

الكمالية الايجابية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين

م.د. عقيل نجم عبد

وزارة التربية/مديرية تربية ديالى

dr.aqeel2016@yahoo.com

(مُلَخَّصُ البَحْث)

يهدف البحث الى تعرف الكمالية الايجابية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين . استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وبلغت عينة البحث (٢٠٠) مرشد تربوي ، وقد استعمل الباحث اداتين هما : مقياس تيري شورت (Terry Short et al , 1995) للكمالية الايجابية ومقياس الشخصية الاستباقية لـ باتمن وكرانت (Bateman & Crant, 1993)، وقد تم التحقق من صدق الاداتين (الظاهري ، والبناء والترجمة) واستخرج الثبات للاداتين باستعمال الاتساق الداخلي ، وظهرت نتائج البحث ما ياتي : وجود الكمالية الايجابية والشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين كما كشفت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين الكمالية الايجابية والشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين .

مشكلة البحث :

ان الكمالية الايجابية (Positive Perfectionism) تؤثر في اداء الافراد على نحو عام والمرشدين التربويين على نحو خاص، اذ يهتمون بوضع معايير عالية للأداء (31: Flett & Hewitt, 2002) ، والكمالية الايجابية تجعل الافراد ينهمكون في تقييمات ذاتية مفرطة في الأهمية وغالباً ما يتم تقييم تجارب الفشل، فهم يعطون اهتماماً خاصاً لإخفاقاتهم اذ يعتقدون أنهم فاشلون إذا لم يتم إكمال جميع أهدافهم من دون أي أخطاء ولديهم أفكار غير مرنة لما يتعلق بالنجاح والفشل ، فهم غالباً ما يخشون من ارتكاب الأخطاء ، ومقياس قيمتهم الذاتية من حيث الإنتاجية والإنجاز وعدم تحقيق أهدافهم يؤدي إلى عدم وجود قيمة لذواتهم (Ellis, 2002 :217).

ومن خلال خبرة الباحث وعمله في الميدان واللقاءات التي اجراها لعدد من المرشدين التربويين على مدى سنوات طويلة ، تبين ان المرشدين التربويين يركزون على المواقف التي فشلوا فيها اكثر من النجاحات التي حققوها ، هذا بدوره يؤدي

الى صعوبة في التواصل والتفاعل الاجتماعي فيما بينهم مما يؤثر على الجوانب الاجتماعية والنفسية في جوانب شخصياتهم.

اما الشخصية الاستباقية (Proactive Personality) فهي بناء مركب يحدد الاختلافات بين الناس في المدى الذي يتخذون فيه الإجراءات للتأثير على بيئاتهم وكيفية تأثيرها على السلوك الفردي في العمل (Bateman & Crant, 1993: 103). ويسهم السلوك الاستباقي ، المدفوع بالشخصية الاستباقية ، في الإنتاجية الفردية والتنظيمية وطبيعة المبادرة في مكان العمل ، ويحفز الافراد أنفسهم على أن يصبحوا أكثر فعالية ، ويبحثون عن الطرق الفعالة لتعزيز هذا النوع من السلوك (Dubrin, 2013: 113).

يمكن للسلوك الاستباقي تحقيق نتائج مهمة ، بما في ذلك تحسين الأداء الوظيفي والرضا ، والنجاح الوظيفي والازدهار التنظيمي فهناك عددًا من الاستراتيجيات المفيدة في مجالات مثل خلق الفرص والابتكار وريادة الأعمال وحل المشكلات ، بالإضافة إلى القيام بالاختبار الذاتي أو اعتماد قائمة مرجعية مرتبطة بالموضوع فإن الشخصية الاستباقية والسلوك الاستباقي للإنتاجية الفردية والتنظيمية يثيران اهتمام الباحثين والمديرين ومحترفي الشركات الذين يبحثون عن طرق لتعزيز روح المبادرة بين الموظفين ، من أجل تعزيز الأداء والإنتاجية (Hom & Arbuckle, 1988: 114).

وقد لاحظ الباحث ان المرشدين التربويين قد يشاركون وقد لا يشاركون في القيام بالسلوك الاستباقي اعتمادا على الحالات التي يواجهونها، فهم يحتاجون إلى أن يكونوا سابقين لتجربة الرضا والنجاح والانتباه إلى التأثير على الوظيفة و النجاح الوظيفي. بالتالي فان مشكلة البحث تنص على التعرف على الكمالية الايجابية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين ، لأنه لم تجر دراسة سابقة - بحسب علم الباحث - بحثت هذين المتغيرين لدى المرشدين التربويين .

أهمية البحث:

العمل الارشادي هو واحد من أهم الخدمات التي تقدم لمساعدة المسترشد في تحقيق أقصى قدر من الانسجام الشخصي والاجتماعي الذي ينعكس إيجابيا في الإنجاز. واهداف العملية الارشادية هي استثمار الطاقة وتنمية المصادر البشرية و من الطبيعي أن يكون المرشد متخصصا و مؤهلاً من حيث الكفاءة والممارسة (الشهري، ٢٠٠٠ : ٩).

ويؤدي المرشد النفسي دورًا بارزًا في تحقيق أهداف التعليم وبناء شخصية المسترشد ومساعدته في مواجهة مشكلاته التي تعيق النمو السليم لديه والاسهام الفعال في تطوير إمكاناته لتحقيق أهداف الارشاد في مختلف المجالات ، وبالتالي

تحقيق أهداف التعليم بفعالية ، وهو يضطلع بمسؤولياته وأدواره ووظائفه المختلفة ذات الصلة بمجالات الإرشاد (الجميل والجارى، ٢٠٠٨: ٣٠٩).

فالكمالية الإيجابية تحفز الطاقة الدافعة التي تؤدي إلى تحقيق إنجازات عظيمة بسبب المعايير الشخصية العالية والمهارات التنظيمية (Frost & Marten, 1990 :449). وتمثل الشخصية الاستباقية ميل سلوكي مستقر نسبيا للانخراط في السلوك الاستباقي ، حيث يتفاعل الشخص سلوكيا وبيئته و باستمرار ويؤثر بعضهما في بعض (Bandura, 1986 :25)، والشخصية الاستباقية مرتبطة بشكل إيجابي بالأنشطة الخارجية واللامركزية التي تهدف إلى إحداث تغيير بناء ، وتحدث الإنجازات الشخصية التي أحدثت مثل هذا التغيير نتيجة القيادة التحويلية (Bateman & Crant, 1993 : 114) .

وللمرشد التربوي دورا مهما ومؤثرا يتطلب منه أن يكون ذا شخصية استباقية ، وهو مهم على نحو خاص لأداء المهام وتعزيزها، فهو لا يتقيد بالعوامل البيئية والمشاركة للوصول لاحداث تغيير في البيئة واتخاذ المبادرة لتحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة أمر أساسي للشخصية الاستباقية هؤلاء الأفراد يكون لديهم القدرة على الاختيار ، والخلق ، والتأثير على مواقف العمل الارشادي التي تزيد من احتمال النجاح في مهامهم، وإحداث التغيير الإيجابي في الموقف الارشادي ، بغض النظر عن القيود الظرفية (Seibert, et al, 200 :845) ، وقد اظهرت نتائج الدراسات أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بالراتب المرتفع ، والترقيات ، والنجاح الوظيفي بشكل عام و الشخصية الاستباقية متأصلة في دافع الفرد إجراء تغييرات في البيئة ، والتي يمكن أن تعزز النجاح الفردي مباشرة (Major, et al, 2006 :930).

وقد اكد تومسون (Thompson ,2005) أن الموظفين الاستباقيين يكونون علاقات اجتماعية في مكان العمل مع الآخرين و يكون لهم تأثير على الموارد اللازمة للنجاح في بيئة العمل. ولديهم الميل لبناء اتصالات شخصية مفيدة في مكان العمل ، وبدء التحسينات في بيئة العمل ، وكذلك تعزيز تغييرات مستمرة ومنتظمة على نطاق واسع (Thompson :1011, 2005). ويرى الباحث ان الشخصية الاستباقية للمرشد التربوي تمكنه من اداء دوره بنجاح في العملية الارشادية ومساعدة المسترشدين في معالجة مشكلاتهم وتدريبهم على ايجاد الحلول و فهمهم لذواتهم حتى يتمكنوا من تحقيق الصحة النفسية.

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

- الكمالية الايجابية لدى المرشدين التربويين.

- الشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين.

- العلاقة بين الكمالية الايجابية والشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين المستمرين بالخدمة في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية التابعة لوزارة التربية في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٨ - ٢٠١٩).

تحديد المصطلحات:

١- الكمالية الايجابية (Positive Perfectionism) عرفها كل من:

- فورست واخرون (Frost, et al, 1990): الاشخاص الذين لديهم توقعات عالية بشكل غير معقول لأنفسهم ونادرا ما يكونوا راضين عن عملهم (Frost, et al, 1990 : 449).

- تيري شورت (Terry Short, et al, 1995): هي أسلوب شخصي يتميز بالسعي للتميز ووضع معايير عالية للأداء (Terry Short et al, 1995 : 663).

- سودارث وسلاني (Suddarth, Slaney, 2001): الكمالية هي سمة شخصية تتميز بجهد الشخص من أجل فهم لايشوبه شائبة ووضع معايير أداء عالية للغاية. وهو مصحوب بتقييمات ذاتية مفرطة في الأهمية والاهتمام بتقييمات الآخرين له (Suddarth BH, 2001: 157).

اعتمد الباحث تعريف تيري شورت واخرون (Terry Short, et al, 1995) للكمالية الايجابية تعريفا نظرياً للبحث.

التعريف الاجرائي : يعرف الباحث الكمالية الايجابية Positive Perfectionism إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته على فقرات مقياس الكمالية الايجابية اداة لهذا البحث.

٢- الشخصية الاستباقية Proactive Personality: عرفها كل من:

- باتمان وكرانت (Bateman & Crant, 1993) بأنها النزعة المستقرة نسبياً لاحداث التغير البيئي وروح المبادرة بالعمل (Bateman & Crant, 1993 : 103).

كرانت واشفورد (Grant & Ashford, 2008) : يترجم وجود الشخصية استباقية إلى سلوك الشخص الاستباقي على أنه إجراء استباقي يأخذ به الافراد في عملهم للتأثير على انفسهم او بيئاتهم (Grant & Ashford, 2008 : 8).

اعتمد الباحث تعريف باتمان وكرانت (Bateman & Crant, 1993) تعريفا نظرياً للشخصية الاستباقية.

التعريف الاجرائي : يعرف الباحث الشخصية الاستباقية إجرائيا بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته على فقرات مقياس للشخصية الاستباقية اداة لهذا البحث.

الاطار النظري :

اولا :الكمالية الايجابية

توصف الكمالية بأنها ميل الفرد إلى وضع معايير اداء عالية للغاية للشخصية (25: Frost& Marten, 1990)، ان الخوف من الفشل وعدم الكمال وعدم القدرة على الارتقاء إلى مستوى توقعات الافراد انفسهم والآخرين ، اذ يمكن أن يسبب مشاعر غامرة تؤدي إلى المماطلة كتكتيك للتجنب - وهذا يسمح لهم بتجنب أداء أقل من الكمال (Peters, 2005,net).

كما أن الكماليين يخشون من عدم موافقة الآخرين لهم ، ويعتقدون أنهم إذا سمحوا للآخرين برؤية عيوبهم فلن يتم قبولهم ويعتقدون عادة أن الآخرين يحققون النجاح بأقل جهد أو تعب ، في حين يشعرون بأن عليهم العمل بجد من دون الحصول على النجاح (Hall, 2005,net).

وجهات النظر التي تناولت الكمالية:

اشار أدلر (Adler,1926-1927) إلى أهمية الكمالية في أعماله الأخيرة، واقترح أدلر (١٩٥٦) أن السعي إلى الكمال كان جزءاً أساسياً من استجابة الإنسان لمشاعر الدونية لديه والشعور بعدم الملائمة، اما فرويد (Frued,1929-1965) ينظر إلى الكمالية باعتبارها من الأعراض الشائعة للعصاب ، ولا سيما عصاب (الهوس)، وذكر أن الكمالية ناجمة عن الانا العليا التي تطالب على نحو قاسي بالتصرف المتفوق والإنجاز في جميع المجالات من الحياة. ويعتقد فرويد أيضا أن الكمالية كانت أحد جوانب النرجسية وهكذا ، ينظر الكتاب الأوائل إلى الكمالية كجزء من الشخصية (Slade & Owens,1998: 372).

اما هورني (Hornay,1939) فقد ذكرت في وقت لاحق بأن العصاب كان نتيجة لعادات الحماية ، وواحدة من العادات الوقائية الرئيسية كانت الكمالية. وقد وصفت الكمالية بأنها "طغيان الضرورات" (هورني ، ١٩٥٠)، وأشارت هورني ان الفرد يحاول أن يختار الكمال صورة ذاتية مثالية ، مما يؤدي إلى تدني احترام الذات ، واعتبرت الكمالية في بداية ظهورها ، بديلة لسلوك الوسواس القهري (Slade & Owens, 1998 : 373).

نموذج فليت للكمالية (Flett, et al. 2002):

اما في القرن الحالي فقد قدم فليت وآخرون الكمالية (Flett, et al. 2002) على انها تتكون من ثلاثة مجالات هي :

- **الكمالية الذاتية:** تلك التي تتعلق بمزاج الفرد وحساسيته وانماط التعلق لديه، وأن الكمالية لديه يتمثل بمزاجه ويكون ذو مستويات عالية من الانفعال والمثابرة.

- **الكمالية الموجهة نحو الآخرين:** يتأثر الفرد بالاقربان والمعلمين وبثقافة الآخرين وان الافراد الذين هم أكثر عرضة للتأقلم الاجتماعي والتأثر من الآخرين من المرجح أن يتأثر الكمال لديهم.

- **الكمالية الاجتماعية الأبوية:** التي تتعلق بالوالدين من حيث اهدافهم و ممارساتهم ونمط الأبوة والأمومة وشخصياتهم ، وتشير إلى أن الكمالية سوف تتطور عندما يختبر الطفل الآباء والأمهات الذين يتصفون كونهم مستبدين ، ويطالبونه بالأداء العالي في الإنجاز ، والذين في الاصل اي الآباء والأمهات لديهم أهداف الكمال الخاصة والمعايير العالية بهم (Flett & Hewitt, 2002: 40).

الكمالية الايجابية :

الكمالية الايجابية تشير إلى سلوك الكمال لدى الفرد الذي لديه الرغبة في الاقتراب من المحفزات ، ويسعى إلى تحقيق معايير عالية. وهذا يؤدي إلى نتائج ايجابية ، مما يعزز احترام الذات والرضا الذاتي. ويحدد الفرد الأهداف العالية والمعايير الشخصية ، ويسعى للحصول على المكافآت المرتبطة بالإنجاز ، مع الاحتفاظ بالقدرة على الرضا عن الاداء (Blackburn, 2003: 33).

والإحساس بالمتعة في الإنجاز يولد تأثيراً إيجابياً ، مما يعكس مدى شعور الفرد بالحماس والنشاط واليقظة ويعكس التأثير الإيجابي العالي حالة الطاقة العالية والتركيز الكامل والمشاركة الممتعة وقد ثبت أن التأثير الإيجابي يرتبط بالنشاط الاجتماعي والرضا ، وبتكرار الأحداث الممتعة (Watson Clark & Tellegen, 1988: 1065).

وينظر إلى الكمالية الإيجابية على أنها أكثر تكيفاً ، حيث تشجع الفرد على السعي الإيجابي والنشط نحو الأهداف ، ويكون الفرد قادراً على تنظيم كماله، ولذلك ترتبط الكمالية الإيجابية مع ارتفاع الإنجاز والتأثير الإيجابي (Flett & Hewitt, 2002: 6)، ترتبط هذه المعايير العالية بقواعد الإنجاز الإيجابية وعادات العمل، تم وصف الكماليين على أنهم يتمتعون بفعالية ذاتية عالية وأنهم يحققون المزيد من النجاح (Brown, et al, 1999: 98).

اما هامشيك (1978, Hamachek) فقد اكد ان الكمالية ليست بالضرورة عامل سلبي فقط ، وانما شيء يمكن أن يكون عاملاً إيجابياً أو مفيداً (Hamachek 1978 :30).

وأظهرت العديد من الدراسات أن الكماليين السلبيين يشيرون إلى مستويات أعلى من المشاكل النفسية مثل الاكتئاب والقلق ، في حين أن المثالية الإيجابية تشير إلى تقدير أعلى للذات من المجموعات الأخرى. وقد وجد بعض الباحثين أن المثابة الإيجابية ترتبط مع الضمير والتكيف ولكنها ترتبط ارتباطاً ضعيفاً بأعراض اكتئابية أخرى (Blankstein& Dunkley, 2002 :285) ، ففي دراسة (Afshar, et al, 2011) أجريت عن الكمالية الإيجابية والسلبية وعلاقتها بالقلق والاكتئاب لدى طلاب المدارس الإيرانية ، باستخدام العينات العنقودية متعددة المراحل ، تمت دراسة ٧٩٣ تلميذاً في مدرسة إيرانية في عام (٢٠٠٧) أشارت النتائج إلى أن كلا جوانب الكمالية مرتبطة بالاكتئاب والقلق . الكمالية السلبية والإيجابية لها ارتباطات إيجابية وسلبية ، على التوالي ، مع الاكتئاب والقلق . يكشف تفاعل القلق والاكتئاب مع الكمالية وأن الاكتئاب يرتبط مع درجات أقل من الكمالية الإيجابية (Afshar, et al. 2011 :79) .

ثانياً: الشخصية الاستباقية Proactive Personality:

تتطوي الشخصية الاستباقية على تحديد المشكلات الجديدة ، وإيجاد حلول جديدة ، وتوافر القيادة الفعالة من خلال مستقبل غير واضح في شكله النهائي و يتضمن التحلي بالطموحات الكبرى ، والتفكير الخارق ، والوسائل اللازمة لجعل المستحيل ممكن الحدوث والافادة من الماضي لتطوير المستقبل ويهيء مجالات جديدة للعمل ، وتغيير قواعد المنافسة ، ومن ثم تغيير العالم (Bateman & Crant, 1993 :69). وتظهر روح المبادرة لدى الشخصية الاستباقية من خلال سياقات الإنجاز والقيادة والأداء والنتائج المهنية Bateman (1999, & Crant :65).

سلوك الشخصية الاستباقية :

- ينخرط الشخص ذو الشخصية الاستباقية في العديد من السلوكيات الاستباقية ومنها:
- من المحتمل أن ينخرط الشخص ذو الشخصية الاستباقية في سلوك استباقي الذي يتضمن إجراءات محددة لتغيير البيئات بشكل مباشر .
- البحث عن الفرص للتغيير .
- وضع أهداف فعالة وموجهة نحو التغيير .
- توقع ومنع المشاكل .

- القيام بأشياء مختلفة .
 - اداء الاعمال على نحو مختلف .
 - ابداء فعل المثابرة والسعي لتحقيق النتائج (Bateman & Crant, 1993 :69).
- النظرية المعرفية الاجتماعية:**

ان جذور الشخصية الاستباقية متأصلة في النظرية المعرفية الاجتماعية لالبرت باندورا (Bandura, 1977 :78) ، اذ يبين المحور الاجتماعي من النظرية الأصول الاجتماعية للكثير من التفكير والعمل البشري و المحور المعرفي يعترف بالمساهمة السببية المؤثرة للعمليات الشاملة للدوافع البشرية ، والتأثير ، والعمل (Bandura, 1986 : xii) كطريقة لشرح السلوك الانساني ، ذكر باندورا (١٩٨٦) من وجهة نظر التعلم الاجتماعي ، لا يتم قيادة الافراد من قبل القوى الداخلية الذاتية لذواتهم فقط. بدلا من ذلك ، يتم استكشاف الأداء النفسي من حيث التفاعل المتبادل المستمر للشخص والمحددات البيئية وهكذا ، السلوك هو نتيجة تفاعل الشخص باستمرار مع البيئة (Bandura, 1986: 11-12) .

وهناك ثلاث عمليات داخل المنهج التفاعلي هي:

- العمليات الرمزية : تسمح العمليات الرمزية التي تكون في شكل صور لمستقبل مرغوب فيه لشخص ما بإنشاء مسارات عمل مصممة للوصول إلى تحقيق الهدف (Bandura, 1986: 13).

- العمليات غير المباشرة : تسمح العمليات غير المباشرة بالتعلم نتيجة لمراقبة تجارب الآخرين. اذ يمكن للناس أن يتعلموا من خلال مراقبة تجربة الآخرين من دون الاضطرار إلى تجربة الوضع نفسه بشكل مباشر والتعلم المرصود يحدث من خلال النمذجة (Bandura, 1977 : 23-24).

- التنظيم الذاتي : ويتضمن أربع عمليات: العمليات المتعمدة ، وعمليات الاحتفاظ ، وعمليات إعادة إنتاج الدوافع ، والعمليات التحفيزية (Bandura, 1986 : 13) .

منهجية البحث:

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي لتحقيق اهداف البحث، الذي لا يتوقف عند جمع وتبويب البيانات ، بل يتجاوزها الى ما يرتبط بها وما يمكن استخدامه لإجراء تنبؤات الأحداث القادمة (عطوي، ٢٠٠٠: ١٧٢).

مجتمع البحث : تكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في المدارس المتوسطة و الإعدادية و الثانوية لتربية محافظة بغداد ، والبالغ عددهم (460)^١ مرشد تربوي كما في الجدول (١).

^١ تم تحديد هذه البيانات من شعبة الإرشاد التربوي في وزارة التربية.

الجدول (١) مجتمع البحث في مديريات التربية في محافظة بغداد

مديريات التربية التابعة لمحافظة بغداد	المرشدون التربويون
الكرخ الاولى	٤٥
الكرخ الثانية	٧٩
الكرخ الثالثة	١٢٥
الرصافة الاولى	٧٤
الرصافة الثانية	٧٧
الرصافة الثالثة	٦٠
المجموع	٤٦٠

عينة التطبيق الأساسية: تكونت عينة التطبيق الأساسية من (٢٠٠) مرشد تربوي اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية وكما في الجدول (٢) .

الجدول (٢) عينة التطبيق الأساسية

مديريات التربية التابعة لمحافظة بغداد	المرشدون التربويون
الرصافة الاولى	٢٠
الرصافة الثانية	٣٤
الرصافة الثالثة	٥٤
الكرخ الاولى	٣٢
الكرخ الثانية	٣٤
الكرخ الثالثة	٢٦
المجموع	٢٠٠

اداتا البحث :

اولا: مقياس الكمالية الايجابية :

مقياس الكمالية الايجابية بصورته الاصلية:

تكون مقياس تيري شورت (Terry Short et al, 1995) والمتكون من

(٢٠) فقرة بتدرج خماسي ، صمم وفقا لاسلوب ليكرت وحددت أوزان البدائل للفقرات

من (موافق جدا = ٥ إلى ، غير موافق اطلاقاً = ١) و أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (١٠٠) و أقل درجة هي (٢٠) بمتوسط نظري هو (٦٠) .

إجراءات مقياس الكمالية الايجابية في البحث الحالي :

صدق المقياس : تم التحقق من مؤشرات الصدق (بصدق الترجمة والظاهري والبناء) وكما يأتي :

- **صدق الترجمة:**

ترجم الباحث مقياس الكمالية الايجابية الى اللغة العربية وبالعكس، وتم عرضه على خبيرين من المختصين ثنائي اللغة الأنكليزية والعلوم النفسية لمعرفة آرائهم بشأن الترجمة وبيان دقتها ، واجراء المراجعات والتعديلات المناسبة على الفقرات المترجمة ، وبلغت نسبة الاتفاق في الحالتين (٨٥%) وهي صالحة على وفق ما اشار اليه بلوم إذا كانت نسبة الاتفاق بين المحكمين ٧٥ % فأكثر يمكن الوثوق في صدق المقياس (بلوم، ١٩٨٣ : ١٢٦).

- الصدق الظاهري:

اشار ايبيل (Ebel) ان الطريقة الفضلى للتحقق من صحة الاختبار بعرضه على عدد من المختصين لتقييم تحقق فقرات الاختبار للصفات التي يراد قياسها (Ebel,1972 :566)، وتم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس وتعليماته ، فقد عرضه الباحث في استبانة على (١٠) من المتخصصين في علم النفس والقياس النفسي ، واعتمد الباحث موافقة (٩) محكمين فأكثر معياراً لملائمة فقرات المقياس للبحث الحالي، ولم تستبعد اي فقرة من المقياس ، لذا بقي المقياس يتكون من (٢٠) فقرة.

- **صدق البناء :** تؤكد نظرية القياس النفسي أن قوة الارتباطات بين الفقرات المعدة لقياس السمة هو مؤشر إحصائي لصدق البناء (عودة، ١٩٨٥ : ١٦٥) ، وللتحقق من قوة تمييز الفقرات التي تعد مؤشر لصدق بناء المقياس واتساق فقراته ، الذي تبين من خلال ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وقد كانت الارتباطات جميعها دالة ، مما دل على صدق البناء لمقياس الكمالية الايجابية .

- التحليل الإحصائي :

القوة التمييزية للفقرات : قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون أو لا يمتلكون السمة وهو مؤشر على صحة البناء (ملحم ، ٢٠٠٠ : ١٩).

طبق المقياس على عينة التحليل الاحصائي التي سحبت من مجتمع البحث وتكونت من (٢٠٠) مرشدا تربويا ، واخذت نسبة (٢٧%) من أفراد العينة في المجموعتين العليا و الدنيا في الدرجة الكلية فأصبح عدد المرشدين التربويين (٥٤)

مرشداً تربوياً في كل مجموعة ، وبعد تطبيق مقياس الكمالية الايجابية على العينة رتبت الاجابات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية ، واستعمل الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لبيان دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات مقياس الكمالية الايجابية ، فكانت فقرات المقياس جميعها مميزة بدلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) اذ ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨) الجدول (٣).

الجدول (٣) القوة التمييزية^(*) لفقرات مقياس الكمالية الايجابية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
33.492	0.584268	1.12963	0.492076	4.611111	1
12.931	0.636915	1.166667	1.409759	3.888889	2
27.859	0.462425	1.111111	0.770708	4.518519	3
13.779	0.544331	1.074074	1.472909	4.018519	4
15.096	0.558587	1.092593	1.310203	4.018519	5
31.329	0.371974	1.111111	0.692629	4.462963	6
42.812	0.33905	1.12963	0.492076	4.611111	7
30.116	0.451722	1.148148	0.692629	4.537037	8
39.345	0.190626	1.037037	0.632511	4.574074	9
28.341	0.588737	1.259259	0.60628	4.518519	10
35.23	0.528701	1.148148	0.492076	4.611111	11
29.664	0.585165	1.185185	0.601942	4.574074	12
34.372	0.55198	1.185185	0.487438	4.62963	13
47.937	0.272166	1.037037	0.482032	4.648148	14
33.275	0.419643	1.111111	0.634441	4.555556	15
33.235	0.585165	1.185185	0.487438	4.62963	16
28.900	0.504695	1.166667	0.692629	4.537037	17
31.821	0.408248	1.055556	0.692629	4.537037	18
11.185	1.023142	1.481481	1.331235	4.037037	19
22.544	0.853324	1.37037	0.601942	4.574074	20

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (١,٩٦) و بدرجة حرية (١٩٨) .

صدق الفقرات: يقيس الصدق التجريبي مدى توافق نتائج المقياس مع الحقائق الخارجية المتعلقة بجانب السلوك المقاس ، وهو واحد من أكثر أنواع الصدق استخدامًا في المقاييس النفسية عند إجراء اختبار صادق أو مقياس يقيس الخاصية نفسها (ربيع ، ١٩٩٤ : ١٠١)، استخرج الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية ، على مقياس الكمالية الايجابية ، وحسبت القيمة التائية لمعامل الارتباط ولكل الفقرات ، فتبين أن جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) اذ ان القيمة التائية المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨)، الجدول (٤) .

الجدول (٤) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكمالية الايجابية *

ت	معامل الارتباط	القيمة التائية
1	.936	37.51
2	.789	18.09
3	.932	36.26
4	.805	19.10
5	.812	19.60
6	.932	36.28
7	.954	44.76
8	.940	38.71
9	.943	39.72
10	.921	33.31
11	.946	41.22
12	.934	36.90
13	.941	39.15
14	.949	42.52
15	.948	41.82
16	.941	39.22
17	.941	39.10
18	.941	39.13
19	.753	16.09
20	.914	31.68

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات مقياس الكمالية الايجابية بالاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكروبناخ ، واستخدمت إستجابات عينة الثبات وسحبت (١٠٠) من عينة التحليل الاحصائي في حساب الثبات وبلغ (٠,٩٧) وهو معامل ثبات جيد ويعد المقياس مناسباً لمقياس الكمالية الايجابية.

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (١,٩٦) , بدرجة حرية (198) .

ثانيا : مقياس الشخصية الاستباقية:**وصف مقياس الشخصية الاستباقية بصورته الاصلية:**

اعد باتمان وكرانت (Batemaan & Crant, 1993) مقياس الشخصية الاستباقية ، وتكون من (١٠) فقرات ، وكانت الاجابة على وفق متدرج سباعي على مقياس ليكرت (من ١ "لا أوافق بشدة" إلى ٧ "أوافق بشدة) ، وقياس مدى امتلاك الفرد سمات الشخصية الاستباقية، و اقل درجة يحصل عليها الفرد هي (١٠) درجات واعلى درجة هي (٧٠) درجة ، بمتوسط نظري (٤٠) ، وحسب الباحثان باتمان وكرانت (١٩٩٣) موثوقية المقياس وتمييزه ، اذ تراوحت قيمة ألفا كرونباخ عبر ثلاثة عينات من ٠,٨٧ إلى ٠,٨٩ ، وكان معامل الموثوقية للاختبار في إعادة الاختبار هو ٠,٧٢ .

إجراءات مقياس الشخصية الاستباقية للبحث الحالي :

- **صدق المقياس:** يعد الصدق مؤشرا قويا الى مدى قياس المقياس ما وضع لاجل قياسه (156: Pallant, 2010) وتحقق الباحث من مؤشرات الصدق (صدق الترجمة والظاهري وصدق البناء) للمقياس وكالآتي :

- **صدق الترجمة:** ترجم الباحث مقياس بتمن وكرانت (Bateman & Crant's, 1993) مقياس الشخصية الاستباقية الى اللغة العربية ، وعرض النسخة المترجمة على مجموعة من الخبراء في العلوم النفسية والخبراء ثنائي اللغة الأنكليزية لإبداء آرائهم عن الترجمة ، للتأكد من دقة الترجمة و وضوحها وإجراء تعديلات مناسبة على الفقرات المترجمة لتلائم عينة البحث المرشدين التربويين، و بلغ الاتفاق في الترجمة في الحالتين (٩٠%) .

- **الصدق الظاهري:** تحقق الباحث من الصدق الظاهري للمقياس كما في اجراءات الاداة الاولى في البحث ومدى ملائمة فقرات مقياس الشخصية الاستباقية وتعليماته، عرض في استبانة على (١٠) من المتخصصين في علم النفس والقياس النفسي، واعتمد موافقة (٩) محكمين فأكثر معياراً لملائمة الفقرات لعينة البحث الحالي ، ولم تستبعد اي فقرة من المقياس.

- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس :

القوة التمييزية للفقرات: اعتمد الباحث الاجراءات نفسها التي طبقها مع مقياس الكمالية الايجابية، ولتحقيق تمييز الفقرات طبق مقياس الشخصية الاستباقية على عينة التحليل الاحصائي التي سحبت من مجتمع البحث وتتكون من (٢٠٠) مرشد تربوي ، واخذت نسبة (٢٧%) من أفراد العينة في تحديد المجموعتين العليا والدنيا

في الدرجة الكلية ثم حددت نسبة (٢٧%) للمجموعتين المتطرفتين من المرشدين التربويين ، فأصبح عدد المرشدين التربويين (٥٤) مرشداً تربوياً في كل مجموعة ، وبعد تطبيق المقياس على العينة رتبت الاجابات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية و استعمال الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لبيان دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات مقياس الشخصية الاستباقية ، فظهرت فقرات المقياس جميعها مميزة بدلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة اكبر من التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٠٦) ، الجدول (٥) .

جدول (٥) قوة تمييز فقرات مقياس الشخصية الاستباقية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
23.487	0.529031	1.388889	1.32347	5.944444	1
32.464	0.487438	1.37037	0.984151	6.222222	2
25.117	0.566969	1.407407	1.253925	6.111111	3
27.196	0.492076	1.388889	1.193536	6.166667	4
24.152	0.635817	1.462963	1.212559	5.962963	5
29.984	0.634441	1.444444	0.984151	6.222222	6
26.389	0.66483	1.462963	1.128532	6.166667	7
30.419	0.634441	1.444444	0.974877	6.259259	8
32.793	0.529031	1.388889	0.964064	6.296296	9
26.178	0.566969	1.407407	1.198211	6.12963	10

صدق الفقرات: تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية على مقياس الشخصية الاستباقية ، واستخرجت القيمة التائية لمعامل الارتباط للفقرات ، فتبين أن جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لأن القيمة التائية لمعامل الارتباط اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨)، الجدول (٦) .

جدول (٦) معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس *

ت	معامل الارتباط	القيمة التائية
1	.954	44.59
2	.979	68.09
3	.970	56.10
4	.962	49.41
5	.953	44.04
6	.979	68.04
7	.970	56.23
8	.975	61.67
9	.977	64.08
10	.971	56.65

ثبات المقياس: الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكروباخ : لتحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الشخصية الاستباقية ، استخدم معادلة الفاكروباخ (Cronbach Alfa) باعتماد إجابات عينة سحبت من عينة التحليل الإحصائي وبلغت (١٠٠) مرشد تربوي ، وقد كان معامل الاتساق (٠,٩٨) وهو مؤشر لثبات جيد للاتساق الداخلي لمقياس الشخصية الاستباقية.

تطبيق اداتي البحث: لتحقيق أهداف البحث تم تطبيق اداتي البحث على عينة البحث الأساسية والبالغة (٢٠٠) مرشدا تربويا، الجدول (٢).
الوسائل الإحصائية: تحقيقاً لأهداف البحث استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية:

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، معامل الفا كرونباخ، والاختبار التائي لعينة واحدة .

عرض نتائج البحث وتفسيرها:

١- **الهدف الاول:** يقيس الهدف الأول الكمالية الايجابية لدى المرشدين التربويين، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الكمالية الايجابية لعينة البحث هي (73.5700) درجة ، وبانحراف

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨) .

معياري مقداره (12.47289) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط النظري للمقياس البالغ (٦٠) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (15.386) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٩)، والجدول (٧).

الجدول (٧) نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الكمالية الايجابية

العينة	المتوسط النظري	متوسط العينة	الانحراف المعياري	درجة حرية	القيمة التائية t		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
٢٠٠	٦٠	73.5700	12.47289	199	15.386	١,٩٦	٠,٠٥

اظهرت النتيجة وجود فرق دال احصائيا بين متوسط العينة و المتوسط النظري لمقياس الكمالية الايجابية ، الذي يبين ان المرشدين التربويين على نحو عام لديهم مستوى من الكمالية الايجابية ،اذ ان المرشدين التربويين الكماليين الإيجابيين لديهم تقدير عالي لذواتهم فإن الكمالية لديهم تمثل الجوانب التكيفية أو الصحية ، لأنها تعزز السعي للتميز اذ لديهم توقعات ومعايير أداء عالية من دون أن يشاركوا في التقييم الذاتي السلبي ، فمهمة المرشد التربوي مهمة انسانية في اطرها المرجعية لمساعدة الآخرين في الاختيار الصائب وبذل الجهود والتعاون مع الآخرين مما يدفعهم الى التميز في عملهم وانجازاتهم.

٢-الهدف الثاني: خصص الهدف الثاني لقياس الشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين ، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الشخصية الاستباقية لعينة البحث هو (46.7950) درجة وبانحراف معياري مقداره (9.43600) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط النظري للمقياس البالغ (٤٠) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (10.184) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٩) الجدول (٨).

الجدول (٨) نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الشخصية الاستباقية

العينة	المتوسط النظري	متوسط العينة	الانحراف المعياري	درجة حرية	القيمة التائية t		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
٢٠٠	٤٠	46.7950	9.43600	199	10.184	١,٩٦	٠,٠٥

وتشير هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين لديهم على نحو عام الشخصية الاستباقية ، و تحدد الشخصية الاستباقية احتمالية اتخاذ مبادرة شخصية لإنجاز

الأمور وتأثيرها في الأداء الفردي و ربط الشخصية الاستباقية بالنتائج الإيجابية المتعلقة بالعمل و يظهر ذلك من خلال السعي لدى المرشدين التربويين لاختذ زمام المبادرة في مساعدة الآخرين و تقديم المشورة و النصح والشخصية الاستباقية تعمل على تحديد اتجاه الهدف ويعملان معاً في التأثير على ادائهم.

٣-الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين الكمالية الايجابية و الشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين. وتحقيقاً لهذا الهدف قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات المرشدين التربويين في الكمالية الايجابية و الشخصية الاستباقية وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٧٦٧) ، وللتحقق من دلالة تلك العلاقة أُستعمل الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط، كما في الجدول (٩). واتضح من النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين الكمالية الايجابية و الشخصية الاستباقية.

الجدول(٩) معامل الارتباط بين الكمالية الايجابية و الشخصية الاستباقية لدى المرشدين

التربويين

القيمة التائية		معامل الارتباط	المتغيرات
الجدولية	المحسوبة		
١,٩٦	16.82	٠,٧٦٧	الكمالية الايجابية
			الشخصية الاستباقية

هناك علاقة ارتباطية بين الكمالية الايجابية و الشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين وهذا يعني ان الشخصية الاستباقية المبادرة في الاختذ في زمام الامور من اجل تعديل البيئة وتغييرها و الكمالية الايجابية في تحديد معايير عالية في الاداء انهما يعملان باتساق كي يستطيع المرشد التربوي من انجاز مهامه ومسؤولياته عند مواجهة المواقف الارشادية التي تتطلب بعض الاحيان المبادرة في اتخاذ القرار بمستوى عالي.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث يستنتج الباحث ما ياتي:

- ١- ان المرشدين التربويين لديهم الكمالية الايجابية.
- ٢- ان المرشدين التربويين يتمتعون بالشخصية الاستباقية.
- ٣- وجود علاقة ارتباطية دالة بين الكمالية الايجابية والشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث ما يأتي:

- ١- تعزيز الكمالية الايجابية لدى المرشدين التربويين من خلال عمل الندوات الدورية والبرامج التدريبية للحفاظ على مستوى الاهداف المرغوب تحقيقها وتحفيزهم وادامته لديهم.
- ٢- اقامة الورش التدريبية والندوات لزيادة الثقة بالشخصية الاستباقية.

المقترحات:

- ١- اجراء دراسة مماثلة عن الكمالية الايجابية وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل الدافعية للانجاز .
- ٢- اجراء دراسة مماثلة عن المرشدين التربويين والمرشادات وحسب متغير الجنس ومقارنة نتائجها بنتائج البحث الحالي.
- ٣- اجراء دراسة مماثلة عن الشخصية الاستباقية وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل التنظيم الذاتي .

المصادر:

- بلوم، بنيامين وآخرون (١٩٨٣): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد أمين المفتي القاهرة، دار ماكجروجيل.
- الجميلي، علي عليخ خضير والجاري، احمد يونس محمود (٢٠٠٨): غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، مجلة التربية والعلوم، المجلد (١٥) العدد (٣)، ٣٠٩ - ٣٠٨ .
- ربيع، محمد شحاتة (١٩٩٤): قياس الشخصية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- الشهري، عبد الله بن علي (٢٠٠٠): مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى، السعودية.
- عطوي، جودت عزت (٢٠٠٠): أساليب البحث العلمي، الدار العلمية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- عودة، أحمد سليمان (١٩٨٥): القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط١، المطبعة الوطنية، أربد.
- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٠): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط١، عمان: دار المسيرة.
- Afshar, H., Roohafza, H., Sadeghi, M., Saadaty, A., Salehi, M., Motamedi, M., ... & Asadollahi, G. (2011). Positive and negative perfectionism and their relationship with anxiety and depression in Iranian school students. Journal of research in medical sciences: the official journal of Isfahan University of Medical Sciences, 16(1), 79.
- Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Blackburn, S.M. (2003). The Relationship Between Perfectionism, Aversive Self-Awareness, Negative Affect and Binge Eating. Thesis - Master of Arts, Psychology. University of Canterbury.
- Blankstein KR, Dunkley DM. Evaluative concerns, self-critical, and personal standards perfectionism: A structural equation modeling strategy. In: Flett GL, Hewitt PL editors. *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. Washington, DC: American Psychological Association; 2002. p. 285-315.
- Brown, E. J., Heimberg, R. G., Frost, R. O., Makris, G. S., Juster, H. R., & Leung, A. W. (1999). Relationship of perfectionism to affect, expectations, attributions and performance in the classroom. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 18(1), 98-120.
- DuBrin, A. J. (2013). *Proactive personality and behavior for individual and organizational productivity*. Edward Elgar Publishing..
- Ebel , R. L. ,(1972). *Essentials of Educational Measurement* , ngletwood , Cliffs N,J. , perentice Hall.
- Ellis, A. (2002). The Role of Irrational Beliefs in Perfectionism. In G.L.
- Flett & P.L. Hewitt (2002.), *Perfectionism: Theory, research and treatment* (pp. 33-62). Washington, DC: American Psychological Association.
- Flett & P.L. Hewitt, (Eds.). *Perfectionism: Theory, Research and Treatment*. Pg 217-229. Washington, DC: American Psychological Association.
- Flett, G.L. & Hewitt, P.L. (2002b). Perfectionism and Maladjustment: An Overview of Theoretical, Definitional and Treatment Issues. In G.L. Flett & P.L. Hewitt, (Eds.). *Perfectionism: Theory, Research and Treatment*. Pg 5-31. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frost, R.O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Hall,D.(17/2/2005).CounselingCenter.<http://www.potsdam.edu/COUN/brochures/perfectionism.html>.
- Hamachek, D.E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: a journal of human behavior*, 15, 27-33.
- Hom, H., & Arbuckle, B. (1988). Mood induction effects upon goal setting and performance in young children. *Motivation and Emotion*, 12, 113-122.

- Major, D., Turner, J., & Fletcher, T. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927-935.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual* (4th ed.). Melbourne, Australia: Allen & Unwin.
- Peters, C. (17/2/2005). Perfectionism. <http://www.nexus.edu.au/teachstud/gat/peters.htm>.
- Seibert, S. E., Kraimer, M., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-873.
- Slade, P.D., & Owens, R. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior Modification*, 22, 372-390.
- Suddarth BH, Slaney RB. An investigation of the dimensions of perfectionism in college students. *Meas Eval Couns Dev* . 2001;34(3):157.
- TerryShortetal,(1995).L.A. Terry, Short, R.G. Owens, P.D. Slade, M.E. Dewey Positive and negative perfectionism Personality and Individual Differences, 18 (5) (1995), pp. 663-668.
- Thompson, J. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1011-1017.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063- 1070.

Relationship between Positive Perfectionism and Proactive Personality Among Educational Counselors

Abstract:

The aim of the research was to identify the Relationship between Positive Perfectionism and Proactive Personality Among Educational Counselors.

The researcher used the descriptive method and the sample of the study reached (200) educational counselors. The researcher used two Scales: Terry-Short et al., 1995 Positive Perfectionism scale and Bateman & Crant, 1993 Proactive Personality scale. The validity of both instruments was verified validity (face, and construction, Translation) and consistency of the instruments using internal consistency Cronbach's alpha. The research found Positive Perfectionism and Proactive Personality Among Educational Counselors and there is significant correlation between Positive Perfectionism and Proactive Personality Among Educational Counselors.

Key words: Positive Perfectionism, Proactive Personality, educational counselors