



مجلة البحوث المالية والتجارية
المجلد (21) - العدد الثاني - ابريل 2020



أثر نموذج السمات الخمس الكبرى للشخصية على التنافر المعرفي لدى أعضاء
هيئة التدريس بالجامعات المصرية

**The impact of the five major personality traits Model on the cognitive
dissonance among faculty members in Egyptian universities**

دكتورة عبير عطا الله
استاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة - جامعة الزقازيق

ملخص البحث:

هدف البحث إلى معرفة مدى انتشار ظاهرة التنافر المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، و كذلك أثر السمات الخمس الكبرى للشخصية OCEAN على التنافر المعرفي (CD) Cognitive Dissonance لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .تم صياغة مشكلة البحث في شكل تساؤلات . و تم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي للإجابة على هذه التساؤلات و من ثم تحديد السمات الشخصية لمفردات المعاينة و كذلك أثر هذه السمات على التنافر المعرفي في بيئة العمل بالجامعات المصرية. و لجمع البيانات الأولية للبحث تم تطوير استمارة استقصاء لقياس كل من السمات الشخصية كمتغير مستقل، و قياس أبعاد التنافر المعرفي كمتغير تابع.

وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة، فيما يتعلق بأربعة سمات هي: الانفتاح على الخبرة، و الانبساط ، و المقبولية ، و العصابية. في حين توجد فروق معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة فيما يتعلق بسمة شخصية واحدة هي: يقظة الضمير. كذلك توصل البحث إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة في أربعة أبعاد للتنافر المعرفي هي التنشئة الاجتماعية، و الجامعة و التعلم ، و الصحة ، و السيطرة العاطفية ، كما لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة لبعدها واحد فقط هو: الصحة. بالإضافة إلى توافر القوة التفسيرية للسمات الخمس الكبرى للشخصية بلغت للتنبؤ بأبعاد التنافر المعرفي بشكل عام ، و لسمتي القبول و العصابية قوة تفسيرية أكبر للتنافر المعرفي بين مفردات المعاينة مقارنة بالسمات الأخرى للشخصية. هذا و قد أوصى البحث بضرورة توفير بيئة عمل داعمة للإنجاز و تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، و توفير دورات وورش عمل مرتبطة بتطوير الشخصية، و التوعية بسلبيات و إيجابيات التنافر المعرفي و التي تنعكس بدورها على مستوى الأداء.

الكلمات المفتاحية: السمات الخمس الكبرى للشخصية OCEAN، التنافر المعرفي، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات المصرية.



The impact of the five major personality traits Model on the cognitive dissonance among faculty members in Egyptian universities

Research Summary:

The research objective was to examine the extent of the phenomenon of cognitive dissonance among faculty members in Egyptian universities and also examine the effect of the five major personality traits Model "OCEAN" on Cognitive Dissonance (CD) among faculty members in both public and private Egyptian universities. The research problem was formulated in the form of questions. The descriptive analytical approach was used to answer these questions and then define the personality traits of the sampling items, as well as the impact of these traits on the cognitive dissonance in the work environment in Egyptian universities. To collect primary data for research, a survey form was developed to measure each of the personality traits as an independent variable, and to measure elements of cognitive dissonance as a dependent variable.

The research finding indicate there are significant differences between members of the teaching staff in governmental and private universities in four dimensions of cognitive dissonance, namely socialization, university, learning, health, and emotional control.

There are also no significant differences between members of the teaching staff in Governmental universities and private, with only one dimension: health.

This research found that the explanatory power of the five major characteristics of a personality was 31% to predict the dimensions of cognitive dissonance in general, and the Agreeableness and Neuroticism traits had a greater explanatory power for cognitive dissonance among the items of the examination compared to other characteristics of the personality.

The research recommended the necessity of providing a supportive work environment for achievement and developing the skills of university members, providing courses and workshops related to personal development, and raising awareness of the pros and cons of cognitive dissonance that are reflected in the level of performance.

Key words: *OCEAN's Five Big Personality Attributes, Cognitive Dissonance, Faculty Members, Egyptian Universities.*

مقدمة:

يتعرض أعضاء هيئة التدريس أحياناً لحالة من التناقض و عدم الانسجام بين معارفه و أفكاره و اتجاهاته من ناحية و سلوكه الفعلي من ناحية أخرى بما يكون حالة من التوتر و التناقض الداخلي تعرف باسم التنافر المعرفي؛ و قد يترتب على ذلك العديد من المخالفات بالرغم من أن هناك احتمال كبير للمساءلة.

تشير اتجاهات الفرد إلى آراء و قيم و معتقدات الفرد نحو شيء ما و التي تقوده بدورها نحو تحقيق سلوك مرغوب فيه أو العكس. و تتكون الاتجاهات من ثلاثة عناصر هي المكون المعرفي، و المكون الشعوري، و المكون السلوكي. يقصد بالمكون المعرفي معتقد الفرد نحو مصدر الاتجاهات مثل: القيم، و الثقافة، و بيئة العمل، و الذات، و سلوك الآخرين. أما المكون الشعوري فيشير إلى طبيعة شعور الفرد نحو المصادر المختلفة للاتجاهات مثل: الرؤساء، و الزملاء، و الأصدقاء، و النشرت الرسمية. و يشير المكون السلوكي إلى كيفية تصرف الفرد نحو المصادر المختلفة للاتجاهات و هل يتطابق السلوك مع الاتجاهات أم يتنافر (Littejohn&Foss,2005.81)

ترتبط دراسة السلوك التنظيمي بدراسة ثلاثة مستويات بالمنظمة تتمثل في الفرد وجماعة العمل و الهيكل التنظيمي. و يمثل الفرد الركيزة الرئيسية لدراسة السلوك التنظيمي؛ حيث تتم دراسة سلوك الفرد من خلال العديد من المجالات مثل الشخصية، و الإدراك، و الدافعية، و الاتجاهات، و عملية اتخاذ القرارات، و التعلم، و التدريب، و الرضا الوظيفي، و تقييم الأداء، و غيرها من مجالات دراسة سلوك الفرد. و قد تم هذا البحث بغرض دراسة الشخصية و الاتجاهات. و حيث أن كل فرد بالمنظمة يتمتع بسمات شخصية تميزه عن الآخرين؛ يمكن تصنيف سمات الشخصية إلى خمس مجموعات هي الانفتاح و قبول التجربة "O" Openness، يقظة الضمير "Consciousness"، الانبساطية "E" Extraversion، القبول الاجتماعي "A" Agreeableness، و أخيراً العصابية "N" Neuroticism. و يؤثر مستوى توافر كل سمة من هذه السمات الشخصية على تكوين اتجاهات الفرد و من ثم سلوك الفرد .

في ضوء ما سبق يتضح أن اختلاف سمات الشخصية يؤثر على طريقة تكوين الاتجاهات بمكوناتها المختلفة (معرفي - شعوري - سلوكي). و من ثم إذا حدث تنافر بين سمات الشخصية و أحد مكونات الإتجاهات تتكون ظاهرة تعرف بالتنافر Dissonance. و قد تناول هذا البحث دراسة أثر السمات الخمس الكبرى للشخصية OCEAN على التنافر المعرفي Cognitive Dissonance "CD".



الإطار النظري و الدراسات السابقة:

أولاً: تعريف و أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية:

تُعد دراسة الشخصية ركيزة أساسية لتفسير مظاهر السلوك الإنساني؛ فالسمات العامة للشخصية بين أفراد المجتمع الواحد و الجنسية الواحدة لا تتف أفراد كل فئة من فئات المجتمع بسمات وخصائص تكونت من خلال جهة معينة. فعلى سبيل المثال سمات أعضاء هيئة التدريس بالمرحلة الجامعية تختلف عن سمات المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي و الثانوي. (أبو هاشم , السيد محمد). 2010. و يوضح الجدول رقم (1) نماذج سمات الشخصية في دراسات سابقة.

الجدول رقم (1)

نماذج سمات الشخصية

5	4	3	2	1	السمات الدراسة
العقلاني	التحكم الانفعالي	الارادة للوصل	المسايرة	التكيف الاجتماعي	Fisk, 1949
الثقافة	الانفعالية	يقظة الضمير	الوداعة/اللطافة	الاستعجال	Norman, 1963
العقلاني	العصابية	الارادة للوصل	الرفقة/ اللطافة	الانبساط	Digman, 1990
الانفتاح على الخبرة	العصابية	يقظة الضمير	القبول الاجتماعي	الانبساط	Costa P.&McCrae R., 1992

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء مراجعة الدراسات السابقة

و بمراجعة الدراسات السابقة تبين أن أكثر النماذج شهرة و استخداماً هو نموذج Costa P.&McCrae R., 1992، حيث توافر للنموذج معظم شروط النظرية الجيدة- حيث يتسم بالملاءمة و لا يتعارض مع نظريات مقبولة في الوقت الراهن. كما يتضمن هذا النموذج تصنيف علمي تم تطبيقه عملياً و يستخدم لوصف سمات الشخصية. حيث أوضحت الدراسات أنه يتضمن تقريباً كل أبعاد الشخصية التي تم تناولها في نماذج أخرى للشخصية. , Fayombo, G.A. McCrae, R. R. & Terracciano (2005). و يوضح الشكل رقم (1) السمات الخمس الكبرى للشخصية.

يتضح من الشكل رقم (1) أن الشخصية محصلة تفاعل عدد من السمات ، هي:

- الانفتاح على الآخرين أو قبول التجربة (Openness(O)

- يقظة الضمير (Consciousness (C)

- الانبساطية (Extraversion (E)

- القبول الاجتماعي (A) Agreeableness

- العصابية (N) Neuroticism

O	C	E	A	N
<p>O الانفتاح على الخبرة</p> <ul style="list-style-type: none"> • القيم • الأفكار • الأفعال • المشاعر • الخيال • الجماليات 	<p>C يقظة الضمير</p> <ul style="list-style-type: none"> • ضبط الذات • الترتيب في السلوك • الالتزام في الواجبات • الكفاءة 	<p>E الانبساطية</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدفاء • المودة الاجتماعية • توكيد الذات • النشاط • البحث عن الإثارة 	<p>A القبول الاجتماعي</p> <ul style="list-style-type: none"> • التواضع • الإيثار • المحافظة • العطاء • التسامح • الامتثال 	<p>N العصابية</p> <ul style="list-style-type: none"> • القلق • الاكتئاب • الشعور بالذات • الاندفاع • الحساسية المفرطة

شكل رقم (1)

السمات الخمس الكبرى للشخصية

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة مثل:

- Costa and McCrae,1992, Gabriel E. and Radwan F.2017 , Littlejohn. S. W.. & Foss. K. A. (2005).

و فيما يلي توضيح المقصود بكل سمة من السمات الخمس الكبرى للشخصية:

1- الإنفتاح على الخبرة (Experience to Openness) O يعكس هذا العامل النضج العقلي

والإهتمام بالثقافة، والدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد خياليون، ابتكاريون، يبحثون عن المعلومات بأنفسهم، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يولون اهتماماً أقل بالتأمل و التخيل و النواحي الفنية و و يتسموا بالعملية و الواقعية . و تتمثل السمات المميزة لهؤلاء الأفراد بأنهم يتسموا بالخيال، والإستقلالية فى الحكم، والقيم، والمشاعر، والأفكار. Costa and McCrae,1992، الانصاري 2000.

2- يقظة الضمير (Conscientiousness) C يعكس هذا العامل المثابرة والتنظيم لتحقيق

الأهداف المرجوة ، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الفرد منظم ويؤدى واجباته باستمرار وبإخلاص ، بينما الدرجة المنخفضة تدل على أن الفرد أقل حذراً وأقل تركيزاً ، وحدد Costa



- and McCrae,1992 سمات الضمير الحى فى الإقتدار والكفاءة ، و النضال فى سبيل الإنجاز ، التآنى أو الروية ، ضبط الذات ، كما يتميزون بالأمانة ، والإيثار ، والتسامح ، والتعاطف ، والتعاون ، والتواضع ، والجدية ، والدقة ، والرحمة ، والصدق ، والوفاء) .
- 3- الإنبساطية (الحيوية و النشاط) E(Extraversion) يعكس هذا العامل التفضيل للمواقف الإجتماعية والتعامل معها، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد مرتفعي الإنبساطية يكونوا نشطاء و يبحثون عن الجماعة، بينما تدل الدرجة المنخفضة على الإنطواء، والهدوء، والتحفظ، وحدد كل من Costa and McCrae,1992 السمات المميزة لهؤلاء الأفراد فى الدفاء والمودة، والإجتماعية، وتوكيد الذات، والنشاط، والبحث عن الإثارة، والإنتفاعات الإيجابية.
- 4- المقبولية (Agreeableness) A يعكس هذا العامل كيفية التفاعل مع الآخرين فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يكونون أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع، ويحترمون مشاعر وعادات الآخرين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على العدوانية وعدم التعاون، وحدد Costa and McCrae,1992 السمات المميزة للمقبولية في: الثقة، والإستقامة، والإيثار، القبول، والتواضع، واعتدال الرأي.
- 5- العصابية (Neuroticism) N يعكس هذا العامل الميل إلى الأفكار والمشاعر السلبية أو الحزينة، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يتميزون بالعصابية فهم أكثر عرضة لعدم الأمان، والأحزان، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يتميزون بالإستقرار الإنفعالي، وأكثر مرونة، وأقل عرضه للأحزان وعدم الأمان. وحدد Costa and McCrae,1992 السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في: القلق، والغضب، والعدائية، والإكتئاب، والشعور بالذات، والإندفاع، والتعصب، وعدم القدرة على تحمل الضغوط. (0)
- و تحدد هذه السمات الخمس للشخصية أسلوب تعامل الفرد مع البيئة المحيطة. لذلك فإن دراسة السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تعتبر ركيزة أساسية لتفسير المكون المعرفي الذي يعتقده ، و من ثم تفسير حالة التنافر المعرفي التي قد يتعرض لها الفرد خلال عمله؛ و التي تؤثر بدورها على سلوكه نحو المتعاملين معه من رؤساء و زملاء عمل و الطلاب بمراحلهم الدراسية المختلفة. ويتناول البحث عناصر كل سمة من السمات الخمس الكبرى للشخصية في الجزء الخاص بمتغيرات البحث.
- ثانياً: التنافر المعرفي:**

تناولت العديد من الدراسات السابقة تعريف التنافر المعرفي وأبعاده ، و التي رسخت مفهوم النظام المعرفي ، و حددت فروض لنظرية التنافر المعرفي و مصادره وأبعاده بالإضافة إلى كيفية

تخفيضه ، و استغلاله كدافع و محفز للأفراد لتحسين سلوكهم و من ثم أدائهم داخل المنظمات، و فيما يلي تناول لذلك:

تعريف مصطلح التنافر المعرفي:

يتضح في ضوء ما سبق أن التنافر المعرفي هو حالة من التوتر و التناقض الداخلي تتضمن اعتناق الفرد لمعتقد أو قيمة أو اتجاه ما يتناقض مع سلوكه أو سلوكيات الآخرين في الواقع العملي. اعتبر Festinger, 1957 الحاجة لتفادي التنافر أساسية تماما مثل الحاجات الفسيولوجية و حاجات الأمن و الأمان و من ثم يعمل التنافر كدافع و محفز لسلوك يقود إلى تخفيض التنافر أو التخلص منه .مثلا، وجود الجوع يؤدي للقيام بفعل لتخفيض الجوع؛ فكلما كان حجم التنافر كبير ، كلما زادت شدة الفعل لتخفيض التنافر وكلما زاد تفادي الوضع المفضي لزيادة التنافر، Griffin . 2006 . وترى Graham, 2007 أن التنافر المعرفي هو الوضع الذي يكون فيه اثنان أو أكثر من المعارف أو الأفكار أو المعتقدات أو الاتجاهات في حالة تناقض . وهناك العديد من الأمثلة لكيفية إيجاد الاتساق والانسجام بين معارف الأفراد وسلوكياتهم المختلفة التي قد ينشأ فيها التنافر .فمثلاً يرتكب الكثير من الناس العديد من المخالفات بالرغم من أن هناك احتمال كبير لمعاقبتهم، والسبب محاولاتهم الناجحة لجعلها أكثر عقلانية .

التعريف الاجرائي للتنافر المعرفي:

في ضوء الدراسات السابقة يمكن تعريف التنافر المعرفي بأنه "حالة من التوتر و التناقض الداخلي تتضمن اعتناق الفرد لمعتقد أو قيمة أو اتجاه ما يتناقض مع سلوكه في الواقع العملي". و يتكون التنافر المعرفي من خمسة أبعاد اتفقت عليها الدراسات السابقة كريمة، 2016م، Festinger, L. (1957). Fiske. S. T. & Taylor. S. E. (2008). Graham, R. D. (2007).

و فيما يلي توضيح المقصود بكل بعد من أبعاد التنافر المعرفي:

1. التكيف الشخصي

قدرة الفرد على تشكيل رد الفعل المناسب للضغوط التنظيمية الداخلية و الاجتماعية بحياة الفرد وتغيير الشخص من سلوكه لتكون علاقته مع بيئته أكثر توافقاً و ملاءمة.

2. السيطرة العاطفية

يشير إلى قدرة الفرد على إدراك و فهم عواطفه و استجاباته و انفعالاته و التحكم بها، و المتعلقة بتفاعله مع الآخرين و مع نفسه.

3. الصحة



يشير إلى اهتمام الفرد بصحته البدنية والنفسية و العقلية المتعلقة بالعمل و أوقات الفراغ و التسلية.

4. الجامعة و التعلم.

يمثل تفاعل الفرد مع الاخرين في المجال الأكاديمي و اكتسابه المعرفة، و القدرة التعليمية للفردو المنفعة الشخصية التي قد يكتسبها خلال النظام .و حيث أن التعلم تغير دائم في السلوك نتيجة الخبرة.

5. التنشئة الاجتماعية.

تشير إلى كيفية تعامل الفرد و اتصاله ضمن شبكة اجتماعية معقدة من الأفراد في البيئات الحالية أو القريبة أو الممتدة و من ثم تهيئة الفرد للتكيف مع البيئة.

و لتوضيح مفهوم التنافر المعرفي تم تناول ماهية النظام المعرفي ، و نظرية التنافر المعرفي و فروضها ، و مصادر وأبعاد التنافر المعرفي بالإضافة إلى كيفية تخفيفه ، و استغلاله كدافع و محفز للأفراد لتحسين سلوكهم و من ثم أدائهم داخل المنظمات . و ذلك فيما يلي:

النظام المعرفي

عرف كل من (Littlejohn. S. W.. & Foss. K. A. (2005) النظام المعرفي بأنه مجموعة معقدة و متداخلة من المعتقدات و الاتجاهات و القيم التي تؤثر في السلوك و تتأثر به. و اعتبر Festinger, (1957). أن الحاجة لتجنب التنافر ضرورية كما الحاجة لمختلف الحاجات الإنسانية مثل الحاجات الفسيولوجية و الأمن و الإلتواء (Griffin, Emory A (2006) . حيث يترتب على حدوث التنافر قيام الفرد بسلوك ما لتخفيف هذا التنافر، فكلما زاد حجم التنافر زادت شدة الفعل أو السلوك لتخفيف التنافر، و ذلك لتفادي الوضع المؤدي إلى زيادة التنافر.

ظهرت نظرية التنافر المعرفي في دراسة (Fiske, D. W. (1949) والتي مثلت مصدر رئيس لدراسات استكشاف عملية اتخاذ القرار و اضاء الصفة الذاتية و الشخصية على القيم ومحددات الاتجاهات و المعتقدات. (Fiske. S. T. & Taylor. S. E. (2008). كما تناولت نظرية التنافر المعرفي كيفية تأثير المكافآت على الإتجاهات و السلوك، و كيف أن الدافعية تؤثر على الإدراك و المعرفة ، و تبعه (Lewin, K. (1951) الذي قام بتفسير مقاومة التغيير ، ثم (Festinger, L. (1957) و الذي أيد ما توصل إليه الأخير، و أضاف أنه فور اتخاذ قرار إما أن يستقر القرار و يؤخذ به و

ينفذ أو تتم مقاومته. و تُعد هذه المقاومة مؤشراً لظهور التنافر Harmon-Jones, E., & Harmon-Jones, C. (2007).

قامت نظرية التنافر المعرفي على عدد من الفروض:

(Arnold, 2017, David Liang, Yuhua, Wagner, David Liang, Yuhua, 2014, اللحياني والعتيبي 2015)

الفرض الأول : حساسية الأفراد لعدم التجانس بين الأفعال والمعتقدات . مثلاً، إذا كان الفرد يعتقد بأن الغش خطأ، وبالرغم من ذلك قام بالغش في اختبار ما، فإنه يلاحظ ذلك ويتأثر بهذا التنافر المعرفي. **الفرض الثاني:** إدراك عدم التجانس يسبب التنافر، ويعمل على حث الفرد لخفض التنافر، فعندما يدرك الفرد بأنه قد انتهك أحد مبادئه، وفقاً لهذه النظرية، فإنه لا يقول " حسناً ،" ولكنه سيشعر بنوع من الألم العقلي حول ذلك " تأنيب الضمير"، وتتفاوت درجة التنافر حسب أهمية معتقداته أو توجهاته أو آرائه، و حسب درجة عدم التجانس بين سلوكه وهذا المعتقد . وفقاً للنظرية، كلما كان التنافر كبيراً كلما زاد الدافع لدى الفرد لتبديده أو لإيجاد حل له. **الفرض الثالث:** يمكن تخفيض أو حل التنافر إما بتغيير المعتقدات أو الاتجاهات، أو تغيير الأفعال أو السلوكيات، أو تغيير مفهوم الفعل أو مفهوم السلوك على النحو التالي:

تغيير الاتجاهات : يعد من أسهل طرق حل أو تبديد التنافر بين السلوكيات والاتجاهات تغيير الاتجاهات، بالتالي يمكن تقرير بأن الغش هو أمر لا بأس به، وهذا قد يزيل أي تنافر، أما إذا كان الاتجاه أو المعتقد جوهري ومهم بالنسبة للفرد فمن غير المحتمل أن ينطبق هذا الحل على هذه الحالة، إضافة إلى ذلك فإن معتقدات الفرد واتجاهاته الأساسية غالباً ما تكون راسخة وثابتة، ولا يمكن للفرد تغيير معتقداته أو اتجاهاته أو آرائه من وقت لآخر، وبالرغم من أن هذه الطريقة هي الاختيار الأسهل لتبديد وحل التنافر إلا أنها قد لا تكون الأكثر شيوعاً.

تغيير السلوك : وهي التأكد من أن الفرد لن يعود لمثل هذا السلوك مرة أخرى، كأن يقول الفرد لنفسه بأنه لن يعود للغش في الإختبار مرة أخرى خاصة مع الشعور بالذنب والقلق، وقد يساعد ذلك في حل أو تبديد التنافر. إلا أن الشرط المنفر (مثل الشعور بالذنب أو القلق) يمكن أن يكون طريقة ضعيفة للتعلم، خاصة إذا كان بإمكان الفرد تدريب نفسه على عدم الإحساس بهذا الشعور ؛ حيث يمكن للفرد الإستفادة من السلوك الذي لا يتسق مع اتجاهاته ، وذلك عن طريق الخداع في التخلص من هذه المشاعر دون تغيير اتجاهاته أو سلوكه.

تغيير مفهوم السلوك :تعتبر أكثر الطرق شيوعاً وتتمثل في تغيير الطريقة التي يرى أو يتذكر أو يدرك بها الفرد ما قام به من عمل، مثلاً قد يقرر بأن الإختبار الذي قام فيه بالغش كان لفصل دراسي منتهي وأنه لا يحتاج إليه مرة أخرى، وبالتالي يفكر الفرد في السلوك بطريقة مختلفة أو سياق مختلف بحيث لا يبدو فيما بعد نوعاً من عدم التجانس مع معتقداته أو اتجاهاته.



مصادر التنافر المعرفي:

حدد كل من Wicklund. R. A., & Brehm. J. W. (1962) مصدرين متميزين لمقاومة التغيير و التي من شأنها تشكيل التنافر المعرفي ، و هما:

المصدر الأول: الحقائق : بمعنى وضوح الواقع الذي تمثله المعرفة، مثل النبات أخضر اللون، حيث هناك وضوح بالمعارف وبالتالي تكون لها مقاومة مرتفعة للتغيير . بينما في الجانب الآخر من هذا البعد نجد الأحداث التي تتسم بقدر كبير من الغموض مثل ما هي نوعية الحياة بعد مرور قرن من الآن، أو ما هو عدد حبات الرمال في الصحراء الغربية، يمثل هذا النوع من المعارف مقاومة منخفضة نسبياً للتغيير .

المصدر الثاني: طبيعة الأحداث : حيث يصعب تغيير الحدث الذي تم التعرف عليه من قبل، مثل الأحداث التاريخية ، لا يمكن تغييرها لأن المعارف المتعلقة بها تتسم بالمقاومة العالية للتغيير مثل فروض النظريات الإدارية الكلاسيكية و التي بنى على أساسها هذا علم الإدارة؛ أما الأحداث المعاصرة فيمكن تغييرها بسهولة في بعض الأحيان، وبذلك تكون مقاومة التغيير للمعارف المتعلقة بها منخفضة، مثلاً إذا وجد باحث أن المتغيرات التي يتمنى دراسة علاقاتها غير منطقية فإنه يفكر في متغيرات أخرى تربطها علاقات منطقية و مدعمة بالأبحاث العلمية المنشورة.

يتضح مما سبق أن أشكال التنافر المعرفي تتمثل في تنافر أو تناقض اتجاهات الفرد مع سلوكه، أو تنافر اتجاهات الفرد مع سلوك الآخرين أو اتجاهاتهم.

طرق تخفيض أو التخلص من التنافر المعرفي:

ذكر Festinger, L. (1957) أن التنافر المعرفي حالة عقلية غير مريحة للفرد يمكن تخفيفها أو التخلص منها بالإعتماد على إحدى الطريقتين التاليتين:

الطريقة الأولى تتمثل في إزالة مصدر التأثير أو الضغط : يتضح ذلك عندما يظهر الفرد سلوك معين في حضور الآخرين الذين مارسوا عليه ضغط ما للتصرف بتلك الطريقة، وعندها يمكن ملاحظة سلوك مختلف لذلك الفرد في غياب أولئك الناس.

الطريقة الثانية القياس المباشر للرأي الشخصي: كذلك يمكن أيضا تحديد التعارض بين الرأي العام والرأي الشخصي باستنباط إفادة تعكس الرأي الشخصي .وإذا كانت الإفادات الشخصية والعام مختلفة عن بعضها البعض، يكون هناك دليل على عدم وجود تغيير في الرأي الشخصي.

كذلك يمكن للفرد تخفيض أو التخلص من التنافر المعرفي بين اتجاهاته و سلوكه من خلال طرق ثلاث تتمثل في تغيير سلوكه، و تغيير البيئة المحيطة، و البحث عن معلومات جديدة . كذلك في حالة التنافر المعرفي بين اتجاهات أو سلوك الفرد مع سلوك أو اتجاهات الآخرين؛ فيمكن تخفيض

أو التخلص من هذا النوع من التنافر من خلال طرق ثلاث أخرى وهي إما أن يغير الفرد اتجاهاته، أو يغير اتجاهات الآخرين، أو يوجه اللوم و التوبيخ للآخرين على سلوكهم المناقض لسلوكه أو اتجاهاته .

أهمية التنافر المعرفي:

يُعد التنافر المعرفي حافز قوي يقود الفرد لفهم أو تغيير سلوكه و أفكاره و اتجاهاته بصورة أفضل، أو تكوين أفكار جديدة بعيدة عن التحيزات المعرفية ليصل إلى مرحلة الانسجام مع شخصيته و التوازن المعرفي و الراحة النفسية و رفع مستوى القدرة على التنبؤ بما يمكن أن يترتب على مواقفه. Lee, S. W., & Schwarz, N. (2010), Sweeney, J. C., & Soutar, G. N. (2003).. و يؤكد Wagner,2017 أن التنافر المعرفي يعزز عملية التعلم من خلال ايجاد طرق تحقق التوافق بين اتجاهات الفرد و المعلومات المتنافرة من خلال التفكير الناقد للأفكار و السلوكيات السابقة. و من ثم يُعد التنافر المعرفي عملية مستمرة لأن الفرد لا يمكنه السيطرة على المعلومات و الأحداث التي تحدث في بيئته و التي قد تكون منسجمة أو متعارضة مع بعضها البعض . و يرتبط أسلوب تفسير و التعامل مع هذه المعلومات و الأحداث بالسمات الشخصية للفرد-Al Otaibi,2012.

الدراسة الإستطلاعية

أجريت الدراسة الاستطلاعية بغرض التحديد الدقيق لمشكلة البحث بالاعتماد على صياغة أسئلة وفقاً لمحتوى عبارات قائمة إستقصاء Costa & McCrae 1992 ترجمة الانصاري 2012 لقياس السمات الخمس الكبرى للشخصية ، و كذلك وفقاً لمحتوى عبارات قائمة إستقصاء Matz D., Hofstedet P., and Wood W. 2008, Koller هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية و الخاصة. تمت الدراسة الإستطلاعية على عدد 40 مفردة من مجتمع البحث مقسمين بالتساوي بين الجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة ، لتحديد مستويات توافر السمات الخمس الكبرى للشخصية و كذلك درجة توافر أبعاد التنافر المعرفي . بتحليل الاستجابات اتضح اختلاف مستويات توافر كل من السمات الخمس الكبرى للشخصية و أبعاد التنافر المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس و أعضاء الهيئة المعاونة بكل من الجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة. و يوضح الجدول رقم (1) ترتيب توافر السمات الخمس الكبرى للشخصية و أبعاد التنافر المعرفي لدى مفردات معاينة البحث.

يتضح من الجدول رقم (1) ارتفاع مستويات السمات الخمس الكبرى للشخصية و كذلك أبعاد التنافر لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة بصفة عامة. مع



حصول عنصرَي المقبولية و العصابية على أعلى نسبة توافر بين السمات الخمس الكبرى للشخصية و من ثم قد يبرر ارتفاع نسبة هاتين السمتين وجود تنافر معرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة و لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية بصفة خاصة. و من ثم اختبر البحث تأثير كل سمة من السمات الخمس الكبرى للشخصية على التنافر المعرفي.

جدول رقم (1)

ترتيب توافر السمات الخمس الكبرى للشخصية و أبعاد التنافر المعرفي لدى مفردات معاينة البحث

أبعاد التنافر المعرفي					السمات الخمس الكبرى للشخصية					المؤسسات و الترتيب	أبعاد متغيرات البحث مفردات المعاينة
التشبع الإجتماعية	الجامعة و التطم	الصحة	السيطرة العاطفية	التكيف الشخصي	العصابية	القبولية	الانسيابية	يقظة الضمير	الافتقار و قبول التجربة		
87	97	90	89	72	89	95	82	88	76	نسبة التوافر %	أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية
<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	الترتيب	
85	81	89	79	86	90	89	80	88	85	نسبة التوافر %	أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة
<u>3</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	الترتيب	

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية

مشكلة البحث

في ضوء الدراسة الاستطلاعية و الدراسات السابقة يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي: هل يختلف تأثير السمات الفردية وفقاً لنموذج السمات الخمس الكبرى للشخصية على مستوى التنافر المعرفي لدى من أعضاء هيئة التدريس بكل من الجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة.

و قد تم ترجمة التساؤل الرئيس لمشكلة البحث إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مدى وجود فروق بين مستويات توافر أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية بين مفردات المعاينة بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة؟
- 2- ما مدى وجود فروق بين مستويات توافر أبعاد التنافر المعرفي بين مفردات المعاينة بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية بين السمات الخمس الكبرى للشخصية و أبعاد التنافر المعرفي لدى مفردات المعاينة بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة؟

أهمية البحث :

يستمد البحث أهميته من الاعتبارات التالية:

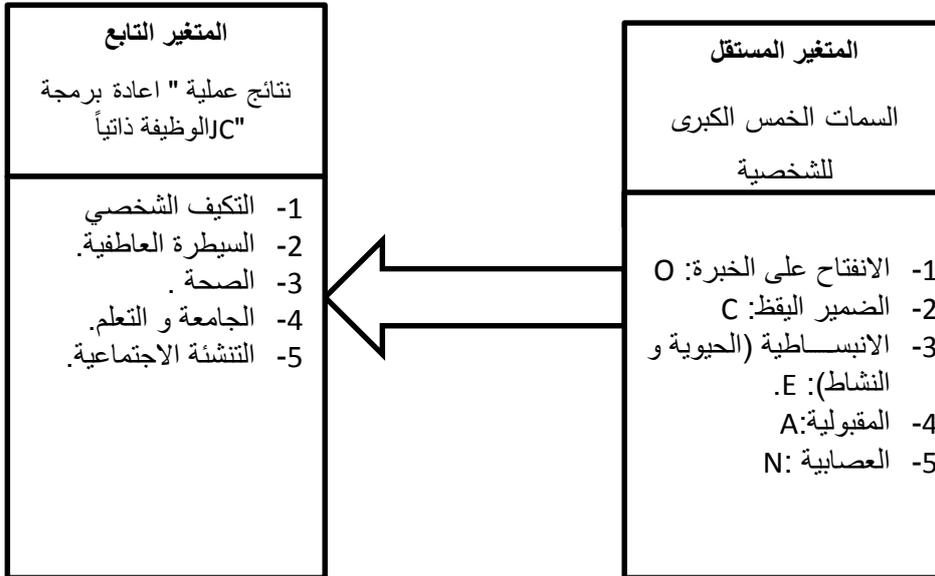
- 1- يُعد نموذج السمات الخمس الكبرى للشخصية وسيلة عملية لقياس سمات الشخصية المؤثرة في مجال الحياة العملية.
- 2- يمكن توظيف التنافر المعرفي بشكل ايجابي لتحفيز الأفراد نحو حل التناقضات بين سلوكهم و معتقداتهم و اتجاهاتهم.
- 3- السعى نحو اثناء مجال البحث في علم السلوك التنظيمي بشكل عام والتركيز على سلوك الفرد كوحدة تنظيمية أساسية و مؤثرة على المنظمة من ناحية و المتعاملين معها من ناحية أخرى.

أهداف البحث :

- 1- تحديد الفروق بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بالسمات الخمس الكبرى للشخصية .
- 2- تحديد الفروق بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بأبعاد التنافر المعرفي.
- 3- توضيح مدى وجود علاقة ارتباط بين السمات الخمس الكبرى للشخصية و أبعاد التنافر المعرفي لدى مفردات المعاينة بالمنظمات جهة البحث.

متغيرات البحث وأسلوب قياسها :

يوضح الشكل رقم (2) نموذج البحث، متتوالاً عناصر المتغير المستقل و عناصر المتغير التابع ، و علاقة العوامل الديموغرافية بالمنظمات جهة البحث بالمتغيرين .
يتضح من الشكل رقم (2) أن البحث هدف إلى دراسة تأثير السمات الخمس الكبرى للشخصية " (كمتغير مستقل) على أبعاد التنافر المعرفي (كمتغير تابع) و ذلك لدى أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بكل من الجامعات الحكومية و الخاصة. و فيما يلي توضيح المقصود بكل متغير و أبعاده .



الشكل رقم (2)

نموذج البحث

المصدر: اعداد الباحثة

المتغير المستقل : السمات الخمس الكبرى للشخصية: هو محصلة تفاعل عدد من السمات المكونة للشخصية، و تُعرف اجرائياً بأنها اجمالي الدرجة التي يحصل عليها المستقصى منه من خلال اجاباته على استمارة الاستقصاء المعدة لغرض قياس السمات الخمس الكبرى ، و التي يرمز لها بالأحرف الأولى للسمات الخمس بالرمز OCEAN، و تشمل كل سمة على عدد من السمات الفرعية على النحو التالي:

1. الانفتاح على الآخرين أو قبول التجربة (Openness(O)

تعكس هذه السمة الشخصية النضج العقلي والإهتمام بالثقافة، و تتكون من مجموعة من السمات الفرعية على النحو التالي: **الخيال:** لديه تصورات قوية وكثيرة و حياة مفعمة بالخيال و عنده أحلام كثيرة وطموحات غريبة، و كثرة أحلام اليقظة ليس هروباً من الواقع وإنما بهدف توفير بيئة تناسب خيالاته، و يعتقد بأن هذه الخيالات تشكل جزءاً مهماً في حياتهم و تساعده على البقاء والاستمتاع بالحياة. **المشاعر:** التعبير عن الحالات النفسية أو الانفعالات بشكل أقوى من الآخرين، والتطرف في الحالة حيث يشعر الفرد بقمة السعادة ثم ينتقل فجأة إلى قمة الحزن. كما تظهر عليه علامات

الانفعالات الخارجية كالمظاهر الفيسيولوجية المصاحبة للانفعال في أقل المواقف الضاغطة أو المفاجئة. **الأفعال:** الرغبة في تجديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب إلى أماكن لم يسبق زيارتها في السابق، ويحب أن يجرب وجبات جديدة وغريبة من الطعام والرغبة في التخلص من الروتين اليومي والمغامرة. **الأفكار:** الانفتاح العقلي والفتنة وعدم الجمود والتجديد أو الابتكار في الأفكار . **القيم:** يؤكد القيم التي يعتنقها ويناضل من أجلها على حين نجد العكس بالنسبة للفرد غير المنفتح للقيم فيرى مساير للأحزاب السياسية على سبيل المثال ويقبل جميع التشريعات التقليدية. **الجمال:** محب للفن والأدب، متحمس، يقدر الشعر والموسيقى، يتذوق الفن وليس بالضرورة أن يمتلك موهبة فنية.

2. يقظة الضمير أو الالتزام (C) Consciousness

تشير يقظة الضمير إلى المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف المرجوة ، و تنطوي هذه السمة على عدد من السمات الفرعية كما يلي: **الاقترار أو الكفاءة:** بارع، كفاء، مدرك، متبصر ، ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة. **منظم:** مرتب ، مهذب، أنيق ، يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة . **ملتزم بالواجبات:** ملتزم لما يمليه ضميره ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة. **مناضل في سبيل الانجاز:** مكافح ، طموح، مثابر، مجتهد، ذو أهداف محددة في الحياة، مخطط، جاد. **ضبط الذات:** القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة ومن ثم الاستمرار في انجازها دون الإصابة بالكلل أو الملل. **التأني أو الروية:** القدرة على التدعيم الذاتي من أجل انجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين. والنزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل ولذلك يتسم الفرد بالحذر والحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل.

3. الانبساطية (E) Extraversion

تعكس الانبساطية التفضيل للمواقف الإجتماعية والتعامل معها، و تنطوي على السمات التالية: **الإجتماعية:** الدفء أو المودة يحب الحفلات، و له أصدقاء كثيرون، ويحتاج إلى أناس حوله، يتحدث معهم، و يسعى و اراء الإثارة، و يتصرف بسرعة دون تردد. **توكيد الذات:** حب السيطرة والسيادة والخشونة وحب التنافس وكذلك الزعامة، ويتكلم دون تردد، واثق من نفسه مؤكد لها. **النشاط:** الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له، وأحياناً ما يكون مندفعاً. **البحث عن**



الإثارة: مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية و يحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة أو الصاخبة. الانفعالات الايجابية: الشعور بالبهجة والسعادة والحب و والمتعة وسرعة الضحك.

4. القبول الاجتماعي (A) Agreeableness

تشير هذه السمة إلى كيفية التفاعل مع الآخرين ، و يظهر ذلك في المظاهر السلوكية التالية: الثقة: يشعر بالثقة تجاه الآخرين، واثق من نفسه، جذاب من الناحية الاجتماعية، و غير متمركز حول ذاته، و يثق في نوايا الآخرين. الاستقامة: مخلص، مباشر، صريح، مبدع، و جذاب. الإيثار: حب الغير والرغبة في مساعدة الآخرين، متعاون، المشاركة الوجدانية في السراء والضراء مع الآخرين. الإذعان أو القبول: فمع المشاعر العدوانية والعمو والنسيان تجاه المعتدين، والاعتداد واللفظ، والتروي في المعاملة مع الغير أثناء الصراعات. التواضع: متواضع غير متكبر، و لا يتنافس مع الآخرين . معتدل الرأي: متعاطف مع الآخرين ومعين لهم ويدافع عن حقوق الآخرين وبالذات الحقوق الاجتماعية أو السياسية.

5. العصابية (N) Neuroticism

تشير العصابية إلى الأفكار والمشاعر السلبية أو الحزينة، و تظهر في السلوكيات التالية: القلق: الخوف، النرفزة، الهم والانشغال، الخوف، سرعة التهيج. العدوانية الغاضبة: حالة الغضب الناتجة عن الإحباطات الاكثاب: انفعالي، و منقبض أكثر منه مرح ويؤدي ذلك إلى الهم والكرب والقلق و الانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغير. الشعور بالذات: الشعور بالإثم والحرج والخجل والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة. الاندفاع: عدم القدرة على ضبط الدوافع وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة. العصبية: عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط، وبالتالي والقابلية للإنجرار حيث يشعر الفرد بالعجز أو اليأس و الاتكالية وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة.

المتغير التابع : التنافر المعرفي:

يُعرّف التنافر المعرفي بأنه "حالة من التوتر و التناقض الداخلي تتضمن اعتناق الفرد لمعتقد أو قيمة أو اتجاه ما يتناقض مع سلوكه في الواقع العملي". و يعرف اجرائياً بأنه اجمالي الدرجة التي يحصل عليها المستقصى منه من خلال اجاباته على استمارة الاستقصاء المعدة لغرض قياس أبعاد التنافر

المعرفي التالية: التكيف الشخصي ، و السيطرة العاطفية ، و الصحة ، و الجامعة و التعلم ، و التنشئة الاجتماعية.

فروض البحث :

بغرض تحقيق أهداف البحث تم صياغة الفروض التالية:

الفرض الأول : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بالسمات الخمس الكبرى للشخصية .

الفرض الثاني : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بأبعاد التنافر المعرفي .

الفرض الثالث : يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وأبعاد التنافر المعرفي لدى مفردات المعاينة بالمنظمات جهة البحث.

أسلوب البحث :

يشتمل على تحديد مجتمع البحث وعينة البحث و مفردات المعاينة، و حدود البحث، ، وأداة قياس متغيرات البحث.

مجتمع و عينة البحث و مفردات المعاينة:

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية و الخاصة. وقد وقع اختيار الباحثة على هذا المجتمع لأنه يتسم بالاعتماد بشكل كبير على موارد بشرية ذات مهارات متخصصة من المتوقع أن تتمتع بسمات شخصية تجعلها قادرة على معالجة التنافر المعرفي و قد بلغ حجم مجتمع البحث لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية 101 ألف عضو، و بالجامعات الخاصة 10,700 عضو.

و تم حساب حجم العينة باستخدام Sample size calculating بمعامل ثقة 99% و درجة خطأ 10%، فبلغت عينة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية 166 عضو، و بالجامعات الخاصة 164 عضو باجمالي حجم عينة 330 عضو..

كما تم جمع البيانات إلكترونياً بتصميم قوائم الاستقصاء المعدة لذلك على تطبيق application Form و توزيعها إلكترونياً على صفحات و مجموعات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على مواقع التواصل الاجتماعي ، حيث تم جمع جميع القوائم بنسبة استجابة 100%.

حدود البحث :

- الحدود الموضوعية: دراسة تأثير السمات الخمس الكبرى للشخصية (كمتغير مستقل) على أبعاد التنافر المعرفي (كمغير تابع).



- الحدود البشرية: تم التطبيق على أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بكل من الجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة.

أداة القياس:

تم تطوير أداة قياس لمتغيرات البحث في ضوء الدراسات و الأبحاث السابقة و المنشورة في الدوريات العلمية المتخصصة. تم قياس أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية باستخدام مقياس Costa & McCrae 1992 ترجمة الانصاري 2012، و اتفقت الدراسات و الأبحاث السابقة على تلك الأبعاد والتي تتلخص حروفها الأولى في كلمة OCEAN و التي تشير بالترتيب إلى سمات الانفتاح على الخبرة، و يقظة الضمير، و الانبساطية، و المقبولية، و أخيراً العصابية. و يتكون المقياس من 30 عبارة .

كما تم قياس أبعاد التنافر المعرفي بتطوير قائمة استقصاء تتكون من خمسة أبعاد هي السيطرة العاطفية، و التكيف الشخصي، و الصحة ، و الجامعة و التعلم، و التنشئة الاجتماعية في ضوء الدراسات السابقة Matz, D., Hofstede P., and Wood W. 2008, Koller, M. and Salzberger Chow P. and Thompson, 2003, Al-Otaibi S., 2012. T., 2007, 2016، أبو الفيلات 2018. و يتكون المقياس من 36 عبارة .

الدراسة الميدانية:

تتضمن الدراسة الميدانية اختبار فروض البحث في ضوء التحليل الاحصائي للبيانات، ووضع مجموعة من النتائج و التوصيات . و لاختبار الفرض الأول : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بالسمات الخمس الكبرى للشخصية " يوضح الجدول رقم (2) الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بالسمات الخمس الكبرى للشخصية.

جدول رقم (2)

الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بالسمات الخمس الكبرى للشخصية

الدالة	Sig.	t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعضاء هيئة التدريس بالجامعات	OCEAN
غير دالة	0.416	0.814	4.70	30.59	حكومية	O
			5.03	30.12	خاصة	
دالة	*0.012	2.532	5.85	48.66	حكومية	

الدالة	Sig.	t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعضاء هيئة التدريس بالجامعات	OCEAN
			6.40	47.56	خاصة	C
غير دالة	0.312	1.011	4.46	40.27	حكومية	E
			4.69	39.95	خاصة	
غير دالة	0.137	1.488	4.20	40.81	حكومية	A
			4.73	41.28	خاصة	
غير دالة	0.418	0.810	6.76	35.64	حكومية	N
			6.94	36.03	خاصة	

(t) الجدولية عند درجات حرية 100، و مستوى دلالة الاتجاهين $2.36=0.01$

(t) معنوية في حالة t المحسوبة أكبر من t الجدولية.

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الاحصائي لبيانات قوائم الاستقصاء باستخدام برنامج SPSS, Ver.22

يتضح من الجدول رقم (2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة، حيث تراوحت قيمة (t) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في عامل العصابية، عامل الانبساط، عامل الانفتاح على الخبرة، عامل المقبولية بين 0.810 ، 1.488 وهي غير دالة إحصائياً. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في عامل يقظة الضمير، حيث بلغت قيمة (t) 2.532 وهي دالة إحصائياً لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.

وتشير النتائج السابقة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في جميع عوامل الشخصية و يمكن تفسير هذه النتيجة بتمائل القوانين و اللوائح المنظمة للتعليم الجامعي و العاملين فيه فجميع الجامعات سواء الحكومية أو الخاصة خاضعة لوزارة التعليم العالي، و تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بغض النظر عن طبيعة ملكية الجامعة في ضوء قوانين و لوائح و تشريعات المجلس العلى للجامعات.

أما بعد يقظة الضمير فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة ، فقد كانت الفروق لصالح



أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية؛ و يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بيئة العمل في القطاع الحكومي تنافسية بدرجة أكبر منها في القطاع الخاص نظراً لكبير حجم أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بالجامعات الحكومية مقارنة بالجامعات الخاصة؛ مما قد يعزز من دور يقظة الضمير في اظهار الجانب الأدائي للعضو.

أما فيما يتعلق بارتفاع متوسط عامل الضمير لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية مقارنة بالجامعات الخاصة فتبرره الباحثة نتيجة زيادة عبء العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و تعدد و تنوع البرامج الدراسية بتلك الجامعات مقارنة بالجامعات الخاصة فعلى سبيل المثال كليات التجارة بالجامعات الحكومية يقوم أعضاء هيئة التدريس بالتدريس في عدد من البرامج لفرق مرحلة البكالوريوس متمثلة في برنامج الساعات المعتمدة لشعبة اللغة الانجليزية والتدريس باللغة العربية لبرنامج الانتظام و الانتساب ، و برنامج التعليم المفتوح، بالإضافة إلى برامج الدراسات العليا المتعددة و المتنوعة بمراحلها و تخصصاتها المختلفة. كما يتوافر بالجامعات الحكومية مجالات أكثر تخصصاً في كل من الكليات العملية و النظرية. و من ثم قبول الفرض الأول: " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بالسمات الخمس الكبرى للشخصية ".

و لاختبار الفرض الثاني: " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بأبعاد التنافر المعرفي " . يوضح الجدول رقم (3) الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بأبعاد التنافر المعرفي.

الجدول رقم (3)

الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بأبعاد التنافر المعرفي

الدالة	Sig.	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعضاء هيئة التدريس بالجامعات	أبعاد التنافر المعرفي
غير دالة	0.416	0.717	4.70	30.59	حكومية	التكيف
			5.03	30.12	خاصة	الشخصي
دالة	0.012	2.532	5.85	48.66	حكومية	السيطرة
			6.40	47.56	خاصة	العاطفية
دالة	0.018	2.38	4.72	41.41	حكومية	الصحة
			4.18	40.67	خاصة	
دالة	0.027	2.220	4.20	40.69	حكومية	

أبعاد التنافر المعرفي	أعضاء هيئة التدريس بالجامعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig.	الدلالة
الجامعة و التعلم	خاصة	41.39	4.70			
التنشئة الاجتماعية	حكومية	35.52	6.78	1.860	0.063	دالة
	خاصة	36.15	6.91			

(t) الجدولية عند درجات حرية 100، و مستوى دلالة الاتجاهين $2.36=0.01$

(t) معنوية في حالة t المحسوبة أكبر من t الجدولية.

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الاحصائي لبيانات قوائم الاستقصاء باستخدام برنامج

SPSS, Ver.22

يتضح من الجدول رقم (3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة لبعء التكيف الشخصي فقط حيث بلغت قيمة (t) بقيمة 0.717 لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01% بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة لكل من بعد التنشئة الاجتماعية بقيمة 1.86 لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية وهي غير دالة إحصائياً. ، و بعد الجامعة و التعلم 2.22 لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ، و بعدى الصحة 2.38، و السيطرة العاطفية 2.53 لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة على الترتيب وهي دالة إحصائياً.

ومن ثم تشير النتائج السابقة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في بعد التكيف الشخصي و قد كانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. و يمكن تفسير هذه النتيجة بنشابه بعض السمات الشخصية للعاملين في مجال التعليم الجامعي و التي تمثل حافز لهم على العمل في مثل هذا المجال.

كما تبين من الجدول رقم (3) وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة فقيما يتعلق ببعء الجامعة و التعلم فكان لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و تعزو الباحثة ذلك إلى امكانية تفاعل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية مع عدد كبير في المجال الأكاديمي و من ثم اكتسابه المعرفة مقارنة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، و يعكس بعد الصحة اهتمام عضو هيئة التدريس بالجامعات الحكومية بصحته



البدنية والنفسية و العقلية والمتعلقة بالعمل و أوقات الفراغ و التسلية . كذلك يمثل بعد السيطرة العاطفية القدرة التعليمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات الحكومية مقارنة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة نتيجة التدريس لأعداد أكبر من الطلاب و التعامل مع برامج دراسية متنوعة ، و من ثم اكتساب خبرات متنوعة و من ثم ارتفاع مستوى المنفعة الشخصية التي قد يكتسبها عضو هيئة التدريس خلال النظام الجامعي الحكومي.

كما توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة لبعدي الصحة ، و السيطرة العاطفية و لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة على الترتيب وهي دالة إحصائياً و يشير ذلك إلى ارتفاع اهتمام عضو هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بصحته البدنية والنفسية و العقلية المتعلقة بالعمل و أوقات الفراغ و التسلية، و من ثم قبول الفرض الثاني جزئياً لبعدي الصحة ، و السيطرة العاطفية **الفرض الثاني** : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مفردات عينة البحث بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بأبعاد التنافر المعرفي .

و لاختبار الفرض الثالث : يوجد أثر ذات دلالة احصائية بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وأبعاد التنافر المعرفي لدى مفردات المعاينة بالمنظمات جهة البحث. يوضح الجدول رقم (4) أثر السمات الخمس الكبرى للشخصية على التنافر المعرفي.

الجدول رقم (4)

أثر السمات الخمس الكبرى للشخصية على التنافر المعرفي

أبعاد OCEAN	β	T	Sig.	R	R^2	R^2 المعدلة	F	Sig.
الانفتاح على الخبرة	0.02	0.36	0.72	0.56	0.31	0.29	28.35	0.00
يقظة الضمية	0.01	0.13	0.90					
الانبساطية	-0.06	-0.98	0.33					
القبول	0.28	5.31	0.00					
العصابية	0.44	9.04	0.00					

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول رقم (4) تباين القوة التفسيرية للسمات الخمس الكبرى للشخصية في التنبؤ بالتنافر المعرفي بين مفردات المعاينة بالمنظمات جهة البحث، حيث بلغت قيمة $F(28.35)$ و هي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، و كانت سمة العصابية أكثر السمات الخمس الكبرى للشخصية لها قوة تفسيرية للتنافر المعرفي، حيث بلغت قيمة $\beta (0.44)$ و قيمة $t (9.04)$ و هي دالة احصائياً ، و يليها سمة القبول حيث بلغت قيمة $\beta (28.0)$ و قيمة $t (5.31)$ و هي دالة احصائياً. احتلت الانبساطية المرتبة الثالثة بين السمات الخمس الكبرى في تفسير ظاهرة التنافر المعرفي حيث بلغت قيمة $\beta (-0.06)$ و قيمة $t (-0.98)$ و هي غير دالة احصائياً، و في المرتبة الرابعة سمة الانفتاح على الخبرة حيث بلغت قيمة $\beta (0.02)$ و قيمة $t (0.36)$ و هي غير دالة احصائياً. وأخيراً سمة يقظة الضمير احتلت المرتبة الخامسة حيث بلغت قيمة $\beta (0.01)$ و قيمة $t (0.13)$ و هي غير دالة احصائياً. و بذلك تكون سمي القبول و العصابية من السمات الخمس الكبرى للشخصية الأكثر قوة تفسيرية للتنافر المعرفي لدى مفردات المعاينة بالمنظمات جهة البحث. كما يوضح الجدول أثر مشترك للسمات الخمس الكبرى للشخصية ككل في مستوى التنافر المعرفي و الذي يعبر عنه قيمة $R (0.56)$ ، و بقوة تفسيرية $R^2 31\%$. و من ثم قبول للفرض الثالث.

النتائج و التوصيات

توصل البحث إلى وجود تباين في توافر السمات الخمس الكبرى للشخصية بين مفردات المعاينة بالمنظمات جهة البحث، و كذلك أبعاد التنافر المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة، و كذلك اختلاف القوة التفسيرية للسمات الخمس الكبرى للشخصية لتفسير التنافر المعرفي بين مفردات المعاينة بالمنظمات جهة البحث، و ذلك على النحو التالي:

- 1- بالنسبة لإختلاف درجة توافر السمات الخمس الكبرى للشخصية بين مفردات المعاينة تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الجامعات الخاصة، فيما يتعلق بأربعة سمات هي: الانفتاح على الخبرة، والانبساط ، و المقبولية ، و العصابية. في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة فيما يتعلق بسمة شخصية واحدة هي: يقظة الضمير. و من ثم قبول الفرض الأول جزئياً.
- 2- بالنسبة لإختلاف درجة توافر أبعاد التنافر المعرفي بين مفردات المعاينة تبين وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة فيما يتعلق بأربعة أبعاد هي التنشئة الاجتماعية، و الجامعة و التعلم ، و الصحة ، و السيطرة



العاطفية : كما لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية و الخاصة لبعدها واحد فقط هو: الصحة و لصالح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة . و من ثم قبول الفرض الثاني جزئياً .

3- بالنسبة للقوة التفسيرية للسمات الخمس الكبرى للشخصية لديها قدرة تنبؤية بنسبة 31% للتنبؤ بأبعاد التنافر المعرفي بشكل عام ، و لسمتي القبول و العصابية قوة تفسيرية أكبر للتنافر المعرفي بين مفردات المعاينة مقارنة بالسمات الأخرى للشخصية. و من ثم قبول الفرض الثالث.

توصيات البحث:

- 1- الإهتمام بالسمات الشخصية عند استقطاب و اختيار و تعيين أعضاء هيئة التدريس.
- 2- أخذ السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الاعتبار عند تقييم الأداء.
- 3- التأكيد على توافر سمة يقظة الضمير عند تقدم أعضاء هيئة التدريس للترقية أو لشغل مناصب قيادية، من خلال تشجيعهم نظير مجهوداتهم المبذولة و تقوية مهارة تحفيز الذات التي تدعم سمة يقظة الضمير.
- 4- استثمار أبعاد التنافر المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في تحفيز الذات .
- 5- الحد من سمة العصابية لدى أعضاء هيئة التدريس باعتبارها السبب الرئيس للتنافر المعرفي.

مقترحات دراسات مستقبلية:

- دراسة أثر السمات الخمس الكبرى للشخصية على التنافر المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بدلالة المتغيرات الديموغرافية (الجنس- السن- سنوات الخبرة- الدرجة العلمية).
- علاقة التنافر المعرفي بالصمت التنظيمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو هاشم , السيد محمد . 2010 . النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و تقدير الذات و المسانده الاجتماعية لدى طلاب الجامعة . مجلة كلية التربية . جامعة الزقازيق , العدد (81) ص ص 269 – 350 .
2. اللحياني ، مريم بنت حميد و العتيبي، سميرة محارب . 2015. " بناء مقياس للتنافر المعرفي و تقدير خصائصه السيكمترية لطالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة" . مجلة الدراسات التربوية و النفسية - سلطنة عمان . مجلد 1 عدد 3 . ص ص 416-430 .
3. كريم ، ميسا عزيز، الشوارب، إياد. 2016. التنافر و علاقته بالعوامل الخمسة الكبرى لدى الطلبة في قضاء عكا . رسالة ماجستير . الأردن . عمان: جامعة عمان العربية . من موقع دار المنظومة على بنك المعرفة المصري بتاريخ 24 ديسمبر 2019 .
4. أبو الفيلات ، روند فيصل ، و غباري، ثائر أحمد. 2018. التنافر المعرفي و علاقته بالسلوك الاجتماعي الاكاديمي لدى طلبة الجامعة الهاشمية . رسالة ماجستير . الأردن . عمان: كلية الدراسات العليا . من موقع دار المنظومة على بنك المعرفة المصري بتاريخ 25 ديسمبر 2019 .
5. ربيعة، عقباتي. 2016. علاقة سمات الشخصية حسب نموذج العوامل الخمسة الكبرى بالذكاء الانفعالي لدى الممرضين بولاية وهران . رسالة ماجستير . الجزائر: جامعة وهران محمد بن أحمد .
6. الأنصاري، بدر محمد . 2012. المرجع في مقاييس الشخصية: تقنين على المجتمع الكويتي . الكويت .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Otaibi S., 2012. The relationship between Cognitive Dissonance and the big-5 factors Model of the Personality and the academic achievement in a sample of female student At the University of Uum Al Qura. **Education**. 132(3). 607-627.
2. Chow P. and Thompson, 2003. The Personal Development Test and The Cognitive Dissonance test: A comparison. **Education**. 123(4). 733-739.
1. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. **Personality and Individual Differences**, 13(6), 653-665.
2. Costa, P., & McCrae, R., (1988). From catalog to classification: Murray's need and the fivefactor model. **Journal of Personality & Social Psychology**, 55, 258-265.
3. Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. **Annual review of Psychology**, 41(1), 417-440.
4. Fayombo, G. (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents. **International Journal of Psychological Studies**. 2(2), 105 – 116.
5. Festinger, L. (1957). A Theory of cognitive dissonance. Stanford, CA: Stanford University Press.
6. Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, 44(3), 329.
7. Fiske, S. T. & Taylor, S. E. (2008). Social cognition: from brains to culture. New York: McGraw -Hill.
8. Gobrial, E. & Radwan, F. (2017). The Big Five Factor Model of Personality traits and Psychological Resilience of Special Educational Needs teachers in Egypt. **Journal of Faculty of Education**, Asuit University, Egypt, 33 (1), 311-340.



9. Graham, R. D. (2007). Theory of cognitive dissonance as it pertains to morality. *Journal of Scientific Psychology*, 20-23.
10. Griffin, Emory A (2006). A first look at communication theory (6th Ed.). New York: McGraw -Hill.
11. Harmon-Jones, E., & Harmon-Jones, C. (2007). Cognitive dissonance theory after 50 years of development. *Zeitschrift Für Sozialpsychologie*, 38, 7-16.
12. Hill, Diana Michelle. 2010. Race And Cognitive Dissonance: The Role of Choice in the Experience of Dissonance. PHD. The Faculty Of Princeton University.
13. Koller, M. and Salzberger T., 2007. Cognitive Dissonance as a relevant construct throughout the decision making and Consumption process- an empirical investigation related to a package tour. *Journal of customer behavior*. 6(3).217-227.
14. Lee, S. W., & Schwarz, N. (2010). Washing away postdecisional dissonance. *Science*, 328, 709. doi:10.1126/science.1186799.
15. Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*, edited by Dorwin Cartwright. New York: Harper & Row Publishers.
16. Liang ,Yuhua (.2014)." The Effect Of Cognitive Dissonance On The Selection Of Post-Decision Online Reviews: Congeniality Bias And Refutational Perspectives".PHD. USA: Michigan State University.
17. Liang, Yuhua , 2014. The Effect Of Cognitive Dissonance On The Selection Of Post-Decision Online Reviews: Congeniality Bias And Refutational Perspectives. PHD.USA: Michigan State University.
18. Littlejohn. S. W.. & Foss. K. A. (2005). *Theories of human communication* (8th Ed.). Belmont. CA: Thomson/Wadsworth
19. Matz, D., Hofstede P., and Wood W. 2008. Extraversion as a moderator of the cognitive dissonance associated. *Personality and Individual Differences*.45.401-405.
3. McCrae, R. R. & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 547-561.
20. Sweeney, J. C., & Soutar, G. N. (2003). Are there cognitive dissonance segments? *Australian Journal of Management*, 28(3), 227-249.
21. Wagner ,David Arnold.2017.The Marketing of Global Warming: A Repeated Measures Examination of the Effects of Cognitive Dissonance, Endorsement, and Information on Beliefs in a Social Cause. **PHD**.USA: Cypress, California.
22. Wagner ,David Arnold.(2017).The Marketing of Global Warming: A Repeated Measures Examination of the Effects of Cognitive Dissonance, Endorsement, and Information on Beliefs in a Social Cause. **PHD**. USA:Cypress, California
23. Wicklund. R. A., & Brehm. J. W. (1962). Perspectives on cognitive dissonance. Hillsdale. NJ: Erlbaum.