدير مدرسة المستقبل، فقد تمّ في النتائج التأكيد على السّمات الشّخصيّة أكثر من السّمات المهنية لمدير المدرسة الثانوية.

كما وهدفت دراسـة **المطيري** (2018) إلى الكشـف عن درجة فاعلية نظام المسـاءلة في وزارة التربية والتعليم الكويتية من وجهة نظر المديرين وعلاقتها بالسّمات الشّخصيّة لديهم. تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّنت العينة من (208) من المديرين والمديرات العاملين في ديوان عام وزارة التربية والتعليم الكويتية. تم تطوير استبانة فاعلية

نظام المساءلة المكونة من (35) فقرة، واستبانة السّمات الشخصية التي تكونت من (55) فقرة تقيس أربعة أبعاد للشخصية هي: الانبساط، والانطواء، والاتزان، والانفعال. كشفت النتائج أنّ سمة الاتزان حصلت على المرتبة الأولى وكانت درجتها مرتفعة، ثم جاءت سمة الانبساط وكانت درجتها متوسطة، ثم سمة الانطواء وكانت درجتها متوسطة، وجاء بالمرتبة الأخيرة سمة الانفعال، وبدرجة منخفضة.

- الدراسات الأجنبية

كما وقام **بويت (Boyett,2009)** بدراسة كان هدفها البحث عن القواسم المشتركة بين (نوع القيادة والسّمات الشّخصيّة) التي تجمع بين مديري مدارس جورجيا المتميّزين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وعينة من قادة المدارس المتوسطة المتميّزين بلغ عددهم (3) مديرين باستخدام أداة البحث المقابلة. أظهرت النتائج أنّ النمط القيادي الأبرز لدى هؤلاء المديرين المتميّزين هو القيادة التحويلية الذي ساعدهم في الحصول على جائزة أو المحافظة على مكانة عالية، وأظهرت النتائج فيما يخص السّمات الشّخصيّة لتلك المديرين ما يلي: يتبنى قادة المدارس المتميّزين موقف التحسين المستمر للعملية التعليمية، كما أنّهم يدركون أهمية المجموعة والتقييم الذاتي، ولديهم توقعات عالية للذات والمعلّمين والطلاب، وهم يعملون على خلق مناخ مدرسي إيجابي.

أما دراسة **الكايزر (Alquizer,2013)** فكان الغرض منها هو تحديد العلاقة بين سمات مديري المدارس الثانوية في (ماليتا دافاو ديل سور) وبين أفضل الأنّماط الإدارية التي يتّبعها مدير المدرسة لقيادة العملية التعليمية. استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة من المديرين. استخدم الباحث أداة الاختبار. أظهرت النتائج أنّ المتغيّر المستقل (السّمات) تنبأ بشكل كبير بالمتغيّر التابع (النمط القيادي). حيث أثبتت نتائج الدراسة أنّ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات مديري المدارس الثانوية للتعليم وبين نمط القيادة الإدارية، حيث إنّ سمات مديري المدارس الثانوية هي من العوامل القوية التي يمكن من خلالها أن يُتنبّأ بنمط القيادة.

أما دراسة **سفوري (Savory,2014)** كان الغرض منها وصف خصائص المديرين، الذين يرعون ثقافة إيجابية في المدارس الأدنتستية في الغرب الأوسط. تم استخدام التصميم النوعي لدراسة الحالة. حدد الاتحاد أربعة من المدارس التي لديها ثقافية إيجابية على أساس معيار متفق عليه. تم جمع البيانات من خلال مقابلات شخصية مع (12) من المشاركين تم اختيارهم عن قصد. أشارت نتائج هذه الدراسة فيما يخص خصائص مدير المدرسة عن أهمية وجود رؤية

مشـتركة لدى المدير(بالعمل الجماعي)، والاهتمام بالتنوع، والتحسـين المسـتمر، بالإضـافة إلى الالتزام بالسـلوك والقيم الأساسية، والتواصل بين الأشخاص، وأظهرت أهمية بناء العلاقات كأفضل الصفات الشّخصيّة لمدير المدرسة لزراعة الثقافة المدرسية الإيجابية والحفاظ عليها.

وقام **سيزر (Sezer,2018)** بدراسة هدفت التعرف على المهارات الإدارية والسّمات الشّخصيّة لمديري المدارس وتأثيرها في تطور الطلاب، وقد تم التخطيط لها في نموذج دراسـة الحالة النوعية. كانت مجموعة الدراسـة (16) طالبًا جامعيًّا. تم استخدام الحروف شبه المنظمة كوسيلة لجمع البيانات في هذه الدراسة. أظهرت النتائج فيما يخص السّمات الشّخصيّة أنّ مديري المدارس يُظهرون خصائص شخصية إيجابية وسلبية. كانت الخصائص الشّخصيّة الإيجابية الأكثر شيوعًا لديهم هي: روح الدعابة، والأنّاقة، والتعاطف، والإنصاف، والتسامح، والاحترام.

وأجرى **فرانسـيس وأولواتوين (Francis&Oluwatoyi,2018)** دراسـة هدفت التعرف إلى دور سـمات وخصائص مدير المدرسة في التنبوء بمهارات المعلّمين وقدرتهم على إدارة الصفوف، حيث فحصت هذه الدراسة المهارات الشّخصيّة لمديري المدارس ومهارات إدارة الصفوف للمدرسين في مدارس إكيتي الثانوية الحكومية. كان تصميم البحث هو المسح الوصفي. تكونت العينة من (756) مستجيبًا، منهم (36) مديرًا و(720) معلّماً. الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة هي: الاستبانة. أظهرت النتائج أنّ مهارة الإشراف ثم مهارات الاتصال ثم مهارة العلاقات الشّخصيّة ثم مهارات اتخاذ القرار ثم مهارات التدريب والتطوير هي المهارات الشّخصيّة المميّزة لمديري المدارس التي أثرت بشكل إيجابي على إدارة الصفوف لدى المعلّمين.

من هنا لم تجد الباحثة (في حدود بحثها) سوى دراسة واحدة تناولت السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى، بينما هناك العديد من الدراسات التي تناولت السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس بشكل عام، وهنالك كذلك عدد من الدراسات التي تناولت جائزة الملكة رانيا للمدير المتميّز. أما نتائج الدراسات فجميعها أكدت على الدور الإيجابي للسمات الشّخصيّة على المناخ التنظيمي، والسلوك الابتكاري لمدير المدرسة، وأنّ السّمات الشّخصيّة تتنبأ بالقيادة الإدارية لمدير المدرسة، وأنّ لها دورًا في قدرة المعلّمين على إدارة الصفوف، وأنّ السّمات الشّخصيّة أكثر أهمية من السّمات المهنية. وتتميّز الدراسة الحالية بتقديمها لاستبانة تتضمّن محورًا واحدًا رئيسًا عن

السّمات الشّخصيّة لمدير المدرسة المتميّز في ضوء عوامل الشّخصيّة الكبرى، وبكونها الدراسة الأولى في الأردن التي تناولت السّمات الشّخصيّة للمديرين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في ضوء عوامل الشّخصيّة الكبرى.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراســـة من جميع معلّمي ومعلّمات مدارس محافظة الكرك التي فاز مديروهم بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ (المدير المتميّز) وعددها (12) مدرســة، وعدد المعلّمين (320) معلّماً ومعلّمة، حســب إحصــائيات وزارة التربية والتعليم لعام 2022م / 2023م.

عينة الدراسة

أما عن عينة الدراســـة فهي عينة احتمالية نوعها عشــوائية بســيطة بلغت (175) معلّماً ومعلّمة من المجتمع المذكور أعلاه بالاعتماد على جدول تحديد عينة الدراسة المعد من قبل كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan).

جدول رقم (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب مديريات التربية في محافظة الكرك

المديرية	اسم المدرسة	عدد المعلّمين
قصبة الكرك	نور الحسين الثانوية للبنات (إناث)	35
	المشروع الأبيض الثانوية المختلطة (إناث)	23
	أروى بنت عبد المطلب الشاملة للبنات(إناث)	31
	المرج الأساسية للبنين (ذكور)	16
القصر	القصر الثانوية للبنات (إناث)	30
	الربة الثانوية للبنات (إناث)	35
	الجدعا الثانوية المختلطة للبنات (إناث)	28
	مغير الثانوية للبنات (إناث)	25
	السماكية الثانوية للبنات (إناث)	24
المزار الجنوبي	سول الثانوية للبنات (إناث)	28
	ذات راس الثانوية للبنات (إناث)	31
	الجعفرية الأساسية المختلطة (إناث)	14
المجموع		**320**

أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة؛ لقياس السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس المتميّزة في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى، وتكوّنت من (46) فقرة موزعة على خمســة مجالات، وهي: (الضــمير اليقظ، الانبســاط، الاســتقرار العاطفي،

الانفتاح على التجربة، والمقبولية). وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة اللواتي (2004) ودراسة المطيري(2021)، وتكونت أداة الدراسة من جزأين كما يلي: الأول: اشتمل على المتغيّرات الديموغرافية (الجنس، والمؤهل، والخبرة، ونوع المدرسة)، والثاني: لقياس السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس المتميّزين في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى في مجالاتها الخمس، وسيتم صياغة الإجابة على الفقرات بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة وتم استخدام صدق المحتوى الظاهري، وصدق البناء الداخلي كما يلي:

صدق المحتوى

تم عرض أداة الدراسة على أحدَ عشرَ محكّمًا من: أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، قسمي الإدارة التّربويّة، وقسم علم النفس، وجامعات أخرى وتم الطلب إليهم إبداء رأيهم حول شمولية الفقرات، وانتمائها للمجال، ومناسبة الصياغة اللغوية. وبعد جمع البيانات من المحكّمين تم إعادة صياغتها وفق ما أجمع عليه (80%) من المحكّمين.

صدق البناء الداخلي

تمّ التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام صدق البناء الداخلي، حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية، تمّ اختيارها عشوائيًّا بلغت (30) من داخل مجتمع الدراسة ومن خارج العينة، ثم قامت الباحثة بإيجاد معامل ارتباط كلّ فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه كالآتي:

جدول رقم (2): معامل ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه.

رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال
1	0.68**	2	**0.64	3	0.71**	4	0.88**	5	0.70**
6	0.84**	7	0.77**	8	0.58**	9	0.72**	10	0.56**
11	**0.72	12	0.75**	13	0.82**	14	0.82**	15	0.74**
16	**0.86	17	0.72**	18	0.86**	19	0.82**	20	0.82**
21	**0.80	22	0.46*	23	0.79**	24	0.56**	25	0.77**
26	**0.85	27	0.83**	28	0.85**	29	0.81**	30	0.58**
31	**0.78	32	0.54**	33	0.83**	34	0.80**	35	0.75**
36	**0.81	37	0.87**	38	0.82**	39	0.55**	40	0.80**
41	**0.75			42	0.79**	43	0.54**	44	0.78**
45	**0.64							46	0.78**

ثبات أداة الدراسة

جرى التأكد من ثبات أداة الدراســـة باســـتخدام معامل كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach) للاتســـاق الداخلي بصيغته النهائية.

جدول رقم (3): قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للمجالات

الرقم	المجال	الاتساق الداخلي
1	الضمير اليقظ (الحي)	0.92
2	الانبساط	0.84
3	الاستقرار العاطفي	0.91
4	الانفتاح على التجربة	0.88
5	المقبولية	0.89

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تمّ استخدام أساليب الإحصاء الوصفيّ والتحليليّ، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائيّة للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical package For Social Sciences) من خلال اسـتخراج ما يلي : السـؤال الأول: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والسؤال الثاني: تحليل التباين المتعدد (Manova).

طريقة تصحيح أداة الدراسة

تم تطبيق أداة الدراســـة بالطلب من أفراد عينة الدراســـة أن يجيبوا عن الأداة بطريقة فردية، وفق تدريج ليكرت الخُماسي، بحيث يختار خيارًا من خمسة وهي: (بدرجة كبيرة جدًا، وبدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، وبدرجة قليلة، وبدرجة قليلة جدًا) في حالة متغيّر السّمات الشّخصيّة في ضوء نظرية العوامل الشّخصيّة، وتعطى الدرجات (1، 2، 3، 4، 5)، ويتم الحكم على الدرجة في أداة الدراسة بالاعتماد على المعادلة التالية:

= أعلى قيمة – أقل قيمة / الدرجات

= 5 – 1 / 3

= 4 / 3 ..... = 1.33

وبالتالي فإنّ معيار الحكم كما يلي:

المتوسط الحسابي	الدرجة بالنسبة للمتوسط الحسابي
1-2.33	منخفضة
2.34 - 3.67	متوسطة
3.68 فما فوق	مرتفعة

إجراءات تطبيق الدراسة

بعد مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، تم تطوير أداة الدراسة والتي تكوّنت من محور واحد، وبعد استخراج دلالات الصدق والثبات لها قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة، وتم توزيع الأداة عليهم، وبعد جمع الاستبانات تمّ تحليلها واستخراج النتائج، حيث تم توزيع 175 استبانة ورقية، واسترجعت كاملة بنسبة (100%).

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى من وجهة نظر المعلّمين؟

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة للسمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى من وجهة نظر المعلّمين مرتبة تنازليًا.

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1-	4	الانفتاح على التجربة	4.44	0.45	مرتفعة
2-	1	الضمير اليقظ (الحي)	4.40	0.69	مرتفعة
3-	5	المقبولية	4.34	0.62	مرتفعة
4-	3	الاستقرار العاطفي	4.28	0.75	مرتفعة
5-	2	الانبساط	4.22	0.72	مرتفعة

يبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسطات الحسابية لمجالات السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للمدير المتميّز في محافظ الكرك من وجهة نظر المعلّمين جاءت بدرجة (مرتفعة)، وتراوحت ما بين (4.22 – 4.44)، حيث جاء مجال الانفتاح على التجربة في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.44)، وبانحراف معياري بلغ (0.45)، وبدرجة (مرتفعة). تلاه في الرتبة الثانية مجال الضمير اليقظ (الحي) بمتوسط حسابي (4.40)، وبانحراف معياري (0.69)، وبدرجة (مرتفعة). تلاه في الرتبة الثالثة مجال المقبولية بمتوسط حسابي (4.34)، وبانحراف معياري (0.62)، وبدرجة (مرتفعة). تلاه في الرتبة الرابعة مجال الاستقرار العاطفي بمتوسط حسابي (4.28)، وبانحراف معياري (0.75)، وبدرجة (مرتفعة). تلاه في الرتبة الخامسة مجال الانبساط بمتوسط حسابي (4.22)، وبانحراف معياري (0.72). وتشير هذه النتيجة إلى اتجاهات المعلّمين الإيجابية نحو السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس المتميّزين؛ نظرًا لما يرونه من سمات شخصية لهؤلاء المتميّزين انعكست على أرض الواقع، وكان لها الفضل في تحسين العملية التعليمية، فضلًا عن دور جائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في البحث والكشف عن سمات المديرين المتميّزين

وإثباتها من خلال آلية عملها، اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة اللواتي (2004) التي تناولت السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس في ضوء نظرية العوامل الخمس الكبرى، من حيث إنّ نتائجها أكّدت على أنّ المتوسطات الحسابية لمجالات السّمات جاءت بدرجة متوسطة ومتفاوتة. وفي هذه الدراسة جاءت (مرتفعة) ومتقاربة أيضًا، وتُعزي الباحثة هذا الاختلاف؛ أنّ هذه الدراسة بحثت في السّمات الشّخصيّة لفئة من المديرين وهم المتميزين (الحاصلين على جائزة الملكة رانيا للتميز التّربويّ). وكذلك اختلفت معها في ترتيب التصنيفات كالآتي: الانبساطية – الاتزان الانفعالي – المقبولية – الانفتاح على الخبرة – الضمير الحي. وجاءت هذه النتيجة متّفقة ومنسجمة مع نتائج الدراسات المتعلّقة بجائزة الملكة رانيا للمدير المتميّز.

وقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كلّ مجال منفردًا، حيث كانت على النحو الآتي:

المجال الأول: الضمير اليقظ

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة والدرجة لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال الضمير اليقظ مرتبة تنازليا.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1-	6	يسعى إلى تحقيق مستويات متقدمة من الإنجاز.	4.58	0.79	مرتفعة
2-	1	يمتلك مستوىً متقدمًا من المعرفة الوظيفية.	4.55	0.72	مرتفعة
3-	31	يبادر إلى إنجاز الأعمال الإدارية فورًا.	4.49	0.83	مرتفعة
4-	21	يحرص على التنظيم الدقيق للسجلات والأوراق في مكتبه.	4.46	0.87	مرتفعة
5-	41	يمتلك مستوىً من الموثوقية من قبل الإدارة العليا.	4.41	0.92	مرتفعة
6-	36	يهتم بتفاصيل وإجراءات إنجاز المهام.	4.38	0.85	مرتفعة
6-	45	يحرص على وضع الأشياء في مكانها الصحيح.	4.37	0.91	مرتفعة
7-	16	يتبع جدولًا زمنيًا صارمًا لإنجاز المهام.	4.30	0.85	مرتفعة
8-	11	يقضي أوقاتًا إضافية للتخطيط والعمل في المدرسة.	4.29	0.90	مرتفعة
9-	26	يتوقف عند أدق التفاصيل حرصًا على العدل والإنصاف.	4.19	0.99	مرتفعة

يبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الضمير اليقظ جاءت بدرجة (مرتفعة). وتراوحت ما بين (4.19- 4.58). وحصول هذا المجال على درجة (مرتفعة) يشير إلى أنّ مدير المدرسة المتميّز في مجال الخطة التطويرية بند (القيادة والإدارة) لديه معرفة وظيفية ذات مستوىً عالٍ في مجال عمله، ويحقق مستويات متقدمة من الإنجاز، ويحترم الوقت فيما يخص التخطيط للعمل ضمن جدول زمني محدّد، ويهتم

بتنظيم سجلاته بحيث تكون جاهزة؛ لأنّه يبادر إلى إنجازها أولًا بأول، ويهتم بتقسيم المهام والأنّصبة بين المعلّمين بطريقة تحقق العدل والإنصـــاف، وكذلك يتوخّى الدقّة في تقييم المعلّمين. وفيما يتعلّق بفقرات هذا المجال جاءت الفقرة (6) والتي تنص على "يسعى إلى تحقيق مستويات متقدمة من الإنجاز" في الترتيب الأول، وحصولها على المرتبة الأولى يُعزى إلى أنّ المدير المتميّز لديه إنجازات متنوعة ظاهرة، وقد تكون مهنية محلية وعالمية كأبحاث، ومؤلفات، وبراءات اختراع، وإنجازات مؤدية إلى تحسين أداء العاملين وتميزهم كالأنّشطة، والمسابقات، واختبارات الكفايات، والإنجازات المؤدية إلى إحداث تغييرات إيجابية ريادية. وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (26) ونصها "يتوقف عند أدق التفاصيل حرصًا على العدل والإنصـــاف"، وحصـــولها على درجة (مرتفعة) يشـــير إلى اهتمام المدير المتميّز بتوثيق جميع أعمال وإنجازات المعلّمين حرصًـــا على التقييم العادل والمرضـــي للجميع. ولعلّ هذا يؤشّـــر على أنّ الدقة والاهتمام بالتفاصـــيل وهي من سمات المدير (Micromanager) والتي تساهم في صناعة التميّز، وتحقيق أفضل. واتفقت هذه الدراسة من حيث إنّ مجال الضمير اليقظ جاء بدرجة (مرتفعة) مع دراسة كلّ من: Sezer(2018) تحت مسمى (العدل)، وعند Francis & Oluwatoyi (2018) تحت مسمّى (سمة الإشراف)، وعند المطيري (2021).

المجال الثاني: الانبساط

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة والدرجة لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال الانبساط مرتبة تنازليا.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1-	7	يسعى إلى أن يكون مألوفًا لمن حوله.	4.50	0.73	مرتفعة
2-	2	يبني علاقات إيجابية مع المعلّمين.	4.42	0.87	مرتفعة
3-	12	يمارس حياة اجتماعية نشطة مع زملاء العمل.	4.35	0.91	مرتفعة
4-	37	يستمتع بالتواصل مع عدد كبير من الأشخاص في العمل.	4.33	0.98	مرتفعة
5-	27	يخلق أجواءً من الإثارة والتشويق والانبساط في العمل.	4.16	0.99	مرتفعة
6-	17	يستطيع الإنجاز من خلال العمل بروح الفريق فقط.	4.11	0.93	مرتفعة
7-	22	يحرص على أن يكون مركز الاهتمام في المدرسة.	4.01	1.00	مرتفعة
8-	32	يحرص على لفت الانتباه.	3.85	1.00	مرتفعة

يبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الانبساط جاءت بدرجة (مرتفعة)، وتراوحت ما بين (3.85- 4.50). وحصـول هذا المجال على درجة (مرتفعة)، يشـير إلى اهتمام مدير المدرســـة المتميّز في مجال الخطة التطويرية بند (المدرســـة والمجتمع) بتكوين علاقات إيجابية مع جميع المعلّمين، ومع المجتمع المحلي، ويهتم بالعمل الجماعي، وبروح الفريق الواحد من خلال مجتمعات العمل والتعلم في المدرســـة، ولديه

تشاركية في وضع الخطط؛ حيث إنّه يُشرك جميع الأطراف في وضع الخطط من معلّمين وأولياء أمور ومجتمع محلي، كما ويقدّم قصص نجاح مجتمعية وأخرى إنسانية، ويقود مبادرات مجتمعية. وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال جاءت الفقرة (7) والتي تنص على "يسعى إلى أن يكون مألوفًا لمن حوله" في الترتيب الأول وحصولها على درجة (مرتفعة) تدل على أنّ المدير هنا معروف لدى الجميع ومعتادون عليه ويألفونه من خلال الاتصال والتواصل معه، وله بصمات وإنجازات يُعرف من خلالها في مدرسته، ويحظى باحترام الجميع وتقديرهم. وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (32) ونصها "يحرص على لفت الانتباه"، وحصولها على درجة (مرتفعة) تعني أنّ المدير يلفت انتباه الجميع بإنجازاته وإتقانه للعمل واحترامه للرأي والرأي الآخر. واتفقت نتائج هذه الدراسة من حيث إنّ مجال الانبساط جاء بدرجة (مرتفعة) مع دراسة كلّ من: Boyett(2009) تحت مسمى (المجموعة)، وSavory (2014) تحت مسمى (العمل الجماعي والتواصل)، و Francis & Oluwatoyi(2018) تحت مسمى (الاتصال الجماعي).

المجال الثالث: الاستقرار العاطفي

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة والدرجة لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال الاستقرار العاطفي مرتبة تنازليًا.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1-	18	يتمتع بمستوىً مرتفع من الثقة بالنفس.	4.46	0.83	مرتفعة
2-	3	يقاوم الإجهاد في العمل.	4.44	0.80	مرتفعة
3-	13	يُشعر العاملين بالأمن الوظيفي.	4.32	0.96	مرتفعة
3-	23	يمتلك مستوىً مرتفعًا من الرضا الوظيفي.	4.32	0.85	مرتفعة
4-	28	يتكيف مع ظروف العمل المتغيّرة وغير المتوقعة.	4.30	0.91	مرتفعة
5-	38	يتخذ القرارات التي تصب في مصلحة مدرسته دون تردد.	4.25	0.97	مرتفعة
5-	42	يكون متزنًا وأكثر ضبطًا للذات أثناء مواجهة الحالات الطارئة في المدرسة.	4.25	1.00	مرتفعة
6-	8	يشعر بدرجة (مرتفعة) من القلق تجاه قضايا العمل.	4.12	0.98	مرتفعة
7-	33	يصدر ردات فعل منضبطة في المواقف.	4.09	1.00	مرتفعة

يبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الاستقرار العاطفي جاءت بدرجة (مرتفعة)، وتراوحت ما بين (4.09- 4.46). وحصول هذا المجال على درجة (مرتفعة) يشير إلى أنّ لدى مدير المدرسة المتميّز اتزان عاطفي؛ فهو يقاوم الإجهاد في العمل، ويكون أحيانًا قلقًا اتجاه بعض القضايا؛ حرصاً على مصلحة مدرسته، كما ويشعر معه المعلّمون بالاستقرار الوظيفي، ولديه مستوىً عالٍ من الرضا الوظيفي، ولديه القدرة على اتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة مدرسته دون تردد وحسب المواقف دون إخلال بالتعليمات والأنظمة، كما

ويواجه الحالات الطارئة بكلّ ضبط واتزان. وفي مجال الخطة التطويرية بند (بيئة الطالب) يحرص المدير هنا على توفير بيئة ومناخ تعليمي آمن وداعم وشامل للطلبة. وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال جاءت الفقرة (18) والتي تنص على "يتمتع بمستوىً مرتفع من الثقة العالية بالنفس." في الترتيب الأول، وحصولها على درجة (مرتفعة) تعني أنّ لدى المدير المتميّز ثقة عالية بالنفس فيما يقول وما يفعل؛ لأنّه على علم ودراية بالقوانين والأنّظمة، وكما أنّه لديه رغبة في وظيفته. وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (33) ونصها "يصدر ردات فعل منضبطة في المواقف"، وحصولها على درجة مرتفعة تدل على أنّ ردات فعل المدير في المواقف الطارئة والتي تحتاج إلى تصرف سريع تكون متّزنة ومنضبطة أمام الجميع؛ بحيث يتصرف بكلّ حكمة ودراية وينهي الموضوع بكلّ نجاح وقدرة. واتفقت نتائج هذه الدراسة من حيث إنّ مجال الاستقرار العاطفي جاء بدرجة (مرتفعة) مع دراسة كلّ من: المطيري (2018) تحت مسمى (الاتزان العاطفي)، وعند Boyett (2009) تحت مسمى (توقعات الذات وخلق مناخ)، وعند Francis & Oluwatoyi (2018) تحت مسمى (مهارة اتخاذ القرار).

المجال الرابع: الانفتاح على التجربة

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة والدرجة لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال الانفتاح على التجربة مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1-	29	يشارك في الدورات والندوات التّربويّة طلبًا لأيّ أفكار جديدة.	4.61	0.67	مرتفعة
2-	43	يتبادل الخبرات مع المدارس الأخرى.	4.54	0.63	مرتفعة
3-	9	يمتلك كمًّا كبيرًا من المفردات والأفكار للتعبير عن مختلف القضايا.	4.49	0.73	مرتفعة
4-	19	يشجع المعلّمين على تجريب وإبداع أساليب جديدة لإنجاز العمل بغض النظر عن التكلّفة والجهد.	4.46	0.72	مرتفعة
5-	24	يميل إلى الفضول الكبير وحب الاستطلاع تجاه القضايا التّربويّة الحديثة.	4.44	0.63	مرتفعة
6-	4	يجرب الأشياء الجديدة وغير المألوفة.	4.43	0.71	مرتفعة
7-	14	يطرح أفكارًا جديدة لإنجاز مهام العمل.	4.40	0.74	مرتفعة
8-	34	يتقبّل اختلاف الأفراد وتنوّعهم.	4.32	0.87	مرتفعة
9-	39	ينزعج من المعلّمين الذين يرفضون التغيير ولا يتقبّلون التجديد.	4.22	0.80	مرتفعة

يبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الانفتاح على التجربة جاءت بدرجة (مرتفعة)، وتراوحت ما بين (4.22- 4.61). وحصول هذا المجال على درجة (مرتفعة) يدل على أنّ لدى المدير المتميّز جانباً إبداعيّاً وابتكاريّاً؛ من حيث تقديمه أفكارًا إبداعية وغير مألوفة قدمها هو، أو أحد معلّميه أو

طلبته بتشـجيع منه، كتقديم اختراعات أو مكتشـفات أو مؤلفات أو مبادرات جديدة غير مألوفة، ويشـير إلى اهتمام مدير المدرسـة في مجال الخطة التطويرية بند (التعلم والتعليم) إلى الاطّلاع على الأشـياء والأفكار الجديدة ومحاولة تطبيقها؛ لتعزيز عملية التعليم والعمل على تحسينها باستمرار، ويتبادل الخبرات مع المدارس الأخرى بعمل مشاريع كمشروع التوءمة الإلكترونية مع مدارس أخرى. وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال جاءت الفقرة (29) والتي تنص على "يشـارك في الدورات والندوات التّربويّة طلبًا لأيّة أفكار جديدة" في الترتيب الأول ويشـير ذلك إلى اهتمام المدير المتميّز بحضـور الدورات والندوات التي تعقدها وزارة التربية والتعليم، وكذلك يحرص على تنميه نفسـه مهنيًّا بحضـور دورات أخرى تعزّز من ثقافته سـواء في مجال القيادة أو غيرها. وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (39) ونصـها "ينزعج من المعلّمين الذين يرفضـون التغيير ولا يتقبلون التجديد" بمتوسـط حسـابي بلغ (4.22)، وبانحراف معياري بلغ (0.80)، وبدرجة (مرتفعة)، يدل ذلك على حرص المدير المتميّز على إشـراك معلّميه في الدورات الحديثة، وتقبل التغيير، ويشـجّعهم على تطوير خططهم بما يتناسـب والأحداث الجديدة. واتفقت نتائج هذه الدراسـة من حيث إنّ مجال الانفتاح على التجربة جاء بدرجة (مرتفعة) مع دراسـة كلّ من: Boyett (2009) و Savory (2014) وFrancis &Oluwatoyi (2018)، تحت مسمى (التحسين المستمر للعملية التعليمية).

المجال الخامس: المقبولية

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة والدرجة لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال المقبولية مرتبة تنازليا.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1-	5	يلتزم بالتعليمات والأنظمة التّربويّة.	4.67	0.69	مرتفعة
2-	40	يحظى باحترام الجميع داخل المدرسة وخارجها.	4.46	0.89	مرتفعة
3-	15	يميل نحو التسامح مع الآخرين بدلًا من الصراع والنزاع معهم.	4.43	0.78	مرتفعة
4-	44	يهتم بتقديم المساعدة للعاملين في مدرسته.	4.42	0.94	مرتفعة
5-	30	يتجنب إهانة العاملين أو التقليل من قدرهم.	4.38	0.76	مرتفعة
6-	46	يقضي وقتًا مع العاملين في المدرسة والاستماع إليهم.	4.31	1.00	مرتفعة
7-	25	يتقبل المعلّمون آراءه في حال حدوث النزاعات.	4.27	0.86	مرتفعة
8-	35	يفترض حسن النية في حال حدوث أخطاء من قبل العاملين.	4.20	0.88	مرتفعة
9-	20	يقدم مصالح وحاجات الآخرين على حساب مصالحه وحاجاته الشّخصيّة.	4.19	0.92	مرتفعة
10-	10	لديه نزعة إرضاء الآخرين.	4.04	0.94	مرتفعة

يبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المقبولية جاءت بدرجة (مرتفعة)، وتراوحت ما بين (4.04– 4.67)، وبدرجة (مرتفعة). وحصول هذا المجال على درجة (مرتفعة) يشير إلى أنّ مدير المدرسة المتميّز لديه التزام تام بالأنظمة والتعليمات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم، ويميل دائمًا إلى التسامح، وحسن النية، وإرضاء الآخرين جاعلًا أخر اهتماماته النزاع والصراع، وكذلك فهو حريص على تجنّب إهانة المعلّمين، ويقدم المساعدة لهم. وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال جاءت الفقرة (5) والتي تنص على "يلتزم بالتعليمات والأنّظمة التّربويّة" في الترتيب الأول وحصولها على درجة (مرتفعة) تدل على التزام المدير التام بتطبيق التعليمات واللوائح والأنّظمة الصادرة عن وزارة التربية والتعليم، وحريصًا كلّ الحرص على إطلاع المعلّمين عليها. وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة (10) ونصّها "لديه نزعة إرضاء الآخرين" ، وحصولها على درجة (مرتفعة) يدل على أنّ مدير المدرسة ديمقراطي، ويحاول إرضاء الجميع بصورة لا تخلّ بنظام العمل، ويحب أن يرى الجميع راضيين عنه وعن أنفسهم؛ ليكوّن لديهم الرغبة في العمل والنشاط؛ حفاظًا على الكفاءات التعليمية في مدرسته من التنقل. واتفقت نتائج هذه الدراسة من حيث إنّ مجال المقبولية جاء بدرجة (مرتفعة) مع دراسة كلّ من: Sezer (2018) تحت مسمّى (روح الدعابة والتعاطف والتسامح والاحترام)، وعند المطيري (2021) تحت مسمّى (الانسجام والوداعة).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للسمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلّمين تعزى لمتغيّرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة)؟

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسمات الشّخصيّة لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلّمين حسب الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة.

المتغيّرات	الفئات		الضمير اليقظ	الانبساط	الاستقرار العاطفي	الانفتاح على التجربة	المقبولية
الجنس	ذكر	س	4.48	4.29	4.35	4.35	4.36
		ع	0.50	0.61	0.61	0.41	0.55
	أنثى	س	4.40	4.21	4.28	4.44	4.33
		ع	4.40	0.73	0.77	0.46	0.63
المؤهل العلمي	بكالوريوس+ دبلوم عالي فأقل	س	4.45	4.27	4.34	4.47	4.37
		ع	0.66	0.70	0.72	0.44	0.61
	دراسات عليا	س	4.15	3.93	3.98	4.26	4.15
		ع	0.83	0.80	0.89	0.49	0.66

سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	س	4.47	4.26	4.36	4.45	4.37
		ع	0.62	0.58	0.66	0.41	0.62
	من 5 إلى 10 سنوات	س	4.53	4.28	4.40	4.43	4.35
		ع	0.50	0.53	0.53	0.44	0.48
	10 سنوات فأكثر	س	4.35	4.19	4.23	4.43	4.32
		ع	0.75	0.80	0.82	0.44	0.66
نوع المدرسة	أساسي	س	4.46	4.30	4.35	4.38	4.33
		ع	0.54	0.63	0.61	0.46	0.56
	ثانوي	س	4.39	4.21	4.27	4.44	4.34
		ع	0.71	0.73	0.77	0.45	0.63

يبين الجدول أعلاه أنّه – وإن وجد اختلاف بسيط في القيم– إلا أنّ هناك تقاربًا ظاهريًّا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسـمات الشّـخصـيّة لمديري المدارس المتميّزين في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلّمين بالرغم من اختلاف فئات متغيّرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة. ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام تحليل التباين المتعدد (Manova) كالآتي:

جدول رقم (11): تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس والمؤهل والخبرة ونوع المدرسة (4 متغيّرات مستقلة) على مجالات السّمات الشّخصيّة الخمس (5 متغيّرات تابعة) في ضوء نظرية عوامل الشّخصيّة الكبرى لمديري المدارس الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ في محافظة الكرك.

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس قيمة هوتلنج 0.65	الضمير اليقظ	2.75	1	2.75	0.06	0.81
	الانبساط	0.86	1	0.86	0.03	0.87
	الاستقرار العاطفي	0.17	1	0.17	0.00	0.95
	الانفتاح على التجربة	17.44	1	17.44	1.04	0.31
	المقبولية	3.42	1	3.42	0.09	0.77
المؤهل العلمي قيمة هوتلنج 0.59	الضمير اليقظ	74.78	1	74.78	1.53	0.22
	الانبساط	90.75	1	90.75	2.68	0.10
	الاستقرار العاطفي	107.21	1	107.21	2.31	0.13
	الانفتاح على التجربة	44.70	1	44.70	2.68	0.10
	المقبولية	68.08	1	68.08	1.70	0.19
سنوات الخبرة قيمة ويكلس لامدا 0.79	الضمير اليقظ	79.45	2	39.72	0.26	0.45
	الانبساط	90.75	2	45.27	1.34	0.27
	الاستقرار العاطفي	48.02	2	24.01	0.52	0.60
	الانفتاح على التجربة	25.59	2	12.60	0.77	0.47
	المقبولية	39.51	2	19.76	0.49	0.61
نوع المدرسة	الضمير اليقظ	12.62	1	12.62	0.01	0.61
	الانبساط	25.87	1	25.87	0.77	0.38

قيمة هوتلنج 0.62	الاستقرار العاطفي	7.31	1	7.31	0.16	0.69
	الانفتاح على التجربة	15.21	1	15.21	0.91	0.34
	المقبولية	1.96	1	1.96	0.05	0.83
الخطأ	الضمير اليقظ	7907.52	162	48.81		
	الانبساط	5478.15	162	33.82		
	الاستقرار العاطفي	7532.53	162	46.5		
	الانفتاح على التجربة	2698.04	162	16.66		
	المقبولية	6473.2	162	39.958		
المجموع	الضمير اليقظ	347571.0	175			
	الانبساط	205045.0	175			
	الاستقرار العاطفي	268184.0	175			
	الانفتاح على التجربة	281752.0	175			
	المقبولية	3358875.0	175			
المجموع المصحح	الضمير اليقظ	8830.857	174			
	الانبساط	5793.429	174			
	الاستقرار العاطفي	7981.120	174			
	الانفتاح على التجربة	2870.880	174			
	المقبولية	6772.594	174			

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لأثر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ونوع المدرسة في المجالات الخمس، وتُعزى هذه النتيجة إلى:

– اعتراف المعلّمين من كلا الجنسين إلى امتلاك المديرين المتميّزين بدرجة متقاربة للسمات الشّخصيّة فيما يتعلق بالعوامل الخمس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة قطنية (1995)، ودراسة بزبز(2019)، ودراسة المطيري(2021)، واختلفت مع دراسة اللواتي (2004)، التي أظهرت فروقًا تُعزى لمتغيّر الجنس في مجال الانبساط والانفتاح على الخبرة، ودراسة العطيات(2013) التي أظهرت فروقًا لصالح الإناث في متغيّر الجنس، وكذلك دراسة الشبول (2016).

– إجماع المعلّمين على اختلاف درجاتهم العلمية على امتلاك المديرين المتميّزين بدرجة متقاربة للسمات الشّخصيّة فيما يتعلق بالمجالات الخمس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قطينة (1995)، ودراسة اللواتي (2004)، ودراسة العطيات (2013)، ودراسة بزبز(2019)، ودراسة المطيري(2021). واختلفت مع دراسة الشبول (2016).

– تأكيد المعلّمين على اختلاف سنوات خبرتهم على امتلاك المديرين المتميّزين بدرجة متقاربة للسمات الشّخصيّة فيما يتعلق بالمجالات الخمس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العطيات (2013)، ودراسة بزبز (2019)، واختلفت مع دراسة قطينة (1995)، ودراسة اللواتي (2004)، ودراسة الشبول (2016)، ودراسة المطيري (2021).

– إدراك المعلّمين على اختلاف نوع مدارسهم (أساسي أو ثانوي)، والمراحل التي يدرسونها على امتلاك المديرين المتميّزين بدرجة متقاربة للسمات الشّخصيّة فيما يتعلق بالمجالات الخمس. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشبول(2016)، ودراسة بزبز (2019).

– كما تدل هذه النتائج على قدرة جمعية الجائزة على الكشف الحقيقي عن عناصر التميّز في مجال السّمات الشّخصيّة وفقا لآليتها المتبعة والمتمثلة في (المعايير، والمراحل).

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الباحثة بما يلي:

1– الاهتمام بمجال السّمات الشّخصيّة لمديري المدارس من قبل وزارة التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية لهم تطور من شخصياتهم، وتزيد من مستوى الوعي الذاتي لديهم في مختلف المجالات إسوة بدورات القيادة والإدارة.

2– تشجيع مديري المدارس للترشح لجائزة الملكة رانيا للمدير المتميّز؛ للكشف عن سماتهم الشّخصيّة، والارتقاء بأنفسهم.

3– كذلك على مديري المدارس الذين ترشّحوا للجائزة ولم يحالفهم الحظ أو الراغبين بالفوز الاستمرار في الترشح مع التحسين المستمر لسماتهم الشّخصيّة في مختلف المجالات خاصة مجال الانفتاح على التجربة حتى الوصول إلى منصة التتويج الملكية.

4– تبنّي وزارة التربية والتعليم في ضوء خططها التقويمية نموذجًا تقيميًّا لمديري المدارس تكون معايير الحكم فيه مشابهة لمعايير الجائزة ؛ للكشف عن سماتهم الشّخصيّة وأدائهم بشكل عام.

5– على وزارة التربية والتعليم التركيز على جانب السّمات الشّخصيّة عند اختيار مديري المدارس وذلك بعمل مقابلات شخصية هادفة تتخذ من المقابلات التي تعقدها الجمعية أُنموذجًا لها.

6- ونظرًا لكون أنّ مجال (الانفتاح على التجربة) والذي يظهر من خلاله مواطن الإبداع لدى المدير المتميّز جاء بالمرتبة الأولى؛ أوصـــي بإجراء دراســـة تتناول الجانب الإبداعي لدى هؤلاء المتميزين؛ للكشـــف عن مواطن الإبداع والتميّز لديهم.

المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

- ابن نعمان، أحمد. (1988). **سمات الشّخصيّة الجزائرية من منظور الأنّتروبولوجيا النفسية**. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.

- أبو خاطر، نافذ حسين يوسف. (2000). **سمات الشّخصيّة المميزة للأحداث الجانحين عن أقرأنهم الأسوياء في محافظات غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين: جامعة غزة.

- أبو شعيرة، أحمد خالد وغباري، ثائر. (2010). **نحو مفاهيم تربوية معاصرة في الألفية الثالثة**. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

- أبو صبيح، إيمان محمد(2017). **دراسة تحليلية للسمات الشّخصيّة لمديري المدارس الأساسية في الأردن بناءً على كلّ من أنموذج تكمان وتفضيلات المعلّمين**. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية.

- أفرخاس، محمد. (2011). **سيكولوجية الشّخصيّة بين تنمية الأبناء وبناء المجتمع**. سوريا: دار نينوى للدراسات والنشر والتوزيع.

- الأنصاري، بدر محمد. (2014). **مدخل إلى علم نفس الشّخصيّة**. جامعة الكويت، كلية العلوم الاجتماعية.

- بزبز، محمد يوسف حسن. (2019). **تقييم جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميّز في الأردن من وجهة نظر القادة التّربويّين**. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية.

- الجبوري، محمد عباس محمد. (2011). **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية**. مركز البحوث التّربويّة والنفسية. بغداد: جامعة بغداد، 2011 (30)، 313 – 334.

- جمعية جائزة الملكة رانيا للتميّز التّربويّ. (2020). **طلب الترشيح للمدير المتميّز**، من الموقع الإلكتروني: https://qra.jo بتاريخ 2023/3/1.

- الحدابي، داود وعبد المانع، نجاة. (2019). **مستوى السّمات الشّخصيّة لدى طلبة جامعة المرقب**. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، 19(1)، 381-419.

- الحسيني، هشام. (2012). **العوامل الخمسة للشخصية وجهة جديدة لدراسة وقياس بنية الشّخصيّة**. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

- الحوري، منال عز الدين عيسى. (2011). **درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية الأردنية لمعايير التميّز الإداري في ضوء جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميّز التّربويّ من وجهة نظر المعلّمين**. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة الشرق الأوسط.

- خريطة، فتوح عبدالرحمن علي. (2016). **استدامة التميّز لدى الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبدالله للتميّز التّربويّ**. رسالة ماجستير غير منشورة، الزرقاء: الجامعة الهاشمية.

- رضوان، محمود عبد الفتاح. (2014). **المدير المتميّز وتطوير الأداء الإداري**. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- زهران، حامد عبد السلام. (2005). **التوجيه والإرشاد النفسي**. ط4, القاهرة: عالم الكتب.

- السعداوي، أحمد سلطان ومختار، نهلة نجم الدين. (2014). **التشوه الإدراكي وعلاقته بأساليب التعلم وعوامل الشّخصيّة الخمس الكبرى لدى طلبة المرحلة الإعدادية**. مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بغداد، 2(211)،141- 168.

- الشبول، عمر خليل إبراهيم. (2016). **دور جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز في تطوير أداء مديري مدارس إقليم الشمال**. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة جدارا.

- الشهري، خالد بن محمد. (2012). **المدير المتميّز (خطوات عملية لمدير المدرسة)**. السعودية: موقع تعليمنا لتطوير التعليم.

- صالحي، سعيدة. (2013). **تأثير سمات الشّخصيّة والتوافق النفسي على التحصيل الأكاديمي للطلبة الجامعيين**. رسالة دكتوراه، الجزائر: جامعة الجزائر.

- الصايغ، أشرف. (2014). **نظرية الإدارة التّربويّة**. نابلس: مكتبة القديمي للخدمات الجامعية

- الصريصري، محمد سالم حمد. (2007). **سمات القيادة الشّخصيّة والمهنية لمدير مدرسة المستقبل الثانوية بمحافظة جدة**. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

- الضفيري، محمد عبد العزيز. (2011). **العلاقة بين الإتقان وبعض متغيّرات الشّخصيّة لدى عينة من الموظفين القياديين في المجتمع الكويتي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكويت.

- عطوي، عزت جودة. (2014). **الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية**. دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع.

- العطيات، مها إبراهيم هاشم. (2013). **السّمات الاجتماعية والمعرفية والإدارية للمديرين الحاصلين على جائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميّز من وجهة نظر المعلّمين**. أطروحة ماجستير غير منشورة، الأردن: الجامعة الأردنية.

- قطينة، رلى عبد الغنى رشاد. (1995). **أثر السّمات الشّخصيّة للمديرين على أنماط المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: الجامعة الأردنية.

- اللواتي، عصام بن عبد المجيد بن عبد الباقي. (2004). **العوامل الخمسة الكبرى في شخصية مدير المدرسة وعلاقتها بكفاءته في أداء أدواره الأساسية في سلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، عُمان: جامعة السلطان قابوس.

- المبروك، فرج. (2017). **مدير المدرسة والإدارة المدرسية. القاهرة: دار حميثرا للنشر والترجمة**. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التّربويّة والنفسية، 24(1)، 1-26.

- المطوع، عبدالله بن سعود. (2016). **الشّخصيّة الإنسانية ومكوناتها**. دراسة تأصيلية مقارنة.

- المطيري، أحمد محمد الخيلان. (2021). **الأنّماط الشّخصيّة لمديري المدارس في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الاهتمام بالتطوير التنظيمي من وجهة نظرهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.

- المطيري، رشدان مهيل نهار. (2018)، **فاعلية نظام المساءلة في وزارة التربية والتعليم الكويتية من وجهة نظر المديرين وعلاقتها بالسّمات الشّخصيّة لديهم**. رسالة دكتوراه غير منشورة، الأردن: الجامعة الأردنية.

- المنديل، صيته بنت منديل والسلمي، رباب بنت محمد والشماسي، أريج بنت عبد الرحمن وخديجة ، محمود زكي. (2018). **السّمات الشّخصيّة وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل**. دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2(9)، 68-94.

- الميلادي، عبد المنعم. (2006). **الشّخصيّة وسماتها**. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Abu Khater, N. (2000) . Lineamenta personalitatis distincta de delinquentibus juvenilibus ex communibus parium suorum in praefectis Gazae. (in Arabic), Thesin inedita magistri Palaestinae: Universitas Gazae.

- Abu Shaira, A et Ghabari, T. (2010). In tertio millennio versus hodiernae institutionis notiones. (in Arabic), Amman: Bibliotheca scriptorum Societatis Arabum pro publicatione et distributione.

- Abu Sobeih, Iman Muhammad (2017). An analytical study of the personal characteristics of basic school principals in Jordan based on both the Tackman model and teachers' preferences. Unpublished doctoral dissertation, University of Jordan.

- Afarkhas, M. (2011). psychologia personalitatis inter evolutionem prolis et societatis aedificationem. (in Arabic), Syria: Ninive Domus Studiorum, Publishing et Distributio.

- Al-Amara, A .(2009). Personality Psychology Arab Academy in Denmark, Faculty of Arts for Psychological and Social Sciences.

- Al-Ansari, B. (2014). Introductio ad psychologiam personalitatem. Kuwait University,(in Arabic), Collegium Scientiarum Socialium.

- Al-Dhafiri, M. (2011). Necessitudo inter proficiendi et variabiles personalitates inter exemplum ducendi operarios in societate Kuwaiti. (in Arabic), Thesis domini inedita, Universitas Kuwait.

- Al-Hadabi, D et Abdel-Mana, N. (2019). Gradus notarum personalitatis inter Al-Marqab Universitatis studentium. (in Arabic), Acta Facultatis Educationis, Kafrelsheikh University, 19 (1), 381-419.

- Al-Houri, M. (2011). Gradus applicationis publici Iordanis ad principales scholas secundarias ad signa excellentiae administrativae in luce reginae Rania Al-Abdullah Award pro Educational Excellentia ex parte magistrorum. (in Arabic), Thesin inedita magistri Amman: Universitas Orientalis Medii.

- Al-Husseini, H. (2012). Quinque Factores Personalitatis destinatio nova est ad structuram personalitatis investigandam et metiendam. (in Arabic), Aegyptus: Bibliotheca Anglo-Aegyptia.

- Al-Jubouri, M. (2011). Magnae Quinque Factores Personalitatis. Educational and Psychological Research Centre. (in Arabic), Bagdad: University of Bagdad, 2011 (30), 313-334.

- Alquizar Janice S. Serenio(2013). Features Of School Administrator As Predictors Of Instructional Management Leadership. University of Mindanao, Davao City.

- Al-Lawati, E .(2004). Quinque factores principales personalitatis scholae et eius relatio ad efficaciam in muneribus suis fundamentalibus in Sultanate Oman faciendo. (in Arabic), Thesin inedita domini, Oman: Universitas Sultan Qaboos.

- Al-Mabrouk, F. (2017). Scholae principalis et scholae administrationis. (in Arabic), Cairo: Dar Humaythra in editione et translatione. Acta Universitatis Islamicae Studiorum Educationis et Psychologicorum, 24 (1), 1-26.

- Al-Mandil, S et Al-Salami, R et Al-Shamasi, A et Khadija, M. (2018). Notae personales earumque impulsum in praevalentiam IMPORTUNUS in labore environment. Agrum studii de administratoribus feminarum apud regem Abdulaziz in Universitate Jedda. (in Arabic), Acta Societatis oeconomicae, administrativae et iuridicae scientiarum, 2(9), 68-94.

- Al-Milady,A.(2006) .Moreset lineamenta. (in Arabic), Alexandria: Studia Universitatis Iuventutis.

- Al-Mutairi, A .(2021). Mores personales principales scholae in Civitate Kuwait eiusque relationem ad gradum usuris in norma evolutionis ex parte sua. (in Arabic), Thesin inedita domini, Universitatis Mutah.

- Al-Mutairi, R .(2018), efficacia rationum rationum in Ministry Educationis Kuwaiti ex parte procuratorum et relationem ad proprias notas. (in Arabic), PhD thesis inedita, Iordanis: Universitas Iordanis.

- Al-Mutawa, A .(2016). Personae humanae eiusque partes. (in Arabic), Originale studium comparativum.

- Al-Saadawi, A et Mokhtar, N. (2014). Cognitiva depravatio eiusque relatio ad stylos discendi et quinque factores personalitatis maioris in scholis mediis. (in Arabic), Acta Al-Ustad pro Humanitatibus et Scientiarum Socialium, University Bagdad, 2 (211), 141-168.

- Al-Sayegh, A.(2014). Procuratio institutionis theoriae. (in Arabic), Nablus: Bibliotheca Al-Qadimi pro University Services.

- Al-Shaboul, O. (2016). Munus Reginae Rania Al Abdullah Award pro Principali Distinguendum in evolutione scholarum perficiendarum Principum in Regio Septentrionali. (in Arabic), Thesin inedita domini Amman: Universitas Jadara.

- Al-Shehri,K .(2012). Illustrissime principales (gradus practicus pro schola principali). (in Arabic), Arabia Saudiana: Nostra educationis situs ad educationis progressionem.

- Al-Suraisri, M .(2007). Notae personales et professionales principatus principalis scholae secundariae Al-Mustaqbal in Iedda Governorate. (in Arabic), Thesin inedita magistri Makkah Al-Mukarramah: Umm Al-Qura University.

- Attiyat, M .(2013). Notae sociales, cognitivae et administrativae Principum qui Reginam Rania Al Abdullah Award receperunt pro Principali ex parte Illustrissimi magistrorum. (in Arabic), Thesis inedita magistri Iordani: Universitas Iordanis.

- Atwi, E .(2014). Schola moderna administratio, notiones theoricae et applicationes practicae. (in Arabic), Domus scientiae et culturae ad publicationem et distributionem pertinet.

- Boyett ,Cindy L (2009). School Leadership: Narratives of Title I Distinguished Middle School Principal. Georgia Southern University.

- Bzbz, M . (2019). Aestimatio reginae Rania Al-Abdullah lacus in Iordane principali Illustrissimi ex parte ducum educationis. (in Arabic), PhD thesis inedita, Universitas Jordanis.

- Costa,P&McCreae,R(1992). The Neo Personality INVENTORY manual. Odessa.FL, Psychological Assessment Resource..

- Francis, Olowo Busuyi & Oluwatoyi ,Fashik Christopher (2019). Principals Personnel Characteristic Skills:A Predictor of Teachers 'Classroom Management in Ekiti State Secondary School. Obafemi Awolowo University, Nigeria.

- Ibn Noman, A .(1988). Algeria personalitatis lineamenta ex anthropologiae psychologicae prospectu. (in Arabic), Algeria: National Book Foundation.

- Kattina, R .(1995). Impetum notarum personalium principalium in empla norma climatis in scholis secundariis publicis in Jordane. (in Arabic), Thesis inedita magistri Iordani: Universitas Iordanis.

- Kharitatu, F. (2016). sustentatio excellentiae inter victores Reginae Rania Al Abdullah lacus pro Educational Excellence Thesin inedita domini. (in Arabic), Zarqa: Universitas Hashemita.

-Nordin, N., Ismail, M. H., Saleh, M. F. M., & Nasir, N. A. M. (2020). Assessing and its influence on Academic Performance among Personality Traits of Academic Prospective Teachers of Shah Alam. International Journal Research in Business and Social Sciences, 10(14), 159–170.

- Radwan, M .(2014). Illustrissime Director et Administrativus euismod Development. (in Arabic), Cairo: Coetus Arabum pro Disciplina et Hungarica.

- Regina Rania lacus pro Educational Consociationis Excellentiae (2020). Postulatio nominationis egregii directoris, (in Arabic), e situ: https://qra.jo, die 3/1/2023.

- Salehi, S. (2013). Effectus notarum personalitatis et temperatio psychologica in consecutione academica universitatis studentium. (in Arabic), PhD dissertation, Algeria: University of Algiers.

- Savory ,E .(2014). Perceptions of Leadership Features of Principals who Influence Positive School Culture in a Midwest Adventist Union. a Qualitative Study, Andrews University.

- Schmitt, David& Allik, Juri &McCrae, Robert. R.& Benet veronica (2007). The geographic distribution of big five personality traits: patterns and profiles of human self-description across 56 nations. Journal of Cross-Cultural Psychology, 38(2), 173-212.

- Sezer,Senol (2018). Principals' Administrative Features And The Effects On The Development Students. Ordu University, Ordu, Turkey.

- Zahran, H .(2005). animi ductu et consilio. (in Arabic), 4th Edition, Cairo: World of Books.

- Zhang,Li-fang.(2007). Do personality traits make a difference in teaching styles among Chinese high school teachers? Retrieved September5,2010.