



## الشخصية الاستباقية وانعكاسها في الأداء الإبداعي للعاملين

دراسة استطلاعية لآراء عينة من ملاك التمريض

العاملين في مستشفى الفرات الأوسط في النجف الاشرف

الباحثة

المدرس أزهار مراد عوجه

جامعة الفرات الأوسط التقنية / المعهد التقني / كوفة  
www.afu.edu.iq

### الملخص

هدف البحث إلى بيان دور الشخصية الاستباقية في الأداء الإبداعي للعاملين بأبعاده الأربعة (روح المجازفة ، المرونة ، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات ، الإقناع )، واختيرت مستشفى الفرات الأوسط في النجف الاشرف مجالاً للبحث على وفق منهج دراسة استطلاعية متضمناً ذلك اختيار عينة البحث التي تمثلت بملاك التمريض العاملين في مستشفى الفرات الأوسط التي بلغت ( 160 ) من الملاك التمريض ، وتم اختبار فرضيات البحث بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية ومن خلال الاعتماد على برنامج SPSS وبرنامج SMART PLS في حساب معامل التشبع وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من عينة البحث وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ، ان الشخصية الاستباقية تمتلك تأثير معنوي في ابعاد الاداء الابداعي للعاملين بأبعاده ( روح المجازفة ، المرونة ، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات ، الإقناع ) .

واختتم البحث بعدد من التوصيات أهمها ، العمل على الاهتمام بالشخصية الاستباقية لدى ملاك التمريض في مستشفى الفرات الأوسط من خلال قبول أفكارهم وتحويلها إلى واقع ملموس وتشجيعهم في البحث عن طرق جديدة للعمل ومساعدتهم في الاهتمام بتطوير قدرات ملاك التمريض وتدريبهم وفقاً لخطط واضحة ومدرسة لتحسين قدراتهم ومستوى أدائهم

### Abstract

This research aims to forward the role of Proactive Personality in the creative performance of employees in the Light of four dimensions (spirit of adventure , re flexibility , Scientific methodology and Problem – solving and Persuasion ) AL– Furat AL–Awsat hospital in AL –Najaf of is selected depending on survey questionnaires . The sample Was members of (160) of own nursing. the hypotheses of the study are presented according to some statistical tools such as the (SPSS) and the SMART PLS Program .the questionnaire is mainly used as a basic tool for data collection and in

formation the research arrives at some findings such as : The Proactive personality has an impact on the dimensions of the creative performance for employees.

This study ends up with some recommendation : Like , to the proactive personality of the of own nursing in AL– Furat AL– Awsat hospital by accepting their opinion and ideas as well as modifying real situations and encouraging them to seek new methods for work and help them develop their skills and performance .

## مقدمة

جعلت ديناميكية العمل والتطور من الشخصية الاستباقية والابداع عاملا اكثر اهمية في نجاح المنظمة وبقاءها لذا فان المنظمات تحتاج وبمختلف انواعها الى رفع مستوى ادائها من خلال اعتمادها على الشخصية الاستباقية لدى العاملين من اجل تحديد وحل المشكلات حتى تتمكن التأقلم مع متطلبات التطور السريع لذلك فقد أصبح الإبداع ألان بمثابة الامل الاكبر للعنصر البشري لتمكنه في حل الكثير من المشكلات التي تواجههم لذلك فان مستقبل المنظمات لايعتمد فقط على القوى العاملة فيها وانما يعتمد على ما متوفر منها من العاملين المميزين أي على افراد مبدعين يتمتعون بكفاءة عالية في مختلف المجالات .

وبالرغم من الأهمية الكبيرة للشخصية الاستباقية ومدى تأثيرها على الاداء الابداعي للعاملين ، فقد رأى البحث عدم وجود دراسات تناولت الشخصية الاستباقية وعلاقته بالاداء الابداعي للعاملين على حد علم الباحثة لذلك سوف يتم دراسة الشخصية الاستباقية ومدى انعكاسها على الاداء الابداعي للعاملين في مستشفى الفرات الاوسط في النجف الاشراف عينة البحث ومن هنا فقد تضمن البحث ثلاث مباحث خصص المبحث الاول للمنهجية العلمية اما المبحث الثاني فقد حاولت الباحثة من خلاله التعريف بمتغيرات البحث من الناحية النظرية بالتركيز على ثلاث فقرات ركز في الاولى على الشخصية الاستباقية اما الثانية فجاءت لعرض الاداء الابداعي للعاملين ، وتم تخصيص فقرة مستقلة لتوضيح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث من الناحية النظرية ، واخيرا خصص المبحث الثالث للجانب العملي ومن ثم تقديم التوصيات والاستنتاجات.

## المبحث الأول

## المنهجية العلمية للبحث

## اولا :- مشكلة البحث

تسعى منظمات الاعمال لان تكون رائدة في صناعاتها والى كسب مزايا تنافسية من خلال مواردها المتوفرة اذ لاحظ القائمين على ادارة المنظمات ضرورة الاهتمام بالشخصية الاستباقية التي يؤدي امتلاكها الى رفع مستوى الأداء الابداعي للعاملين فالمنظمة التي لديها سبل الأولوية والحماس نحو المزايا التنافسية تصنف الى انها منظمات استباقية تدفع اصحاب القرار والعاملين فيها الى معرفة الفرص والبحث عن اسواق حديثة النشأة والى تحفيز الطاقات الابداعية لدى العاملين في المنظمات ، وهكذا يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :-

- 1- هل تمتلك العينة المبحوثة تصورا واضحا عن الشخصية الاستباقية واهميتها وصولا لرفع مستوى الاداء الابداعي للعاملين ؟
- 2- ما طبيعة علاقات الارتباط والتأثير ونوعها بين كل من الشخصية الاستباقية والاداء الابداعي للعاملين لدى العينة المبحوثة ؟

## ثانيا - اهمية البحث

تتجلى أهمية البحث من أهمية الموضوع حيث تعد الشخصية الاستباقية من المواضيع الإدارية الحديثة التي تحتاج الى البحث والدراسة في ظل منظمات الاعمال المعاصرة ، وان ربط الباحثة بين هذين الموضوعين (الشخصية الاستباقية والاداء الابداعي للعاملين) قد يمثل اضافة متواضعة جديدة بالاهتمام ويستمد البحث اهميته من خلال الآتي

- 1- الاهتمام بالشخصية الاستباقية في عملية اتخاذ القرار لما له دور بارز ومهم في رفع مستوى الاداء الابداعي للعاملين في المنظمات المبحوثة.
- 2- من حيث أهميته الميدانية فقد ساهم في نواحي حيوية منه تعريف العينة المبحوثة بالمفاهيم الادارية الحديثة لاسيما الشخصية الاستباقية التي من شأنها المساهمة في تحسين الاداء الابداعي للعاملين وبالتالي امكانية توظيف هذه المفاهيم في رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة لابناء المحافظة .

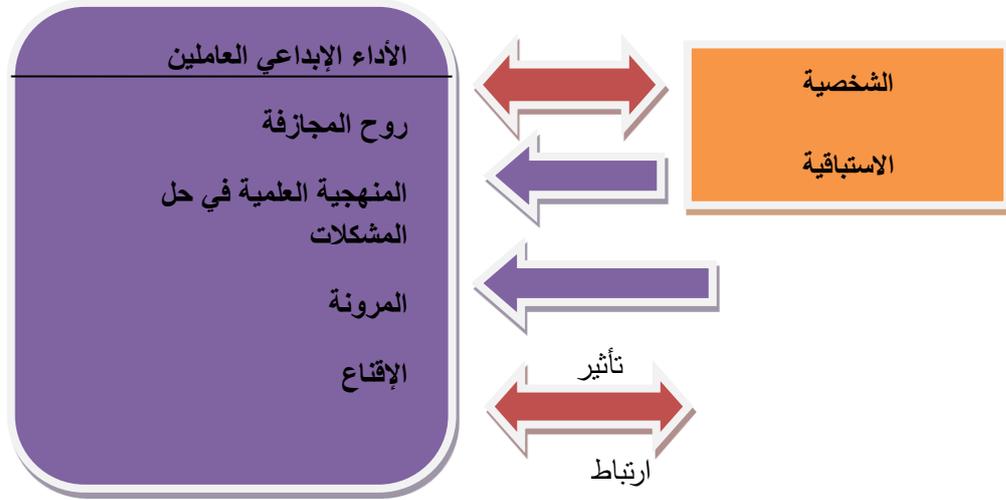
## ثالثا - اهداف البحث

يسعى البحث الحالي الى تحقيق مجموعة من الاهداف اهمها :-

- 1- تحديد مستوى توافر متغير الشخصية الاستباقية في مستشفى الفرات الاوسط عينة البحث .
- 2- تحديد مستوى توافر متغير الاداء الابداعي للعاملين في مستشفى الفرات الاوسط عينة البحث .
- 3- تحديد طبيعة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والاداء الابداعي للعاملين.
- 4- توضيح مستوى تأثير الشخصية الاستباقية في ابعاد الاداء الابداعي للعاملين

## 5- رابعا - مخطط البحث الفرضي

من اجل وضع حل لمشكلة البحث والاجابة على التساؤلات، وتحقيق اهداف البحث، لذا طورت الباحثة مخطط فرضي يهدف الى توضيح العلاقات بين متغيرات البحث وهو كما في شكل (1)



شكل ( 1 ) المخطط الفرضي للبحث

## خامسا - فرضية البحث

تم صياغة فرضية البحث وفق مشكلة وأهداف البحث وبصيغة الإثبات وكما يأتي:

اولا: **فرضية الارتباط الرئيسية** :- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الشخصية الاستباقية والاداء الابداعي للعاملين ( روح المجازفة، المرونة، المنهجية في حل المشكلات، الاقناع. وتتفرع عن ذلك أربع فرضيات فرعية وهي كالاتي:

- 1- توجد علاقة ارتباط بين الشخصية الاستباقية وروح المجازفة .
- 2- توجد علاقة ارتباط بين الشخصية الاستباقية والمنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات.
- 3- توجد علاقة ارتباط بين الشخصية الاستباقية والمرونة .
- 4- توجد علاقة ارتباط بين الشخصية الاستباقية والاقناع .

ثانيا : **فرضية التأثير الرئيسية**:- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للاداء الابداعي للعاملين ( روح المجازفة، المرونة، المنهجية في حل المشكلات، الاقناع ) في الشخصية الاستباقية . وتتفرع عن ذلك أربع فرضيات فرعية وهي كالاتي:

- 1- توجد علاقة تأثير لروح المجازفة في الشخصية الاستباقية.
- 2- توجد علاقة تأثير للمنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات في الشخصية الاستباقية.
- 3- توجد علاقة تأثير للمرونة في الشخصية الاستباقية.
- 4- توجد علاقة تأثير للاقناع في الشخصية الاستباقية.

## سادسا :- متغيرات البحث

تتقسم متغيرات البحث إلى:

## 1 . الشخصية الاستباقية

تم الاعتماد على المقياس الذي وضعه عدد من الباحثين امثال (Bateman & crant , 1995:534 ; Crant ) ( 112 : 1993 الذي اتبعته العديد من الدراسات الأجنبية، بما يتناسب مع طبيعة البحث والمنظمات المبحوثة، وقد استخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات في قياس هذا المتغير ونظم ضمن هذا المتغير (10) فقرات كما هو موجود في مقياس (Likert) الخماسي. ( الملحق 1 ) وهو مقياس احادي البعد.

## 2- إبداع العامل

تم الاعتماد على المقياس الذي وضعه (Zhou, et..al, 2005: 1049) و ( المعاني واخو ارشيدة ، 2009 ) الذي اتبعته العديد من الدراسات ، بما يتناسب مع طبيعة البحث والمنظمات المبحوثة ، ووفقاً لهذا قسم متغير الاداء الابداعي للعاملين الى اربعة ابعاد ( المرونة ، روح المجازفة ، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، والافناع ) وقد استخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات في قياس هذا المتغير، ونظم ضمن هذا المتغير (13) فقرة كما هو موجود في مقياس (Likert) الخماسي. (الملحق1)

## سابعا - مجتمع البحث وعينته

بلغ مجتمع البحث (300) من ملاك التمريض العاملين في مستشفى الفرات الأوسط وقد تم اختيار عينة بلغ حجمها ( 200 ) وهي تشكل نسبة 53% من مجتمع البحث وهو الحجم الذي يتناسب مع مجتمع البحث البالغ ( 300 ) ممرض ، ويمكن تعميم نتائجها حسب ماشار اليه المصدر ( Krejcie & Morgan, 1970 ) وقد جرى اختيارهم بطريقة العينة القصدية العمدية ، اذ تم توزيع (200) استمارة استبانته ، اما المسترجعة والصالحة للتحليل فكانت (160) استمارة ، والجدول التالي يبين وصف عينة البحث .

جدول (1) وصف عينة البحث

الجنس				
إناث		ذكور		
العدد	العدد	العدد	العدد	العدد
82		78		
الفئات العمرية				
أقل من 20	30 - 41	40 - 31	30 - 21	60 - 51
10	العدد :- 30	العدد :- 70	العدد :- 35	العدد:- 15
التحصيل الدراسي				
إعدادية تمرريض		دبلوم فني		بكالوريوس
العدد	العدد	العدد	العدد	العدد
76		53		31
الموقع الوظيفي				
ممرض	قابلة ماهرة	ممرض ماهر	معاون طبي	معاون جامعي
العدد	العدد	العدد	العدد	العدد
35	13	31	52	29

ويمكن تحديد أبرز خصائص العينة المبحوثة بالاتي :

- 1- هناك تقارب بين نسب الاناث والذكور اذ بلغت (51% ، 49%) على التوالي ويعود ذلك الى حاجة المستشفى من الذكور والاناث في تقديم الخدمات الصحية .
- 2- تشير فقرة الفئات العمرية الى ان اقل نسبة كانت من الفئة العمرية (اقل من 20 ) اذ بلغت 6.25 % في حين ان الفئة العمرية (51-61)، (41-51) (21-30) ، (31-40) بلغت 9% ، 18.75 % ، 22% ، 44% على التوالي ويعني ان المستشفى تستعين بالطاقات أأشابه في تقديم الخدمات الصحية مما يعطيها مساحة اوسع .
- 3- تشير فقرة التحصيل الدراسي ان اعلى النسب كانت من فئة والدبلوم الفني والبيكالوريوس اذ حصلتا على نسب 33.12% ، 19.37% على التوالي وهي نسب جيدة تشير الى اهتمام المستشفى بالكفاءات العلمية .
- 4- تشير فقرة الموقع الوظيفي الى درجة من النضج والوعي التي يتمتع بها افراد المستشفى من الملاك التمريضي اذ كانت نسبة المعاون الطبي اعلى النسب حيث بلغت (32.5%).

### ثامنا - أساليب جمع البيانات

- 1- الجانب النظري : للتعرف على البيانات والمعلومات فيما يتعلق بالجانب النظري فقد تم الاعتماد على المتوفر من المصادر الأجنبية والعربية التي تناولت موضوع البحث .
- ب - الجانب العملي : فيما يخص الجانب العملي فقد تم تصميم استمارة الاستبانة التي صممت بشكل يخدم هدف (فرضية البحث) اذ اعتمدت في عملية اعداد الاستمارة فيما يخص المتغير المستقل (الشخصيات الاستباقية ) على المقياس الذي وضعه ( Bateman & crant 1993 : 112 ; Crant , 1995:534 ) والمتغير التابع ( ابداع العاملين ) فقد اعتمد على المقياس الذي وضعه ( المعاني واخو ارشيدة ، 2009 ) من اجل الاستفادة منها في صياغة فقرات الاستمارة وعلى نحو علمي ووفق السياقات المعروفة ونظم (23) سؤالا موزعا على متغيرات البحث مستفيدين من مقياس (likert) في الاجابة على اسئلة الاستبانة (ملحق 1) .

## المبحث الثاني

### الجانب النظري للبحث

#### اولا : - الشخصية الاستباقية

##### 1- مفهوم الشخصية الاستباقية

بينت المراجعة للدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم الشخصية الاستباقية ان الباحثين خلال العقد الاول عند الاهتمام بهذا المفهوم ركزوا على دراسة انواع من الشخصيات منها على سبيل المثال دراسة ( Crant , 1995 ) والتي تعبر عن ميل بعض الافراد الى التصرف وروح المبادرة باستخدام عينة من (131) من وكلاء العقارات لبيع المنازل لفحص صلاحية مقياس الشخصية الاستباقية وهدفه في اداء المهام الوظيفية بين وكلاء العقارات على مدى 9 اشهر والتي اثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الشخصية الاستباقية والاداء الوظيفي ، واوضح ان الافراد الذين لديهم روح المبادرة والقدرة على التغيير أطلق عليه اصحاب الشخصيات الاستباقية ( Crant, 1995 ) ومن المعروف ان كل انسان لديه نمط منفردا من الخصائص والسمات التي تجعله متميزا على غيره من الاخرين وهذ الخصائص والسمات قد

تكون مستقرة في مختلف الاوقات فاذا عرفت انسانا يتميز بانه متفائل وموثوق فيه فهذه الخصائص قد تجدها الان وفي المستقبل ، لذلك عرفت الشخصية بانها النمط المنفرد والمستقر نسبيا ويكون في فكر وعواطف الشخص ( رفاعي و بسويوني ، 2009 : 127 ) اما مفهوم الشخصية الاستباقية فقد تم تطويره لقياس التصرف الشخصي نحو السلوك الاستباقي وهي وجدت لتحديد الاختلافات بين ميول الافراد في مدى قدرتهم على اتخاذ اجراءات للتأثير على بيئتهم ، والشخصية الاستباقية هو ذلك الشخص الذي لا يتأثر بالظروف البيئية ويمكنه مواكبة التغيرات ، وكذلك يمكنهم تحديد الفرص والعمل على اساسها وابداء المبادرة واتخاذ القرارات والمثابرة حتى يحدث التغيير الحقيقي اما الافراد الذين ليس لديهم شخصية استباقية فهم لا يمكنهم تحديد الفرص او حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل ويكونون اقل نشاطا ( Crant , 2000) ، ويحاول الافراد ذات الشخصيات الاستباقية الى تعزيز فرصهم المهنية وهم معرضين لاقتراح وتقديم طرق جديدة لاداء المهام لتحقيق اهدافهم وتقديم افكار جديدة ولدت من اجل تحسين الاداء ويميلون الى المشاركة وينشط في تحديث مهاراتهم وتحديد اجراءات العمل الجديدة والذي له اثار ايجابية على المنظمة بالمقارنة مع الاخرين غير الاستباقيين ( Seibert, & Kraimer , 2001:8 ) وذكر ( Batman , ) ليس كل تأثيرات الشخصية الاستباقية ايجابية فمن المحتمل ان تؤدي الى نتائج سلبية ، وقد اجريت العديد من الدراسات والبحوث حول العلاقة بين السمات الشخصية ونتائج العمل مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وابداع العاملين ومن النماذج الاكثر استخداما التي تشير الى سمات الشخصية هو نموذج الابعاد الخمسة الكبرى للشخصية وتتكون من العصبية ، الانبساطية ، الاتفاق ، الانفتاح على الخبرة ووحى الضمير وتعتبر هذه الابعاد العوامل الخمسة الاساسية للشخصية ( Kim & at el, 2010,30 ) ووصف ( Kosite ,2013,24) هذا النموذج بانه المفهوم الذي يبني الجسور بين الشخصية والسلوك وتعتبر الشخصية الاستباقية سابقة على السلوك الاستباقي والذي يوفر مهارات الفرد للمشاركة في تغيير بيئة العمل ويظهر الافراد الاستباقيين المبادرة الى الاستمرار في احداث التغيير لمواكبة تطورات البيئة الخارجية ( Batman,&Crant,1993) وقد وصف المهارات الشخصية الاستباقية كعامل حاسم للنجاح التنظيمي وزيادة الفاعلية التنظيمية ( Batman,&Crant,1999) كما ان هناك عامل اخر لنجاح المنظمات ليس فقط العثور على الموظفين المناسبين ذات الشخصية الاستباقية ولكن ايضا الحفاظ على الموظفين المبدعين ( Mitchell & Holtom ,2001) وتعتبر الشخصية الاستباقية سمة الفرد وقد يتصور الفرد ان المنظمات يمكن ان تحقق سلوك القوى العاملة من خلال تجنيد الافراد بالمهارات اللازمة والمواقف والقدرات والشخصيات وهذا امر مستحيل عمليا لسببين اولاً : القوى العاملة نادرا ما يتم تحديده من الصفر ، وثانياً: اثرت على سلوك الافراد العديد من العوامل وعلى الرغم من انواع الشخصيات الاستباقية قد لا يتصرف بطريقة تعود بالنفع على المنظمة ( Kosite , 2013 : 24) ، وان المصطلح الذي يستخدم لتلخيص ووصف التصرفات والسلوكيات هو مصطلح السلوك الاستباقي حيث عرف بانه اخذ المبادرة لتحسين الظروف الحالية او خلق ظروف جديدة والذي ينطوي على تحدي الوضع الراهن بدلا من التكيف السلبي مع الظروف الحالية ( Crant , 2000) ويتفاعل الموظفون بنشاط مع المبادرة لتهيئة الظروف الملائمة لهم وبالتالي تغيير البيئة مما يؤدي الى تراكم التفاعل الديناميكي للشخص والبيئة والسلوك التي يؤثر على بعضها البعض ( Baron & Kenny , 1986) وتعتبر الاستباقية طريقة تصرف وسلوك اكثر من كونها سمة شخصية تميز بعض الافراد لذا فان الاستباقية هي مبادرة ذاتية يقوم بها الفرد من اجل تغيير بية عمله نحو الافضل ( Parker et al,2006 ) ، والمنظمة ذات الشخصيات الاستباقية تهدف لان تكون رائدة في صناعاتها وتسعى الى كسب مزايا تنافسية من خلال مواردها المتوفرة ، والمنظمة التي لديها سبل الاولوية والحماس نحو المزايا التنافسية تصنف الى انها منظمات استباقية ومثل هذه المنظمات تدفع اصحاب القرار والعاملين فيها الى معرفة الفرص والبحث عن اسواق حديثة النشأة وترتبط الاستباقية بافعال صاحب الحركة الاولى في السوق الذي يسعى الى الحفاظ على نمط من الحصة السوقية وحماية استثماراته ،

( 18 : 2003 , Di Benedetto & Michael ) فالاستباقية تغير المفاهيم من الحالة النظرية الى الحالة العملية للحصول على المكاسب عن طريق احتلال المنظمة المرتبة الاولى في الاستثمار واقتناص الفرص الجديدة فالاشخاص الاستباقيين هم الذين يرصدون اتجاهات السوق ومعرفة الحاجات المستقبلية للزبون ومواكبة التطورات البيئية في الطلب والتي تؤدي الى توليد فرصة جديدة وتحقيق نمو وتطور يعود بالنفع لكل من المنظمة والزبون ( Quince & Whittaker,2003:6 و اشار ( Li & at el.,2010 :396 ) ان جذور مفهوم الشخصية الاستباقية تكمن في المنظور التفاعلي وهذا يعني ان الافراد قادرون على خلق بيئات خاصة بهم وينظر الى سلوك الافراد على انه متأثر داخليا وخارجيا والحالات التي تؤثر عليهم هي وظيفة الشخص والافراد القادرين على تغيير بيئاتهم هم اكثر فعالية في اداء الاعمال ولاثبات ذلك وضع ( Batman,&Crant,1993:107 ) مقياس الشخصية الاستباقية الذي يقيس بناء الشخصية الاستباقية واستخدم هذا المقياس في العديد من الدراسات الاجنبية التي اثبتت نتائج ثلاثة دراسات متقاربة في الحجم والتمايز وصحة التنبؤ والتي تشير الى ان هذا المقياس ذات بعد احادي والتي اثبتت وجود علاقة بين الشخصية الاستباقية والاداء الوظيفي الفردي والقيادة وزيادة الاعمال ( Crant ,2000: 439 ) وذكر ( Bateman & Crant,1993:104 ) هناك علاقة تفاعل ديناميكية وتبادلية مستمرة بين سمات وخصائص الفرد وسلوكه من جهة وبين خصائص البيئة والموقف التنظيمي من جهة أخرى .وهذا يدل بان ليس فقط الموقف والبيئة هي من تؤثر على سلوك الأفراد وميولهم بل أن الفرد يستطيع أن يبادر في تغيير البيئة التي يعمل فيها .

## ثانيا : - الاداء الابداعي للعاملين

### 1- مفهوم الأداء الإبداعي للعاملين

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم وطبيعة إبداع العاملين وبالرغم من وجود الكثير من التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام والمحتوى فقد عرف ( Amjed & Tirmzi.,2016: 594 ) ابداع العامل على انه ميول الفرد في مكان العمل بشكل مقصود وهادف لتقديم او مزج أفكار بطريقة جديدة وبناءة التي لديها القدرة على المساهمة في الرفاه التنظيمي والهدف من إبداع العامل هو المساعدة على اكتشاف وزيادة الموارد الفردية وإعلان الأهداف لاتخاذ القرارات وتوسيع استراتيجية النجاح. ( 57 : 2015 , Sahlberg )، كما يعرف بانه السلوكيات التي تتضمن خلق الافكار وتطبيقها ويتضمن ايضا تحديد الفرص وتوليد الافكار وايجاد طرق جديدة ( Parker & Collins,2010: 637 ) وقد بين ( Kreitner & Kinicki ,1992:580 ) ان الافراد المبدعين هم الذين يمتلكون قدرات وسمات ابداعية وقد كتب العديد عن الشخصية المبدعة وتناول العديد من الباحثين هذا الموضوع لتحديد السمات التي تميز الاشخاص المبدعين عن غيرهم من حيث القدرات والمواهب والاستعدادات والميول ، و اشار ( Kim at el., 2010 : 37 ) ان العاملين الاكثر ابداعا هم العاملين الذين لديهم حب الاستطلاع والمتجهين نحو التعلم ولديهم مرونة ادراكية عالية والقدرة في تحمل المخاطر واكثر اصرارا على مواجهة التحديات والصعوبات ، ويلعب ابداع العامل دور مهم في تعزيز الكفاءة والانتاجية التنظيمية ومساعدة المنظمات على قيد الحياة وازدهارها في مواكبة التغيرات بشكل كبير ( Liu at el, 2016 :236 ) ، بينما وضح ( القطاونه ، 2000 : 41 ) ان سلوك العامل هو السلوك المميز الذي يمارسه العامل في مكان العمل ويتخذ احد الاشكال الاتية : الاستعداد على التكيف والمرونة في مكان العمل ، القدرة على حل

المشكلات ، تحمل المجازفة ، اتخاذ اساليب وطرق جديدة في العمل والمساهمة في التغيير ونشره في داخل المنظمة . ويرى (مراد) أن إبداع العامل هو روح المبادرة الداخلية للنوايا السلوكية الناشئة والسلوكيات التي يبدئها الفرد بقدرته على الخروج عن الطرق المعتادة لمزاولة الأعمال في المنظمات القائمة. ويحصل التغيير عن طريق العملية التي يكون عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يتعرض إليها والتغيرات التي تحصل في البيئة المحيطة، فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية و خاصة في مجال الأعمال حيث يؤدي إلى تطوير الإنتاج كما و نوعا و خفض في التكاليف. وهذا يقود إلى أن الإبداع عملية فكرية تجمع بين المعرفة المتألفة و العمل المبدع، و تتعامل مع الواقع و تسعى نحو الأحسن، فضلا عن كونها ناتج تفاعل متغيرات شخصية و بيئية و سلوكية يقودها أشخاص مميزون (مراد ، 2010 ) ويتمثل الابداع عند العامل بثلاثة عناصر أساسية هي (المهارات المرتبطة بالقدرات الاساسية ،المهارات المتعلقة بالابداع والحوافز الداخلية الموجودة بالنشاط ) ( رفاعي و بسيوني ، 2009: 649) وقد وضع (عبيدات، 2010: 111 ) ان الابداع له الدور الاساسي والمهم في تمكين المنظمة من النمو والاستمرار عن طريق ايجاد وتوليد الافكار التي تؤدي الى اشباع حاجات ورغبات الزبائن ويزود المنظمة بخزين من المعلومات الحديثة لمجابهة التغيرات البيئية وما تعرضه على اذواق الزبائن ويمكنها من تطوير منتجاتها الحالية والمستقبلية وقد بين ان المنظمات التي لا تتنبع هذا الاسلوب في اعمالها فان مصيرها الفشل والخروج من السوق و بين ( مراد ، 2009 ) أن البعض يجد الإبداع هو المبادرة التي يبدئها الفرد من خلال الخروج عن المألوف في التفكير. ويكون التغيير من خلال العملية التي يكون عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها و التغيرات والصعوبات التي تحصل في البيئة المحيطة ، فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية و خاصة في مجال الأعمال حيث يؤدي إلى تطوير الإنتاج كما و نوعا وانخفاض التكاليف .وهذا يؤدي إلى أن الإبداع عملية فكرية تجمع بين المعرفة و العمل الخلاق ، و تتعامل مع الواقع و تسعى نحو الأحسن ،بالإضافة الى كونها ناتج تفاعل متغيرات شخصية و بيئية و سلوكية يقودها أشخاص مميزون ، ويحتاج الافراد المبدعين الى المساندة من قبل المنظمات فمهما كانت القدرات الابداعية للشخص فانه لا يمكن تدعيم الجهد اللازم لتقديم ابداع ناجح اذا ترك بدون مساندة من قبل الاخرين (Kim at el., 2010 : 40)

## 2- ابعاد الأداء الإبداعي للعاملين

تم قياس الأداء الإبداعي للعاملين بمجموعة من الابعاد (المرونة ، روح المجازفة ، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات ، الإقناع ) التي اعتمدت ذلك قياسا لدراسة (المعاني واخو ارشيدة ، 2009 ) و (Zhou, et..al, 2005: 1049)

- 1- روح المجازفة : قدرة الفرد في أخذ المبادرة و تبني الأفكار والأساليب والطرق الجديدة وايجاد حلول لها، إضافة إلى ذلك أن الفرد يكون قادرا في تحمل المخاطرة الناتجة من الأعمال التي يقوم بها ويكون قادرا لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك ( الزعبي ، 2006 )
- 2- المرونة : استعداد الفرد في قدرته على اتخاذ اساليب مختلفة والتفكير بطرق مختلفة وتغيير وجهة نظره نحو الموقف او المشكلة التي يعالجها عن طريق النظر إليها من عدة أبعاد. وهذا عكس التصلب العقلي الذي يحاول

الشخص من خلاله إلى تبني أنماط فكرية جديدة لمواجهة بها مواقفه المختلفة (Malcom & Peter,2004) والمرونة هي اختلاف الافكار التي يقدمها العامل المبدع والتي يستطيع ان يغير بها وجهة نظر عقلية او موقفا معينا والفرد المبدع يحاول ان لا يكون أسيرا لمنهج معين فهو لديه القدرة على التكيف مع الظروف والمواقف البيئية ( Malik & Akhtar, 2017 : 2 ) .

3- المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات : استعداد الفرد ورغبة في استخدام الأساليب العلمية الحديثة في العمل، وقدرته في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة المبنية على الدراسات العلمية فالشخص المبدع هو الذي يستطيع ان يرى المشكلات في الموقف الواحد ويحدد القصور والنقص من خلال نظريته للمشكلة نظرة غير مألوف يختلف عن نظريته عن المعتاد .

4- الإقناع: استعداد الفرد في إقناع الآخرين والاستفادة من أفكارهم في تعزيز وجهة نظره (عودة ، 1991).

### ثالثا : الشخصية الاستباقية والأداء الإبداعي للعاملين

تشير اغلب الدراسات والبحوث التي توفرت الى وجود دراسات قليلة بحثت كيف ان الشخصية الاستباقية لها انعكاسات في زيادة الأداء الإبداعي للعامل والتي حققت الربط بين الشخصية الاستباقية والسلوكيات الابداعية ( Heinzen ,1999) كما ثبتت النتائج التي اجريت في منظمات كوريا الجنوبية من عينة مكونة 157 فرد من الموظفين وجد ان ابداع العامل يساعد المنظمات على تحقيق مزايا تنافسية للابتكار التنظيمي والبقاء على قيد الحياة والنجاح على المدى الطويل

(Amabile, 1997; George& Zhou, 2001; Oldham & Cummings, 1996; Runco 2004; Scott & Bruce, 1994; Shalley, 1995; Woodman, Sawyer, & Griffin, (1993 ويشير ( Kim & at el ,2010 :37) ان ابداع العامل يؤدي الى خلق قيمة جديدة للمنظمة من خلال طرح منتجات جديدة وتقديم خدمات وافكار جديدة وتقديم الاجراءات والعمليات من قبل الافراد العاملين ، ويتاثر ابداع العامل بالخصائص الشخصية مثل الشخصية الابداعية والسياق التنظيمي وبيئة العمل . وبين ( Thomas& velthouse (1990 ) ان السلوكيات الابداعية تؤدي الى خلق شيء جديد او مختلف وهو سلوك متجه نحو التغيير ولذلك فان الشخصية الاستباقية تحفز الطاقات الابداعية لدى العاملين اذ ان وجود الاستقلالية للعاملين يجعلهم يشعرون بانهم غير مقيدين من الاخرين من حيث الجوانب الفنية او التقني بقواعد العمل ،وذكر (Knight & Turvey ,2006 :315) ان الحرية في اتخاذ القرارات فيما يجب عمله وكيف يؤدي العمل والتحرر من القيود التنظيمية وقيود العمل تعزز من الطاقات الابداعية للعاملين ،وان المنظمات التي تطمح الى تعزيز الابداع والابتكار لدى العاملين قد تكون الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة اكثر نجاحا اذا استخدموا الافراد الذين يمتلكون استباقية عالية واذ قاموا بوضع توصيفات للوظائف التي تتطلب الابداع العالي واذا كان المشرف لم يقدم الدعم المالي والمعنوي للعاملين المبدعين فانه قد يكون ضارا للشخص ذات الشخصية الاستباقية لانه قد يقيد دوافعهم الى ان تكون استباقية وبناء الاشراف والممارسات التنظيمية وخلق المناخ الذي يدعم الابداع قد يكون مهم لذلك على المنظمات تمكين الافراد الاستباقين لتحقيق اقصى قدر ممكن من السلوك الاستباقي من اجل زيادة الابداع ( Kim & at el ,2010 : 43) وبين ( Rodopman ,

(21) : 2006 ان هناك طريقتين يمكن للافراد الاستباقيين النجاح وهي التعامل مع ضغوطات العمل وان تشارك في السلوكيات المتعلقة مباشرة والحد من التوتر من خلال التركيز على مصدر التوتر ، وتشمل المواجهة التي تركز على حل المشكلات سلوكيات الفرد نفسه في حل المشكلات والتي تهدف الى تغيير الاجهاد والجوانب الاخرى للبيئة وهؤلاء الافراد هم اكثر عرضة للمشاركة في التكيف النشط ومحاولة التوصل و السيطرة على المشكلات والتغلب عليها ولهم القدرة في تغيير انفسهم واساليب العمل والاجراءات المناطة بهم ، والشخصية الاستباقية هي التي تستجيب وبسرعة لكل المتغيرات وكيفية التعامل مع تلك التغيرات لكي يتمكن من اقتراح وتقديم مداخل وأفكار جديدة لحل المشكلات، وقد تتوفر كلها أو جزء منها في الفرد الذي لديه القدرة على الإبداع وغياب بعضها لا يعني عدم قدرته على الإبداع وإنما هي صفات وميزات مؤثرة في شخصيته ، واتخاذ اساليب مناسبة لتنمية هذه الصفات (Kim & at el,2010:3).

### المبحث الثالث

#### الجانب التحليلي لفرضيات البحث

سيركز البحث من خلال هذا المبحث على كشف ومعرفة مستوى فقرات وابعاد البحث باستخدام الوصف الاحصائي من وسط حسابي وانحراف معياري ،كما سيكشف ايضا عن مقدار التأثير بين متغيراتها الفرعية، اذ المتغير المستقل هو الشخصية الاستباقية، اما المتغير التابع هو الاداء الابداعي للعاملين الذي يتالف من اربع ابعاد فرعية وهي ( روح المجازفة، المرونة، المنهجية العلمية في حل المشكلات، والاقناع)، وسيتم اختبارها على وفق الاتي:

اولاً:- الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث : يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي الذي يظهر مستوى فقرات الشخصية الاستباقية والاداء الابداعي من ملاك التمريض للعاملين في مستشفى الفرات الاوسط في النجف الاشرف من خلال الوصف الاحصائي المتضمن الوسط الحسابي والانحراف المعياري. وان الوسط الفرضي هو (3) فهو مقبول.

1: التحليل الوصفي للشخصية الاستباقية: تعد الشخصية الاستباقية متغيراً مستقلاً وتعني هو ذلك الشخص الي لايتأثر بالظروف البيئية ويمكنه مواكبة التغيرات وتتكون من (10) فقرات وسيتم التعرف على مستوى هذه الفقرات لدى العينة المبحوثة، اذ ان الفقرة التي تحصل على اقل من (3) تعتبر شخصية غير استباقية أي الوزن المؤوي لها اعلى من (60%) ، حسب جدول (2)

## جدول (2) التحليل الوصفي للشخصية الاستباقية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاهمية	ترتيب الفقرات
1	اسعى دائما في المواجهة والتغلب على الصعوبات التي تعترض افكاري .	3.86	0.80	0.77	5
2	لدي الرغبة في البحث عن طرق جديدة لتحسين حياتي .	3.98	0.93	0.80	1
3	ليس هناك افضل من رؤية افكاري تتحول الى واقع ملموس .	3.75	0.97	0.75	8
4	يمكنني انتهاز الفرص قبل الاخرين .	3.73	0.91	0.75	9
5	البحث دائما عن طرق افضل للقيام بالأعمال .	3.96	0.96	0.79	2
6	اسعى دائما في البحث عن مشاريع جديدة .	3.89	0.97	0.78	4
7	اميل الى السماح للآخرين اخذ زمام المبادرة لبدء مشاريع جديدة .	3.89	0.88	0.78	3
8	احب ان اكون بطلا لافكاري حتى ضد الاخرين .	3.78	0.95	0.76	7
9	اسعى دائما في تحويل المشاكل الى فرص .	3.73	1.04	0.75	10
10	اينما كنت لدي قوة دافعة للتغيير .	3.83	1.04	0.77	6
	على المستوى الكلي للشخصية الاستباقية	3.84	0.94	0.77	

المصدر : من أعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسوب.

يلاحظ من جدول (2) ان جميع فقرات الشخصية الاستباقية حققت اوساط حسابية اعلى من (3) اي ان الاستجابة كانت عالية وتعكس ان الافراد الذين تم استهدافهم يتمتعوا بشخصية استباقية. كما ان الفقرة (2) حازت على اكثر اهتمام من باقي الفقرات أي ان العاملين يروا ان لديهم رغبة في ايجاد طرق جديدة لتحسين مستوى حياتهم، لكن الفقرة (9) حازت على اقل اهتمام وهذا يدل على ان الافراد لا يسعوا الى تحويل المشاكل الى فرص.

2: التحليل الوصفي للاداء الابداعي للعاملين: يعد الاداء الابداعي للعاملين متغيراً تابعاً ويعني المخرجات والاهداف التي يسعى الفرد الى تحقيقها وتتكون من (4) ابعاد وهي (روح المجازفة، المرونة، المنهجية العلمية في حل المشاكل والافتناع ) وسيتم التعرف على مستوى فقرات هذه الابعاد لدى العينة المبحوثة، اذ الفقرة التي تحصل على اقل من (3) بعد الاداء الابداعي للعاملين ضعيف أي الوزن المؤوي لها اعلى من (60%) ، حسب جدول (3)

جدول (3) التحليل الوصفي للاداء الابداعي للعاملين

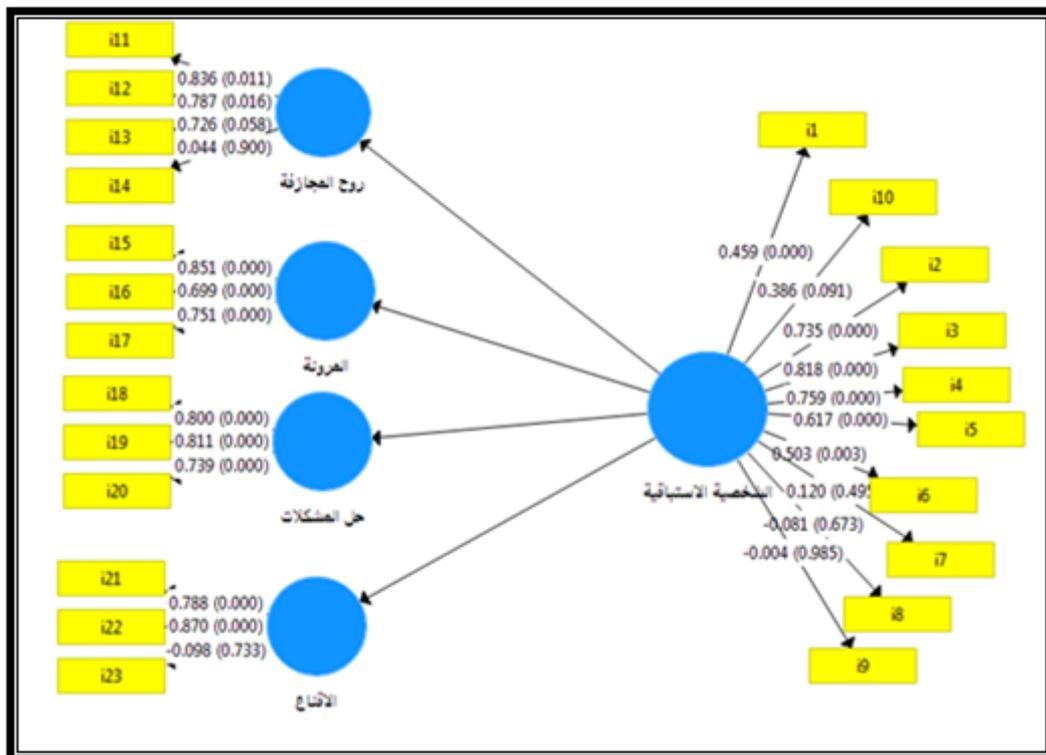
ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاهمية	ترتيب الفقرات
روح المجازفة					
1	لدي الشجاعة في القيام باعمال ابداعية .	3.88	0.92	0.78	3
2	لدي الرغبة في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة.	3.90	0.90	0.78	2
3	اعترض على ما هو خاطيء وان كان شائعا في المستشفى .	4.04	0.95	0.81	1
4	الخوف من الفشل يجعلني اتردد في تقديم افكار جديدة لتطوير العمل.	3.70	1.00	0.74	4
1	على المستوى الكلي لروح المجازفة	3.88	0.94	0.78	1
المرونة					
1	لدي الرغبة في البحث عن طرق جديدة اكثر فاعلية لانجاز العمل.	3.94	0.88	0.79	1
2	احاول تجربة الافكار الجديدة البناءة ولا احكم عليها مسبقا .	3.79	0.87	0.76	4
3	اعتقد ان التغيير ظاهرة متطورة ،على المستشفى التكيف معها.	3.79	0.85	0.76	2
3	على المستوى الكلي للمرونة	3.84	0.87	0.77	3
المنهجية العلمية في حل المشاكل					
1	لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات.	3.94	0.88	0.79	1
2	عندما تواجهني مشكلة في عملي احوال التوصل الى حل لها.	3.75	0.90	0.75	3
3	اسعى الى جمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ قرار بصدها.	3.85	0.85	0.77	2
2	على المستوى الكلي للمنهجية العلمية في حل المشكلات	3.85	0.87	0.77	2
الافتناع					
1	اعتقد ان سياسة فرض الاراء على الاخرين تعرقل سير العمل .	3.74	1.03	0.75	3
2	اسعى الى اقتناع الاخرين بوجهة نظري والاستفادة من افكارهم.	3.78	0.94	0.76	2
3	لدي القناعة ان التطوير في العمل يحتاج الى الابداع المتميز.	3.84	0.93	0.77	1
4	على المستوى الكلي للافتناع	3.82	0.91	0.76	4
على المستوى الكلي للاداء الابداعي للعاملين					
		3.85	0.90	0.77	

المصدر : من أعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسوب.

يلاحظ من جدول (3) ان فقرات أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين قد حصل على اعلى من (3) وهذا يعني ان الاداء الابداعي للعاملين جيد، وان اعلى اهتمام للافراد العاملين التي في بعد روح المجازفة وهذا يدل على ان العاملين يعترضوا على الاخطاء ويحاولوا ان يعالجوها مهما كانت، لكن بعد الافناع يأتي في اخر اهتماماتهم وهذا يدل على انهم غير راغبين في افناع الاخرين بوجهات نظرهم.

### ثانياً: - التحليل العاملي لفقرات البحث

إن التحليل العاملي التوكيدي "عبارة عن مجموعة من الأساليب الإحصائية ، التي تهدف إلى تخفيض عدد المتغيرات المتعلقة بظاهرة معينة"، ويبدأ التحليل العاملي ببناء مجموعة جديدة من المتغيرات المحددة على العلاقات في مصفوفة الارتباط إذ يحول مجموعة المتغيرات إلى مجموعات جديدة من المتغيرات المركبة أو المكونات الأساسية التي ترتبط كل منها بالأخرى ارتباطاً عالياً ، ويجري وضع توافيق خطية للمتغيرات على أساس العوامل التي تنتج عن حساب التباين في مجموعة البيانات ككل، ويشكل التوافيق الأفضل للمكونات الأساسية الأولى العامل الأول ، كما يحدد التوافيق للمكونات الأساسية الثانية لتغير التباين غير المحسوب في العامل الأول يحدد العامل الثاني ، ويمكن إن يكون هناك عامل ثالث ورابع وهكذا تستمر العملية ، حتى تصبح جميع التباينات محسوبة ، إذ يتم إيقاف العملية بعد استخراج عدد قليل من العوامل . كما تم الاعتماد على برنامج (SMART PLS) في حساب معامل التشعب اما قبول او رفض العامل سيستند على نسبة (P-value) والتي من المفترض ان تكون اقل من (0.05) وعندما النسبة تكون اكبر من هذه النسبة سيرفض العامل ويتم حذفه، وحسب شكل (2) الذي يعرض نتائج التحليل العاملي التوكيدي من نسب تشعب ومستوى المعنوية لفقرات الشخصية الاستباقية والاداء الابداعي.



شكل (2) التحليل العاملي لفقرات الشخصية الاستباقية والاداء الابداعي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SMART PLS

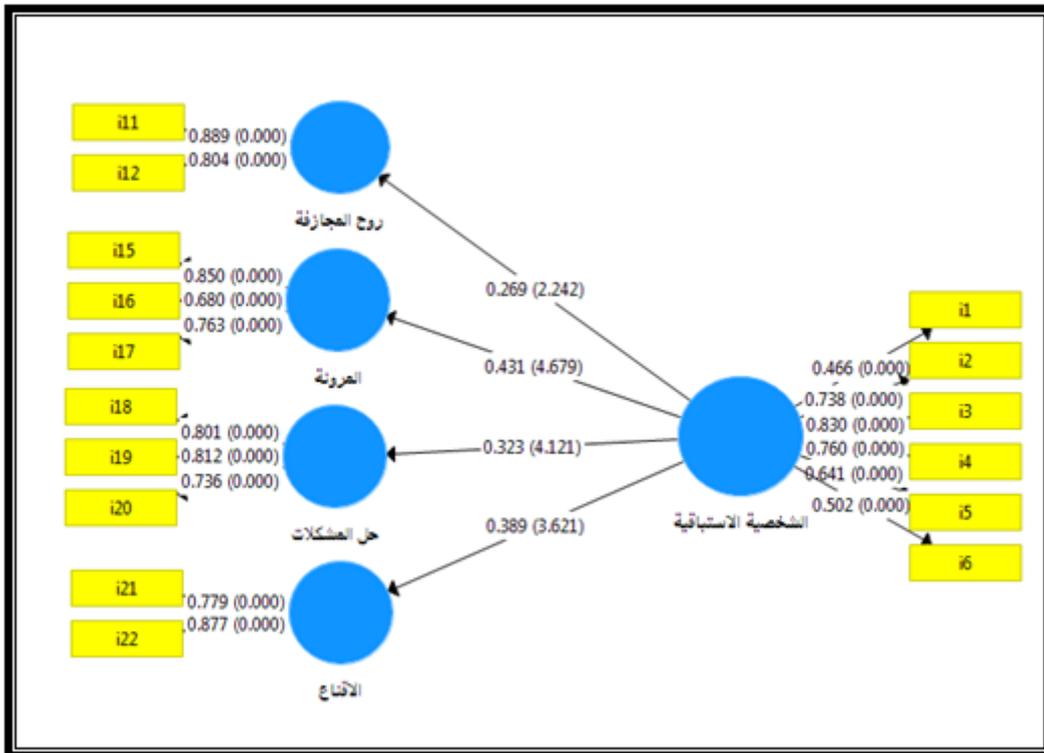
حسب شكل (2) الذي يتضح منه ان فقرات الاستبانة منها حققت نسب تشبع مقبولة ومنها غير مقبولة، ان فقرات الشخصية الاستباقية عددها (10) منها (6) فقرات مقبولة لان مستوى المعنوية اقل من (0.05) التي افترضها الباحثة، لكن الفقرات (i7,i8,i9,i10) لم تحقق نسبة تشبع مقبولة لانه مستوى المعنوية اكبر من (0.05) لذلك تم رفضها وحذفها.

اما فقرات ابعاد الاداء الابداعي كانت اغلبها مقبولة الا فقرتين من روح المجازفة (i3,i4) غير مقبولة، وكذلك فقرة غير مقبولة من بعد الافناع وهي (i23) كذلك تم رفضها وسيتم حذفها.

### ثالثاً: - اختبار وتحليل علاقات التأثير لمتغيرات البحث

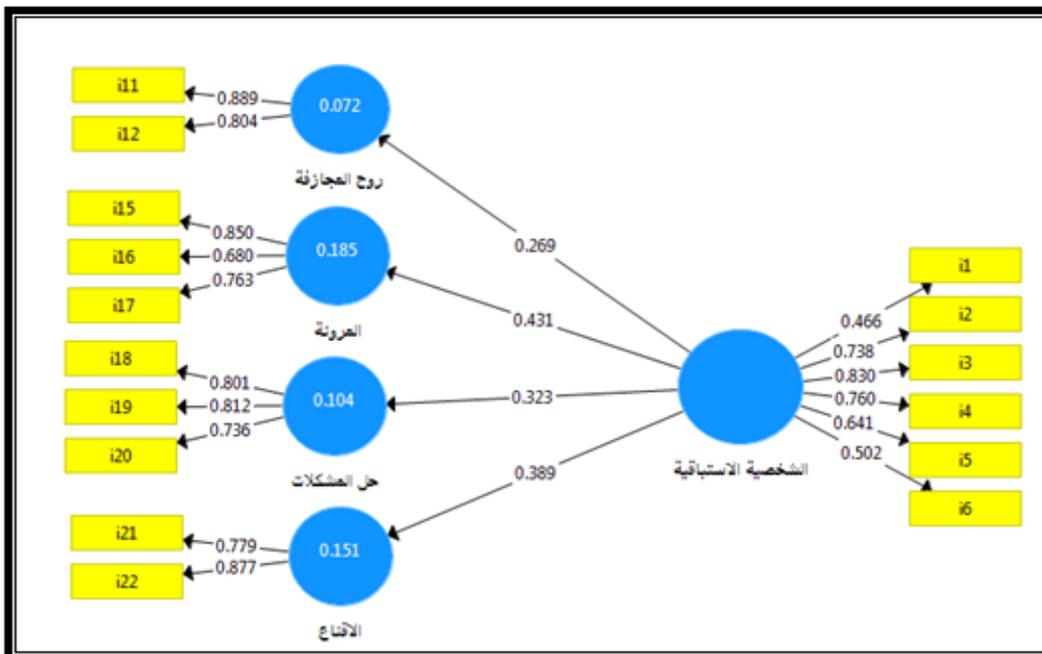
تم استعمال تحليل الانحدار المتعدد في الاختبارات الخاصة بالتعرف على تأثير (الشخصية الاستباقية) في (الاداء الابداعي) ،كما تم اعتماد على معامل (Beta) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع (الاداء الابداعي) بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل (الشخصية الاستباقية) ، وقد اعتمد البحث على مستوى معنوية (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير ،اذ تم مقارنة مستوى معنوية المحتسبة مع مستوى المعنوية المعتمدة (0.05) وتعد تاثيرات ذات دلالة معنوية اذا كان مستوى المعنوية المحتسبة اصغر من مستوى المعنوية المعتمدة والعكس بالعكس. وقد وضعت اربع فرضيات التي نصت على وجود تاثير ذات دلالة معنوية للشخصية الاستباقية في الاداء الابداعي وهي كالآتي .

**اولاً: الفرضية الرئيسية الاولى:** افادة هذه الفرضية بوجود علاقة تاثير ذات دلالة احصائية موجبة للشخصية الاستباقية في ابعاد الاداء الابداعي للعاملين (روح المجازفة، المرونة، المنهجية في حل المشكلات، الافناع. يبين الشكل (3) نسب التأثير ومستوى معنويته، وشكل (4) يبين معامل التحديد، اما جدول (4) نتائج اختبار علاقات التأثير.



الشكل (3) نتائج التأثير للشخصية الاستباقية في ابعاد الاداء الابداعي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SMART PLS



الشكل (4) نتائج معامل التحديد ( $R^2$ ) للشخصية الاستباقية في أبعاد الأداء الإبداعي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SMART PLS

جدول (4) معاملات علاقات التأثير للشخصية الاستباقية في ابعاد الاداء الابداعي

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	معامل التأثير $\beta$	قيمة T	معامل التحديد $R^2$	قيمة F	مستوى المعنوية
الشخصية الاستباقية	روح المجازفة	0.27	2.242	0.072	7.30	0.030
	المرونة	0.43	4.679	0.19	22.75	0.000
	المنهجية العلمية لحل المشاكل	0.32	4.121	0.10	11.26	0.000
	الاقناع	0.39	3.621	0.15	17.25	0.000

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SMART PLS

يتضح من شكل (3) و(4) وجدول (4) الاتي:

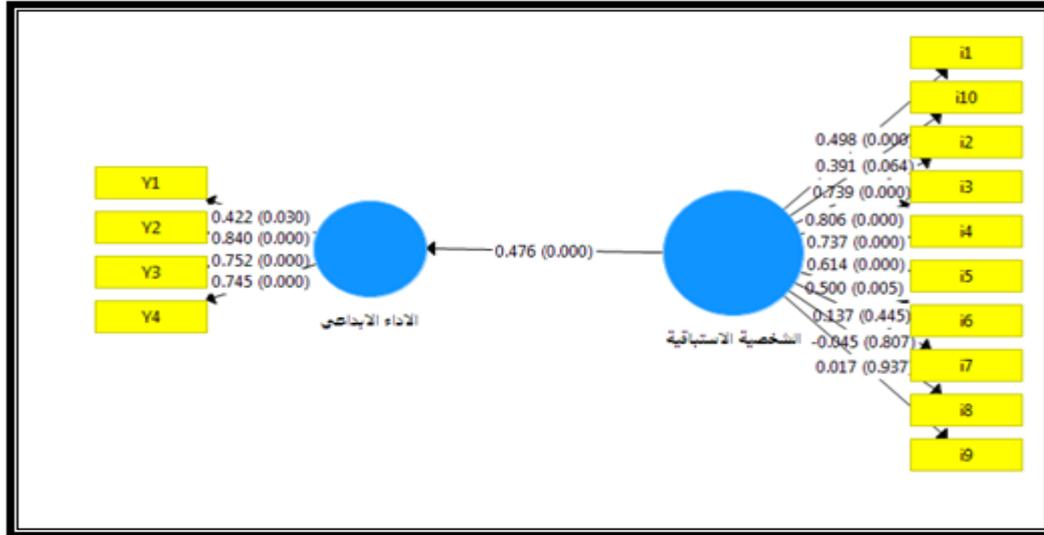
1. **الفرضية الاولى:** افادة هذه الفرضية الى وجود علاقة تأثير معنوية للشخصية الاستباقية في روح المجازفة. وظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في روح المجازفة بنسبة (27%) وبمستوى معنوية بلغت (0.030) وهي اقل من مستوى المعنوية التي افترضتها الباحثة (0.05)، كما معامل التحديد قد بلغ (7%) وهي نسبة مقبولة لان قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولة (3.46)، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

2. **الفرضية الثانية:** افادة هذه الفرضية الى وجود علاقة تأثير معنوية للشخصية الاستباقية في المرونة. وظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في المرونة بنسبة (43%) وبمستوى معنوية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية التي افترضتها الباحثة (0.05)، كما معامل التحديد قد بلغ (19%) وهي نسبة مقبولة لان قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولة (3.46)، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

3. **الفرضية الثالثة:** افادة هذه الفرضية الى وجود علاقة تأثير معنوية للشخصية الاستباقية في المنهجية العلمية في حل المشاكل. وظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في المنهجية العلمية في حل المشاكل بنسبة (32%) وبمستوى معنوية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية التي افترضتها الباحثة (0.05)، كما معامل التحديد قد بلغ (10%) وهي نسبة مقبولة لان قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولة (3.46)، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

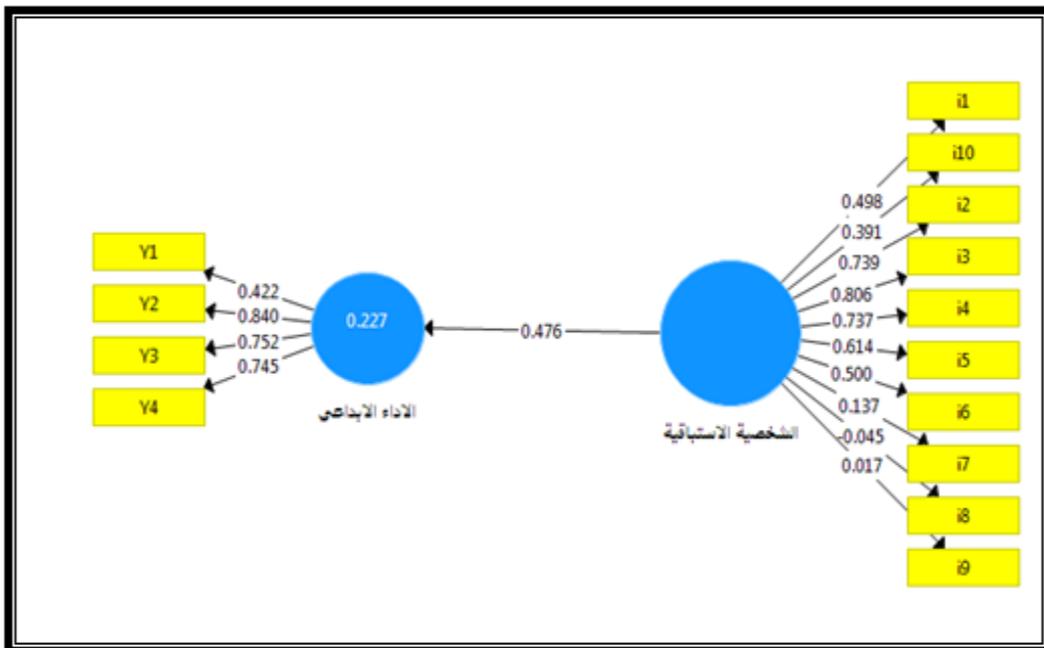
4. **الفرضية الرابعة:** افادة هذه الفرضية الى وجود علاقة تأثير معنوية للشخصية الاستباقية في الاقناع. وظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في الاقناع بنسبة (39%) وبمستوى معنوية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية التي افترضتها الباحثة (0.05)، كما معامل التحديد قد بلغ (15%) وهي نسبة مقبولة لان قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولة (3.46)، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية: افادة هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية موجبة للشخصية الاستباقية في الاداء الابداعي. يبين الشكل (5) نسب التأثير ومستوى معنويته، وشكل (6) بين معامل التحديد، اما جدول (5) نتائج اختبار علاقات التأثير.



الشكل (5) نتائج التأثير للشخصية الاستباقية في الاداء الابداعي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SMART PLS



الشكل (6) نتائج معامل التحديد ( $R^2$ ) للشخصية الاستباقية في الاداء الابداعي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SMART PL

جدول (5) معاملات علاقات التأثير للشخصية الاستباقية في الاداء الابداعي

المتغير المستقل	معامل التأثير $\beta$	قيمة T	معامل التحديد $R^2$	قيمة F	مستوى المعنوية
الشخصية الاستباقية	0.48	5.899	0.28	37.72	0.000

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SMART PLS

يتضح من شكل (5) و(6) وجدول (5) ان الشخصية الاستباقية تؤثر في الاداء الابداعي للعاملين بنسبة (48%) وبمستوى معنوية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية التي افترضتها الباحثة (0.05)، كما معامل التحديد قد بلغ (28%) وهي نسبة مقبولة لان قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية (3.46)، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضة.

### المبحث الرابع: - الاستنتاجات والتوصيات

#### اولا: الاستنتاجات: -

- 1- هناك اهتمام واضح من قبل المستشفى المبحوثة في توفير فرص لتطوير قابليات ومهارات الافراد العاملين من خلال توفير البرامج التدريبية لهم .
- 2- تحرص المستشفى على تطوير الاهداف والمعايير الموضوعية من اجل النهوض بمستواها الصحي اذ ان هذا يجعلها قادرة على الاستمرار لتحقيق ما هو افضل لها ولمنتسبيها .
- 3- بينت نتائج البحث ان أبعاد الاداء الابداعي للعاملين التي تم دراستها تعد جميعها مصدرا يشعر العاملين من ملاك التمريض في المستشفى عينة البحث بمستوى مرتفع من الابداع ويمكن ترتيبها حسب اهميتها النسبية وكما يأتي : - روح المجازفة ، المرونة ، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات ، الإقناع .
- 4- تمثل الشخصية الاستباقية في مستشفى الفرات الاوسط احد عوامل التطوير المهمة في مجال الصحة وضمن التغيرات في بيئة قطاع الادوية وسوقه والذي من المفترض مواكبته لطرح ما هو جديد في السوق .
- 5- اثبتت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في الاداء الابداعي للعاملين لدى الافراد التي تم استهدافهم .
- 6- اثبت نتائج التحليل ان ملاك التمريض العاملين في المستشفى لديهم رغبة في ايجاد طرق جديدة لتحسين مستوى حياتهم ويعترضون عن الاخطاء ويحاول ايجاد حلول لهذه الاخطاء ولا يترددون في طرح افكار جديدة لتطوير العمل وهذا يدل على الافراد الذين تم استهدافهم يتمتعون بشخصية استباقية .
- 7- اثبت نتائج التحليل ان الافراد الذين تم استهدافهم لديهم الرغبة في البحث عن طرق جديدة اكثر فاعلية لانجاز العمل ويؤكدون ان التغيير ظاهرة متطورة ، ويجب على المستشفى التكيف معها.
- 8- اظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في روح المجازفة بنسبة (27%).
- 9- اظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في المرونة بنسبة (43%)
- 10- اظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في المنهجية العلمية في حل المشاكل بنسبة (32%)
- 11- اظهرت النتائج ان الشخصية الاستباقية تؤثر في الاقناع بنسبة (39%)

## ثانياً : التوصيات :-

- 1- ضرورة قيام المستشفى على حث المنتسبين على المشاركة في الدورات التدريبية والمؤتمرات من اجل النهوض والتفوق لتحقيق الاهداف الان وفي المستقبل.
- 2- تحتاج المستشفى عينة البحث إن تزيد من رغبة العاملين (العاملين في المجال الصحي) في الانخراط بممارسة الشخصية الاستباقية من خلال ادراج الممارسات السلوكية ضمن نظام الحوافز والمكافآت التي تتبعه المستشفى كما ان لمشرفي العمل الدور المهم من خلال تشجيعهم على ممارسة هذه السلوكيات وتمييزهم عن الاخرين .
- 3- اقترح ان ابداع العاملين يتوقف على الدعم المالي والمعنوي من المسؤولين حيث يمكن للموظفين الاستفادة بشكل فعال من انتاج الابداعية وتقديم افكارهم الجديدة وبالتالي فإنهم يحققون سماتهم الشخصية لإنتاج الأبداع لان زيادة الأداء الإبداعي يؤدي إلى نجاح المنظمة ، ولكن هذا لايمكن للعاملين الاخرين .
- 4- العمل على الاهتمام بالشخصية الاستباقية لدى العاملين في مستشفى الفرات الأوسط من خلال قبول أفكارهم وتحويلها إلى واقع ملموس وتشجيعهم في البحث عن طرق جديدة للعمل ومساعدتهم في الاهتمام بتطوير قدرات العاملين من ملاك التمريض وتدريبهم وفقاً لخطط واضحة ومدروسة لتحسين قدراتهم ومستوى أدائهم .
- 5- إجراء المزيد من البحوث والدراسات في منظمات القطاع العام حول مفهوم الشخصية الاستباقية وإمكانية الاستفادة منها من خلال دراسة متغيرات اخرى لم ترد في هذه الدراسة .
- 6- ضرورة تشجيع الافراد عينة البحث بتوليد افكارهم حتى وان كانت ضد افكار الاخرين ومساعدتهم في تحويل المشكلات التي تعترضهم الى فرص وتنفيذ التغيير المناسب الذي يؤدي الى حل المشكلات ومواجهة التطور.

## المصادر

- 1- المعاني ، ايمن عودة و أخو ارشيدة ، عبد الحكيم عقلة ، " التمكين الإداري وأثاره في إبداع العاملين في الجامعة الأردنية: دراسة ميدانية تحليلية" المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 5 ، العدد 2 ، 2009 .
- 2- الزعبي، جمانة " عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الأردنية" رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن ، 2006.
- 3- القطاونه، منار "المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي :دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية " ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2000.
- 4- جرينج ، جيرالد و بارون ، روبرت ، ترجمة ، رفاعي ، رفاعي محمد و بسيوني ، اسماعيل علي ، " ادارة السلوك في المنظمات " ، دار المريخ للنشر ، المملكة العربية السعودية ، 2009 .
- 5- عبيدات ، محمد ابراهيم " تطوير المنتجات الجديدة ، مدخل سلوكي " ، ط 4 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2010 .
- 6- عودة، محمود " 1991 الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية " رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 7- مراد ، زايد ، " الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة" في إطار الملتقى الدولي حول :المقاولنية : التكوين و فرص الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر ، 2010 .

- 1- Amabile, T. M. Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40, p : 39–58, 1997.
- 2- A. Amjed and S. H. S. Tirmzi , " Effect of Humor on Employee Creativity with Moderating Role of Transformational Leadership Behavior " ,*Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 4, No. 10, 2016.
- 3- Baron, R. M., & Kenny, D. A. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, p: 1173–1182, 1986.
- 4- Bateman, Thomas; Crant, J. Michael , " The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates' , *Journal of organizational behavior*, VOL. 14,p : 103–118, 1993.
- 5- Bateman, Thomas; Crant, J. Michael , " Proactive Behavior: Meaning, Impact, Recommendations", *Business Horizons*, Vol. 42 Issue 3,1999 .
- 6- Crant , . Michael , " Proactive Behavior in Organizations", *Journal of Management* , Vol. 26, No. 3 ,p: 435–462, 2000.
- 7- Di Benedetto, C. Anthony & Song, Michael, "The relationship between strategic type and firm capabilities in Chinese firms", *International Marketing Review*, Vol.20 No.5,p : 514–533, 2003.
- 8- George, J. M., & Zhou, J. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behaviour: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 3, 513–524, 2001.
- 9- Heinzen, T. E. Runco & S. R. Pritzker , M. A. , "Proactive creativity *Encyclopedia of creativity (Eds.)*" , New York : Academic Press, Vol. 1, pp: 429 –434 , 1999.
- 10- Kim , Tae–Yeol and Hon, Lee, Deog–Ro Alice H. Y. , –" Proactive Personality and Employee Creativity: The Effects of Job Creativity Requirement and Supervisor Support for Creativity", *Creativity Research Journal* , Vol. 22,No. 1, p : 37–45, 2010.
- 11- Knight and Turvey, Neal, " Influencing Employee Innovation Through Structural Empowerment Initiatives" : The need to Feel Empowered, *Entrepreneurship Theory and practice*" , PP: 313 – 324, 2006.
- 12- Koiste, Ville , *Organization and Management* , " The Effect of Proactive Personality and Perceived Organizational Support on Tertius lungens Orientation and the Moderating Role of Organizational Openness . " Master's thesis, Aalto University School of Business. 2013.
- 13- Kreitner , R & Kinicki ,A . *Organizational behavior. (2nd ed)* . Homewood :Irwin, 1992.

- 14- Krejcie , Ropert V. & Morgan, Daryle W. , " Determining Sample Size for Research Activities", Educational and psychological Measurement ,Vol.30 P: 607 –610, 1970
- 15- Li,Ning , Liang , Jian , Crant , J. Michael "The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective" , Journal of Applied Psychology Vol. 95, No. 2, P:395–404 , 2010.
- 16- Liu ,Dong a , Jiang, Kaifeng b, Shalley Christina E. a, Keem Sejin a, Zhou c Jing " Motivational mechanisms of employee creativity: A meta–analytic examination and theoretical extension of the creativity literature" , Organizational Behavior and Human Decision Processes, 137 , p: 236– 263 , 2016.
- 17- Malcom ,Patterson& Warr, Peter. "Organizational Climate and Company Productivity" , CEP Discussion Paper, Center for Economic Performance , 2004..
- 18- Malik , Muhammad Faisal and Akhtar , Shazia " Effect of Emotional Ambivalence on Employee Creativity" , Journal of Hotel & Business Management , Volume 6 ,Issue 2 ,2017.
- 19- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. How to keep your best employees: developing an effective retention policy. The Academy of Management Executive, 15, p: 96– 108 , 2001..
- 20 – Oldham, G. R., & Cummings, A. , Employee creativity: Personal and contextual factors at work. Academy of Management Journal, 39, p:607–634 , 1996.
- 21- P. Sahlberg, "Creativity and innovation through lifelong learning," Journal of Lifelong Learning in Europe, vol. 14, p: 53–60, 2009.
- 22- Parker, S. K., & Collins, C. G. "Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors" , Journal of Management, vol. 36 , No. 3,p : 633–662, 2010.
- 23- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. Journal of Applied Psychology ,p : 636–652, 2006.
- 24 – Quince, T., & Whittaker, H., "Entrepreneurial orientation and entrepreneurs' intentions and objectives". A CBR research program 3 on small and medium–sized enterprises, Working Paper No. 271, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, 2003.
- 25- Rodopman , Ozgun Burcu" Proactive personality, stress and voluntary work" University of South Florida Scholar Commons , 2006.

- 26- Scott, S. G., & Bruce, R. A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, p: 580 – 607, 1994.
- 27- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. The five factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.58, p: 1-21, 2001.
- 28 –Shalley, C. E. Effects of coaction, expected evaluation, and goal-setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38, p : 483-503, 1995.
- 29- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. "Cognitive elements of empowerment: An interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, Vol. 15, p : 666-681, 1990.
- 30 – Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, Vol. ,18, p: 293-332, 1993.
- 31- Zhou, Kevin Zheng; Gao, Gerald Yong; Yang, Zhilin; Zhou, Nan , "Developing strategic orientation in China: antecedents and consequences of market and innovation orientations", *Journal of Business Research*, Vol., 58 ,p : 1049- 1058, 2005.

جامعة الفرات الاوسط التقنية

المعهد التقني / كوفة

م/ استمارة استبيان خاصة بملاك التمريض العاملين في مستشفى الفرات الاوسط في النجف الاشرف

السيد المجيب المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والخاصة بإكمال متطلبات بحثنا الموسوم ( الشخصية الاستباقية وانعكاسها في الاداء الابداعي للعاملين ، دراسة استطلاعية لاراء عينة من ملاك التمريض العاملين في مستشفى الفرات الاوسط في النجف الاشرف )

لذا ببالغ الاحترام نرجو تكرمكم مشكورين بقراءة فقرات قائمة الاستبيان بعناية ودقة ووضع الإجابة التي تمثل وجهة نظركم، علماً أن البيانات المدونة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وستعامل بالسرية والأمانة العلمية التامة.

ملاحظات عامة:

- 1- يرجى بيان اتفاقك مع كل فقرة من الفقرات من خلال وضع إشارة (✓) في الحقل الذي يعطي دقة وصفك لمدى اتفاقك مع العبارات المطروحة.
  - 2- ليس هناك إجابة صحيحة أو خاطئة، فنحن نطلب رأيك الصريح والدقيق تجاه العبارة المطروحة.
  - 3- يرجى عدم ترك أي عبارة من دون الإجابة عليها، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- هذا ولكم جزيل الشكر لتعاونكم معنا

ومن الله التوفيق..

الباحث

م . ازهار مراد عوجه

جامعة الفرات الاوسط التقنية / المعهد التقني / كوفه

معلومات عامة

- بيانات شخصية

(أ) الجنس: ذكر

أنثى

(ب) العمر من 31-40

41-50  51-60

(ج) التحصيل الدراسي:

دبلوم عالي  بكالوريوس  دبلوم  إعدادية

(د) الموقع الوظيفي

المتغير المستقل الشخصية الاستباقية

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الفقرة التي تعبر عن مدى اتفاقك مع العبارات الآتية

ت	الشخصية الاستباقية :- هو ذلك الشخص الي لا يتأثر بالظروف البيئية ويمكنه مواكبة التغيرات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق بشدة
1	اسعى دائما في المواجهة والتغلب على الصعوبات التي تعترض افكاري .				
2	لدي الرغبة في البحث عن طرق جديدة لتحسين حياتي .				
3	ليس هناك افضل من رؤية افكاري تتحول الى واقع ملموس.				
4	يمكنني انتهاز الفرص قبل الاخرين .				
5	البحث دائما عن طرق افضل للقيام بالاعمال .				
6	اسعى دائما في البحث عن مشاريع جديدة .				
7	اميل الى السماح للاخرين اخذ زمام المبادرة لبدء مشاريع جديدة.				
8	احب ان اكون بطلا لافكاري حتى ضد الاخرين.				

9	اسعى دائما في تحويل المشاكل الى فرص .				
10	اينما كنت لدي قوة دافعة للتغيير .				

## استمارة (2) المتغير التابع الاداء الابداعي للعاملين

ت	أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين :- هي المخرجات والاهداف التي يسعى الفرد الى تحقيقها	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق بشدة	لا أتفق بشدة
	اولا :- روح المجازفة :- قدرة الفرد في أخذ المبادرة و تبني الأفكار والأساليب والطرق الجديدة وايجاد حلول لها					
11	لدي الشجاعة في القيام باعمال ابداعية .					
12	لدي الرغبة في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة.					
13	اعترض على ما هو خاطيء وان كان شانعا في المستشفى .					
14	الخوف من الفشل يجعلني اتردد في تقديم افكار جديدة لتطوير العمل.					
ثانيا : - المرونة :- استعداد الفرد في قدرته على تغيير وجهة نظره نحو المشكلة التي يعالجها						
15	لدي الرغبة في البحث عن طرق جديدة اكثر فاعلية لانجاز العمل.					
16	احاول تجربة الافكار الجديدة البناءة ولا احكم عليها مسبقا .					
17	اعتقد ان التغيير ظاهرة متطورة ،على المستشفى التكيف معها.					
ثالثا :- المنهجية العلمية في حل المشكلات :- استعداد الفرد ورغبة في استخدام الأساليب العلمية الحديثة في العمل، وقدرته في حل المشكلات						
18	لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات.					
19	عندما تواجهني مشكلة في عملي احول التوصل الى حل لها.					
20	اسعى الى جمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ قرار بصدها.					
رابعا :- الإقناع :- استعداد الفرد في إقناع الآخرين والاستفادة من أفكارهم في تعزيز وجهة نظره						
21	اعتقد ان سياسة فرض الاراء على الاخرين تعرقل سير العمل .					
22	اسعى الى اقناع الاخرين بوجهة نظري والاستفادة من افكارهم.					
23	لدي القناعة ان التطوير في العمل يحتاج الى الابداع الميتمر.					