

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدراء المدارس بمحافظة قنا  
والاقصر

إعداد

الدكتورة

دعاء محمد عبد العزيز  
مدرس علم النفس التربوي  
كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي

الاستاذ الدكتور

عبد المنعم أحمد الدردير  
أستاذ علم النفس التربوي  
كلية التربية بقنا  
جامعة جنوب الوادي

الباحثة

أ/ أسماء أبو المجد احمد محمد  
باحثة ماجستير تخصص (علم نفس تربوي)

٢٠٢١م - ١٤٤٢هـ

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدرّاء المدارس بمحافظة قنا والاقصر  
أولاً - مقدمة البحث:

إن الاختبارات والمقاييس لهي من أهم الأدوات في المجال التربوي والبحثي حيث تزودنا ببيانات يُستند إليها في اتخاذ العديد من القرارات المهمة التي تخص الأفراد والمجتمع، فالاختبار بأبسط صورته هو إجراء منظم لقياس عينة من سلوك الأفراد، وقد انتشر استخدام الاختبارات لاختيار شخص أو عدة أشخاص لشغل وظيفة ما من بين العديد من المتقدمين لشغل هذه الوظيفة، كما تستخدم الاختبارات لأغراض التصنيف كتحديد مستويات الطلاب وتخصصاتهم الدراسية التي يندمجون فيها بما يتناسب مع مهاراتهم، وكذلك يتم استخدامها لتقويم أداء الطلاب وتحصيلهم الدراسي من خلال ما يحصلون عليه من درجات فيما يقدم إليهم من هذه الاختبارات سواء أكانت صافية أم غير صافية (علي صلاح، 2018، 2).

تعد المدرسة إحدى المؤسسات التربوية التي تهدف لإعداد المتعلمين لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال الإعداد العلمي والفني للحياة العملية والتفاعل مع المجتمع والتوافق معه، لهذا تعد الإدارة المدرسية حجر الأساس للعمليات التربوية التعليمية التعلمية حيث أنها عملية مهمة وفعالة في المجتمع، وتساعد الطالب على النمو والتكامل في جميع جوانب الشخصية الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية، لذا يجب الأخذ بعين الاعتبار كل الظروف والإمكانات التي تساعد على تحسين العملية التربوية وخلق بيئة تعليمية تساهم في تطوير وتفعيل العملية التربوية إلى أقصى حدودها.

وعليه يمكن النظر إلى عملية اتخاذ القرار على أنها وظيفة أو سلوك يتمحور حول الاختيار بين البدائل المتاحة وتقييمها تبعاً للمعلومات والبيانات في بيئة العمل والمتعلقة بالمشكلة بحثاً عن البديل أو المناسب الذي يحقق الهدف المرجو (سليم بطرس، 2009).

ومن هذا الأساس يزداد اليوم الاهتمام بدور مدير المدرسة بكونه القائم بالدور القيادي التربوي وبصفته مشرفاً تربوياً مقيماً في مدرسته لذلك ومن هنا يقع على عاتق مدير المدرسة عبء كبير في تنفيذ الإدارة المدرسية لوظائفها وواجبتها حيث ينتظر منه القيادة والابداع في تحسين العملية التربوية وتطويرها وتطوير المدرسة لاعطائها الطابع الملائم لحاجات المجتمع المحلي (شهادة الملاحظات، 1993).

ولكي تحقق الاختبارات - بمختلف أنواعها - أهداف القياس النفسي والتقويم التربوي يجب أن تتمتع بخصائص ومواصفات معينة، منها: الموضوعية وسهولة التصحيح والتفسير، إضافة إلى تمتع هذه الاختبارات بالخصائص السيكومترية الجيدة من صدق وثبات (علي صلاح، 2021، 3).

ومن خلال عمل الباحثة في مجال التربية والتعليم، لاحظت أن هناك كثيراً من المدرّاء لديهم نقص واضح في مهارات اتخاذ القرار، مما دفع الباحثة لإجراء هذا البحث للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات اتخاذ القرار وإعداد هذا المقياس ليكون انطلاقة للعديد من البحوث والدراسات العلمية على هذه الفئة من المدرّاء.

ثانياً - مشكلة البحث:

يمكن التعبير عن مشكلة البحث الحالي من خلال النقص الواضح الذي تعاني منه المكتبة العربية بصفة عامة والمكتبة المصرية خاصة في توفير مقاييس نفسية وتربوية مقننة لهذه الفئة من الطلاب، فهناك الكثير من المشكلات التي يعاني منها الفائقون والتي توجب على المختصين الاهتمام بإعداد مقاييس وأدوات مقننة لهم، فكثيراً ما توجد أدوات ومقاييس لهذه الفئة

من الطلاب غير أنها تفتقر إلى الخصائص السيكومترية الجيدة من معدلات صدق وثبات ومعايير تكون مرجعاً لهم عند دراسة خصائصهم النفسية (علي صلاح، ٢٠١٨؛ ٢٠٢١).

ومن الدراسات العربية التي تناولت دور القيادة وتطبيقها داخل الإدارة المدرسية دراسة صبري الانصاري ٢٠١٨ ودراسة برجس فالح ٢٠١٠ ودراسة مني خليفة ٢٠١٦ ودراسة دارين صالح ٢٠١٧ ودراسة فاروق السيد ١٩٩٧ ودراسة سعد علي ٢٠١٧.

ونجد ان هناك ايضا بعض الدراسات التي اهتمت بتفعيل مهارات اتخاذ القرار مثل دراسة عمر الفاروق محمد ١٩٩٥ ودراسة رأفت عبد الماجد ٢٠٠٧ ودراسة احمد عبد العظيم ٢٠٠٦ ودراسة محمد رجائي ١٩٩٨ بالذكاء الوجداني.

ويذكر صاحب كتاب العادات السبع أن الدراسات العلمية أظهرت بالبرهان القاطع أن الذكاء الإنفعالي أكثر أهمية من الذكاء العام أو المعرفي في معظم الأدوار وهو أكثر أهمية في أدوار القيادة (Covey, ٢٠٠٩).

وهنا نجد ان الذكاء الانفعالي في الآونة الأخيرة قد شمل بالعديد من الدراسات والأبحاث التربوية التي أهتمت بدراسة العلاقة بينه وبين متغيرات أخرى وبيان مدى أهمية هذا النوع من الذكاء ومنها دراسة ((Trbun, ٢٠٠٢)) والتي هدفت لدراسة العلاقة بين الذكاء والانفعالي وفاعلية القيادة.

كما أجرى لانجوران دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي عند المدراء وأثره على نتائج عمل من هم ضمن نطاق إشرافهم الإداري ما وتكونت عينه الدراسة من (١٦١) مدير ومديرة ما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين كلا من الذكاء العاطفي وأداء المدراء ورضي الفريق وتوافقه، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في درجة الذكاء تعزي للجنس (Langhom, ٢٠٠٤).

أما دراسة هايوارد هدفت إلى تعرف العلاقة بين كل من أداء المستخدمين والقيادة والذكاء العاطفي في المنظمات شبه الحكومية في جنوب أفريقيا، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٢٠) مستخدماً مثلوا مجتمع الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة بين الذكاء العاطفي والأداء المهني والقيادة التقليدية (Hayward, ٢٠٠٥).

إن القيادة الذكية انفعالياً تساهم بصورة كبيرة في توفير المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع الموظفين على بذل أقصى ما في وسعهم للارتقاء بمستوى أداء المنظمة ككل، فالحماس يؤدي إلى رفع مستوى أداء العاملين، والمنظمات التي يتمتع قادتها بمهارات الذكاء الانفعالي تحقق فاعلية أعلى من المنظمات الأخرى (سلامة حسين وطه حسين، ٢٠٠٦)

كما توصلت دراسة Smith (( ٢٠٠١ إلى أن الانفعالات والعواطف تؤثر على زيادة الانتاج في قطاع العمل، فمثلا لو تمعنا في الدور الذي يمكن أن تلعبه العواطف في مكان العمل لتبين لنا الأهمية التي ينطوي عليها فهم عواطفنا وكيفية التعامل معها في الوقت المناسب.

حيث اثبتت دراسة Guilford (( ١٩٨٥ ان لطبيعة التفكير علاقة كبيرة بالذكاء العاطفي فالفائد الذي يشجع المرونة في حل المشاكل التي تحتاج لنوع من المرونة في حلها ويبحث عن الخيارات المتنوعة كلها باستعمال الغريزة والمنطق والعاطفة ووضع خطة مبدئية لتجريب الحل ثم يخطط للتغير تكون لديه القدرة على قيادة مجموعته بنجاح .

وكما أشارت رحية البوريني (٢٠٠٦) إلى أهمية الذكاء الانفعالي في كونه يرفع من درجة الانسجام بين العواطف والمبادئ والقيم، مما يشعر الفرد بالرضا والاطمئنان، واتخاذ القرارات الحياتية بطريقة أفضل، والصحة الجسدية والنفسية، والقدرة على تحفيز النفس وإيجاد الدافعية الذاتية، والحصول على معاملة أكثر احتراماً وتكوين العلاقات والصدقات والنجاح الوظيفي .

فان الذي يتمتع بذكاء انفعالي يعتقد بانه اكثر ولاء والتزاما للمنظمة واكثر سعادة في عمله , وهذا يعني ان قوة المدراء يلزمها قدرة في الهام المرؤوسين وغرس قيم الولاء والالتزام فيهم , ومواجهة الازمات المعقدة والظروف غير المرغوبة التي تواجه المنظمة وانشاء ارتباط حقيقي مع الجماعات المؤثرة داخل المنظمة وخارجها , وفي هذه الحالة يتصور المدراء بان عملهم كبيرا من ناحية ادارة الاجراءات الروتينية والتركيز علي الهياكل التنظيمية واهمال افكار وعواطف الافراد ونقادي التدخل المباشر من الاخرين في عمل الادارات لذلك فقد توجهت انظار الباحثين نحو دراسة عوامل ترتبط معظمها بالجوانب الانسانية والاجتماعية , اذ اكدت الدراسات والبحوث ان نجاح المنظمات وما تقدمه لا يقترن بالجوانب المادية فقط ولا يكون مكتملا مالم يكون مقترنا بالقدرة التأثيرية لقادتها فهي الداعم الاساسي والباعث المولد للطاقة والابداع وبناء علي ذلك فقد تجسدت ملامح مشكلة البحث الحالية بالأسئلة التالية:

ويمكن تلخيص مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

أولاً- ما هي الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدراء المدارس بمحافظتي قنا والاقصر؟ والذي يتفرع منه الاسئلة التالية:

١- ما هي إجراءات التحقق من صدق مقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدراء المدارس

بمحافظتي قنا والاقصر؟

٢- ما هي إجراءات التحقق من ثبات مقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدراء المدارس

بمحافظتي قنا والاقصر؟

ثالثاً- أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

١- تحديد صدق مقياس صدق مقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدرء المدارس بمحافظة قنا والاقصر.

٢- تحديد ثبات مقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدرء المدارس بمحافظة قنا والاقصر.

رابعاً- أهمية البحث:

تنضح أهمية البحث الحالي من خلال ما يلي:

- إعداد مقياس لظاهرة اتخاذ القرار لمدرء المدارس.
- يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في تحديد أهم المشكلات التي يعاني منها المدرء لتجنب ذلك مستقبلاً.
- يساعد هذا البحث في فتح افاق بحثية جديدة في البرامج التدريبية التي تسعى لتحسين مستوى المدرء سواء من ناحية مهارات اتخاذ القرار.

خامساً- محددات البحث:

□ محددات مكانية:

تم تطبيق أداة البحث في مدارس محافظة قنا والاقصر.

□ محددات زمانية:

تم تطبيق أداة البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.

□ محددات موضوعية:

يقتصر البحث على عينة من مدرء المدارس بمحافظة قنا والاقصر للعام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.

سادساً- عينة البحث:

اقتصر هذا البحث على عينة من مدرء مدارس محافظة قنا والاقصر، وفيما يلي جدولي (١، ٢) يوضح ذلك.

جدول (١)

ذكور وإناث مدرء المدارس بمحافظة قنا والاقصر

النسبة	العدد	الجنس
66.67%	80	ذكور
33.33%	40	إناث

100%	120	المجموع ع
------	-----	--------------

جدول (٢)

مدراء المدارس بمحافظة قنا والاقصر طبقا للمرحلة التعليمية

النسبة	العدد	المرحلة
41.67%	50	الابتدائية
29.16%	35	الاعدادية
29.16%	35	الثانوية
100%	120	المجموع ع

سابعاً- أدوات البحث:

- مقياس مهارات اتخاذ القرار. (إعداد: الباحثة)

ثامناً- مصطلحات البحث:

يتناول البحث المصطلحات الإجرائية التالية:

1- الخصائص السيكومترية للاختبار: ويقصد بها كلاً من الصدق والثبات للاختبار.

1- الصدق: يشير الصدق إلى مدى صلاحية استخدام درجات المقياس في قياس ما يدعي قياسه، فالصدق يحدد قيمة الاختبار وصلاحيته في قياس ما وضع لقياسه (رجاء علام، ٢٠١١، ٥١٦، علي صلاح، ٢٠٢١).

٢- الثبات: وبعد الثبات اتساق أداء الأفراد عبر الزمن إذا ما طبقت عليهم الأداة أكثر من مرة أو هو استقرار أداء الأفراد عبر صور متكافئة من الاختبار، ونستدل أيضاً على الثبات من خلال حساب النسبة بين التباين الحقيقي إلى التباين المشاهد (التباين الكلي) لدرجات الاختبار (V, Kimmo, ٢٠٠٠, ٢٥؛ علي ماهر، ٢٠٠٣، ١٦٥، علي صلاح، ٢٠٢١).

2- اتخاذ القرار decision-making

هو عملية عقلانية رشيدة تتبلور في الاختيار بين البدائل متعددة ذات مواصفات تتناسب مع الإمكانيات المتاحة والاهداف المطلوبة (محمد الصيرفي، ٢٠٠٣).

حيث تعرفه الباحثة اجرائيا بأنه القدرة علي جمع المعلومات والبحث عن البدائل السلوكية ومحاولة التعرف علي مزايا وعيوب كل بديل واحتمالية نجاحه في تحقيق النتيجة التي يرغب فيها الانسان والمفاضلة بين البدائل الممكنة بمقارنة مزايا وعيوب كل بديل ومحاولة الوصول الي قيمة محددة لكل منها حتي يستطيع الانسان الاختيار والمفاضلة التي تركز ليس فقط علي المزايا والعيوب الحالية للبديل وانما تنظر الي القدرة المستقبلية للبديل علي تحقيق النتائج وذلك بفرز البديل الافضل واتخاذ كسلوك للانسان.

الإطار النظري والدراسات ذات الصلة

- الخصائص السيكومترية للاختبارات:

يشير قاسم الصراف (٢٠٠٢، ١٨٩) إلى أن الأدوات لكي تكون مقاييس جيدة يجب أن تتصف بمجموعة من الخصائص من أهمها الصدق والثبات اللذان يعتبران من أكثر المصطلحات الفنية في القياس.

## اتخاذ القرار decision-making

هو عملية عقلانية رشيدة تتبلور في الاختيار بين البدائل متعددة ذات مواصفات تتناسب مع الإمكانيات المتاحة والاهداف المطلوبة (محمد الصيرفي, ٢٠٠٣).

حيث تعرفه الباحثة اجرائيا بانه القدرة علي جمع المعلومات والبحث عن البدائل السلوكية ومحاولة التعرف علي مزايا وعيوب كل بديل واحتمالية نجاحه في تحقيق النتيجة التي يرغب فيها الانسان والمفاضلة بين البدائل الممكنة بمقارنة مزايا وعيوب كل بديل ومحاولة الوصول الي قيمة محددة لكل منها حتي يستطيع الانسان الاختيار والمفاضلة التي تركز ليس فقط علي المزايا والعيوب الحالية للبديل وانما تنظر الي القدرة المستقبلية للبديل علي تحقيق النتائج وذلك بفرز البديل الافضل واتخاذ كسلوك للانسان.

ويقاس اتخاذ القرار في ضوء المهارات الاتية :

١- مهارات في مجال وضع الأهداف العلمية ومن المهارات في هذا المجال ما يلي: -

- مهارة فهم وتفسير الأهداف التي يحددها المدير.
- مهارة اشتقاق اهداف محددة من الأهداف العامة.
- مهارة وضع معايير لقياس الأداء.
- مهارة التفريق بين اهداف المدير واهداف العاملين معه.

٢- مهارات في مجال تحديد المشكلة وجمع الحقائق ومن المهارات في هذا المجال ما يلي: -

- مهارة الملاحظة الدقيقة للمشكلة والقدرة على معالجة المشكلة في مهدها قبل ان تتطور.
- مهارة صياغة مبررات محددة توضح طبيعة المشكلة التي يوجهها المدير.
- القدرة على تحليل موقف ما، وجمع المعلومات الصحيحة عنه وسهولة.

٣- مهارات في مجال اتخاذ القرارات والقيام بالعمل: -

- مهارة تحديد البدائل واختيار أفضلها.
- القدرة على توضيح القرارات للأخرين.
- قدرة المحافظة على الحماس والالتزام للقرارات التي تتخذ.
- القدرة على العمل مع الآخرين واستثارتهم في الوصول إلى القدرة على اتخاذ القرارات.
- مراعاة العوامل الإنسانية والبيئية عند اتخاذ القرار. (عبدالباري درة، ٢٠١١).

## إجراءات البحث

أولاً- منهج البحث:

يدور البحث الحالي حول الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات اتخاذ القرار، وفي سبيل ذلك تم إعداد مقياس لقياس هذه الظاهرة بهدف تقنينه؛ لذلك تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الملائم لأهداف البحث الحالية.

### إجراءات حساب الخصائص السيكومترية لأداة البحث:

اتباع الباحث عدة خطوات لإعداد وتقنين المقياس وهي:

قامت الباحثة بإعداد المقياس من خلال تحديد ظاهرة اتخاذ القرار علمياً ومن دواعي بناء المقياس أن يعتمد في بنائه على عوامل ترتبط بمستوى تقبل المدرء لعباراته وقد مر بناء المقياس بالخطوات التالية:

- الإطلاع على بعض الكتابات النظرية والدراسات العربية والإنجليزية التي اهتمت بنواتج التعلم ومهارات اتخاذ القرار وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى.

- الإطلاع على بعض المقاييس العربية والإنجليزية المقننة على البيئة العربية ومنها دراسة توفيق عبد المنعم (٢٠١٦) ودراسة أيمن خيرى (٢٠١٦) ودراسة محمود إبراهيم وعبد الرحمن صوفي (٢٠١٦) ودراسة عادل الأشول وحسام هيبه وأميرة إمام (٢٠١٦) ودراسة حسام عزب وهبة سامي سحر مرسي (٢٠١٦) ودراسة فيوليت فؤاد وإيمان لطفي ومحمد حسين (٢٠١٦) ودراسة حسام عزب وأشرف عبد الحليم وسارة عبد الفتاح (٢٠١٧) ودراسة فيوليت فؤاد ومحمود رامز وفرح جمال (٢٠١٧) ودراسة رانيا محمد (٢٠١٧) ودراسة نادر قاسم وعوشة محمد (٢٠١٧)، دراسة علي صلاح (٢٠١٨)، ودراسة علي صلاح (٢٠٢١).

- في ضوء الإطار النظري للدراسة الحالية، وبعض المتغيرات الأخرى المرتبطة بمهارات اتخاذ القرار، وطبيعة وخصائص أفراد العينة - تم صياغة فقرات المقياس في صورته الأولية بما يتناسب وطبيعة تفكير المدرء، حيث تمثل عدد عبارات المقياس في صورته الأولية (٤٢) فقرة لها خمسة بدائل : (تنطبق على تماماً - تنطبق على كثيراً - تنطبق على أحياناً- تنطبق على قليلاً- لا تنطبق على إطلاقاً) على أن تكون درجات كل فقرة على الترتيب (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) للعبارات الإيجابية، و (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) للعبارات السلبية.

### وصف المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من ٤٢ فقرة موزعين على سبعة أبعاد هم بُعد (تحديد الأهداف، تنظيم البيانات، تحليل البيانات، تنمية البدائل، تقويم البدائل، اختيار البديل المناسب، متابعة اتخاذ القرار) وقد أعد لكي يقيس بشكل تفصيلي مهارات اتخاذ القرار لدى مدرء المدارس.

### تعليمات تطبيق المقياس:

يطبق المقياس جماعياً على المدرء العاملين بالمدارس، مع التأكيد على أن هذه القائمة التي بين يديك تتكون من ٤٢ مفردة كل منها تصف جانباً مهماً من شخصيتك، نرجو قراءة كل منها ووضع علامة (□) أسفل الإجابة التي تعبر عن رأيك بصراحة، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بصدق، لا تستغرق وقتاً في الإجابة، وستحاط إجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في أغراض البحث العلمي.

### طريقة تصحيح المقياس:

قبل أن يبدأ الفاحص في عملية التصحيح عليه أن يراجع ورقة الإجابة للتأكد من استيفاء البيانات الخاصة بالمفحوص، وأن الإجابات مسجلة في أماكنها، ولا يوجد ما يشير إلى إهمال المفحوص أو استهتاره أو عدم فهمه للتعليمات.

ثم يتبع طريقة التصحيح حسب الجدول التالي:

البديل	لا تنطبق على	تنطبق على	تنطبق على	تنطبق على	تنطبق على
	إطلاقاً	قليلاً	على أحياناً	على كثيراً	تماماً

5	4	3	2	1	الدرجة
---	---	---	---	---	--------

### نتائج البحث وتفسيرها

١- وينص السؤال الأول على " ما هي إجراءات التحقق من صدق مقياس مهارات اتخاذ

القرار لعينة من مدرء المدارس؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام أدق وأفضل طرق التحقق من صدق المقاييس والأدوات

وهي طريقة الصدق العاملي وكانت كما يلي:

- الصدق العاملي:

أجرت الباحثة التحليل العاملي لمقياس مهارات اتخاذ القرار على أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ١٢٠)، وذلك بطريقة المكونات الأساسية Component Analysis مع استخدام محك الجذر الكامن واحد صحيح على الأقل للعوامل التي يتم استخراجها، ثم إجراء التدوير بطريقة Varimax واعتبار التشعب الملائم أو الدال هو الذي يبلغ ٠.٣، وكانت نتائج التحليل العاملي كالاتي:

١- تفسير العامل الأول:

استقطب هذا العامل ١٣.٣٨% من التباين، بجذر كامن ٩.٧١ وتشبعت به ٥ فقرات، كما

هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣)

تشبعت العامل الأول بعد التدوير المتعامد بطريقة Varimax لمصفوفة تشبعت المكونات الأساسية.

رقم الفقرة	الفقرات	التشبعات
١٤	أقوم بدراسة الموقف قبل اتخاذ القرار	.596
٢٤	أحدد الأهداف المرجوة من اتخاذ القرار	.576
٣٤	أحدد أهداف واقعية لتسهيل عملية اتخاذ القرار	.561
٤٤	لا أتخذ قراراتي بصورة عشوائية	.554
٥٤	اقوم بترتيب الأهداف بصورة منطقية	.550

يتضح من خلال فحص الفقرات أن هذا العامل يتشعب على فقرات تدور حول الأهداف وصياغتها وتحديداتها لذا يسمى هذا العامل بتحديد الأهداف.

٢- تفسير العامل الثاني:

استقطب هذا العامل ١٠.٣١% من التباين، بجذر كامن ٧.٤٤ وتشبعت به ٥ فقرات، كما

هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤)

تشبعت العامل الثاني بعد التدوير المتعامد بطريقة Varimax لمصفوفة تشبعت المكونات الأساسية.

رقم الفقرة	الفقرات	التشبعات
٦٤	أقوم بدراسة الموقف قبل اتخاذ القرار	.622

٧٤	أحدد الأهداف المرجوة من اتخاذ القرار	.597
٨٤	أحدد أهداف واقعية لتسهيل عملية اتخاذ القرار	.540
٩٤	لا أتخذ قراراتي بصورة عشوائية	.513
١٠٤	اقوم بترتيب الأهداف بصورة منطقية	.506

يتضح من خلال فحص الفقرات أن هذا العامل يتشبع على فقرات تدور حول تنظيم البيانات لذا يسمى هذا العامل بتنظيم البيانات.

٣- تفسير العامل الثالث:

استقطب هذا العامل ٨.٣١% من التباين، بجذر كامن ٦.٢٣ وتشبعت به ٦ فقرات، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥)

تشبعت العامل الثالث بعد التدوير المتعامد بطريقة Varimax لمصفوفة تشبعت المكونات الأساسية.

رقم الفقرة	الفقرات	التشبعات
١١٤	اهتم بتفاصيل الموقف قبل اتخاذ القرار المناسب	.629
١٢٤	أقوم بتحليل كافة المعلومات التي تم جمعها	.596
١٣٤	اقوم بفحص البيانات لمعرفة مدى توافقها مع الهدف المحدد سلفاً	.542
١٤٤	اقوم بإعادة تشكيل المعلومات لتتناسب مع قرارتي	.524
١٥٤	أتبع الأسلوب المنطقي عند تحليل المعلومات	.506
١٦٤	أفسر البيانات بأسلوب علمي	.452

يتضح من خلال فحص الفقرات أن هذا العامل يتشبع على فقرات تدور حول تحليل البيانات لذا يسمى هذا العامل بتحليل البيانات.

٤- تفسير العامل الرابع:

استقطب هذا العامل ٧.٢٤% من التباين، بجذر كامن ٦.١١ وتشبعت به ٦ فقرات، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٦)

تشبعت العامل الرابع بعد التدوير المتعامد بطريقة Varimax لمصفوفة تشبعت المكونات الأساسية.

رقم الفقرة	الفقرات	التشبعات
١٧٤	اتبع الاسلوب العلمي عند اختيار البديل الملائم	.632
١٨٤	أحدد عدد كبير نسبياً من البدائل عند اتخاذ القرار	.611
١٩٤	أقوم باستبعاد البدائل غير المجدية	.528
٢٠٤	أقوم باختيار البديل الأكثر ملائمة للموقف	.512
٢١٤	أميل للمجازفة عند اتخاذ قرارتي	.463

٢٢٤	أجد صعوبة في ايجاد بديل إذا كان قراري الأول خاطئ	412.
-----	--	------

يتضح من خلال فحص الفقرات أن هذا العامل يتشبع على فقرات تدور حول البدائل لذا يسمى هذا العامل بتممية البدائل.  
٥-تفسير العامل الخامس:

استقطب هذا العامل ٦.١٦% من التباين، بجذر كامن ٤.٦٩. وتشبعت به ٥ فقرات، كما هو موضح بالجدول التالي:

#### جدول (٧)

تشبعت العامل الخامس بعد التدوير المتعامد بطريقة Varimax لمصفوفة تشبعت المكونات الأساسية.

رقم الفقرة	الفقرات	التشبعات
٢٣٤	اقوم بتحليل البدائل المطروحة لمعرفة نقاط القوة والضعف بها	560.
٢٤٤	أتجنب القرارات التي تتأثر بالعاطفة	523.
٢٥٤	اتخذ قراري بعد تقييم البدائل المطروحة	510.
٢٦٤	اعتمد على الحدس في اتخاذ قراراتي	503.
٢٧٤	اتخذ قراراتي بعد مشورة أسرتي وأصدقائي	496.

يتضح من خلال فحص الفقرات أن هذا العامل يتشبع على فقرات تدور حول تقويم البدائل لذا يسمى هذا العامل بتقويم البدائل.  
٦-تفسير العامل السادس:

استقطب هذا العامل ٥.٣٩% من التباين، بجذر كامن ٤.١٣. وتشبعت به ٨ فقرات، كما هو موضح بالجدول التالي:

#### جدول (٨)

تشبعت العامل السادس بعد التدوير المتعامد بطريقة Varimax لمصفوفة تشبعت المكونات الأساسية.

رقم الفقرة	الفقرات	التشبعات
٢٨٤	أحدد كافة الحلول الممكنة قبل اتخاذ القرار المناسب	596.
٢٩٤	افكر جيداً بكافة بدائل القرار	541.
٣٠٤	اتخذ قراراتي للوصول الى أفضل نتيجة	530.
٣١٤	اتوقع النتائج قبل اتخاذ القرار	513.
٣٢٤	لا اراجع عند اتخاذ القرار	510.
٣٣٤	احدد البديل المناسب في حال كان قراري الأول خاطئ	433.
٣٤٤	أشعر بالمسئولية تجاه قراراتي	425.
٣٥٤	أراجع عن القرار في حال خطأه	403.

يتضح من خلال فحص الفقرات أن هذا العامل يتشبع على فقرات تدور حول اختيار البدائل لذا يسمى هذا العامل باختيار البديل المناسب.  
٧-تفسير العامل السابع:

استقطب هذا العامل ٤.٤١% من التباين، بجذر كامن ٣.٥٢ وتشبعت به ٧ فقرات، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٩)

تشبعت العامل السابع بعد التدوير المتعامد بطريقة Varimax لمصفوفة تشبعت المكونات الأساسية.

رقم الفقرة	الفقرات	التشبعات
٣٦ع	اتخذ قراري بطريقة منطقية	.585
٣٧ع	اتخذ قراري بناء على الحقائق	.523
٣٨ع	احدد قدراتي وامكانياتي قبل اتخاذ القرار	.510
٣٩ع	أخذ قراري بناء علي دراسة المعلومات التي تم جمعها	.503
٤٠ع	اتخذ قراري بالوقت المناسب قدر الإمكان	.498
٤١ع	اتخذ قراراتي بشكل موضوعي وبدون تحيز	.466
٤٢ع	اتخذ قراراتي حسب الظروف المحيطة بي	.425

يتضح من خلال فحص الفقرات أن هذا العامل يتشبع على فقرات تدور حول اتخاذ القرار لذا يسمى هذا العامل بمتابعة اتخاذ القرار.

الاجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث والذي ينص على " ما هي إجراءات التحقق من ثبات مقياس مهارات اتخاذ القرار لعينة من مدرء المدارس بمحافظتي قنا والاقصر؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس وهي:

(٢) الثبات : **Reliability**

- طريقة ألفا كرونباك : **Alpha Cronbach Method**

استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباك وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات المقياس ٠.٨٥٠، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس.

- طريقة إعادة التطبيق:

استخدمت الباحثة طريقة إعادة التطبيق لحساب ثبات المقياس بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية ثم إعادة التطبيق بفواصل زمني قدره ثلاثة أسابيع، وجدول (١٠) يوضح معاملات الثبات.

جدول(10)

معاملات ألفا كرونباك ومعامل بيرسون لثبات مقياس اتخاذ القرار

الأبعاد	معامل بيرسون	الدلالة	ألفا كرونباك
الاول	0.907	0.01	0.845
الثاني	0.913	0.01	0.856
الثالث	0.921	0.01	0.866
الرابع	0.889	0.01	0.869
الخامس	0.893	0.01	0.845
السادس	0.875	0.01	0.847
السابع	0.896	0.01	0.825
درجة المقياس الكلية	0.899	0.01	0.850

يتضح من جدول(10) أن ارتفاع معاملات الثبات لأبعاد ومجموع مقياس اتخاذ القرار.

وللتأكد من اتساق المقياس داخلياً قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس ودرجة كل بعد ودرجة المقياس الكلية بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، ويوضح جدول (١١) معاملات الارتباط.

جدول (11)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس ودرجة المقياس الكلية

الفقرات	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرات	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرات	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية
1	0.845**	0.564**	29	0.724**	0.825**	15	0.844**	0.845**
2	0.839**	0.695**	30	0.867**	0.789**	16	0.766**	0.839**
3	0.763**	0.745**	31	0.739**	0.892**	17	0.866**	0.763**

0.862**	0.862**	32	0.714**	0.865**	18	0.728**	0.930**	4
0.652**	0.812**	33	0.795**	0.846**	19	0.738**	0.758**	5
0.852**	0.842**	34	0.864**	0.823**	20	0.811**	0.820**	6
0.722**	0.722**	35	0.787**	0.729**	21	0.852**	0.727**	7
0.633**	0.623**	36	0.696**	0.613**	22	0.795**	0.795**	8
0.872**	0.812**	37	0.824**	0.745**	23	0.796**	0.759**	9
0.695**	0.695**	38	0.920**	0.612**	24	0.846**	0.675**	10
0.722**	0.712**	39	0.817**	0.695**	25	0.842**	0.827**	11
0.836**	0.836**	40	0.786**	0.626**	26	0.835**	0.827**	12
0.643**	0.633**	41	0.789**	0.613**	27	0.866**	0.838**	13
0.722**	0.822**	42	0.780**	0.745**	28	0.847**	0.898**	14

\*\* دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١١) أن عبارات المقياس كانت دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس (ملحق)......

توصيات البحث:

- في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن تقديم هذه التوصيات:
- ضرورة تبني اتجاه إعداد وبناء الاختبارات.
- ضرورة مراعاة شروط ومعايير إعداد المقاييس والاختبارات عند تقنينها.
- عقد بحوث عن ظاهرة اتخاذ القرار لدى المعلمين وربطها بعدة متغيرات كالثقة بالنفس والسمات المزاجية وغيرها.

## قائمة المراجع

- أولاً : المراجع العربية :
- أحمد الصيداوي (٢٠٠٠). القيادة التربوية التحويلية في الإدارة التربوية في البلدان العربية، بيروت: الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية.
- احمد عبد العظيم احمد سالم (٢٠٠٦). تفعيل مشاركة المعلمين والطلاب في وضع القرار التربوي : دراسة مستقبلية (رسالة دكتوراة). كلية التربية , جامعة قناة السويس .
- برجس فالح الهاجري (٢٠١٠). العلاقة بين تمكين المديرين واداء العاملين (دراسة ميدانية علي المدارس المتوسطة بدولة الكويت ) , (رسالة دكتوراة غير منشورة ) . كلية التربية , جامعة بنها.
- بيترج نورث هاوس (٢٠٠٦). القيادة الإدارية النظرية والتطبيق، ترجمة صلاح المعيوف، الرياض :معهد الإدارة العامة.
- جاك ويلش (٢٠١٥)، مبادئ القيادة الأربعة، ترجمة ايه ك ارمز جيفري، الرياض :دار الجربير للنشر والتوزيع.
- حسام الدين محمود عزب، أشرف محمد عبد الحليم، سارة محمد عبد الفتاح(٢٠١٧). الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي - كلية التربية- جامعة عين شمس - مصر، (٥٠)، ص ص ٤٦٥ - ٤٨٥.
- حسام الدين محمود عزب، هبة سامي محمود، سحر مختار مرسى(٢٠١٦). الخصائص السيكومترية لمقياس إيمان الانترنت، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي - كلية التربية- جامعة عين شمس - مصر، (٤٥)، ص ص ٣٣٣ - ٣٦٢.
- حسين المراد (٢٠١٥)، تأثير سلوك القيادة التحويلية على اتجاهات العاملين نحو التغيير " دراسة تطبيقية على مؤسسة الطيران، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس العربية السورية.
- رانيا محمد يوسف علي (٢٠١٧). الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الأسرية لدى عينة من التلاميذ المراهقين، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي - كلية التربية- جامعة عين شمس -مصر، (٥١)، ص ص ٣٣٣ - ٣٥٦.
- رجاء محمود علام (٢٠١١). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- سليم بطرس (٢٠٠٩). اساليب اتخاذ القرارات. عمان: دارالراية للنشر والتوزيع .
- سيد الهواري (١٩٩٩). القائد التحويلي للعبور بالمنظمات القرن ال ٢١، ط٢، عين شمس: مكتبة عين شمس.

شهادة سلمان عواد المليحات (١٩٩٣). فاعلية ادارة المدرسة الثانوية الحكومية في تنمية المجتمع المحلي من وجهة نظر المديرين والمعلمين وأولياء الامور في مديرية التربية والتعليم .  
صالح بن محمد الربيعة (٢٠١١). كفايات القيادة التحويلية لمديري مدارس التعليم العام . (رسالة ماجستير) الاداب في الادارة التربوية , كلية التربية , جامعة الملك سعود.  
صبري الانصاري ابراهيم علي (٢٠١٨). دور الادارة المدرسية في تفعيل تطبيق مدخل القيادة الموزعه بالمدارس الثانوية بدولة الكويت.(مجلة العلوم التربوية ) كلية التربية بقنا (ISSN ٢٥٣٧-٥٦١) (٣٥) , ٣١٤ - ٢٩٥ .  
صلاح الدين محمود علام(٢٠١١). القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، القاهرة: دار الفكر العربي.  
عادل عز الدين الأشول، حسام إسماعيل هيبية، أميرة محمد إمام(٢٠١٦). الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة الإيجابية لعينة من المراهقين، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي- كلية التربية- جامعة عين شمس-مصر، (٤٥)، ص ص ٣٠٥ - ٣٢٢ .  
عبد المنعم احمد الدردير (٢٠٠٤). دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي. القاهرة: عالم الكتب .  
عبدالباري ابراهيم درة (٢٠١١). اساسيات في الادارة المعاصرة. الاردن : دار وائل للنشر والتوزيع .  
عماد أحمد حسن علي ومحمد رياض أحمد وعلى صلاح عبد المحسن (٢٠١٣). الممارسات الإحصائية الخاطئة في حساب صدق وثبات الأدوات في الرسائل العلمية، مجلة كلية التربية بأسيوط - جمهورية مصر العربية، ٢٩(٣)، ص ص ٣٢٤ : ٣٤٨ .  
عماد أحمد حسن علي ومحمد رياض أحمد وعلى صلاح عبد المحسن (٢٠١٣). الممارسات الإحصائية الخاطئة في حساب صدق وثبات الأدوات في الرسائل العلمية، مجلة كلية التربية بأسيوط - جمهورية مصر العربية، ٢٩(٣)، ص ص ٣٢٤ : ٣٤٨ .  
علي صلاح عبد المحسن(2018). الخصائص السيكومترية لمقياس ظاهرة الخداع العلمي للطلاب المتفوقين بكلية التربية جامعة أسيوط، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٤(١٠)، ص ص ٦٣ - ٩٠ .  
علي صلاح عبد المحسن(2021). الخصائص السيكومترية لمقياسي التنظيم الذاتي والسلوك الفوضوي لطلاب كلية التربية جامعة أسيوط، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (3)45  
فيوليت فؤاد إبراهيم، إيمان لطفي إبراهيم، محمد حسين علي(٢٠١٦). الخصائص السيكومترية لمقياس خصائص الشخصية الإيجابية للمراهقين، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي- كلية التربية- جامعة عين شمس-مصر، (٤٥)، ص ص ٣٦٥ - ٣٨٣ .

فيوليت فؤاد إبراهيم، محمود رامز يوسف، فرح جمال الشطي(٢٠١٧). الخصائص السيكومترية لمقياس تقدير سلوك إيذاء الذات لدى عينة من الأطفال الذواتيين في دولة الكويت، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي- كلية التربية- جامعة عين شمس-مصر، (٥٠)، ص ص ٥١٥ - ٥٤٤.

محمود محمد إبراهيم، عبد الرحمن صوفي عثمان (٢٠١٦). بناء وتقنين مقياس المشكلات الاجتماعية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس، مجلة العلوم التربوية - مصر، ٢٤(٣)، ص ص ٢-٤٥.

نادر فتحي قاسم، عوشة محمد سعيد (٢٠١٧). الخصائص السيكومترية لمقياس الوعي بالذات، مجلة البحث العلمي في التربية- مصر، ٤(١٨)، ص ص ٣٣١ - ٣٤٥. ثانياً المراجع الأجنبية:

Abraham, R. ( 2000). " The Role of Job control as moderator of Emotional dissonance and Emotional intelligence – out come Relationships". Journal of psychology,134(2), 169 – 186.

Acebes-Sánchez, J. , Diez-Vega, I., Esteban-Gonzalo, S. & Rodriguez-Romo, G,(2019). Physical activity and emotional intelligence among undergraduate students: a correlational study. BMC Public Health 19(1241).  
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-019-7576-5>

Al-Dmour, H. & Awamleh, R.A.( 2002). Effects of Transactional and Transformational Leadership Styles of Sales Managers on Job Satisfaction and Self-Perceived Performance of Sales People: A Study of Jordanian Manufacturing Public Shareholding Companies. Dirasat: Administrative Sciences Series, 29(1): 247-261.

American Psychological Association (2010). Publication Manuol of the American (6<sup>th</sup>6<sup>th</sup> ed).Washington, DC:Author.

Amoroso, Paul. F. (2002).The impact of principals transformational leadership behaviors on teacher conrnitment and teacher job satisfaction . Unpublished doctoral dissertation . Seton Hall University.

Anderson, R. ( 1996 ). Cognitive Psychology and its Implication. Freeman Company, New York.

Avolio, J. & Bass, S. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45 (4), 753-744.

. Bass, B.M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*, Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates publishers.

Barling, J., Slater, F. & Kelloway, E. K., (2000). Emotional Intelligence and transformational Leadership, *Leadership and Organization Development Journal*, v21, pp157:161.

Baron, J. (1990). *Thinking and Deciding*, Cambridge University Press.

Bar-On, R. (2000). Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On, and J.D.A. Parker, (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* 17, pp. 363-388. Jossey-Bass, San Francisco.

Basham, L. (2010), *Presidents as transformational or transactional leaders in higher education*. Pro Quest UMI Dissertation publishing No. 3405819.

Bass, B. M. (1990). *Formional Transactional to transformat leadership: learning to share the vision*, organizational Dynamics, winter .

Brockman, M., & Russell, S. (2002). *What are Decision-Making Reasoning Skills Retrieved from*. <http://www.msu.calsnet.arizona.edu>.

Burns, J. (1978), *Leadership*, New York: Harper & row

Busso, L. (2003). *The Relationship Between Emotional Intelligence and Contextual Performance as influenced by join Satisfaction and Control Orientation*. A dissertation Alliant International University, San Diago.

Cain, J. & Smith, K. M. (2006). Emotional Intelligence as a Predictor of Academic and/or Professional Success. *American of pharmaceutical education* 70(3).

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1636947/>.

Carmeli, K. & Josman, Z.J. (2006). "The relationship with emotional intelligence, tasks performance and behaviours of organizational citizenship." *Human Performance*, Vol. 19 No. 4, pp. 403-19.

Cherniss, C. (2000). Emotional Intelligence: What It Is and Why It Matters. In Proceedings of the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA. <http://www.talentsmart.com/media/uploads/pdfs/eq-what-it-is.pdf>

Chette,C. (2007).Making Decision. London:BlackHouse.3rd Print.

Conger,M. (2002). leadership learning to share the vision organizational dynamics, winter. Vol.19.Issue3.

Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). Executive EQ: Emotional Intelligence in Business. London: Orion Business Books.

Covey, SR. (2009). the seven habits of highly effective people. USA: Franklin Covey.

Darshan, G. M. (2011), Effects of transformational leadership on subordinate job satisfaction in leather companies in Ethiopia, Vol2(5), 284-296.

.Daft , R.L., and Noe , R.A. , (2001 ).Organizational behavior harcourt collage publishers , in ., New York .

Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J.& Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: a field experiment". A cademy of Management Journal, Vol.45, pp.735-744

Elder, L. (1997) Critical Thinking: The Key to Emotional Intelligent. Journal of Developmental Education, 21, 40-42.

Elder,L(1999).Critical thinking : The Key to emotional intelligence approaches to Enhance social and emotional Learning. Journal of School Health ,21(1),186-191

Fayer C.(2008).Making Decision and The Teacher. New Jersey: Great House For Printing, 1st Print.

Feldman, G. (1999). ( Emotional intelligent, Moral thought and transformational leadership) leadership organization Development journal 2314 (2002) 198–204.

Fostach, J. (1998). Where Cognitive Psychology Applies: How theories about memory and transfer can influence composition. Pedagogy, J.U.L

Golman, D. (1995). Emotion ship intelligence. New York: Washington press.

Golman, D.(1998). Working with emotional Intelligence. New York: Bantam Press.