

الدكاء الاقناعي وعلاقته بالسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل
أ.د. حسين ربيع حمادي
نغم سامي راضي
جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الإنسانية
sds70830@gmail.com

Persuasion Intelligence and it relationship with Organizational Proactive behavior among secondary school principals

مستخلص البحث :

تأتي أهمية البحث من أهمية متغيراته ، وندرة الدراسات العربية والمحلية عنهما ، ومن أهمية عينة البحث – مديرو المدارس الثانوية في محافظة بابل والذين يعدون من الشرائح المهمة بالمجتمع ، إذ تألف مجتمع البحث من (645) مديرا ومديرة للعام الدراسي (2020-2021) ، أما عينة البحث فقد تكونت من (241) مديرا ومديرة . ولقياس متغيري البحث تم تبني مقياس الذكاء الاقناعي (لجاسم، 2018) ، وبناء مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي من قبل الباحثة ، وللتعرف على نتائج أهداف البحث استعانت الباحثة بحقيبة التحليل الاحصائي (spss) ، والتي أظهرت ، ان مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل يتمتعون بذكاء اقناعي وسلوك تنظيمي استباقي ، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائية بين كل من الذكاء الاقناعي والسلوك التنظيمي الاستباقي لدى عينة البحث ، و أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين كلا المتغيرين تبعا لمدة الخدمة ، مع وجود اسهام نسبي دال احصائيا للمتغير المستقل وهو الذكاء الاقناعي في المتغير التابع وهو السلوك التنظيمي الاستباقي الثانوية. وبناء على ما تم التوصل اليه من نتائج قدمت الباحثة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات ، وكذلك المقترحات. علما ان أهداف البحث الحالي هي التعرف على :-

أولا : الذكاء الاقناعي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .
ثانيا : السلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .
ثالثا : العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاقناعي والسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .
رابعا : الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاقناعي والسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل تبعا لمتغير الجنس ومدة الخدمة.
خامسا : نسبة مساهمة الذكاء الاقناعي في السلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .

Abstract

The importance of the research comes from the importance of its variables, the scarcity of Arab and local studies about them, and the importance of the research sample - principals of secondary schools in the province of Babylon, who are considered among the important segments of society, as the research community consisted of (645) principals for the academic year ((2020-2021), As for the research sample, it consisted of ((241 male and female directors.) To measure the two variables of the research, the persuasive intelligence scale was adopted (Jassem, 2018), and the researcher built a measure of proactive organizational behavior by the researcher. Which showed, that secondary school principals in the province of Babylon have persuasive intelligence and proactive organizational behavior, with a positive correlation and statistical function between each of the persuasive intelligence and proactive organizational behavior in the research sample, and the study also showed statistically significant differences between both variables depending on the length of service. , with a statistically significant relative contribution to the independent variable, which is persuasive intelligence, in the dependent variable, which is the secondary proactive organizational behavior. T, as well as the proposals

:Note that the objectives of the current research are to identify

First: The persuasive intelligence of secondary school principals in Babylon Governorate

Second: The proactive organizational behavior of secondary school principals in Babil Governorate

Third: The correlative relationship between persuasive intelligence and proactive organizational behavior among secondary school principals in Babil Governorate

Fourth: The statistically significant differences in the correlative relationship between persuasive intelligence and proactive organizational behavior among secondary school principals in Babil Governorate according to the variable of gender and length of service

Fifth: The percentage of the contribution of persuasive intelligence to the proactive organizational behavior of secondary school principals in Babil Governorate

أولا : مشكلة البحث (Problem of the Research)

في بيئة متقلبة أصبح تقبل الفرد لذاته ، وتعامله مع الأخر غاية في الصعوبة تحتاج الى طاقة نفسية هائلة، لكي يستطع بها مواجهة ما يمر به من أحداث يومية ضاغطة تؤثر سلبا على أدائه وبشكل فعال. وبما أن سلوك المجموعة داخل المؤسسة يتأثر بمتغيرات المدير التزامه - شخصيته الاستباقية، وكذلك بالمتغيرات البيئية-استقلاله الوظيفي. (Grant, Ashfor 2008: 7)

اذن فمحمول وبطء حركة المدير سوف يسبب له الكثير من المشاكل الادارية، والمهنية خلال عمله. ذلك لأن افتقاد المدير للسلوك التنظيمي الاستباقي، سيؤدي به حتما الى الاخفاق في توظيف قدراته والتكيف في عمله، فيكون ادائه عاديا يؤدي ما يقع على عاتقه من أعمال بصورة رتيبة لا تحمل أي صيغة من الابداع والكفاءة. (Crant & Michael, 2000: 78)

وعدم قدرة المدير على حل المشكلات التي يواجهها نتيجة عدم امتلاكه للمهارات الاقناعية التي تعزز من قدرته على اقناع الاخر كونه يتعامل مع فئات عمرية، وشخصية مختلفة سوف يجعلها أكثر تعقيدا. فالمدير يحتاج الى ان يستمع له جميع من في المدرسة ويفعلون ما يريده، ذلك لان عملية تغيير آراء الآخرين، اتجاهاتهم معتقداتهم ليس بالامر السهل كونها تحتاج الى مجهود في التعرف على الطريقة السليمة في كيفية الاقناع فيما يتعلق بوجهة نظره ازاء موقف محدد أو حتى عملية فهمه لافكار الاخرين. (جاسم ، 2018 : 239)

ثانيا : أهمية البحث (The Importance of the Research)

ان الذكاء الاقناعي يعد من الموضوعات المهمة ، والحديثة التي تثير الفكر الانساني لما له من دور فعال في تغيير الأساليب التقليدية غير الفعالة في التفكير وأيضا له دور في تعلم المهارات المختلفة كمهارة حل المشكلات ، تنظيم العلاقات والتواصل . (أوكونور وجون، 2004: 15)

فهو يعمل كقوة دافعة بالانسان نحو التغيير للأفضل قد يجعل منه أكثر التزاما، وقدرة على تحمل المسؤولية ويساعده على تحرير نفسه من أثر القيود في التفكير، والثقافات السابقة فهو يساعده على اتخاذ القرارات، بناء العلاقات ، وأقامة المشاريع الناجحة . (الفقي، 2000)

ونظرا لأهمية هذا النوع من الذكاء واثاره النفسية والجسمية والاجتماعية الايجابية على الفرد لكونه يتصل بمسألة تحسين الحياة الانسانية وجعلها أفضل. برزت الحاجة اليه لدى كل من يريد أن يغير من عاداته، ويؤثر في غيره ليصبح أكثر ثقة وابداعا باظهاره سلوكا تنظيميا استباقيا ينخرطون في أنشطة ذاتية، ويتفاعلون ديناميكيا مع بيئاتهم أي انهم يميزون أنفسهم عن الأفراد السلبيين بتبني توجه طويل الأمد يتضمن التفكير الى الأمام باظهار المثابرة في التغلب على الحواجز ، وتغيير الظروف التي يعملون تحتها (Frese & Fa، 2001:2)

ثالثا : أهداف البحث الحالي ، يستهدف البحث الحالي التعرف على :

- 1: الذكاء الاقناعي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .
- 2: السلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .
- 3: العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاقناعي والسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل
- 4: الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاقناعي والسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل تبعا لمتغير الجنس ومدة الخدمة.
- 5: نسبة مساهمة الذكاء الاقناعي في السلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .

رابعا : حدود البحث :-

الحدود الزمانية : العام الدراسي 2020- 2021

الحدود المكانية : يتحدد البحث الحالي بمديري المدارس الثانوية في محافظة بابل من كلا الجنسين .

الحدود الموضوعية : الذكاء الاقناعي ، السلوك التنظيمي الاستباقي .

خامسا : تحديد المصطلحات :-

1: الذكاء الاقناعي (Persuasion Intelligence) .

التعريف النظري : عرفه (ميلز، 2000) :- بأنه عمليات فكرية وشكلية يحاول فيها أحد الطرفين التأثير على الآخر، واخضاعه لفكرة ما من خلال التأثير على مواقفه أو معتقداته أو سلوكه . (ميلز ، 2000 ، 5)

وهو التعريف للمنظر (ميلز ، 2000) ، والذي قامت الباحثة بتبني مقياس الذكاء الاقناعي لنظريته من (جاسم ، 2018).
أما التعريف الاجرائي : فهو :- الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدير، والمديرة المستجيب على فقرات مقياس الذكاء الاقناعي ، والذي تبنته الباحثة لهذا الغرض .

2: السلوك التنظيمي الاستباقي (Organizati0nal Proactive Behavior)

التعريف النظري : عرفه (تشانغ 2016) :- بأنه الشروع في التغيير أو اظهار النشاط الاستباقي لمصلحة المنظمة ، وفق البؤر المتعددة ذاتية كانت ، أو اجتماعية ، أو منظمة ، والتركيز على المنظمة بهدف تحسين الرفاهية التنظيمية والمصلحة الجماعية . (Zhang et al , 2016 :65)

وهو التعريف الذي اعتمدته الباحثة في بناء مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي ، ووفق نظرية (فريدريكسون ، 1998) أما **التعريف الاجرائي :** فهو :- الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدير ، والمديرة المستجيب على فقرات مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي ، والذي أعدته الباحثة لهذا الغرض.

الفصل الثاني : اطار نظري

أولا : الذكاء الانقاعي : ومن النظريات التي فسرت الذكاء الانقاعي: نظرية (ميلز، 2000) وهي النظرية التي اعتمدها الباحثة في بحثها الحالي) .

حيث فسر ميلز ذكاء الانقاع بمجموعة من الطرق، والمؤشرات التي تتوفر لدى الاشخاص المقنعين ، فهو ينظر للانقاع على انه مهارة يمكن تعلمها واكتسابها ، اذا استطاع الفرد ان يفهم ما يريده الآخرون على وفق الرسالة التي يرغب بتوجيهها ، ويرى بأن هناك طريقتين للانقاع الناجح هما الطريقة الفكرية واللافكرية . (جاسم، 2018:243)

طريقا الانقاع

للمستمع (جدول1)

ومن

الانقاع بعد التفكير	الانقاع دون تفكير
١. يكون لدى الفرد المقصود حافز للانصات والتقييم .	يفتقر الفرد المقصود الى الحافز أو القدرة على الانصات .
٢. هناك تفاعل ومشاركة كبيرة .	يفتقر الفرد الى التفاعل والمشاركة أو القدرة على الانصات .
٣. يقوم الفرد بتدبير المعلومات التي تتصف بالاجابية.	يستخدم التفكير السلبي ويتخذ قرارات فجائية .
٤. يحاول الموازنة بين المزايا والسلوك	لا يستخدم الأدلة المضادة ولا يبحث عن دلالات الانقاع .
٥. يستخدم المنطق والعقل .	لا يستخدم التحليل العقلي الا قليلا ويندفع خلف غريزته وأهوائه.

مؤشرات الذكاء الانقاعي في نظرية ميلز :

. تأكد دائما من أن لغة بدنك ، تطابق حديثك ، فاذا لم يحدث تناقض بين لغة جسدك وحديثك ، فسوف يكون حديثك عظيم الاثر .

. قلما تحصل على فرصة ثانية لاعطاء انطباع حسن ، بينما يستغرق اعطاء انطباع سيء أربع دقائق .

. يجب عليك أن تواجه الشخص ، وأن تتخذ موقفا جيدا ، وتتحني للأمام ، وتبقى على اتصال الأعين وتصافح باليد ، حتى تحدث انسجاما مع جسدك . (ميلز ، 2000:84)

ثانيا : السلوك التنظيمي الاستباقي : النظرية التي فسرت السلوك التنظيمي الاستباقي : نظرية التوسع والبناء (لفريدريكسون، 1998)

تعد نظرية التوسع والبناء اطارا شاملا لفهم كيف يمكن للتجارب الايجابية أن تسهل النتائج المؤاتية ، مثل العواطف والحالات الايجابية ، وتوسع نطاق اهتمام الأفراد وإدراكهم ، وتبني الموارد للأفعال .(فريدريكسون ولوزادا ، 2005 : 76) إذ ان توسيع نطاق الانتباه والادراك يزيد من المرونة الادراكية للأفراد ، ويجعلهم يقظين لنطاق أكبر من المعلومات .(فريدريكسون وبرانيجان ، 2005 : 66)

وفي مجال السلوك التنظيمي الاستباقي ، تم تصور الرغبة في الانجاز على انها مزيج من الرفاه اللذيذ ، مما يشير الى ان الناس عندما يشعرون بالرضا يعملون بشكل فعال .(Demerouti et al , 2015:54) وهي "حالة يعمل فيها الفرد بشكل جيد نفسيا واجتماعيا" ، مظهرا حالة من الصحة العقلية الايجابية ، وايد الباحثون ان الموارد الايجابية ، وخبرات الاتقان تحفز الناس على العمل بفعالية .(Sanz – Vergel & Bakker ,2013) فطبقا لنظرية التوسع والبناء ، "من المفترض أن يرتبط أيماننا بشكل ايجابي بالسلوك المنظم الاستباقي الذي يؤدي الى الازدهار في العمل وبالتالي الى توسعة نطاق ذخيرة عمل التفكير لدى الموظفين ، حتى يتمكنوا من تجاوز متطلباتهم الرسمية ، والحصول على ذخيرة واسعة من الفكر والعمل لأخذ زمام المبادرة ، فضلا عن نطاق أوسع للتركيز على مصالح الآخرين ، والمصالح الجماعية .(فريدريكسون ، 2001)

الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءته: يتضمن هذا الفصل عرضا لمنهج البحث الذي استخدمته الباحثة والاجراءات التي اتبعتها لغرض تحقيق أهداف بحثها ، وعلى النحو الآتي:

أولا : منهجية البحث The Research method

استعملت الباحثة المنهج الوصفي :الذي يقوم على وصف العلاقات التي توجد بين الظواهر وتفسيرها وتحليلها.

(Thorndike& Thorndike – Chri , 2010:21)

ثانيا : مجتمع البحث The Research Population

يقصد بمجتمع البحث: جميع الأفراد أو العناصر التي تشترك في صفة واحدة أو أكثر تميزه عن بقية المجتمعات (الجابري وصبري ، 2015 : 151) .

جدول (2)

جدول اعداد مديري المدارس الثانوية من المجتمع الكلي في محافظة بابل

ت	المديرون من الذكور		المديرون من الاناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	116	18%	45	7%	161	25%
2	148	23%	65	10%	213	33%
3	168	26%	103	16%	271	42%
المجموع	432	67%	213	33%	645	100%

ثالثا :عينة البحث (The Research Sample) : وهي جزء من المجتمع المبحوث ، يتم سحبها من المجتمع الأصلي وفق طرق منهجية علمية سليمة . (Harris , 2003 : 45)

جدول (3)

عينة البحث بحسب الجنس ومدة الخدمة

ت	الخدمة	المديرون من الذكور		المديرون من الاناث		المجموع	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	1-5	44	18%	16	7%	60	25%
2	6-10	56	23%	23	10%	79	33%
3	11 فأكثر	64	26%	38	16%	102	42%
المجموع	المجموع	161	67%	80	33%	241	100%

رابعاً : أدوات البحث Research Instruments

1. مقياس الذكاء الإقناعي: بما ان البحث الحالي يرمي الى قياس الذكاء الإقناعي ، فان الاستبانة هي افضل وسيلة لتحقيق هذا الغرض (فان دالين ، 1984 : 233).

تم تبني مقياس الذكاء الإقناعي (لجاسم ، 2018) والماخوذ من نظرية (ميلز، 2000)

التحليل المنطقي لفقرات المقياس (الصدق الظاهري)

على الرغم من ان التحليل المنطقي للفقرات قد يكون مضللاً في بعض الأحيان لاعتماده على اراء المحكمين الذاتية ، يعد ضروريا في بدايات اعداد فقرات المقياس لأنه يكشف عن مدى ارتباط الفقرة على ما تبدو ظاهريا بالسمة التي أعدت لقياسها (الكبيسي ، 2001 : 17)

جدول (4)

الفقرات	الموافقون	النسبة	المعارضون	النسبة	قيمة س٢	قيمة س٢	الدلالة الاحصائية
					قيمة س٢ الجدولية		

		المحسوبة					
دالة	3,84	25	0%	صفر	100%	25	1,2,3,4,5,6,7 8,10,11,12, 14,15,16,17 18,19,21,22
دالة		14,44	12%	3	88%	22	9,13,20

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الذكاء الاقناعي: تعد عملية تحليل الفقرات احصائيا من المتطلبات الأساسية لبناء المقاييس النفسية بهدف الكشف عن القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها. (Ebel, 1972: 405)

جدول (5)

الخاصية الاحصائية	الذكاء الاقناعي
الوسط الحسابي	76.3967
الخطأ المعياري للوسط	0.68048
الوسيط	78
المنوال	78
الانحراف المعياري	10.58573
التباين	112.058
الالتواء	-0.319

0.156	الخطأ المعياري للالتواء
-0.231	التفرطح
0.312	الخطأ المعياري للتفرطح
88	المدى
22	أقل درجة يمكن الحصول عليها
110	أعلى درجة يمكن الحصول عليها
66	الوسط الفرضي
22	عدد الفقرات
5	عدد البدائل

القوة التمييزية لمقياس الذكاء الاقناعي : لقد تحققت الباحثة من القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء الاقناعي ، وكما هو مبين بالجدول

جدول (6)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء الاقناعي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
F1	العليا الدنيا	4.195 3.073	0.928 0.932	6.770	دالة
F2	العليا الدنيا	4.488 3.073	0.711 0.818	10.356	دالة
F3	العليا الدنيا	4.122 2.512	0.927 1.098	8.890	دالة
F4	العليا الدنيا	4.610 2.780	0.586 0.962	12.886	دالة
F5	العليا الدنيا	4.854 3.683	0.358 0.934	9.292	دالة
F6	العليا الدنيا	4.683 3.732	0.521 0.867	7.464	دالة
F7	العليا الدنيا	4.220 3.268	0.759 0.923	6.321	دالة
F8	العليا الدنيا	4.561 3.756	0.502 0.969	5.853	دالة
F9	العليا الدنيا	4.732 3.634	0.501 0.799	9.239	دالة
F10	العليا الدنيا	4.707 3.951	0.559 0.835	5.972	دالة
F11	العليا الدنيا	4.805 3.415	0.401 0.921	10.981	دالة
F12	العليا الدنيا	4.707 3.537	0.461 0.745	10.610	دالة
F13	العليا الدنيا	4.732 3.634	0.501 0.767	9.511	دالة
F14	العليا الدنيا	4.683 3.683	0.471 0.756	8.908	دالة
F15	العليا الدنيا	4.756 3.732	0.489 0.775	8.870	دالة

F16	العليا الدنيا	4.073 2.854	0.787 1.014	7.541	دالة
F17	العليا الدنيا	4.732 3.561	0.449 0.634	11.960	دالة
F18	العليا الدنيا	4.659 3.390	0.530 0.703	11.440	دالة
F19	العليا الدنيا	4.512 3.610	0.553 0.833	7.163	دالة
F20	العليا الدنيا	4.244 2.659	0.767 0.965	10.208	دالة
F21	العليا الدنيا	4.415 3.024	0.836 0.961	8.661	دالة
F22	العليا الدنيا	4.561 3.488	0.867 1.052	6.248	دالة

الاتساق الداخلي : ويظهر حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات ، والدرجة الكلية للمقياس

جدول (7)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعي

ت	معامل الارتباط	الاختبار التائي لمعامل الارتباط	الدلالة عند 0,05	ت	معامل الارتباط	الاختبار التائي لمعامل الارتباط	الدلالة عند 0,05	ت	معامل الارتباط	الاختبار التائي لمعامل الارتباط	الدلالة عند 0,05
---	----------------	---------------------------------	------------------	---	----------------	---------------------------------	------------------	---	----------------	---------------------------------	------------------

دالة	13.322	0.652	17	دالة	7.982	0.458	9	دالة	8.182	0.467	1
دالة	15.058	0.697	18	دالة	6.882	0.406	10	دالة	11.145	0.584	2
دالة	8.615	0.486	19	دالة	13.180	0.648	11	دالة	8.802	0.494	3
دالة	9.888	0.538	20	دالة	12.242	0.620	12	دالة	14.933	0.694	4
دالة	8.920	0.499	21	دالة	12.601	0.631	13	دالة	12.242	0.620	5
دالة	6.701	0.397	22	دالة	10.581	0.564	14	دالة	10.444	0.559	6
				دالة	11.203	0.586	15	دالة	7.274	0.425	7
				دالة	9.185	0.510	16	دالة	8.092	0.463	8

الخصائص السيكومترية للمقياس (Psychometric Properties Of the Scale)

اتفق المختصون في مجال القياس والتقويم النفسي على ان الصدق والثبات هما أهم خاصيتين من الخصائص السيكومترية للقياس النفسي. (عودة، 2002: 335)

أولا : الصدق (Valiity) : يعد الصدق من الخصائص السايكومترية في بناء أي مقياس نفسي وهو نوعان . (Oppenhei : 69, 1973)

أ . **الصدق الظاهري :** الذي يعبر عن مدى وضوح الفقرات وكفاءة صياغتها وملائمتها ، ويعبر عن دقة تعليمات المقياس وموضوعيتها للغرض الذي وضعت من اجله . (الامام واخرون ، 1990: 130) ، وقد تحقق الصدق الظاهري لمقياس الذكاء الاجتماعي .

ب . **صدق البناء :** ويقصد به تحليل درجات المقياس استنادا الى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها أو في ضوء مفهوم نفسي معين ، أي هو عبارة عن المدى الذي يمكن أن يقرر بموجبه أن للمقياس بناء نظريا محددا أو خاصية معينة (151 : 1976 , anastasi) وقد تحقق ذلك عن طريق إيجاد القوة التمييزية للفقرات بطريقة المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

ثانيا : الثبات (Reliability) : تشير الأدبيات والتقويم الى أن الثبات يعد من الشروط التي ينبغي توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية . (alken, 1988 : 58)

أ. طريقة الاختبار . اعادة الاختبار (معامل الاستقرار)

تكشف هذه الطريقة عن مدى استقرار النتائج عندما يطبق الاختبار على عينة من الافراد أكثر من مرة عبر مدة زمنية محددة (عزيز عبد الرحمن , 1990 : 122) وقد أعيد تطبيق المقياس على (40) مديرا ومديرة من مجتمع البحث وظهر ان قيمة معامل الثبات (0,83) وهذا يعد مؤشرا جيدا للثبات .

ب . الثبات بطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفاكرونباخ Variance Analysis

لمعرفة الثبات بطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفا كرونباخ استعملت الباحثة إجابات عينة التحليل الاحصائي البالغ حجمها (241) مديرا ومديرة ، وكان معامل الثبات كما (0,880) (عودة والخليلي, 1989:)

وصف المقياس بالصيغة النهائية : ان المقياس تألف بصيغته النهائية من (22) فقرة ، ووضعت أمام كل فقرة خمسة بدائل هي (تتطبق عليّ دائما ، تتطبق عليّ غالبا ، تتطبق عليّ احيانا ، تتطبق عليّ نادرا ، لا تتطبق عليّ ابدا) ، وحددت لها الاوزان : اذ يمثل (5)، الاسلوب الاكثر انطبعا الى (1) الاسلوب الأقل أنطبعا. لذا فان أعلى درجة محتملة هي (110) ، وأقل درجة (22) ، وبوسط فرضي (66) .

2. مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي

بما ان البحث يرمي الى قياس السلوك التنظيمي الاستباقي ، فأن الاستبانة هي أفضل وسيلة لتحقيق هذا لغرض (فان داين ، 1984: 233) ، وقد قامت الباحثة ببناء المقياس وفقا لتعريف (تشانغ ، 2016) ونظرية (فريدريكسون ، 1998) .

1. تحديد مفهوم السلوك التنظيمي الاستباقي (Organizational Proactive Behavior)

تعد الخطوة الاولى في بناء أي من المقاييس النفسية تحديد مفهوم المتغير المراد قياسه ، وقد حدد مفهوم السلوك التنظيمي الاستباقي في البحث الحالي حسب نظرية (Fredrickson, 1998) وتعريف (Zhang et al , 2016) الذي عرفه بأنه (الشروع في التغيير أو اظهار النشاط الاستباقي لمصلحة المنظمة ، وفق البؤر المتعددة ذاتية كانت أو اجتماعية ، والتركيز على المنظمة بهدف تحسين الرفاهية التنظيمية والمصلحة الجماعية .

2. تحديد مجالات مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي

يشير التعريف النظري للسلوك التنظيمي الاستباقي الى ثلاثة مجالات هي (السلوكيات الاستباقية المؤيدة للذات ، والسلوكيات الاستباقية الايجابية الاجتماعية ، والسلوكيات الاستباقية المؤيدة للتنظيم) ، تم صياغة (45) فقرة لكل مجال (15) فقرة ، ووضعت أمام كل فقرة خمسة بدائل وحددت لها الاوزان : اذ يمثل (5)، الاسلوب الاكثر انطباعا الى (1) الاسلوب الأقل أنطباعا .

3. صلاحية فقرات المقياس Validity of Scale Items

ولمعرفة صلاحية مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي قامت الباحثة بعرض المقياس على (25) محكما من المحكمين والمختصين في العلوم التربوية والنفسية.

جدول(8)

المجالات	الفقرات	الموافقون	النسبة	المعارضون	النسبة	قيمة س٢ المحسوبة	قيمة س٢ الجدولية	الدالة
المؤيدة للذات	2,3,4,5,6,7, 8,9,10.	25	100%	0	0%	25	3,84	دالة
	1,12,13,14, 15.	24	96%	1	4%	21,16		دالة
	11.	23	92%	2	8%	17,64		دالة
الاجتماعية الايجابية	1,2,3,5,6,7, 8,9,10,11,1 4	25	100%	0	0%	25	3,84	دالة
	4,15	24	96%	1	4%	21,16		دالة
	13	23	92%	2	8%	17,64		دالة

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل
أ.د. حسين ربيع حمادي
نغم سامي راضي

دالة		14,44	12%	3	88%	22	12	
دالة		25	0%	0	100%	25	1,2,3,4,5,7, 8,10,12	المؤيـدة للتنظيم
دالة	3,84	21,16	4%	1	96%	24	9,11,13,15	
دالة		17,64	8%	2	92%	23	6,14	

4 . تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المفحوص في اثناء استجابته على فقرات المقياس ، لذلك روعي عند اعدادها البساطة والوضوح .

5- اجراء التحليل الاحصائي لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي : يهدف اجراء التحليل الاحصائي للمواقف ابقاء المواقف المميزة واستبعاد المواقف غير المتميزة في مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي (النبهان ، 2013 : 220)

جدول (9)

الخصائص الاحصائية لمقياس السلوك التنظيمي

الخاصية الإحصائية	السلوك التنظيمي الاستباقي
الوسط الحسابي	157.2107
الخطأ المعياري للوسط	1.27637
الوسيط	159
المنوال	159
الانحراف المعياري	19.85573
التباين	394.25
الالتواء	-0.492
الخطأ المعياري للالتواء	0.156
التفرطح	-0.088
الخطأ المعياري للتفرطح	0.312
المدى	92
اقل درجه يمكن الحصول عليها	104

أعلى درجه يمكن الحصول عليها	196
الوسط الفرضي	135
عدد الفقرات	45
عدد البدائل	5

أ. القوة التمييزية لمقياس السلوك التنظيمي الاستباقي:

جدول (10)

القوة التمييزية لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
F1	العليا الدنيا	4.829 3.878	0.381 0.640	10.136	دالة
F2	العليا الدنيا	4.756 3.951	0.582 0.835	6.275	دالة
F3	العليا الدنيا	4.537 3.927	0.809 0.787	4.287	دالة
F4	العليا الدنيا	4.780 3.878	0.475 0.781	7.837	دالة
F5	العليا الدنيا	4.780 3.610	0.419 0.771	10.593	دالة
F6	العليا الدنيا	4.683 3.463	0.521 0.840	9.794	غير دالة
F7	العليا الدنيا	4.829 3.683	0.381 0.722	11.140	دالة
F8	العليا الدنيا	4.829 4.146	0.381 0.691	6.867	دالة
F9	العليا الدنيا	4.951 4.024	0.218 0.758	9.328	دالة
F10	العليا الدنيا	4.902 3.854	0.300 0.760	10.183	دالة
F11	العليا	4.732	0.449	10.316	دالة

		0.737	3.610	الدنيا	
دالة	5.574	1.370	3.854	العليا	F12
		1.067	2.634	الدنيا	
دالة	10.982	0.471	4.683	العليا	F13
		0.745	3.463	الدنيا	
دالة	10.637	0.521	4.683	العليا	F14
		0.631	3.585	الدنيا	
غير دالة	6.394	0.810	4.488	العليا	F15
		0.774	3.585	الدنيا	
غير دالة	11.898	0.459	40805	العليا	F16
		0.711	3.537	الدنيا	
دالة	10.946	0.400	4.878	العليا	F17
		0.867	3.561	الدنيا	
دالة	11.228	0.331	4.878	العليا	F18
		0.925	3.488	الدنيا	
دالة	11.014	0.218	4.951	العليا	F19
		0.760	3.854	الدنيا	
دالة	9.750	0.264	4.927	العليا	F20
		1.019	3.634	الدنيا	
دالة	10.498	0.218	4.951	العليا	F21
		0.934	3.683	الدنيا	
دالة	12.549	0.218	4.951	العليا	F22
		0.836	3.585	الدنيا	
دالة	6.942	0.442	4.829	العليا	F23
		0.932	3.927	الدنيا	
دالة	6.118	0.501	4.732	العليا	F24
		0.806	4.000	الدنيا	
دالة	7.935	0.617	4.659	العليا	F25
		0.756	3.683	الدنيا	
دالة	12.534	0.381	4.829	العليا	F26
		0.879	3.317	الدنيا	
دالة	8.592	0.553	4.488	العليا	F27

		0.711	3.512	الدنيا	
دالة	11.530	0.358	4.854	العليا	F28
		0.870	3.488	الدنيا	
دالة	11.744	0.300	4.902	العليا	F29
		0.750	3.707	الدنيا	
دالة	12.969	0.264	4.927	العليا	F30
		0.840	3.488	الدنيا	
دالة	9.988	0.401	4.805	العليا	F31
		0.925	3.537	الدنيا	
دالة	10.751	0.156	4.976	العليا	F32
		0.740	3.951	الدنيا	
دالة	11.451	0.331	4.878	العليا	F33
		0.869	3.537	الدنيا	
دالة	11.986	0.381	4.829	العليا	F34
		0.838	3.439	الدنيا	
دالة	12.194	0.419	4.780	العليا	F35
		0.873	3.293	الدنيا	
دالة	13.420	0.449	4.732	العليا	F36
		0.823	3.146	الدنيا	
دالة	9.457	0.501	4.732	العليا	F37
		0.869	3.537	الدنيا	
دالة	9.255	0.331	4.878	العليا	F38
		0.768	3.902	الدنيا	
دالة	8.597	0.449	4.732	العليا	F39
		0.883	3.659	الدنيا	
دالة	11.641	0.400	4.878	العليا	F40
		0.672	3.732	الدنيا	
دالة	12.040	0.264	4.927	العليا	F41
		0.742	3.732	الدنيا	
دالة	13.183	0.218	4.951	العليا	F42
		0.869	3.463	الدنيا	
دالة	8.778	0.422	4.854	العليا	F43
		0.923	3.732	الدنيا	

F44	العليا	4.829	0.381	10.164	دالة
	الدنيا	3.780	0.725		
F45	العليا	4.415	0.774	7.339	دالة
	الدنيا	3.488	0.637		

ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول (11)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي الاستباقي

ت	معامل الارتباط	الاختبار التائي لمعامل الارتباط	الدالة عند ٠,٠٥	ت	معامل الارتباط	الاختبار التائي لمعامل الارتباط	الدالة عند ٠,٠٥	ت	معامل الارتباط	الاختبار التائي لمعامل الارتباط	الدالة عند ٠,٠٥
١	0.607	11.833	دالة	١٦	0.732	16.645	دالة	٣١	0.650	13.251	دالة
٢	0.486	8.615	دالة	١٧	0.635	12.734	دالة	٣٢	0.748	17.460	دالة
٣	0.428	7.336	دالة	١٨	0.745	17.302	دالة	٣٣	0.728	16.451	دالة
٤	0.522	9.481	دالة	١٩	0.727	16.403	دالة	٣٤	0.676	14.212	دالة
٥	0.588	11.262	دالة	٢٠	0.700	15.185	دالة	٣٥	0.740	17.044	دالة
٦	0.612	11.988	دالة	٢١	0.726	16.355	دالة	٣٦	0.731	16.596	دالة
٧	0.616	12.114	دالة	٢٢	0.741	17.095	دالة	٣٧	0.589	11.291	دالة
٨	0.501	8.968	دالة	٢٣	0.567	10.664	دالة	٣٨	0.585	11.174	دالة
٩	0.585	11.174	دالة	٢٤	0.534	9.785	دالة	٣٩	0.667	13.869	دالة
١٠	0.691	14.809	دالة	٢٥	0.551	10.229	دالة	٤٠	0.667	13.869	دالة
١١	0.606	11.802	دالة	٢٦	0.750	17.566	دالة	٤١	0.702	15.271	دالة
١٢	0.289	4.677	دالة	٢٧	0.576	10.916	دالة	٤٢	0.758	18.004	دالة
١٣	0.591	11.350	دالة	٢٨	0.727	16.403	دالة	٤٣	0.613	12.020	دالة
١٤	0.615	12.083	دالة	٢٩	0.675	14.173	دالة	٤٤	0.628	12.502	دالة
١٥	0.510	9.185	دالة	٣٠	0.788	19.828	دالة	٤٥	0.485	8.592	دالة

- الثبات بطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفاكرونباخ : لمعرفة الثبات بطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفا كرونباخ والتي تعطينا مؤشرا جيدا على الاتساق الداخلي لفقرات المقياس استعملت الباحثة إجابات عينة التحليل الإحصائي البالغ حجمها (241) مديرا ومديرة، وكان معامل الثبات (0,963) مما يشير إلى انسجام الفقرات فيما بينها.

- الثبات بطريقة اعادة الاختبار

لغرض حساب الثبات وفقا لهذه الطريقة فقد تم اعادة تطبيق مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي على عينة تجربة وضوح الفقرات وظهر ان قيمته بلغت (0,86) وهو معامل ثبات جيد الخصائص السايكومترية لمقياس السلوك التنظيمي الاستباقي

أولاً : الصدق (validity indexes): يعد الصدق من الخصائص السايكومترية في بناء المقياس الجيد.(عودة ، 235:1998)

أ . الصدق الظاهري : الذي يعبر عن مدى ملائمة المقياس للخاصية المراد قياسها ، بمعنى آخر يعبر عن مدى قياس المقياس للهدف الذي أعد من أجله ظاهرياً (البطش ويد ، 2007 : 12) من خلال عرضه على الخبراء والاخذ برائهم بشأن صلاحية المواقف وتعليمات المقياس ، وقد تحقق الصدق الظاهري لمقياس السلوك التنظيمي الاستباقي.

ب . صدق البناء : وهو عبارة عن المدى الذي يمكن أن يقرر بموجبه أن للمقياس بناءاً نظرياً محدداً أو خاصية معينة (anastasi , 1976 : 151) ، وقد تحقق ذلك عن طريق إيجاد القوة التمييزية للفقرات بطريقة المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، وارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه وارتباط درجة المجال بالمجالات الأخرى ، وبالدرجة الكلية للمقياس.

ثانياً . البناء construct validity وهو عبارة عن المدى الذي يمكن أن يقرر بموجبه أن للمقياس بناءاً نظرياً محدداً أو خاصية معينة (anastasi , 1976 : 151)

ثالثاً : الثبات (Reliability) : وقد تحققت الباحثة من ثبات المقياس بطريقتين وعلى النحو الآتي :

أ- طريقة الاختبار . إعادة الاختبار (معامل الاستقرار): تكشف هذه الطريقة عن مدى استقرار النتائج عندما يطبق الاختبار على عينة من الأفراد أكثر من مرة عبر مدة زمنية محددة (عزيز عبد الرحمن ، 1990:122) وتبين أن معامل الثبات قد بلغت (0,83)

ب . معادلة الفا كرونباخ (cronbach alfa)

تستند فكرة هذا الطريقة الى حساب الارتباط بين درجات فقرات المقياس جميعها ، على أساس أن الفقرة بحد ذاتها عبارة عن مقياس قائم بذاته.(عودة والخليلي ، 1998: 354)

وقد بلغ معامل ثبات الفا للمقياس (0,963) ويعد المقياس متسقاً داخلياً .

وصف المقياس بصيغته النهائية : ان المقياس تألف بصيغته النهائية من (45) فقرة ، موزعة على ثلاث مجالات لكل مجال (15) فقرة ، ووضعت أمام كل فقرة خمسة بدائل هي (تتطبق عليّ دائماً ، تتطبق عليّ غالباً ، تتطبق عليّ أحياناً ، تتطبق عليّ نادراً ، لا تتطبق عليّ أبداً) ، وحددت لها الأوزان : اذ يمثل (5)، الأسلوب الأكثر انطباعاً الى (1) الأسلوب الأقل انطباعاً. لذا فان أعلى درجة محتملة هي (196) ، وأقل درجة (104) ، وبوسط فرضي (135) .

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيره ومناقشتها ، أولاً : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها .

الهدف الأول : التعرف الى الذكاء الإقناعي لدى عينة البحث .

الجدول (12) :

نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الذكاء الإقناعي

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية (t)		درجة الحرية	مستوى الدلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية		

الذكاء الاجتماعي	241	76, 397	10, 586	66	15, 247	1, 96	240	دالة
---------------------	-----	---------	---------	----	---------	-------	-----	------

وتشير نتيجة الجدول الى ان عينة البحث يمتازون بمستوى عال من الذكاء الاجتماعي حيث يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النظرية التي فسرت الذكاء الاجتماعي وهي نظرية ميلز (2000) ، والتي تعزي ارتفاع الذكاء الاجتماعي لدى الأفراد الذين يمتلكون بعض الصفات كالصدق والثقة والايجابية والمرونة، اذ تعمل هذه المكونات على تكوين وبناء حالة شعورية تجاه الهدف المأمول ، وتجعل الشخص يتصور المستقبل بشكل أفضل ، ويرى قراراته التي يتخذها ويرى اثارها ونتائجها المتوقعة ، واذا لم يصل الفرد الى ما يريده فإنه سيجرب طريقة أخرى.

الهدف الثاني : التعرف الى مستوى السلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل
الجدول(13)

نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الحسابي

والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس السلوك التنظيمي الاستباقي

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية (t)		درجة الحرية	مستوى الدلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية		
السلوك التنظيمي الاستباقي	241	157,211	19,856	135	17,365	1,96	240	دالة

تشير النتيجة الى ان مديري المدارس الثانوية من الذكور ، والاناث لديهم سلوكا تنظيميا استباقيا ، وبشكل دال احصائيا . ويمكن تفسير ذلك وفقا لنظرية (Fredrickson, 1998) في ان مفهوم السلوك التنظيمي الاستباقي هو مفهوم لا يقتصر على المكونات ، والعناصر الذاتية للفرد كالكفاءة والحيوية والتفاؤل والاندماج ومفهوم الذات فقط ، انما يشمل جوانب موضوعية واجتماعية أخرى كالعلاقات الاجتماعية الايجابية والمساهمة الاجتماعية والحياة ذات المعنى ، ذلك لأن التجارب الايجابية مثل العواطف والحالات الايجابية توسع نطاق اهتمام الأفراد وادراكهم ، وتبني الموارد للأفعال .(فريدريكسون ولوزادا ، 2005)

الهدف الثالث: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ، الذكاء الاجتماعي والسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل .

جدول(14)

قيمة معامل الارتباط لمتغيرين البحث.

المتغيرات	العينة	قيمة معامل الارتباط	قيمة مربع معامل الارتباط	الدالة الاحصائية
-----------	--------	------------------------	-----------------------------	------------------

	المحسوبة	الجدولية		
الذكاء الاجتماعي	241	0.474	0.207	0.001
السلوك التنظيمي الاستباقي				

تشير نتيجة الجدول الى وجود علاقة ارتباطية بين كلا من الذكاء الاجتماعي والسلوك التنظيمي الاستباقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل وذلك لأن المدير أو المديرة عندما تتوفر لديه أو لديها القدرة على خلق افكار جديدة في العمل ، والقدرة على تغييرها عند الحاجة ، وذلك من خلال اقناع الآخرين على التغيير نحو الأفضل والتطلع للمستقبل ، بالمقابل يكون لديه أو لديها القدرة على التغلب على العوائق في العمل وادراك النجاح باستباقية وحيوية وبشكل مهني ومنتظم .

الهدف الرابع : التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والسلوك التنظيمي الاستباقي ، تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ومدة الخدمة (من ١-٥ سنة ، ومن ٦-١٠ سنة ، واكثر من ١١ سنة)، والجدول ادناه يوضح ذلك

جدول (15)

تبعاً لمتغير الجنس.

المقارنات	القيمة الزائية لدلالة الفروق في معاملات الارتباط بين الذكاء الاجتماعي والسلوك التنظيمي الاستباقي فئات العينة	العدد	قيمة معامل الارتباط بين الذكاء الاجتماعي والسلوك التنظيمي الاستباقي	قيمة فيشر المعيارية المقابلة	القيمة الزائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الجنس	الذكور	161	0,4700	0,51	0,072	1,96	غير دالة
	الإناث	80	0,4814	0,52			

تفسير ذلك في ان معنى الوظيفة يولد تصورا للتحدي والاهتمام والدلالة ، وهذا ما يؤدي الى ارتفاع الدافع الذاتي عادة لدى كلا الجنسين من الذكور والاناث ، والاناث على وجه الخصوص لاحتياجات داخلية في التأثير والاهتمام ، وايجاد القيمة الشخصية في العمل والسعي وراء هدف في مهنتها

جدول (16)

قيمة مربع كاي لدلالة الفروق في معاملات الارتباط بين الذكاء الاجتماعي والسلوك التنظيمي الاستباقي وتبعاً لمتغير مدة الخدمة (من 1-5 سنة، ومن 6-10 سنة، وأكثر من 11 سنة)

المقارنات	فئات العينة	العدد	قيمة معامل الارتباط بين الذكاء الاجتماعي والسلوك التنظيمي الاستباقي	قيمة فيشر المعيارية المقابلة	قيمة مربع كاي		مستوى الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
مدة الخدمة	من 1-5 سنة	60	0,318	0,33	11,657	5,991	غير دالة
	من 6-10 سنة	79	0,4412	0,48			
	أكثر من 11	102	0,6921	0,85			

2. يتبين من الجدول أنّ معامل الارتباط بين الذكاء الاجتماعي ، والسلوك التنظيمي الاستباقي عند مديري المدارس الثانوية في محافظة بابل ، من ذوي الخبرة (1-5) سنة (0,3180) ، اصغر ارتباطاً من باقي معاملات الارتباط ، واما مديري المدارس الثانوية من ذوي الخبرة (أكثر من 11 سنة) (0,6921) ، أكثر ارتباطاً من معامل الارتباط وان الفارق بين المجموعات الثلاث دال احصائياً. حيث تعزو الباحثة سبب ذلك الى عامل الخبرة وهو عامل مهم يكتسبه مدير المدرسة الثانوية خلال عمله ، وتواصله مع الآخرين بحكم موقعه كقائد . ان الخبرة تؤدي الى توسيع نطاق ذخيرة عمل التفكير لدى مديري المدارس الثانوية ، حتى يتمكنوا من تجاوز متطلباتهم الرسمية ، والحصول على ذخيرة واسعة من الفكر والعمل لأخذ زمام المبادرة فضلاً على التركيز على مصالح الآخرين والمنظمة .

الهدف الخامس: نسبة اسهام المتغير المستقل (الذكاء الاجتماعي) في المتغير التابع (السلوك التنظيمي الاستباقي):

جدول (17)

نتائج الاختبار الفائي تحليل التباين للانحدار الخطي لمعرفة مدى اسهام متغير الذكاء الاجتماعي في السلوك التنظيمي الاستباقي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة عند 0,05
الانحدار	21300.654	1	21300.654	69.11 5	دالة
المتبقي	73657.346	239	308.1897		
الكلي	94958.000	240			

جدول (18)

إسهام الذكاء الاجتماعي في السلوك التنظيمي الاستباقي.

المتغيرات	المعاملات اللامعيارية		معامل Beta المعياري	القيم التائية		مستوى الدلالة
	الخطأ المعياري	قيم (B) للإسهام النسبي		المحسوبة	الجدولية	
الحد الثابت	8.361	88.251		10.555	1.96	.05
الذكاء الانفعالي	0.108	0.903	0.474	8.331		

يتضح من الجدول (18) أن هناك إسهاماً نسبياً للمتغير المستقل في المتغير التابع حيث أن متغير الذكاء الانفعالي حظي بدرجة جيدة من الاسهام النسبي في متغير السلوك التنظيمي الاستباقي . يتضح مما تقدم ان متغير الذكاء الانفعالي حظي بدرجة جيدة من الاسهام النسبي في متغير السلوك التنظيمي الاستباقي اذا كان بمنأى عن متغيرات أخرى ، وهذا يشير الى تفضيلات الأفراد نحو توليد وانتاج عددا من الأفكار والحلول غير التقليدية في ادارة حياتهم اذا كانوا يتمتعون بدرجة جيدة من الذكاء الانفعالي

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الباحثة ، عن طريق جمع البيانات ، وتحليلها ، ومناقشتها استنتجت الاتي .:

1. ان شريحة مديري المدارس الثانوية من الذكور والاناث في محافظة بابل لديهم ذكاء اقناعي ، وذلك لأنهم يتمتعون بتوازن سليم في حل المشكلات التي تواجههم .
2. أن مديري المدارس الثانوية من الذكور والاناث في محافظة بابل لديهم سلوك تنظيمي استباقي ، وقدرة على ادارة ذواتهم بصورة استباقية تنظيمية .
3. يعد الذكاء الانفعالي ، والسلوك التنظيمي الاستباقي متغيرين ، يكمل احدهما الآخر في تكوين سلوكيات جيدة لدى مديري المدارس الثانوية في التعامل مع المواقف المختلفة.

ثالثا : التوصيات: وبناء على النتائج التي توصل اليها البحث الحالي توصي الباحثة بالآتي .:

1. اعداد برامج ، وأنشطة تدريبية لمديري المدارس الثانوية ، تساعد في تعزيز ذكائهم الانفعالي وسلوكهم التنظيمي الاستباقي .
2. عقد ندوات ، ومؤتمرات حول أهمية الذكاء الانفعالي في الحياة العملية .
3. دعم السمات الايجابية في شخصية المدير المتميز ، وتحفيزه على الانجاز .

رابعا : المقترحات : واستكمالا لنتائج البحث تقترح الباحثة .:

1. اجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي ، تأخذ ديمغرافية أخرى مثل الحالة الاجتماعية ، والمستوى الاقتصادي .
2. اجراء دراسة مماثلة لمعرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ، وعدد من المتغيرات مثل (أحداث الحياة الضاغطة ، والمرونة النفسية ، والصحة النفسية) .
3. اجراء دراسة تتضمن السلوك التنظيمي الاستباقي ، وعلاقته بالشخصية المبدعة .

• المصادر العربية والأجنبية:

- أوكونور و جون (2004) ، مهارات الحياة في الهندسة النفسية ، ترجمة أسامة جناد وباسل الشيخ محمد ، مركز أفاق بلا حدود ، دمشق ، سوريا.
- جاسم ، حنين شهاب أحمد (2018) ، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالحرية العاطفية عند طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة ديالى.
- عودة ، الخليلي (1989) ، القياس والتقويم في العملية التدريسية . ط.7 ، دار الأمل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

-، فتحي حسن ملكاوي (2002) : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط 3 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن.
- فان دالين ، ديولد (1984) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة محمد نبيل ، ط3، القاهرة ، مكتبة انجلو المصرية.
- الفقي ، ابراهيم (2000) ، قوة التحكم بالذات ، ثمرات للنشر والتوزيع ، عمارة المهندسين ، القاهرة ..
- الكبسي ، كامل ثامر (2001) ، العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الاحصائي لفقرات المقاييس النفسية ، مجلة الأستاذ ، العدد (25) ، كلية التربية ، ابن رشد ، جامعة بغداد .
- النبهان ، موسى (2013) ، أساسيات القياس في العلوم السلوكية . ط.7 ، دار الشرق للنشر والتوزيع ، عمان .
المصادر الانجليزية
- Anastasi,A.(1976): Psychological Testing, Macmillan, New York. Bakker,A.B.,&Sanz-Vergel,A.I.(2013).Weekly work engagement and flourishing:The role of hindrance and challenge job demands. Journal of Vocational Behavior,83(3),397-409.
- Demerouti,E,Bakker,A.B.,&Gevers,J.M.(2015).Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing.Journal of Vocational Behavior,91,87
- Ebel,R.L.(1972): Essentials of Education Measurement, Prentic – Hall, New York .
- Fredrickson, B.L.(1998).What good are Positive emotions ?Review of general Psychology,2(3),300-319 .
- Fredrickson,B.L.,& Losada,M.F.(2005).Positive affect and the complex dynamics of human flourishing.American Psychologist,60(7),678-686.
- Frese,M.,& Fay,D.(2001).Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. Research in Organizational Behavior, 23, 133-188.
- Grant,A.M.,& Ashford,S.J.(2008).The dynamics of proactivity at work.Research in Organizational Behavior,28,3-34.
- Mills,Harry.(2000): How to command attention ,change mind and influence people by American division,New york.
- Harris, R.J.(2003).Traditional nomothetic approaches. Handbook of research methods in experimental Psychology, 41- 65.
- conducted at the meeting of the Academy of Management, New Orleans,Louisiana.
- Thorndike, R.M.,& Thorndike-Christ, T.M.(2010).Measurement and evaluation in Psychology and education :ERIC.
- Zhang,M.J.,Law,K.S.,& Lin,B.(2016).You think you are big fish in a small pond?perceived overqualification,goal orientations,and proactivity at work .Journal of Organizational Behavior,37(1),61-84.

