

الشخصية الاستباقية لدى موظفي دوائر الدولة

أ. د. علي عودة محمد

م. ساجدة مراد اسكندر

الجامعة المستنصرية/ كلية الآداب/ قسم علم النفس

المستخلص:

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على الشخصية الاستباقية لدى موظفي دوائر الدولة، وتحقيقاً لهدف البحث قام الباحثان بترجمة مقياس الشخصية الاستباقية وهو المقياس الوحيد والمعد من قبل بيتمان وكرانت (Bateman& Crant, 1993)، والنسخة التي أعدها الباحثان هي النسخة الأولى باللغة العربية والتي تكونت بصيغتها النهائية من (10) فقرات، وقد استخرجت الخصائص السايكومترية من الصدق والثبات وبطرق مختلفة للمقياس، ثم قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة قوامها (400) موظف وموظفة وتمت معالجة البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة وتوصل البحث الى ان موظفي دوائر الدولة يتمتعون بشخصية استباقية و بدرجة عالية.

وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات لإجراء بحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الشخصية الاستباقية، موظفي دوائر الدول

The proactive personality of state institutions Officials

Abstract

The current study aimed to identify the proactive personality of state institutions Officials, in order to achieve the aim of the research, the researchers translated the measure of proactive personality, which is the only measure prepared by Bateman & Crant (1993), the version prepared by the researchers is the first version in the Arabic language, which consists of (10) items in its final form, psychometric properties of the scale (Validity and Reliability) were extracted by different methods, then the researchers applied the scale to a sample of (400) Officials, the data was processed using the appropriate statistical means and the research concluded that the Officials of the state institutions have a high level of proactive personality.

in the light of these results, the researchers has presented a set of recommendations and suggestions for future researches

أولاً: مشكلة البحث

ظهر في البحوث التنظيمية شرح القوى الدافعية التي تعزز عمل الموظف ذو الشخصية الاستباقية، إذ تبحث الشخصية الاستباقية في تصرف الموظف، كما ينظر الى الشخصية الاستباقية على انها متغير مهم يسهم في نزوع الفرد الى المبادرة، وبالنظر الى ان الموظفين يختلفون في ميلهم الى اتخاذ الاجراءات في محاولة لتغيير بيئتهم، يُعتقد ان الشخصية الاستباقية هي السمة الفردية التي تفسر ما اذا كان الفرد يميل الى العمل كمؤثر ايجابي، من خلال الانخراط في عدد من السلوكيات التي يمكن ان تتراوح بين المبادرة الشخصية، والبحث عن ردود الفعل، وتحمل المسؤولية، فالسلوكيات الاستباقية هي محاولة الموظف لتعزيز التغيير الايجابي بنشاط في اماكن عملهم (Ford, 2011, p:15-23).

تتوقع المنظمات بشكل متزايد من الموظفين إصلاح الأشياء التي يرون أنها خاطئة، والتصرف بناءً على المعلومات التي لديهم، والرد على الظروف غير العادية من خلال إظهار السلوكيات الاستباقية (Prabhu, 2007, p:5).

وعلى الرغم من التقدم التكنولوجي المستمر، فإن رأس المال البشري للمؤسسة يعد مكوناً استراتيجياً رئيسياً لكونه منافساً حيوياً وجزءاً لا يتجزأ من كونه رائداً في مجال الصناعة، فالعمال الماهرون الذين يرغبون في القيام بأدوار أوسع ويكونون قادرين على الاضطلاع بأدوار أوسع هم جزء لا يتجزأ من المؤسسات للحفاظ على قدرتها التنافسية والتعامل مع البيئات الديناميكية (Ford, 2011, p:15).

إذ تعطي المؤسسات الكبرى في العالم جانب كبير من الأهمية لهذا المورد، لذلك تكون هذه المؤسسات حذرة ودقيقة في اختيار الأفراد للعمل فيها، لذلك يخضع المتقدمون لشغل الوظائف في المؤسسات إلى إختبارات دقيقة للسمات الشخصية والمهارات العملية والخبرات المتراكمة لدى المتقدم، وذلك لأن أي خطأ في هذا المجال قد يتسبب في تدهور عمل المؤسسة وتراجعها إلى الوراء، فهم العصب الحيوي للمؤسسة، وبهم تتقدم المؤسسة وتحقق النجاحات (طبرة، 2019).

كما ان الاداء ذي المستوى العالي عادة ما يعنى به اكثر من انجاز المسؤوليات المناطة بالفرد، مثل هذا الاداء يعني ان تكون استباقياً بخصوص ما يكون في حاجة للإنجاز فوق متطلبات العمل، وبضمنها تحديد المشاكل الغير المتوقعة وتحديد الفرص (Dubrin, 2013, p:1).

وغالباً ما يتطلب مكان العمل في الوقت الحاضر أن يتصرف الموظفون بشكل استباقي، اشار (McCormick et al., 2018) الى أن هناك استراتيجيات متعددة يمكن للمؤسسات تنفيذها لتسهيل السلوك الاستباقي للموظفين، وقد اشاروا في دراستهم الى ان هناك ثلاث طرق للمؤسسات لتسهيل سلوك الموظف الاستباقي:

(1) تعيين واختيار الموظفين الذين يتسمون بشخصية استباقية، الذين سيكونون أكثر عرضة للانخراط بشكل طبيعي في السلوك الاستباقي . (2) توظيف أو تدريب القادة الذين يسعون للتغيير لان هؤلاء القادة سوف يدعمون سلوك الموظف الاستباقي. (3) خلق المناخ الذي يكافئ الابتكار والمرونة مثل هذا المناخ سوف يشجع سلوك الموظف الاستباقي (McCormick et al., 2018, p:1).

ومن هنا جاءت الحاجة الى الاجابة على السؤال التالي:

1- هل يتمتع موظفي دوائر الدولة بالشخصية الاستباقية؟

ثانياً: أهمية البحث

هناك بعض المفاهيم الجديدة أخذت حيزاً من حياتنا اليومية بالإضافة الى الظروف المتغيرة اليومية، هذه المفاهيم تؤثر على أسلوب حياتنا ووجهة نظرنا للعالم وعلاقتنا وخططنا للمستقبل، وأحد هذه المفاهيم هي الشخصية الاستباقية، وقد تبين أن الشخصية الاستباقية تستحق الدراسة بسبب الأشياء التي قدمتها للأشخاص، وفي الوقت نفسه المزايا التي توفرها للمجتمع والحياة التجارية، وفعاليتها في زيادة جودة الحياة، اذ يتم تعريف الاستباقية، والتي يمكن العثور عليها في جميع مجالات الحياة المتأثرة بالعامل

البشري، على أنها الاختلاف في التركيب العقلي للأشخاص في الحركة أو المبادرة للتأثير على البيئة التي يعيشون فيها، يساعد هذا الاختلاف أيضاً في تحديد الشخصية الاستباقية، عندما يتم فحص مفهوم الشخصية الاستباقية بعبارة عامة، يتم تعريفه من خلال بنية الشخصية التي تقوم بتحليل المخاطر، عدم التخلي عن السيطرة ، المخاطرة في المكان وفي الوقت المناسب ، والقدرة على تعلم درس الحياة حتى من الفشل، تتميز الشخصية الاستباقية بنمط من السلام الذاتي، وتقدير الذات، وارتفاع سلوك احترام الذات (Ozkurt & Alpay, 2018, p:151).

فكرة القيام بدراسة حول الاستباقية نوقشت لأول مرة من قبل بيتمان وكرانت في وقت مبكر من خريف (1989) بينما كان كلاهما في جامعة كارولينا الشمالية، اثناء مناقشة مواضيع البحوث المحتملة في الفصل الدراسي، فقد لاحظوا ان العديد من الكُتاب يفترضون ان كون الشخص استباقي، فأن هذا شيء جيد، ولكن لم يستطع احد منهم ان يستذكر دراسة معينة تقوم بدراسة الاستباقية بصورة نظامية، كما ان البحوث اللاحقة فشلت في عدم التأكيد على المفهوم، بينما عدة اشخاص قد كتبوا حول السلوك الاستباقي كشيء مرغوب فيه، الا ان اهميتها افترضت بشكل كبير بدلا من تأكيدها تجريبياً، لذلك فقد قرر الاثنان جمع البيانات لدراسة المفهوم العام للاستباقية (Crant et al., 2017, p:194). وفي عام (1993) قدم بايتمان وكرانت مفهوم الشخصية الاستباقية كبناء تصرفي يحدد الفروق بين الناس في المدى الذي يتخذون فيه إجراءات للتأثير على بيئاتهم، منذ ذلك الحين، نمت كمية الأبحاث حول بناء الشخصية الاستباقية وكيفية تأثيرها على السلوك الفردي في العمل (Johnson, 2015, p:19).

الشخصية الاستباقية هي الدرجة التي يكون للأفراد فيها دور توجيهي نشط، ويتحدى الأشخاص الاستباقيون الوضع الراهن ويبدأون التغيير، وهكذا يستخدم الموظفون ذور الشخصيات الاستباقية المبادرة والمثابرة ويحاولون تشكيل بيئتهم، وهناك طلب متزايد

من قبل المنظمات على السلوك الاستباقي حيث يتوقعون من الموظفين إصلاح الأشياء التي يرون أنها خاطئة (Prabhu, 2016, p: 12).

الأفراد الاستباقيون معروفون بقدرتهم على إحداث تغيير في الاتجاه الإيجابي في أنفسهم وفي بيئاتهم، على الرغم من وجود القيود، توفر هذه الميزة الفريدة لهم ما يكفي من الثقة بالنفس لاتخاذ المبادرة لتغيير الأشياء التي لا يفضلونها في حياتهم وبيئاتهم، وبذلك من المتوقع أن يبدي الأشخاص النشيطون مرونة في جوانب مختلفة من حياتهم، وفي العمل كذلك (Büyükgöze, 2018, p:120).

الكثير من البحوث اظهرت كيف ان الشخصية الاستباقية مرتبطة بالنتائج الايجابية عبر المجالات المختلفة، فقد وجد باركر وكولينز (Parker and Collins, 2010) أن الشخصية الاستباقية تتبأت بمختلف سلوكيات العمل الاستباقية مثل تولي المسؤولية والابتكار الفردي ومنع المشكلات (Sun, 2013, p: 5). كما اشارت دراسة براون (Brown et al, 2006) الى ان الشخصية الاستباقية تتبأت بشكل كبير بنجاح البحث عن وظيفة لخريجي الجامعات، وقد اشارت الدراسة الى ان النجاح أو الفشل في البحث عن عمل للفرد يعتمد على مستوى قدرته الاستباقية (Brown et al, 2006, p:717).

واشارت دراسة بلوالكار و توبياك (Belwalkar &Tobacyk, 2016) الى أن الشخصية الاستباقية تعد مؤشراً هاماً لأداء المهمة الخاصة بالعمل، قد يقوم الأفراد الاستباقيون بمبادرة في العمل، ويؤدون المهام بجد، ويعملون على تغيير الأمور نحو الأفضل، وقد ينظر إليهم المشرفون والزملاء في كثير من الأحيان على نحو إيجابي، (Belwalkar &Tobacyk, 2016, p:637). وقد اشارت دراسة عوجة (2018) التي اجريت على الممرضات، ان الممرضات يتمتعن بشخصية استباقية، فقد اشارت الى ان الممرضات لديهم رغبة في ايجاد طرق جديدة لتحسين حياتهن ويحاولن ايجاد حلول للأخطاء الموجودة في مجال العمل ولا يترددن في طرح أفكار جديدة لتطوير العمل (عوجة،

2018، ص158). كما اشارت دراسة كل من حميد ومظلوم (2019) التي اجريت على طلبة الدراسات العليا، ان عينة الدراسة يتصفون بالشخصية الاستباقية (حميد ومظلوم، 2019، ص7).

وتوصلت دراسة كيم وآخرون (Kim et al., 2009) الى ان الشخصية الاستباقية ترتبط بشكل إيجابي بإبداع الموظف، بالإضافة إلى ذلك، توسط إبداع الموظف بشكل كامل في العلاقات بين الشخصية الاستباقية والرضا الوظيفي (Kim et al., 2009, P:93).

كما وجد الباحثون أن الشخصية الاستباقية ترتبط بالنتائج المفيدة للأفراد والمنظمات مثل النجاح الوظيفي (Seibert et al. 1999, P:416)، ريادة الأعمال (Crant, 1996, p:6). الالتزام العاطفي (Gudermann, 2010, p1). كما اشارت دراسة ديلي وأمادو (Delle & Amadu, 2015) الى ان الشخصية الاستباقية ترتبط بشكل كبير وإيجابي مع نية ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة (Delle & Amadu, 2015, p:1). وهناك علاقة ايجابية بين الشخصية الاستباقية والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي كما اشار الى ذلك لي وآخرون (Li et al., 2010, p:395).

من خلال ما تم استعراضه يمكن ان نلخص اهمية الدراسة بالنقاط التالية:-

- 1- اهمية متغير الشخصية الاستباقية كونه من المتغيرات الحديثة نسبياً في ميدان علم نفس الشخصية، اذ يمكن ان توفر هذه الدراسة معلومات قد تكون مفيدة في تطوير الموظفين لتعلم سلوكيات استباقية في مكان العمل والتي يمكن ان تعزز من النجاح الفردي، واجراء تغييرات ايجابية في مكان العمل.
- 2- يمكن استخدام هذه الدراسة من قبل ارباب العمل لتطوير الوعي في مكان العمل حول اهمية مفهوم الشخصية الاستباقية في تغيير بيئة العمل نحو الاحسن.
- 3- اهمية شريحة الموظفين في المجتمع كونهم الشريحة الواعية التي تقع على عاتقها واجبات ومسؤوليات وظيفية تسهم في بناء المجتمع وتنميته.

ثالثاً: أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي تعرف:

- الشخصية الاستباقية لدى موظفي دوائر الدولة.

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالموظفين العاملين في وزارات الدولة العراقية والمستمرين في الخدمة لعام (2018) من كلا الجنسين (ذكور- اناث)، في محافظة بغداد.

خامساً: تحديد المصطلحات

الشخصية الاستباقية Proactive Personality

- تعريف بيتمان وكرانت (Bateman and Crant, 1993):

"الميل المستقر نسبياً لرغبة الفرد في التأثير المباشر لإحداث تغيير ذي مغزى في البيئة" (Spina& Ncc, 2013, p: 33).

- تعريف كران (Crant, 2000):

"نزعة سلوكية لتحديد الفرص لتغيير الأوضاع في العمل" (Li, et al., 2010, p:396)

- تعريف جريجوراس و ديفيدورف (Greguras and Deifendorff, 2010):

الأفراد الاستباقيين يعرف بوصفهم عاملين ديناميكيين يعرفون ويغتنمون الفرص التي تحدث تغييراً في بيئاتهم اما بتحسين اوضاعهم الحالية أو خلق أوضاع جديدة (Greenleaf, 2011, p:48).

تبنى الباحثان تعريف بيتمان و كران (1993) تعريفا نظريا لمفهوم الشخصية

الاستباقية في البحث الحالي لاعتمادها على نظرية بيتمان وكرانت (1993).

اما التعريف الاجرائي للشخصية الاستباقية فهو:

(الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس الشخصية الاستباقية لـ بيتمان وكرانت 1993 والذي قام الباحثان بتعريبه).

الموظف Official

تبنى الباحثان تعريف الموظف الذي ورد في قانون (انضباط موظفي الدولة) رقم 14 لسنة 1991.

الموظف الحكومي: كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة (المياحي، 2010 ، ص113).

اطار نظري

Theoretical Framework

نظرية الشخصية الاستباقية Proactive Personality Theory

لقد ناقش بيتمان وكرانت (1993) المكون التفاعلي للسلوك التنظيمي وقدموا مقياس للشخصية الاستباقية. يهدف هذا المقياس الى تحديد الاختلافات بين الناس في مدى اتخاذهم الاجراءات للتأثير على بيئاتهم (Crant, 1995, p:532). وافترضوا ان الناس يختلفون في استعدادهم للدخول في سلوكيات استباقية واقترحوا بناء مختلف للأفراد (شخصية الاستباقية) يفسر الاتجاه نحو التلاعب في البيئة المحيطة وتغييرها (Trifiletti, 2009, p:77).

كان تعريفهما للشخصية الاستباقية "كنزعة باتجاه القيام بأفعال للتأثير على بيئة الفرد" ولقد استندا على المنظور التفاعلي المرتبط بعلاقات وضع الفرد، اذ ان الافراد لديهم دور فعال في خلق بيئتهم (Koiste, 2013, p:26). ان الافراد يؤثرون ويتأثرون ببيئاتهم (باندورا، 1977، باورز 1973 وشنايدر 1983). ان هذا المنظور التفاعلي طرح بان " السلوك يتم التحكم به داخليا وخارجيا. وعلى حسب ذلك، فان الافراد يتمكنون عمدا وبشكل

مباشر التأثير على اوضاعهم (Crant, 1995, p:532). وهذا الامر يقترح بان الافراد ليسوا فقط متلقين سلبيين للضغوط البيئية، ولكن بدلا من ذلك فان الافراد يخلقون بيئة ما ويجعلونها في حالة حركة وكذلك يتناقضون معها. وان الافراد هم متفاعلين وليسوا ببساطة معاكسين لذلك. ان هذه الفكرة هي الافتراض الاساسي لعمل باندورا، والذي يقترح بان النشاط البشري عبارة عن عوامل يستخدمها الانسان عمدا في محاولة لجعل الاشياء تحصل. ولذلك فان الشخصية الاستباقية تعكس قابلية ونزعة ليكون لها تأثير على بيئة المرء. وبناءً على ذلك يمتلك الاشخاص الاستباقيين ميلاً اكبر لبدء وادامة الاجراءات الرامية الى تغيير اوضاعهم من الاشخاص ذو الشخصية الاستباقية الاقل، وهم الافراد الاكثر سلبية (Greenleaf, 2011, p:48). كما انهم غير مقيدون نسبياً بالقوى الظرفية، ويحددون الفرص، ويتصرفون عليها، ويظهرون المبادرة، ويتأثرون حتى يحدث تغيير ذي مغزى (Crant, 2000, p:439).

لقد أفاد باتمان وكرانت (1993) أن الميل إلى تحديد فرص التحسين عامل محدد للشخصية الاستباقية. تتطوي الشخصية الاستباقية على تغيير بناء تجاه الأشخاص والحالات والمنظمات التي تشجع على تحقيق المزيد من الإنجازات الشخصية. وتوصف الشخصية الاستباقية بأنه الشخص الذي يخلق تغييراً ايجابياً في بيئة عمله، بغض النظر عن القيود الظرفية. فالموظفون الاستباقيون من المرجح ان يتخذوا مبادرة للتلاعب بالبيئة وتحقيق أهدافهم اكثر من الموظفين غير الاستباقيين. ذلك انهم أقل عرضة للتكيف السلبي مع الظروف غير المرغوب فيها، ومن المرجح أن يخلقوا ظروفًا جديدة رداً على ذلك. فهم يميلون إلى البحث بنشاط عن بدائل جديدة استعداداً لأدوار جديدة (Spina, 2013, p:25). كما ان مبادراتهم تؤدي الى عدد من السلوكيات والادراكات، مثل تحديد أفكار جديدة لتحسين العمل، وتحديث مهاراتهم، والسعي الى أفضل فهم لسياسة الشركة (Li, 2010., P:396).

وهكذا وفقاً لهذه النظرية فإن الموظف ذو الشخصية الاستباقية يميل إلى الانخراط في السلوك الموجه نحو التغيير ويبحث باستمرار عن فرص جديدة ويظهر المبادرات لتحسين الظروف الحلية ويثابر حتى يحدث التغيير في بيئة عمله بغض النظر عن القيود الطرفية، مما يشكل لديه تحدياً للوضع الراهن بدلاً من التكيف السلبي مع الظروف الحالية.

نظرية التعامل الاستباقي Theory of Proactive Coping

اقترح اسبينول وتايلر Aspinwall & Taylor مفهوم التعامل الاستباقي، ليشير إلى أن الناس يمكنهم تحديد المصادر المحتملة للإجهاد مسبقاً ثم اتخاذ الإجراءات الوقائية (Lee, et al., 2014, p:1766). كما يشير للتعامل الاستباقي كمجموعة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى إعداد الأفراد لتهديد الأحداث أو لتقليل خطورة هذه الأحداث قبل حدوثها (Zambianchi, 2011, p:31).

يقسم اسبينول وتايلر (Aspinwall & Taylor, 1997) التعامل الاستباقي إلى خمس مراحل، المرحلة الأولى هي تراكم الموارد: صيانة الموارد واقتنائها، تشير هذه المرحلة إلى الحفاظ على وتراكم الموارد والمهارات قبل حدوث أي ضغوط متوقعة محددة (الداغستاني، 2017، ص 413) (Tian, 2014, p:11).

المرحلة الثانية هي الإدراك: أي الانتباه والكشف عن الضغوطات المحتملة. تتضمن هذه المرحلة القدرة على فحص البيئة فضلاً عن التحسس تجاه الإشارات الداخلية للفرد التي تشير إلى احتمال ظهور تهديدات (Tian, 2014, p:11).

بعد اكتشاف الضغوط المحتملة، يجب استخدام التقييم الأولي (المرحلة الثالثة) لتقييم خاصية الحدث، وتقديم تعريف أولي للمشكلة. يمكن للمرء أن يقوم بتحريك العمليات المعرفية كالمحاكاة العقلية للسيناريوهات المستقبلية واستخدام الخبرة السابقة للحكم على مدى صدقها وخطورتها.

كما تقدم المحاكاة العقلية خطة أولية للتعامل مع الضغوطات المحتملة، والتي تتوافق مع المرحلة الرابعة، وجهود التعامل الأولية. تعتمد جهود المواجهة التمهيدية على التعريف الأولي للحدث المجهد أو الناقد والقدرة على التحكم به (Zambianchi, 2011, p:32).

اما الخطوة الاخيرة هي الاستخلاص واستعمال التغذية المرتدة. وهي تتمركز حول اكتساب واستعمال التغذية المرتدة نحو التطور للحادثة الضاغطة ذاتها. ويطرح السؤال الاتي: (مدى جدوى الجهود الفردية التمهيدية وتأثيراتها على الحادثة الضاغطة؟). وهل يحتاج الحدث الى جهود تعامل اضافية (وهل هناك شيء اكثر يمكن عمله أو يجب الانتظار لمعرفة اذا كانت هناك مشكلة). ويمكن ان تستعمل التغذية المرتدة في تعديل استراتيجيات الفرد لتخفيفها (الداغستاني، 2017، ص414).

وفقاً لهذه النظرية فان الموظف ذو الشخصية الاستباقية يمتلك المهارات الاستباقية التي تساعد على التعامل مع المواقف الضاغطة المختلفة، على سبيل المثال في حالة ضغوط العمل العالية. فان الموظف ذو الشخصية الاستباقية يميل الى منع أو تعديل الاحداث المجهدة قبل حدوثها. كما ان الموظف الذي يمتلك مهارات التعامل الاستباقي يكون لديه فرصة اكبر للتغلب على ضغوط العمل. اذ يبدأ بمسار عمل بناء، ويخلق فرصاً للنمو، ويسعى الى تحسين الحياة من خلال بناء الموارد التي تساعد على التقدم وأداء العمل بشكل جيد. كما انه لا ينظر الى الضغوط او الاجهاد على انه تهديد او اذى أو خسارة وإنما ينظر الى المواقف الضاغطة على انها تحدي والتي تدفعه الى بذل المزيد من الجهد وأخذ المبادرة لتعديل البيئة وتحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة.

اجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث Research population:

يتكون المجتمع الأصلي للبحث الحالي من موظفي الدولة العراقيين ومن المستمرين في الخدمة للعام (2018) والتابعين لـ (25) وزارة في مدينة بغداد، والبالغ عددهم (1,432,662) موظفاً، منهم (889950) من الذكور و(542712) من الإناث، وكما موضح في جدول (1).

جدول (1)

مجتمع البحث موزع بحسب الوزارات ونوع الموظف

ت	اسم الوزارة	ذكور	اناث	المجموع
1.	وزارة الاتصالات	12059	5754	17813
2.	وزارة الاعمار والاسكان	18242	5792	24034
3.	وزارة البلديات والاشغال العامة	18242	6510	24752
4.	وزارة البيئة	1655	931	2586
5.	وزارة التجارة	19285	9243	28528
6.	وزارة التخطيط	1985	1509	3494
7.	وزارة التربية	229557	328977	558534
8.	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	69145	32623	101768
9.	وزارة الثقافة	4311	2710	7021
10.	وزارة الخارجية	1875	612	2487
11.	وزارة الزراعة	21213	6408	27621
12.	وزارة السياحة والآثار	3618	1045	4663
13.	وزارة الشباب والرياضة	6603	2632	9235
14.	وزارة الصحة	70800	41084	111884
15.	وزارة الصناعة والمعادن	117022	20976	137998

ت	اسم الوزارة	ذكور	اناث	المجموع
16.	وزارة العدل	20895	2530	23425
17.	وزارة العلوم والتكنولوجيا	7037	3404	10441
18.	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	6701	5202	11903
19.	وزارة الكهرباء	68174	9385	77559
20.	وزارة المالية	4803	32429	37232
21.	وزارة الموارد المائية	16946	3745	20691
22.	وزارة النفط	11451	12824	24275
23.	وزارة النقل	31285	5608	36893
24.	وزارة الهجرة والمهجرين	765	390	1155
25.	وزارة حقوق الانسان	814	425	1239
	المجموع	889950	542712	1432662

ثانياً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية (Stratified Random)، ذات الاختيار المتناسب، والذي يتم فيها تقسيم المجتمع الى فئات او طبقات تمثل خصائص المجتمع، ومن ثم يتم اختيار عينة عشوائية ضمن كل فئة او كل طبقة يتناسب حجمها مع حجم الطبقة، ثم تجمع هذه العينات ونحصل على الطبقة العشوائية، وهذه الطريقة تتناسب المجتمع غير المتجانس (عباس وآخرون، 2007، ص225)، (كرش وآخرون، 2014، ص17). وبذلك قام الباحثان باختيار ثمانية وزارات بشكل عشوائي من مجتمع البحث ثم ومن كل مركز وزارة تم اختيار قسمان بشكل عشوائي أيضاً. بعدها اختير بشكل عشوائي (50) موظفاً وموظفة من كل قسم وبحسب نسبة الذكور والاناث فيه، وبهذا بلغ عدد أفراد العينة (400) موظفاً وموظفة من الوزارات الثمان. تضمنت العينة (246) موظفاً و(154) موظفة، كما هو موضح في جدول (2).

جدول (2)

عينة البحث موزعة بحسب الوزارة ونوع الموظف

المجموع	النوع		اسم الوزارة	ت
	أنثى	ذكر		
50	22	28	وزارة المالية	1.
50	21	29	وزارة الموارد المائية	2.
50	20	30	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	3.
50	19	31	وزارة النقل والمواصلات	4.
50	17	33	وزارة الشباب والرياضة	5.
50	21	29	وزارة النفط	6.
50	12	38	وزارة الكهرباء	7.
50	22	28	وزارة حقوق الانسان	8.
400	154	246	المجموع	

ثالثاً: أداة البحث

مقياس الشخصية الاستباقية: Proactive Personality Scale

نبذة مختصرة عن مقياس الشخصية الاستباقية لـ بيتمان وكرانت (Bateman and Crant's scale 1993)

قام كلٌّ من بيتمان وكرانت (1993) ببناء مقياس الشخصية الاستباقية Proactive Personality Scale (PPS) لقياس الفروقات الفردية في الميل لاتخاذ الاجراءات وتغيير البيئة، من خلال ثلاث عينات من طلبة الجامعة، كما قاموا بتحليل الخصائص السيكمترية للمقياس المكون من (17) فقرة. وقد أثبتت النتائج بأن (PPS) هو مقياس احادي البعد ويتمتع بثبات جيد بطريقة الاتساق الداخلي وطريقة اعادة الاختبار . (Trifiletti, et al,2009, p:78)

تم قياس الشخصية الاستباقية في الدراسة الحالية باستخدام نسخة مختصرة من مقياس بيتمان وكرانت (1993)، مقياس الشخصية الاستباقية Proactive Personality Scale (PPS) التي أنشأها سيبرت وآخرون (Seibert, et al. 1999)، تتألف النسخة المختصرة من (10) فقرات، تم اختيارها لأنها كانت تحتوي على أعلى معدلات تشبع للعامل عبر الدراسات الثلاث التي ذكرها باتمان وكرانت (1993)، قدمت هذه الدراسات الثلاث أدلة على ان ثبات المقياس بطريقة (ألفا كرونباخ تراوح بين 0,87 إلى 0,89 وكان معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار 0,72) كما امتاز المقياس بصدق تقاربي، وصدق تمييزي وصدق المحك (معياري)، وذكر سيبرت وآخرون (1999) أن حذف (7) فقرات لم يؤد إلى تأثير كبير على ثبات المقياس، إذ ان المقياس المكون من (17) فقرة كان ثباته (0,88) والمقياس المكون من (10) فقرات كان ثباته (0,86). جمعت هذه الفقرات للوصول إلى درجة الشخصية الاستباقية، وقد كانت الاجابة على المقياس وفق مدرج من سبع نقاط يتراوح من (1 لا أوافق بشدة) إلى (7 أوافق بشدة).

لقد وجد الباحثان ان عدد كبير من الدراسات الاجنبية استخدمت النسخة المختصرة من مقياس الشخصية الاستباقية ل بيتمان وكرانت (1993)، مثل دراسة سن (Sun,2013)، ودراسة كرينليف (Greenleaf, 2011)، ودراسة سبينو و نسك (Spina,& Ncc,2013) ودراسة براهو (Prabhu, 2016)، ودراسة جونسون (Johnson, 2015)، ودراسة ماجور وآخرون (Major, et al.,2006)، ودراسة كودرمان (Gudermann, 2010)، ودراسة كيم وآخرون (Kim,et al.,2009)، ودراسة اردوغان و بور (Erdogan & Bauer, 2005)، ودراسة تومسون (Thompson, 2005).

وقد تم ترجمة هذا المقياس الى عدة لغات منها اللغة الايطالية كما في دراسة تريفلتي وآخرون (Trifiletti, et al,2009)، ودراسة برتولينو وآخرون (Bertolino, et

(al, 2011). واللغة الصينية كما في دراسة (Sun,2013)، واللغة التركية كما في دراسة (Erdogan & Bauer, 2005).

لذا لجأ الباحثان الى استخدام النسخة المختصرة لمقياس الشخصية الاستباقية وقاما بترجمة المقياس الى اللغة العربية وتكييفه وتطبيقه على بيئتنا المحلية لتكون اول نسخة للمقياس مترجمة الى اللغة العربية في العراق والوطن العربي.
ترجمة المقياس وصدق الترجمة:

لتحقيق صدق الترجمة قام الباحثان بترجمة تعليمات و فقرات مقياس الشخصية الاستباقية والبالغ عدد فقراته (10) فقرات ملحق(1) إلى اللغة العربية حرفياً من دون تصرف ملحق(2)، ثم عرضت بعد ان تم ارفاقها بالنسخة الاصلية (باللغة الانكليزية) على مجموعة من الخبراء في ميدان الترجمة وعلم النفس ملحق(3)، وقد حرص الباحثان على اختيار من هم يملكون لغة ثانية هي اللغة الانكليزية الى جانب لغتهم العربية، وطلب منهم إبداء آرائهم في مدى دقة الترجمة واقتراح التعديل المناسب إن وجد، وقد أجرى بعض الخبراء تعديلات طفيفة على بعض الفقرات وحصلت الفقرات على نسبة اتفاق 100% وبذلك تم الابقاء عليها جميعاً.

التحقق من صلاحية الفقرات:

بعد ان تم التأكد من صدق ترجمة المقياس وتعليماته، قام الباحثان بإعداد استبيان آراء الخبراء ملحق (4) للتعرف على صلاحية فقرات المقياس والبدائل الموضوعة له، ثم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في ميدان علم النفس ملحق(3) لتقدير ملائمة الفقرات لقياس الشخصية الاستباقية لدى الموظفين ودقة صياغتها، وقد كانت بدائل الاجابة بصيغة(لا أوافق بشدة، لا اوافق، لا أوافق قليلاً، محايد، أوافق قليلاً، أوافق، أوافق بشدة).

وبعد احتساب النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حصلت جميع فقرات مقياس الشخصية الاستباقية على نسبة 80% فأكثر وبذلك لم تحذف أية فقرة من فقرات المقياس، فقد تم الإبقاء عليها جميعاً.

وضوح تعليمات المقياس و فقراته:

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث طبق مقياس الشخصية الاستباقية على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (30) موظفاً وموظفة، حيث تمت الإجابة بحضور الباحثان، وقد طلب منهم قراءة التعليمات والفقرات، والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الإجابة، وقد تمت مناقشتهم حول وضوح التعليمات والفقرات وطريقة الإجابة، وقد اكدوا انها واضحة ومفهومة، وبذلك تأكد الباحثان أن التعليمات والفقرات واضحة للمستجيب ولا حاجة إلى تغيير أو تعديل صياغة أية فقرة من فقرات المقياس.

تصحيح الفقرات:

على ضوء استخدام البدائل السبعة المذكورة سابقاً، فقد تم تصحيح اجابات المستجيب على فقرات المقياس الحالي وعلى النحو الاتي: البديل (لا أوافق بشدة) يحصل على درجة واحدة، والبديل (لا اوافق) يحصل على درجتان، والبديل (لا أوافق قليلاً) يحصل على ثلاث درجات، والبديل (محايد) يحصل على اربع درجات، والبديل (أوافق قليلاً) يحصل على خمس درجات، والبديل (أوافق) يحصل على ست درجات، والبديل (أوافق بشدة) يحصل على سبع درجات، وعليه فان اعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (70) واقل درجة يحصل عليها المستجيب هي (10) بينما يبلغ المتوسط الفرضي(40).

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

حساب القوة التمييزية للفقرات

لغرض التأكد من ان مقياس الشخصية الاستباقية يتوفر فيه شروط الصدق والثبات والقدرة على التمييز بين الأفراد كان لابد من إخضاع فقراته للتحليل الإحصائي، لذا قام الباحثان بتطبيق مقياس الشخصية الاستباقية الملحق (5) على عينة مكونة من (400) موظفاً وموظفة، وبعد استرجاع استمارات التطبيق اخضعت الفقرات للتحليل الإحصائي باعتماد أسلوبين هما:

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس بأسلوب المجموعتين المتطرفتين تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (400) استمارة، وبعد ترتيب الدرجات التي حصلت عليها العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، تم أخذ نسبة قطع 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا على المقياس، و 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، حيث إن هذه النسبة تعطي اكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (الزويبي وآخرون، 1981، ص74). وقد بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (108) استمارة أي ان مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل هي (216) استمارة من اصل (400) استمارة، ثم قام الباحثان بعدها بتطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة ووجد ان فقرات المقياس جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (214) كما موضح في جدول (4).

جدول (4)

معاملات تمييز فقرات مقياس الشخصية الاستباقية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
10,670	1,788	4,67	0,652	6,62	1.
12,557	1,507	4,17	0,789	6,22	2.
8,643	1,678	5,27	0,490	6,72	3.
9,541	1,498	4,75	0,854	6,33	4.
14,098	1,423	4,44	0,521	6,50	5.
14,685	1,648	3,65	0,836	6,26	6.
14,158	1,401	3,71	0,912	5,99	7.
9,499	1,754	4,83	0,661	6,55	8.
15,192	1,529	3,92	0,692	6,37	9.
13,264	1,413	3,72	0,941	5,89	10.

القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (214) = (2,57)

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الشخصية الاستباقية من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ (400) استمارة، وهي الاستثمارات نفسها التي خضعت للتحليل في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وقد بينت النتائج ان جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (398) وكما موضح في جدول (5).

جدول (5)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشخصية الاستباقية

ت	معامل الارتباط	قيمة ت	ت	معامل الارتباط	قيمة ت
1	0,702	19,664	6	0,665	17,763
2	0,697	19,391	7	0,667	17,859
3	0,668	17,908	8	0,681	18,552
4	0,623	15,889	9	0,705	19,831
5	0,730	21,308	10	0,619	15,723

القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (398) = (2,57).

مؤشرات صدق وثبات مقياس الشخصية الاستباقية

الصدق Validity:

يعد الاختبار صادقاً اذا كان يقيس مثلاً السمة أو القدرة أو الاستعداد أو الميل أو الغرض الذي وضع من اجل قياسه (عيسوي، 2000، ص114)، وقد تحقق الباحثان من صدق مقياس الشخصية الاستباقية من خلال أنواع الصدق الآتية:-

أ- الصدق الظاهري (Face Validity):

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء لإبداء آرائهم بفقراته كما تم ذكره في صلاحية الفقرات.

ب- صدق البناء Construct Validity:

يقصد به مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي معين أو سمة معينة (الانصاري، 2000، ص103).

وقد تحقق الباحثان من صدق بناء المقياس الحالي من خلال اختبار فرضية اشار اليها كل من بيتمان وكرانت (Bateman and Crant's scale 1993)، حيث افترضوا ان النتائج على مقياس الشخصية الاستباقية لا ترتبط مع الجنس والعمر.

وقد تم التحقق من صدق الفرضية من خلال استخراج متوسطات الدرجات الكلية على مقياس الشخصية الاستباقية على عينة مقدارها (60) موظفاً وموظفة، (30) من الذكور و(30) من الاناث، فكان متوسط الذكور (51,366) ومتوسط الاناث (54,666) والانحراف المعياري (7,058) لدرجات الذكور و (7,058) لدرجات الاناث وحسبت القيمة التائية فكانت (-1,811) وهي غير دالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (2,70) عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (58)، وبهذا فقد تحقق صدق البناء في مقياس الشخصية الاستباقية لأن نتائج اختبار الفرضية جاءت مطابقة لافتراضات النظرية المطروحة وعلى نحو ما هو موضح في جدول(6)

جدول(6)

الاختبار التائي لاختبار دلالة الفرق بين متوسطات درجات الذكور والاناث على مقياس الشخصية الاستباقية

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	30	51,366	7,058	-1,811	2,70	0,01
الاناث	30	54,666	7,058			

اما فيما يتعلق بمتغير العمر فقد تم التحقق من صدق الفرضية عن طريق استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية على مقياس الشخصية الاستباقية على عينة مقدارها (60) موظفاً وموظفة (20) موظفاً وموظفة من الذين تتراوح اعمارهم من (18-35) و(20) موظفاً وموظفة من الذين تتراوح اعمارهم من (35-60) و(20) موظفاً وموظفة من الذين تتراوح اعمارهم (60 فما فوق)، وكما موضح في جدول (7).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث
في الشخصية الاستباقية مصنفة بحسب العمر

العمر	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذين تتراوح اعمارهم من (18-35)	20	50,8000	7,71601
الذين تتراوح اعمارهم من (35-60)	20	54,6000	9,43900
الذين تتراوح اعمارهم (60 فما فوق)	20	56,5000	4,14856
المجموع	60	53,9667	7,68879

وقد تم استخدام تحليل التباين الاحادي (one-way analysis of variance) لمعرفة ما اذا كانت هنالك فروق في الشخصية الاستباقية بحسب متغير العمر، اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (3,047) درجة وبمقارنتها بقيمة النسبة الفائية الجدولية البالغة (5,01) وبدرجتي حرية (2 و 57) تبين انها غير دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0,01) وجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الاحادي للشخصية الاستباقية بحسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة
بين المجموعات	336,933	2	168,467	3,047
داخل المجموعات	3151,000	57	55,281	
الكلي	3487,933	59		

وبهذا فقد تحقق صدق البناء في مقياس الشخصية الاستباقية لأن نتائج اختبار الفرضية جاءت مطابقة لافتراضات النظرية المطروحة.

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تحقق ذلك من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لـ (400) استمارة، وقد تم ذكر ذلك سابقا عند تحليل الفقرات إحصائياً، إذ كانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0,01) ودرجة حرية (398) .

ثبات المقياس Reliability :

قام الباحثان باستخراج الثبات للمقياس الحالي بالطرق الآتية :-

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار* (Test- Retest Method):

تم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (50) موظفاً وموظفة، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، وبعد استبعاد (7) استمارات بسبب نقص الاستجابات ولعدم تواجد الأفراد في التطبيق الثاني، حسب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على المقياس في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني من

* لقد تم إعطاء أرقاماً سرية منسجمة مع أسماء الموظفين قبل تطبيق المقياس عليهم في المرة الأولى وعند تطبيق المقياس عليهم في المرة الثانية أعطي كل موظف استمارة سجل عليه الرقم المتسلسل السري الذي أعطي له في التطبيق الأول.

خلال معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغت قيمته (0,79) وهو ثبات عال عند مقارنته بمعيار مطلق ** .

ب- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Method:

تم استخراج معامل الثبات لمقياس الشخصية الاستباقية والذي بلغ عدد فقراته (10) فقرات بطريقة التجزئة النصفية وهي الطريقة التي يتم فيها تقسيم فقرات المقياس إلى قسمين متساويين بحيث يحتوي القسم الأول منه على الفقرات من (1 - 5) وبلغ عددها (5) فقرات، ويحتوي القسم الثاني على الفقرات من (6-10) وبلغ عددها (5) فقرات أيضاً، وباستخدام جميع الاستمارات المستخدمة في التحليل الإحصائي والبالغ عددها (400) استمارة تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس. ولقد أظهرت النتائج ان معامل الارتباط بلغت قيمته (0,63)، ولما كانت الدرجة المستخرجة هي لنصف المقياس لذا استخدمت معادلة سبيرمان براون التصحيحية (Spearman Brown Formula) للحصول على معامل ارتباط كل المقياس، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بعد التصحيح (0,77) وهو ثبات عال عند مقارنته بالمعيار المطلق.

ت- معامل الفا للاتساق الداخلي Alpha Coefficient for Internal Consistency:

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) استمارة لمعادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula)

** المعيار المطلق: يعني تربيع معامل الارتباط فإذا كانت قيمته أقل من (0,25) يعد العامل منخفضاً، أما إذا كانت القيمة تتراوح بين (0,25 - 0,49) فيمكن أن يعد معتدلاً وفي حالة قيمته من (0,50 - 0,75) يعد العامل مرتفعاً أما إذا زادت قيمته عن (0,75) فيعد العامل مرتفعاً جداً (البياتي، اثناسيوس، 1977، ص 194)

وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0,86) وهو ثبات عالٍ عند مقارنته بالمعيار المطلق .

الوسائل الإحصائية:

لغرض الوصول إلى نتائج البحث الحالي، تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- 1- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين.
- 2- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة.
- 3- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient
- 4- معادلة سبيرمان _ براون (Spearman-Brown Formula).
- 5- معادلة الفا كرونباخ Alpha Cronbach Formula .
- 6- الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط.
- 7- تحليل التباين الاحادي (one-way analysis of variance)

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

التعرف على الشخصية الاستباقية لدى موظفي دوائر الدولة.

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (400) موظفاً وموظفة على مقياس الشخصية الاستباقية، وقد وجد ان المتوسط الحسابي كان مقداره (54,41) درجة، وبانحراف معياري قدره (9,05) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (40) درجة يتضح انه أعلى من المتوسط الفرضي، ولاختبار دلالة هذا الفرق إحصائياً استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (31,84) درجة وهي ذات دلالة إحصائية بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية (2,57) عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (399)، و جدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي على
مقياس الشخصية الاستباقية

العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	54,41	9,05	40	31,84	2,57	0,01

وهذا يعني أن موظفي دوائر الدولة يتمتعون بشخصية استباقية وبدرجة عالية، وتفسر هذه النتيجة في ضوء نظرية (بيتمان وكرانت، 1993) المتبناة ان عينة البحث المتمثلة بالموظفين ليسوا مجرد دمي سلبية في بيئة العمل، فهم لديهم القدرة على اتخاذ قرارات واعية للنجاح في ظل الظروف البيئية المعاكسة التي يواجهها الموظف، كما انهم ليسوا متلقين سلبيين للقوى الظرفية، فغالباً ما يتطلب مكان العمل في الوقت الحاضر ان يتصرف الموظف بشكل استباقي للتغلب على ما يواجهون من صعوبات في بيئة العمل، يمكن القول انه في مواجهة نفس الظروف البيئية الصعبة من المتوقع ان يتفاعل الموظفون الاستباقيون والاقل استباقية بشكل مختلف، اذ يقوم الموظفون الذين يتمتعون بشخصية استباقية بتشكيل بيئة العمل والتأثير عليها مقارنة بالموظفون الاقل استباقية، فهم يتصرفون بشكل استباقي بسبب ميولهم الطبيعية اذ انهم يقومون بأخذ زمام المبادرة للقيام بأعمال تكون اكثر مما هو مطلوب منهم في بيئة العمل، وتحمل المسؤولية، والبحث عن فرص التغيير، فهم لديهم القدرة على التأثير على العالم المحيط بهم، وتغيير اوضاعهم، ويظهرون المبادرة ويثابرون حتى يحدث تغيير ذي معنى في أنفسهم وبيئاتهم وهذه الميزة توفر لهم الثقة بالنفس كما يكونون أكثر مرونة في حياتهم وفي عملهم.

ان الموظفين ذوو الشخصية الاستباقية أقل عرضة للتكيف السلبي مع الظروف البيئية الصعبة، انهم يحاولون خلق ظروف جديدة من خلال البحث بنشاط عن بدائل جديدة تمكنهم من التغلب على الظروف في بيئة العمل، من اجل تحقيق اهدافهم، فهم

يفضلون القيام بمبادرات مختلفة في العمل على الانتظار السلبي للحصول على المعلومات او الحصول على الفرص المتاحة التي لا تحقق شيئاً.
وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عوجة، 2018) ودراسة (حميد ومظلوم، 2019).

التوصيات:

1. استثمار سمة الشخصية الاستباقية التي يتمتع بها الموظف في تحسين واقع مؤسسات الدولة بما يخدم المجتمع.
2. الاستفادة من مقياس البحث الحالي واعتمادها من قبل المهتمين في الميدان النفسي كوسيلة من الوسائل العملية وتطبيقها على شرائح مختلفة من المجتمع كالمسنين، العاطلين عن العمل، طلبة الجامعة.
3. الاخذ بنظر الاعتبار سمة الشخصية الاستباقية عند تعيين الموظفين في الوظائف بما يتناسب مع هذه السمة.

المقترحات:-

1. دراسة للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الشخصية الاستباقية و مركز السيطرة (داخلي-خارجي) لدى شرائح مختلفة من المجتمع.
2. دراسة للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الشخصية الاستباقية والحاجة الى الهيمنة.
3. دراسة مماثلة للبحث الحالي على الموظفين في دوائر الدولة في محافظات اخرى من العراق ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.

المصادر العربية:

- أثناسيوس، زكريا زكي، والبياتي، عبد الجبار توفيق، 1977، الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، بغداد.
- الانصاري، بدر محمد، 2000، قياس الشخصية، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- حميد، زينب كريم؛ مظلوم، علي حسين، 2019، الشخصية الاستباقية لدى طلبة الدراسات العليا، مجلة العلوم الانسانية، كلية التربية للعلوم الانسانية، المجلد 26، العدد الاول، ص 1-8.
- الداغستاني، سناء عيسى، 2017، علم النفس الاجتماعي نظريات ودراسات، الرافدين للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1، لبنان.
- الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم والكناني، إبراهيم عبد الحسن وبكر، محمد الياس، 1981، الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، الموصل.
- طبرة، حسن فارس، 2019، خصائص الموظف الناجح في منظمات الاعمال، شبكة النبا المعلوماتية.
- <https://annabaa.org/arabic/aboutus/>
- عباس، محمد خليل؛ نوفل، محمد بكر؛ العبسي، محمد مصطفى؛ ابو عواد، فريال محمد؛ 2007، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن.
- عوجة، ازهار مراد، 2018، الشخصية الاستباقية وانعكاسها في الاداء الابداعي للعاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من ملاك التمريض العاملين في مستشفى الفرات الاوسط في النجف الاشرف، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد 7، العدد 25، ص 140-164.
- عيسوي، عبد الرحمن، 2000، الإحصاء السيكولوجي التطبيقي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.

- كرش، عماد توما؛ القزاز، ولاء احمد؛ حمودي، وفاء يونس، 2014، علم الاحصاء، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - هيئة التعليم التقني، العراق.
- المياحي، نوري فرحان، 2010، القوانين والتعليمات المعتمدة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقي، ط2، جامعة القادسية، كلية علوم الحاسبات والرياضيات.

المصادر الاجنبية:

- Belwalkar, Bharati B., Tobacyk, Jerome J.(2016), **Evidence for Incremental Validity of Proactive Personality in Predicting Task Performance**, David Publishing, Vol. 6, No. 11, 631-639.
- Brown, Douglas J., Levy, Paul E., (2006), Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation With College Graduates, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 91, No. 3, P:717-726.
- Büyükgöze, H. (2018). Predicting work volition from proactive personality trait among university students. **Kastamonu Education Journal**, 26(1), 117-123.
- Crant, J. Michael, (1995), The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 80, No. 4, 532-53.
- Crant, J. Michael (1996), The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions, **Journal of Small Business Management**, Vol. 34 Issue 3, p1-42.

- Crant, J. Michael, (2000), Proactive Behavior in Organizations, **Journal of Management**, Vol. 26, No. 3, 435–462.
- Crant, M., Hu, jia, and Jiang, K., (2017), **Proactive Personality: A twenty- Year review**, chapter 8.
- Delle, Eric, Amadu, Ibrahim Monipaak, (2015), Proactive Personality and Entrepreneurial intention: Employment status and student level as moderator, **International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research**, Vol.3, No.4, pp.1-13.
- Dubrin, Andrew J., (2013), **Proactive personality and behavior for individual and organizational productivity**, Edward Elgar publishing limited, Cheltenham, UK.
- Ford, D. k., (2011), **An Evaluation of Moderating Influences of Employee Proactive Personality: Empowerment and Political Skill**, A dissertation Doctor of Philosophy, Portland State University.
- Greenleaf, Arie Todd, (2011), **Human agency, hardiness, and proactive personality : potential resources for emerging adults in the college-to-career transition**, University of Iowa, Iowa Research Online

- Gudermann, Moritz, (2010), **The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors**, Thesis.
- Johnson, Michele E., (2015), **An Analysis of Proactive Personality in U.S. Air Force Academy Cadets: A Mixed methods study**, A dissertation Doctoral of Philosophy, University of Colorado.
- Kim, T.Y., Hon, A.H., Crant, J.M., (2009), Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study, **J Bus Psychol**, 24:93–103.
- Koiste, Ville, (2013), **The Effect of Proactive Personality and Perceived Organizational Support on Tertius Iungens Orientation and the Moderating Role of Organizational Openness**, Master's thesis, Aalto University.
- Lee, Ya-Hui; Lu, Ching- Yi; Wei, Hui-Chuan, (2014), The Relation between Proactive Coping and Well-Being: An Example of Middle-Aged and Older Learners from Taiwan, **International Journal of Educational and Pedagogical Sciences**, Vol:8, No:6.
- Li, Ning; Liang, Jian; Crant, J. Michael; (2010), The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective, American

- Psychological Association, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 95, No. 2, 395– 404.
- McCormick, Brian W., Guay, Russell P., Colbert, Amy E., and Stewart, Greg L., (2018), Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person–situation interactions, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, The British Psychological Society.
 - Ozkurt, B., Alpay, C. B., (2018), Investigation of Proactive Personality Characteristics of the Students of High School of Physical Education and Sports through Various Variables, **Asian Journal of Education and Training**, Vol. 4, No. 2, P:150-155.
 - Prabhu, Veena P., (2007), **Understanding the effect of proactive personality On job related outcomes in an Organizational change setting**, A Dissertation of Doctor of Philosophy, the Graduate Faculty, Auburn University.
 - Prabhu, Veena P., (2016), Proactive Personality and Organizational Change: Factors Affecting Retention, **Journal of Organizational Psychology** Vol. 16(1), PP:11-23.
 - Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. **Journal of Applied Psychology**, 84, 416-427.

- Spina, Pamela F., Ncc, L. (2013), **The Effects of The Proactive Personality on the Levels of Job Satisfaction and Burnout for Licensed Mental Health Counselors**, A Dissertation Doctoral of Philosophy, Florida Atlantic University.
- Sun, Shu Hua, (2013), **Proactive personality within Social and task contexts**, thesis doctor of philosophy in management, national university, Singapore.
- Tian, Lu, (2014), **The Development and validation of a proactive coping inventory**, A Dissertation of Doctor of Philosophy in Counseling Psychology, University of Missouri-Columbia.
- Trifiletti, E.; Capozza, D.; Pasin, A., Falvo, R., (2009), Avalidation of proactive personality Scale, **TPM** Vol. 16, No. 2, 77-93.
- Zambianchi, Manuela, (2011), **The role of proactive coping strategies and perceived health status for Social well-being and life-project in old age**, Ph.D. in Psychological Sciences University of Bologna.

ملحق (1)

صدق الترجمة لمقياس الشخصية الاستباقية

الجامعة المستنصرية

كلية الآداب / قسم علم النفس

الدراسات العليا / الدكتوراه

م/ صدق الترجمة

الأستاذ الفاضل

يروم الباحثان القيام بإجراء دراسة بعنوان (الشخصية الاستباقية لدى موظفي دوائر الدولة). ويتطلب إجراء الدراسة اعداد أداة لقياس الشخصية الاستباقية تتوفر فيها الخصائص السيكمترية.

بين يديك النسخة المختصرة من مقياس الشخصية الاستباقية المعد من قبل بيتمان وكرانت Bateman and Crant 1993 والذي يتكون من 10 فقرات، وتكون الإجابة على هذا المقياس وفق مدرج سباعي من البدائل هي (لا اوافق بشدة، لا اوافق، لا اوافق قليلاً، محايد، اوافق قليلاً، اوافق، اوافق بشدة). و قد قام الباحثان بترجمة فقرات المقياس حرفياً.

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال الاختصاص يرجو الباحثان ابداء رأيكم السديد في تحديد صلاحية الترجمة لقياس هذا المفهوم.

مع الشكر والتقدير

ABBREVIATED VERSION OF PROACTIVE PERSONALITY SCALE

- 1- Strongly disagree
- 2- Disagree
- 3- Disagree a little
- 4- Neither agree nor disagree
- 5- Agree a little
- 6- Agree
- 7- Strongly agree

1	I am constantly on the lookout for new ways to improve my life.
2	Wherever I have been, I have been a powerful force for constructive change.
3	Nothing is more exciting than seeing my ideas turn into reality.
4	If I see something I don't like, I fix it.
5	No matter what the odds, if I believe in something, I will make it happen.
6	I love being a champion for my ideas, even against others' opposition.
7	I excel at identifying opportunities.
8	I am always looking for better ways to do things.
9	If I believe in an idea, no obstacle will prevent me from making it happen.
10	I can spot a good opportunity long before others can.

ملحق (2)

الترجمة الحرفية لمقياس الشخصية الاستباقية

1- لا اوافق بشدة

2- لا اوافق

3- لا اوافق قليلاً

4- محايد

5- اوافق قليلاً

6- اوافق

7- اوافق بشدة.

1	انا على الدوام أبحث عن طرق جديدة لتحسين حياتي.
2	أينما اكون فأنا امتلك قوة كبيرة للتغيير البناء.
3	ليس هناك شيء أكثر متعة من ان ارى افكاري تتحقق.
4	اذا رأيت شيء لا يعجبني اقوم بإصلاحه.
5	مهما كانت الاحتمالات، اذا أمنت بشيء سأقوم بتحقيقه.
6	احب ان اكون بطل أفكاري، حتى امام المعترضين.
7	اتفوق في تحديد الفرص.
8	ابحث دائماً عن افضل الطرق للقيام بالأشياء.
9	اذا أمنت بفكرة، ليس هناك عائق يمنعي من ان احققها.
10	استطيع تحديد الفرص الجيدة قبل ان يستطيع الاخرين فعل ذلك بفترة طويلة.

ملحق (3)

أسماء الخبراء المحكمين

ت	اللقب العلمي والاسم	مكان العمل
1	أ. د. ابراهيم مرتضى الاعرجي	كلية الآداب / جامعة بغداد
2	أ. د. أروة محمد ربيع الخيري	كلية الآداب / جامعة بغداد
3	أ. د. بان عدنان	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية
4	أ. د. بثينة منصور الحلو	كلية الآداب / جامعة بغداد
5	أ. د. خديجة حيدر الموسوي	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية
6	أ. د. سعد عبد الزهرة	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية
7	أ. د. قاسم حسين صالح	مؤسس ورئيس الجمعية النفسية العراقية
8	أ. د. مقداد الدباغ	كلية التربية - ابن رشد/جامعة بغداد
9	أ. د. نادية شعبان مصطفى	كلية التربية / الجامعة المستنصرية
10	أ. د. هيثم ضياء العبيدي	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية
11	أ. م. د. ابتسام لعبيبي	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية
12	أ. م. د. رياض عزيز عباس	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية
13	أ. م. د. سعاد احمد مولى	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية
14	أ. م. د. صفاء حسين محمد علي	كلية التربية / الجامعة المستنصرية
15	أ. م. د. مهدي كاظم داخل	كلية الآداب / الجامعة المستنصرية

اسماء الخبراء المحكمين في ميدان الترجمة

ت	اسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل
1	أ. د. احمد سلطان حسين	اللغة الانكليزية	كلية الآداب/الجامعة المستنصرية
2	أ. د. خديجة حيدر الموسوي	علم النفس	كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية
3	أ. د. مهدي الغزالي	ترجمة	كلية الآداب/الجامعة المستنصرية
4	أ. د. هيثم ضياء	علم النفس	كلية الآداب/الجامعة المستنصرية

ملحق (4)

الاستبانة المقدمة الى السادة الخبراء

لبيان صلاحية مقياس الشخصية الاستباقية

الجامعة المستنصرية

كلية الآداب/ قسم علم النفس

الدراسات العليا - دكتوراه

الأستاذ الفاضل-----المحترم

يروم الباحثان القيام بدراسة بعنوان (الشخصية الاستباقية لدى موظفي دوائر الدولة)، ويتطلب اجراء الدراسة تبني أداة لقياس الشخصية الاستباقية تتوفر فيها الخصائص السيكومترية.

بين يديك النسخة المختصرة من مقياس الشخصية الاستباقية Proactive Personality ل بيتمان وكرانت (Bateman and Crant 1993) والذي يتكون من (10) فقرات. و قد قام الباحثان بترجمة فقرات المقياس حرفياً ثم عرضها على مترجمين متخصصين لتكييف المقياس من لغة المصدر الى اللغة المستهدفة. ويعرف بيتمان وكرانت Bateman and Crant 1993 الشخصية الاستباقية بانها: الميل المستقر نسبياً لرغبة الفرد في التأثير المباشر لإحداث تغيير ذي معنى في البيئة.

وفقاً لبيتمان وكرانت (Bateman and Crant 1993) الافراد الاستباقيون يبحثون عن الفرص، ويظهرون المبادرات ويقومون بالأنشطة المختلفة، ويثابرون الى ان يصلوا الى احداث تغيير ذي مغزى في بيئاتهم، بغض النظر عن القيود الظرفية التي تحيط بهم. تكون الإجابة على هذا المقياس وفق مدرج سباعي من البدائل هي (لا اوافق بشدة ، لا اوافق، لا اوافق قليلاً، محايد، اوافق قليلاً، اوافق، اوافق بشدة).

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة واطلاع، يرجى بيان رأيكم في مدى صلاحية تطبيق المقياس في البيئة العراقية من خلال الحكم على صلاحية فقرات المقياس وبدائله وفيما إذا كان بحاجة إلى إضافة أو حذف أو تعديل. علماً ان عينة البحث من الموظفين الذين يعملون في دوائر الدولة العراقية.

مع الشكر و التقدير

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديلات
1	ابحث باستمرار عن طرق جديدة لتحسين حياتي.			
2	أينما اكون فأنا امتلاك قوة كبيرة للتغيير البناء.			
3	ليس هناك شيء أكثر متعة من ان ارى افكاري تتحقق.			
4	اذا رأيت شيء لا يعجبني اقوم بإصلاحه.			
5	مهما كانت الاحتمالات، اذا أمنت بشيء سأقوم بتحقيقه.			
6	احب ان اكون بطلاً لأفكاري، حتى امام اعتراضات الآخرين			
7	اتفوق في التعرف على الفرص.			
8	ابحث دائماً عن افضل الطرق للقيام بالأشياء.			
9	اذا آمنت بفكرة معينة، فسوف لا يمنعني اي عائق من تحقيقها.			
10	استطيع اكتشاف الفرص الجيدة قبل ان يستطيع الاخرين فعل ذلك بفترة طويلة.			

ملحق (5)

مقياس الشخصية الاستباقية بصيغته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية الآداب/ قسم علم النفس

الدراسات العليا - الدكتوراه

عزيزتي الموظفةعزيزي الموظف

تحية طيبة

نضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تمثل بعض الخصائص والصفات التي تنطبق عليك أو لا تنطبق، وإن الإجابة عليها لا تعني أنك على صواب أو على خطأ، يرجى قراءتها بإمعان وتحديد رأيك بكل فقرة، وذلك بوضع علامة (✓) تحت واحد من البدائل الموجودة أمام كل منها والذي ترى أنه ينطبق عليك .

حاول عزيزي الموظف ان لا تترك أية فقرة من الفقرات دون إجابة، علماً ان اجابتك لا يطلع عليها غير الباحثان ولهذا فلا داعي لكتابة الاسم.

مع الشكر والتقدير لحسن تعاونكم .

الرجاء تدوين المعلومات الآتية

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر:

ت	الفقرات	لا وافق بشدة	لا وافق	لا وافق قليلاً	محايد	وافق قليلاً	وافق	وافق بشدة
1	ابحث باستمرار عن طرق جديدة لتحسين حياتي.							
2	أينما اكون فأنا امتلك قوة كبيرة للتغيير البناء.							
3	ليس هناك شيء أكثر متعة من ان ارى افكاري تتحقق.							
4	اذا رأيت شيء لا يعجبني اقوم بإصلاحه.							
5	مهما كانت الاحتمالات، اذا أمنت بشيء سأقوم بتحقيقه.							
6	احب ان اكون بطلاً لأفكاري، حتى امام اعتراضات الآخرين							
7	اتفوق في التعرف على الفرص.							
8	ابحث دائماً عن افضل الطرق للقيام بالأشياء.							
9	اذا آمنت بفكرة معينة، فسوف لا يمنعني اي عائق من تحقيقها.							
10	استطيع اكتشاف الفرص الجيدة قبل ان يستطيع الاخرين فعل ذلك بفترة طويلة.							