



وحدة النشر العلمي



كلية البنات للآداب والعلوم والتربية



مجلة البحث العلمي في التربية

مجلة محكمة ربع سنوية

العدد 1 المجلد 23 2022

رئيس التحرير

أ.د/ أميرة أحمد يوسف سليمان
عميدة كلية البنات للآداب والعلوم والتربية
جامعة عين شمس

نائب رئيس التحرير

أ.د/ حنان محمد الشاعر
وكيلة كلية البنات للدراسات العليا والبحوث
جامعة عين شمس

مدير التحرير

أ.م.د/ أسماء فتحي توفيق
أستاذة علم النفس المساعد بقسم تربية الطفل
كلية البنات - جامعة عين شمس

المحرر الفني

أ.نور الهدي علي أحمد

سكرتير التحرير

نجوى إبراهيم عبد ربه عبد النبي

مجلة البحث العلمي في التربية (JSRE)

دورية علمية محكمة تصدر عن كلية البنات للآداب
والعلوم والتربية - جامعة عين شمس.

الإصدار: ربع سنوية.

اللغة: تنشر المجلة الأبحاث التربوية في المجالات
المختلفة باللغة العربية والإنجليزية

مجالات النشر: أصول التربية - المناهج وطرق
التدريس - علم النفس وصحة نفسية - تكنولوجيا التعليم
- تربية الطفل.

الترقيم الدولي الموحد للطباعة ٢٣٥٦-٨٣٤٨
الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني ٢٣٥٦-٨٣٥٦

التواصل عبر الإيميل

jsre.journal@gmail.com

استقبال الأبحاث عبر الموقع الإلكتروني للمجلة

<https://jsre.journals.ekb.eg>

فهرسة المجلة وتصنيفها

١- الكشاف العربي للاستشهادات المرجعية

The Arabic Citation Index - ARCI

٢- Publons

٣- Index Copernicus International
Indexed in the ICI Journals Master List

٤- دار المنظومة - شعبة

تقييم المجلس الأعلى للجامعات

حصلت المجلة على (٧ درجات) أعلى درجة في تقييم
المجلس الأعلى للجامعات قطاع الدراسات التربوية.



أثر الشخصية الاستباقية في التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع لدى المعلمين

د. هناء محمد زكي*

المستخلص :

هدف البحث لتحديد العلاقة بين الشخصية الاستباقية للمعلم وكل من التصور الأخلاقي ، والتمكين النفسي ، وسلوك العمل المبدع ، وبحث الفروق في هذه المتغيرات وفقا لإختلاف مستويات هذه الشخصية ، والكشف عن اسهام أبعادها في هذه المتغيرات وأبعادها لدي عينة من (٣١٢) معلما ومعلمة بالمدارس الخاصة بإدارة مدينة نصر بالقاهرة متوسط أعمارهم (٣٥,٣) سنة بانحراف معياري (٦,٣) سنة ، واشتملت الأدوات علي مقياس الشخصية الاستباقية إعداد (Belwalkar, 2016) ، وتعريب الباحثة ، ومقياس التصور الأخلاقي إعداد الباحثة ، ومقياس التمكين النفسي إعداد (Singh & Kaur, 2019) وتعريب الباحثة ، ومقياس سلوك العمل المبدع إعداد (Lambriex-Schmitz et al., 2020a) وتعريب الباحثة ، وباستخدام الأساليب الإحصائية: (معامل الارتباط لبيرسون - تحليل التباين في اتجاه واحد متبوعاً باختبار أقل فرق دال - تحليل الانحدار المتعدد المتدرج) تم التوصل لوجود ارتباط موجب دالاً إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) بين أبعاد الشخصية الاستباقية والدرجة الكلية وكل بُعد من أبعاد المتغيرات الثلاثة والدرجة الكلية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمتغيرات الثلاثة باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية. كما وجد تأثير موجب دال إحصائياً لأبعادها على التصور الأخلاقي ، وأنها تسهم في تفسير ما نسبته (٤٤,٩ ٪) من التباين في درجاته ، كما وجد تأثير موجب دال إحصائياً لأبعادها على التمكين النفسي وأنها تسهم في تفسير ما نسبته (٤٣,٥ ٪) من التباين في درجاته ، كما وجد تأثير موجب دال إحصائياً لبُعدي (الإدراك، المثابرة) على سلوك العمل المبدع وأنها يسهمان في تفسير ما نسبته (١٩,٢ ٪) من التباين في درجاته.

الكلمات المفتاحية : الشخصية الاستباقية – التصور الأخلاقي – التمكين النفسي – سلوك العمل المبدع .

مقدمة البحث :

تمثل الشخصية لجميع الدراسات السلوكية المختلفة نقطة البدء ونقطة النهاية فهي نقطة البدء لأننا نود أن نكشف عن فاعلية الفرد في مجال معين وعن أحسن الشروط الكفيلة بتحقيق هذه الفاعلية ، وهي نقطة النهاية لأن فهم الشخصية كما تسلك في مختلف المجالات يضيف علي العلم صفة القضايا الكلية العامة التي تؤدي دورها إلي وضع القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية (صالح، ١٩٨٨، ١٣) . وتعتبر

* أستاذ مساعد بقسم علم النفس التربوي - كلية التربية جامعة بنها- جمهورية مصر العربية.

* البريد الإلكتروني: hana.fathallah@fedu.bu.edu.eg

الشخصية عن السمات السلوكية غير المعرفية التي تكشف عن مفهوم الذات والخلق والنسق الفردي خاصة المكونات الانفعالية والدافعية لسلوك الفرد (في : علام، ٢٠٠٢، ٥٨١). ويهدف علم نفس الشخصية إلي فهم الجوانب العامة والفريدة لدي الأفراد والفروق الفردية بينهم وكيفية تشابههم وصولاً لفهم البناء الأساسي لشخصيتهم (عبد الخالق، ٢٠٢٠، ٩). ويؤكد علي هذا المعني (Sari, 2021) فلكل شخصية سماتها التي تحدد خصائصها ونقاط قوتها وضعفها وقدرتها علي التكيف والتصرف والابداع والتميز.

ويمكن فهم أفكار ومشاعر وسلوك وأداءات الفرد الاجتماعية والنفسية والأخلاقية والمهنية من خلال سمات شخصيته، وتعد الشخصية الاستباقية نوعاً من سمات الشخصية الإيجابية النشطة والمبدعة التي تعكس القدرة علي التأثير في البيئة واستمرارية البحث عن فرص وإظهار المبادرات واتخاذ الإجراءات والصمود حتي يتحقق التطوير للأفضل في بيئة الفرد (Yildiz et al., 2017; Ozkurt & Alpaya, 2018; Mubarak, et al., 2021; Chen et al., 2021). كما يشير (Andri et al., 2020) إلي أن هذه الشخصية هي كفاءات فردية نشطة يبرزها الموقف الذاتي وموقف المبادرة في العمل. كما أنها مختلفة نسبياً ومستقلة تماماً عن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الرغم من أن الأبحاث أشارت لارتباطها ببعض العوامل الخمسة الكبرى كما أشار صاحب المفهوم (Bateman & Crant, 1993).

وقد تم الإشارة إلي خصائص هذه الشخصية كمنبئات بالنجاح في العمل وتعكس هذه الخصائص المبادرة النشطة والاستقلال، وهذه السمة عند المعلم قد تم تجاهلها في العديد من الدراسات ويعتبر هذا إطاراً جديداً للبحث في مجال إعداد المعلم والاهتمام بالسلوكيات الاستباقية لتأثيرها في النمو المهني والنجاح المؤسسي للمنظومة التعليمية (Hotaman, 2010). كما يري (Gerni & Denizli, 2021) أنها تنعكس علي السلوك والفكر وتساعد الفرد علي تطوير مستقبله المهني من خلال إدراكه لقدراته والتخطيط والاستعداد ومراقبة قدرته علي اتخاذ قرار مسبق بشأن مستقبله المهني وتوجيه ذاته في هذا الإتجاه كما أنه دائماً في حالة بحث وتحليل للبيئة من منظور وظيفي والثقة في قدرته علي مواجهة أية مشكلات أو عقبات.

ويتطلب هذا العالم المتغير والمتطور سمات شخصية للمعلم تواكب ذلك التطور وتوجد أهمية كبيرة لأن يتسم المعلم بخصائص الشخصية الاستباقية فالمعلمون الاستباقيون يتميزون بمواقفهم الإيجابية تجاه التعامل مع المشكلات المدرسية كما أنهم يقومون بإعداد البيئة لتشجيع السلوكيات الإيجابية بدلاً من انتظار تطور المشكلات ثم الاستجابة لها ويتصرفون بحساسية شديدة، كما يعرف المعلم الاستباقي أن كل طالب يأتي بنقاط قوته وضعفه وفي وجود مشكلات يقبل تحمل المسؤولية لإيجاد حلول ولديه المهارات اللازمة لحلها وثقة في النفس وقدرة علي التفكير الإبداعي ووجهة نظر ورؤية كما أنه يتسم بالمخاطرة نحو الأحداث التي يواجهها دون الشعور بالقلق الشديد ووجود معلم بهذه السمات والمهارات مهم لنجاح المدارس وعملها في ضوء معايير جودة التعليم الحالية (Şener, 2019). فالأدوار التقليدية في مجال التعليم لم تعد مقبولة وعلي الجميع أن يدرك أهمية قدرة المعلم علي التأثير والتعامل مع الظروف المتغيرة ومساعدة هذه المؤسسات علي التطور والحفاظ علي التجديد والتناقسية ويعد ذلك شرطاً أساسياً للتطوير المهني للمعلم في بيئة العمل (Belwalkar, 2016; Ozkurt & Alpaya, 2018; Vermeulen et al., 2020).

وتعد الشخصية الاستباقية نمطاً من الأنماط الشخصية الرئيسية للمعلم ومع ذلك ما زال المجال بحاجة لمزيد من الدراسة لمعرفة تأثيرها في متغيرات عديدة لديه (Li et al., 2017; Chen et al., 2021).

ولعل من أهم المتغيرات التي قد تؤثر فيها الشخصية الاستباقية التصور الأخلاقي والتمكين النفسي المدرك وسلوك العمل المبدع للمعلمين .

ويعرف التصور الأخلاقي Moral Imagination بأنه القدرة علي تحديد الصراعات الأخلاقية في موقف ما ، وتطوير تفسيرات جديدة ومبدعة لبدائل وحلول غير تقليدية (Chapman et al.,2013) حول هذا المفهوم ولكنها تركز علي الإدراك من نوع مميز والتفكير وخلق أفكار جديدة وخيال مثير يجمع المشاعر والفهم معا . ويشير (Abd-El-Fattah & Soong, 2008) إلي أنه يتضمن بعدين أحدهما معرفي والأخر إنفعالي ويعبر عن قدرة الفرد علي التمييز بشكل تأملي لمختلف إختيارات التصرف في موقف ما، وتصور المساعدة المحتملة والضرر الناجم عن فعل معين وهذا يدل علي الابتكار (القدرة علي تصور العديد من الاحتمالات وعواقبها) ، والعقلانية (القدرة علي تقييم الاحتمالات أخلاقيا) ، كما يعد أخذ المنظور أحد الأشكال المعرفية في التصور الأخلاقي لأنه يعبر عن تخيل الفرد لذاته في موقف الآخرين ، كما يعتمد علي الانفعالات مثل التعاطف مع تسليط الضوء علي الاحتياجات والحساسية الأخلاقية .

كما يعتبر التصور الأخلاقي ميزة أساسية لطريقة تمكن المعلم من الممارسة الأخلاقية واتخاذ القرار ، وهذا يعكس عقلانية المعلم من خلال اهتمامه بالبعد الأخلاقي مثل الإنصاف والانفتاح العقلي والتفكير الابتكاري وتصور الاحتمالات الجديدة والتقييم من وجهة نظر أخلاقية واستخدام اللغة الأخلاقية Moral language مع مراعاة أصحاب المصلحة وتطبيق القواعد الأخلاقية في العمل المدرسي (Chapman et al.,2012).

ويعد التمكين النفسي للمعلم Psychological empowerment نوعا من الدوافع الداخلية التي تعكس توجهه لدوره الوظيفي من خلال أربعة أبعاد تتمثل في : المعني والكفاءة والاستقلال والتأثير وقد وجد الباحثون أن المعلم ذو التمكين النفسي لديه القدر الكافي من الرضا الوظيفي والنية لمواصلة التدريس والتأثير في صنع القرار بالمدرسة وإدارتها (Ma & Zhou, 2021). ويشير (Jokubauskaite, & Lazauskaite-Zabielske, 2015) إلي أنه يتضمن تصور الفرد لقدرته علي القيام بالعمل (خبرة الإتيان) والدافع للقيام به (خبرة الطاقة النفسية) . والتمكين النفسي للمعلم ليس ظاهرة جديدة ولكنه مفهوم تم تقديمه كجزء من مبادرات اصلاح التعليم وتم التأكيد عليه مؤخرا بهدف مساعدة المعلمين علي ادراك إمكاناتهم وطاقاتهم الحقيقية لتسخير قدراتهم ومواهبهم وابداعاتهم في التطوير وتحسين الأداء (Jamian, et al.,2019; Çelik & Atik, 2020). وهناك أهمية كبيرة لدراسته لأنه يمثل معتقدات المعلمين حول كفاءتهم واستقلاليتهم والمعني الحقيقي لمهنتهم فهو عملية تحول شخصي وإجتماعي تمكنهم من القيام بمسئولياتهم المهنية واتخاذ قرارات لصالح العمل والتغلب علي الشعور بالعجز واستغلال الموارد المتاحة والوعي الدائم بمتطلبات العمل المدرسي ونقاط ضعفه وقوته (Singh & Kaur, 2019; Ma & Zhou, 2021; Ding & Zechen , 2021).

ويعرف سلوك العمل المبدع Innovative work behaviour بأنه ذلك السلوك الذي تكون كل مهام الفرد فيه متوجهة نحو توليد المقدمات والتطبيقات المهيئة للجدة المفيدة علي المستوي التنظيمي ،ولهذا النوع من السلوك ثلاثة أبعاد : توليد الفكرة ، ودفع الفكرة أو تعزيزها ثم التحقق أو تقييم الفكرة ويصف هذا السلوك مهام الأفراد في أي منظمة كالمدرسة (Hosseini & Haghghi Shirazi, 2021). ويعد هذا

السلوك مهما للمعلم من أجل مواكبة التغيرات السريعة في المعرفة كما أن التقنيات الجديدة القائمة والرؤى الجديدة حول التدريس تتطلب سلوكا مبدعا (Thurlings, et al.,2015; Messmann et al., 2017; Klaijnsen et al.,2018). وفي هذا الإطار يشير (Zhang & Zhang, 2012) أن سلوك العمل المبدع للمعلم يتضمن الأفعال الإبداعية innovation actions ونواتج الابداع. ويعتمد علي توليد وتنفيذ الأفكار الجديدة من خلال إجراءات لتطبيقها وتحسينها وتطويرها ، ويرتبط بالعديد من المحددات مثل الكفاءة الذاتية والمشاركة في العمل والمتطلبات الإبداعية والانفتاح علي الخبرة والدافعية والرضا الوظيفي والتفاعل داخل المدرسة واشباع الحاجات النفسية (Klaijnsen et al.,2018).

لذا يركز البحث الراهن على دراسة أثر الشخصية الاستباقية في كل من التصور الأخلاقي والتمكين النفسي المدرك وسلوك العمل المبدع للمعلمين .

مشكلة البحث :

توجد أهمية لتحديد ملامح الشخصية الاستباقية للمعلم في إطار عمل المؤسسات التعليمية لإبراز أهميتها في هذا الإطار كما في المؤسسات التنظيمية الأخرى (Ozkurt & Alpay, 2018). ويرغم ذلك توجد قلة من الدراسات التي تناولتها عند المعلم مثل دراسة (Şener, 2019) التي أشارت نتائجها لأهميتها في حل المشكلات ، ودراسة (Belwalkar, 2016) التي أشارت لعلاقتها بالدافع للتعلم والتوجه نحو الاتقان والاستمتاع بالتعلم وبذل الجهد واستمرارية الحماس . كما أشارت دراسة (Van der Heijden et al.,2015) لعلاقة ارتباطية موجبة بين هذه الشخصية والمشاركة الفاعلة في العمل وإدراك الذات.

وتعكس الشخصية بشكل عام سلوكيات الفرد في الإطار الاجتماعي الذي ينتمي إليه ، كما تهتم الشخصية الاستباقية بشكل خاص الجهود المبذولة من جانبه للسيطرة أو التأثير علي المواقف المستقبلية التي لم تظهر بعد وهناك تفاعل دينامي بين السلوك الاستباقي والبيئة وهذه العلاقة تنسم بالتبادل والسببية (Seneldir et al .,2018 ; Wang et al., 2019) . ويشير (De Cremer, 2016) إلي الشخصية الاستباقية أحد العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر في الأخلاقية في مجال العمل فالاستباقيون أقل تقييداً بسبب القوى الظرفية عندما يتعلق الأمر بالقضايا الأخلاقية وهذا يساعد على أن يكونوا أكثر نشاطاً في الحفاظ على المسار الأخلاقي . والمعلمون ذوو التصور الأخلاقي لديهم القدرة علي الانفتاح علي تعددية أصحاب المصالح وكذلك الطلاب الضعفاء وتوجيه عملية صنع القرار العقلاني واستخدام المبادئ الأخلاقية والحكم الذاتي وعدم الإيذاء والإحسان والعدالة والإنصاف والوعي بمبادئ الأخلاق والحساسية الأخلاقية والوعي بالعلاقات الديناميكية بين قيم الفرد والقيم الأخلاقية والتأمل وهذه القدرة تساهم في حريتهم في اتخاذ قراراتهم ووضع حلول محتملة وقدرتهم علي إجراء حوار أخلاقي والتحكم في انفعالاتهم وتحفيز العمل والتميز بين الأخلاق الشخصية والمهنية (Chapman et al., 2012; Hyry- Beihammer et al.,2020) .

ولا يزال مفهوم التصور الأخلاقي نادرا في الدراسات ولا تزال تعريفاته غير محددة ولا بد من سد هذه الفجوة المفاهيمية (Yang, 2013; Godwin, 2015) . حيث يعتبر من أهم المتطلبات في تعليم أخلاقيات العمل للمعلم في القرن الحادي والعشرين وقد اتفق الباحثون على أهميته في اتخاذ قرارات لتجنب الإجراءات المشكوك فيها أخلاقيا ومساعدته في إتخاذ قرارات تساهم بشكل إيجابي في الرفاه والمشاركة المجتمعية والتعرف علي احتياجات الطلاب والتعاطف معهم ومعالجة كل الأمور التي تتعلق

بالمواقف الأخلاقية داخل المدرسة والوعي بعواقب السلوك علي الطلاب وتجنب العنف (Chapman et al.,2013 ;Joseph,2019;Sari et al.,2021; Oyet & Withey, 2021)

وفيما يخص العلاقة بين الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي أشارت دراسة (Yang, 2013) إلي تأثير موجب مباشر بين الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي لدي طلاب الدراسات العليا. كما توصلت دراسة (Velez & Neves, 2018) لعلاقة الشخصية الاستباقية بالقيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي في العمل. كما أشارت نتائج دراسة (Oyet & Withey, 2021) لعلاقة الشخصية الاستباقية بالهوية الأخلاقية لدي الموظفين ، كما كشفت دراسة (Yan Liu et al.,2016) عن ارتباط الشخصية الاستباقية علي نحو موجب ودال بنية الإبلاغ عن المخالفات واتخاذ القرار الأخلاقي لدي الموظفين.

كما ترتبط الشخصية الاستباقية بالمتغيرات المتعلقة بالدوافع بما في ذلك التمكين النفسي الذي يعكس توجهها فعالا تجاه أدوار الفرد في العمل (Fuller & Marler, 2009). ويشير (Helmy & Pratama, 2018) إلي أن المعلمين يشعرون بهذه القوة أو الطاقة النفسية للتمكين النفسي حينما يكون لديهم سمات شخصية قوية مثل الشخصية الاستباقية التي تمكنهم من تقليل مشاعر عدم الكفاءة وتجنب فقدان السيطرة علي النفس في القيام بعمله كمعلم وتسمح قوة ضبط الذات للمعلمين بالتصرف بشكل أكثر إبداعية لأن شخصيتهم توجههم للتغيير البيئي نحو الأفضل والقيام بمبادرات استباقية لتحديث الأفكار وتقديمها وتحسين العمل المدرسي . كما تؤثر الشخصية الاستباقية علي الدوافع الداخلية وتعزيز الإحساس بالاستقلالية والكفاءة الذاتية والتأثير في الآخرين، كما تساهم في ميل الفرد لأخذ زمام المبادرة من أجل تغيير البيئة المدرسية إلي الأفضل من خلال اغتنام الفرص للتغيير والتنبؤ بالمخاطرة ومنعها وتعزيز الظروف الحالية وتحسينها وتدعيم البحث عن الحلول والأفكار الجديدة (Ford, 2011; Huang, 2017 ;Newman et al., 2017 ;Maan et al.,2020; Iloke et al., 2021;Makoto Matsuo al.,2021)

وبالنسبة للعلاقة بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي تتفق نتائج عدد من الدراسات لعلاقة موجبة دالة بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي لدي عينات مختلفة مثل دراسات (Ford, 2011; Yildiz, 2011; Newman et al.,2017; Maan et al.,2020; Iloke et al., 2021) ; كما تشير نتائج دراسة (Huang, 2017) للدور الوسيط للكفاءة الذاتية (كأحد أبعاد التمكين النفسي) في العلاقة بينه والسلوك الاستباقي . كما أشارت دراسة (Kim, & Park, 2017) إلي أن الشخصية الاستباقية تنبأت بالكفاءة الذاتية لاتخاذ القرارات المهنية. كما توصلت دراسة (Korur, 2018) لعلاقة موجبة دالة بين الكفاءة الذاتية والشخصية الاستباقية للمعلمين . كما تتفق نتائج دراستي (Arefin, et al., 2015;Makoto Matsuo, et al.,2021) علي وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التمكين النفسي والسلوك الاستباقي للموظفين . كما توصلت دراسة (Helmy & Pratama, 2018) لتأثير موجب مباشر للشخصية الاستباقية علي كل من التمكين النفسي والكفاءة الذاتية الإبداعية. كما أشارت نتائج دراسة (Gerni & Denizli, 2021) عن علاقة موجبة بين الشخصية الاستباقية والتكيف الوظيفي .

وترى الباحثة أن التمكين النفسي من المتغيرات المهمة للمعلم فمهنة التدريس تحتاج إلي الاعتماد علي النفس والاستقلالية في إتخاذ القرارات والكفاءة الذاتية و التعامل مع الحياة الاجتماعية والتكيف مع الظروف المحيطة وتحمل المسؤولية ومواجهة الضغوط ومقاومة الإحباطات والشعور بالأمل وحل المشكلات .

وفي بيئات العمل الديناميكية يجب التعامل مع المشكلات بنهج مختلف عندما لا تنجح الحلول التقليدية وتعتمد القدرة علي توليد الحلول في المواقف غير المتوقعة في الغالب علي الإبداع والتفكير والإبتكار وسلوك العمل المبدع قد يرتبط بالخصائص الفردية مثل الشخصية الاستباقية والدوافع والعوامل البيئية والمناخ التنظيمي (Yildiz et al.,2017). حيث يتطلب سوق العمل في القرن الحادي والعشرين لمعلمين علي قدر من المعرفة والإبداع وتقديم حلول استباقية للمشكلات وتنفيذها في ظل مشكلات النظم التعليمية الحالية ويتطلب الأمر لعب دورا نشط افي تطوير وتنفيذ الابداعات التعليمية- (Lambriex, Schmitz et al.,2020,a,b) . كما أن الشخصية الاستباقية غير مقيدة نسبيا بالقوي الطرفية وتؤثر في التغيير البيئي وفقا لما طرحه (Bateman & Crant, 1993) . وإدراكا لأهمية الخصائص الفردية في أدبيات الإبداع بحثت العديد من الدراسات في السمات الشخصية التي تكمن خلفه ومن بينها هذه الشخصية لأنها تشير للتفضيلات الفردية للإنخراط في سلوكيات صعبة ومحفوفة بالمخاطر والغموض كالأنشطة الإبداعية وقد اقترحت الدراسات الحديثة أنه يجب تحليل هذه الشخصية كمؤشر بديل لخصائص الشخصية التي تكمن وراء الإبداع (Kim, 2019) .

ويشكل الإبداع والإبتكار عوامل حاسمة لبقاء المدرسة وفعاليتها ونجاحها ويهتم الإبتكار Creativity بإنتاج الأفكار المفيدة والجديدة بينما يهتم الإبداع Innovation بتنفيذ هذه الأفكار وكلا العاملين له أهمية حيوية للمدرسة وفعاليتها (Gkorezis, 2016). وفي هذا الإطار تتفق نتائج العديد من الدراسات علي أهمية سلوك العمل المبدع لدي المعلم مثل دراسات (De Jong & Den Hartog, 2008; Klaijssen et al.,2018; Singh & Sarkar, 2019; Vermeulen et al.,2020)

وبرغم أهمية الشخصية الاستباقية في كل من التمكين النفسي وسلوك العمل المبدع إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تتناول هذه المتغيرات خاصة لدي المعلمين (Helmy & Pratama, 2018) . كما يشير (Thurlings, et al.,2015) إلي ضرورة الاهتمام بهذا السلوك لدي المعلمين وإتاحة الفرصة لهم في تقلد المناصب القيادية من أجل التغيير للأفضل.

وفي إطار العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع اتفقت عدد من الدراسات علي تأثير هذه الشخصية علي سلوك العمل المبدع لدي عينات مختلفة مثل دراسات (Owens, 2009,29- 32; Ng & Feldman, 2013; Li et al., 2017; Su & Zhang, 2020; Mubarak, et al.,2021; Sari,2021). كما توصلت دراستي (Yildiz et al., 2017;Andri et al.,2020) لإمكانية التنبؤ بسلوك العمل المبدع من خلال الشخصية الاستباقية.وتوصلت دراسة (Kong & Li, 2018) لوجود تأثير موجب للشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع في العمل للمعلمين .

مما سبق يمكن الإشارة إلي :

- أهمية الشخصية الاستباقية لدي المعلم .
- تمثل الشخصية الاستباقية نقطة بدء أساسية لفهم الجوانب النفسية والسلوكية والأخلاقية المختلفة مثل التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع بصفة خاصة .
- ندرة الدراسات التي تناولت الشخصية الاستباقية لدي المعلمين حيث ركزت معظم الدراسات علي عينات من الموظفين في مؤسسات تنظيمية مختلفة . ولم تجد الباحثة في البيئة العربية دراسات

تناولت الشخصية الاستباقية لدي المعلمين ومحاولة تحديد ملامح هذه الشخصية في حدود ما اطلعت عليه الباحثة .

- تم طرح مفهوم الشخصية الاستباقية علي يد (Bateman & Crant, 1993) علي أنها بنية أحادية البعد ، أما في الدراسة الحالية تبنت الباحثة الشخصية الاستباقية لدي المعلم كبنية متعددة الأبعاد كما في طرح (Belwakar, 2016) .
- أهمية تحديد ملامح هذه الشخصية عند المعلم وتأثيرها علي عدد من المتغيرات النفسية الأخرى .
- ندرة الدراسات التي تناولت تأثير الشخصية الاستباقية في المتغيرات الحالية مثل التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع عند المعلم .
- برغم اتساق واتفاق نتائج الدراسات السابقة علي تأثير الشخصية الاستباقية علي متغيرات البحث الحالي إلا أنه لا يمكن تعميم نتائج تلك الدراسات في البيئة العربية من جهة وعلي فئة المعلمين من جهة أخرى.
- ندرة الدراسات التي اهتمت بمفهوم التصور الأخلاقي لدي المعلمين خاصة في البيئة العربية وهذا كان مبررا لتحديد بنية هذا المفهوم واعداد مقياس لقياسه ولفت النظر لأهميته في اعداد المعلمين .
- أهمية الجانب الأخلاقي لدي المعلم كأحد المتطلبات في تعلم أخلاقيات العمل في المجال التربوي .
- أهمية سلوك العمل المبدع للمعلم وهذا السلوك لم يتم تناوله في البيئة العربية في حدود ما اطلعت عليه الباحثة مما دعا الباحثة لإجراء البحث الحالي .

ومن ثم يسعي البحث الحالي للإجابة علي التساؤلات التالية :

١. هل توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائيا بين الشخصية الاستباقية للمعلم (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) وكل من التصور الأخلاقي (الإنفعال الأخلاقي – الإدراك الأخلاقي – اتخاذ القرار الأخلاقي – التأمل النقدي) ، والتمكين النفسي (المعني – الكفاءة – الاستقلال – التأثير) ، وسلوك العمل المبدع (استكشاف الفرص – توليد الفكرة – الترويج للفكرة – إدراك الفكرة – استدامة الفكرة) لدي المعلمين ؟
٢. هل تختلف متوسطات درجات التصور الأخلاقي (الإنفعال الأخلاقي – الإدراك الأخلاقي – اتخاذ القرار الأخلاقي – التأمل النقدي) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض / متوسط / مرتفع) لدي المعلمين ؟
٣. هل تختلف متوسطات درجات التمكين النفسي (المعني – الكفاءة – الاستقلال – التأثير) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض / متوسط / مرتفع) لدي المعلمين ؟
٤. هل تختلف متوسطات درجات سلوك العمل المبدع (استكشاف الفرص – توليد الفكرة – الترويج للفكرة – إدراك الفكرة – استدامة الفكرة) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض / متوسط / مرتفع) لدي المعلمين ؟
٥. هل تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في المتغيرات النفسية قيد الدراسة (التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع) لدي المعلمين ؟

أهداف البحث : يسعى البحث الحالي إلي :

- تحديد طبيعة العلاقة بين الشخصية الاستباقية للمعلم وبعض المتغيرات النفسية ذات الصلة مثل التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع.
- بحث الفروق في المتغيرات النفسية (التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع) وفقا لإختلاف مستويات الشخصية الاستباقية .
- الكشف عن اسهام أبعاد الشخصية الاستباقية للمعلم في المتغيرات النفسية المرتبطة بها مثل (التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع) .

أهمية البحث : تتمثل أهمية البحث في :

أولا : الأهمية النظرية : تتحدد أهمية البحث النظرية في :

- يستمد هذا البحث أهميته النظرية من خلاله تناوله لمتغيرات نفسية مهمة في إطار عمل المعلمين وهي : الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع وهذه المتغيرات لم تلق الاهتمام الكافي في البحوث العربية في حدود ما اطلعت عليه الباحثة وبالتالي تبرز أهمية البحث في إثراء الإطار النظري لهذه المفاهيم ليشكل إطارا مفاهيميا لبحوث مستقبلية.
- يأتي هذا البحث في سياق الاهتمام بالمعلم وتعزيز مساهمته في العمل والاهتمام بشخصيته وتأثيراتها علي تصوره الأخلاقي وتمكينه النفسي وسلوك العمل المبدع لديه .

ثانيا" : الأهمية التطبيقية : تتحدد الأهمية التطبيقية للبحث الحالي في :

- توجيه نظر الباحثين والقائمين علي إعداد المعلمين لأهمية الشخصية الاستباقية في الإرتقاء بالنمو المهني للمعلم وتحقيق التنافسية .
- الاستفادة مما تسفر عنه نتائج لدراسة وتطبيقها في اعداد برامج تدريبية للمعلمين .
- تعريب مقياس للشخصية الاستباقية متعددة الأبعاد والتحقق من خصائصه السيكمترية في البيئة العربية .
- إعداد مقياس للتصور الأخلاقي للمعلمين في ضوء تصور (Joseph, 2019) ويمكن توظيفه في دراسة الأخلاقية عند المعلمين .
- ترجمة مقياسين لكل من التمكين النفسي للمعلمين وسلوك العمل المبدع مما يتيح دراسة هذه المتغيرات في مجال النمو المهني للمعلم .

مصطلحات البحث :

١- الشخصية الاستباقية Proactive Personality

تشير الشخصية الاستباقية إلي ميل الفرد المستقر نسبيا للإنخراط في عمل يؤثر في بيئته من خلال البحث بنشاط عن فرص التغيير ، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه ، والمثابرة حتى يتم تنفيذ التغيير بنجاح ، وتتحدد بأنها الميل للإنخراط في ثلاث عمليات مترابطة هدفها إحداث تغيير بيئي تتمثل في:

- الإدراك Perception : ويشير لإدراك وتقييم وإعادة بناء الموقف بشكل مختلف والبحث بنشاط عن فرص التغيير .
- التنفيذ Implementation : ويشير لتفسير التغيير وتحقيقه أو تحويل الأفكار إلى واقع .
- المثابرة Perseverance : وتشير لتنفيذ التغيير رغم الصعوبات (Belwalkar, 2016) ، وتتحدد بالدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس (Belwalkar, 2016) وتعريب الباحثة .

٢- التصور الأخلاقي Moral imagination

ويعبر التصور الأخلاقي عن التكامل بين الإدراك والإنفعال ويوفر طريقة غنية للتفكير في الحياة الأخلاقية فهو نابع من ديناميكية هذا التفاعل ، ويعتبر بمثابة دليل للفرد للحياة في هذا العالم كشخص يتميز بالحساسية تجاه احتياجات ومشاعر الآخرين (Chapman et al.,2013; Joseph,2019)، ويشير لقدرة الفرد علي التمييز بشكل تأملي بين مختلف احتمالات التصرف في موقف ما وعواقبها وتقييمها من الناحية الأخلاقية وتخيل الفرد لذاته في موقف الآخرين والتعاطف مع احتياجاتهم ومشاعرهم ، ويتضمن أربعة أبعاد وفقا لتصور (Joseph,2019) للتصور الأخلاقي للمعلمين وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي :

- **الانفعال الأخلاقي Moral emotion** ويعد عنصرا أساسيا من عناصر التصور الأخلاقي حيث يعتبر انفعال التعاطف ضروريا للتواصل مع الآخرين والترابط بين كل من يعيش علي الأرض وهذه الانفعالات الأخلاقية هي شرارة عملية التصور الأخلاقي وتؤدي للإنتباه لاحتياجات الآخرين واتخاذ مواقفهم وتصوراتهم وتطلعاتهم واهتماماتهم كما أنها للشخص نفسه .
 - **الإدراك الأخلاقي Moral perception** : ويشير للقدرة علي استيعاب المواقف المتغيرة وغير المحدودة والغامضة التي يكون الفرد فيها القواعد والمعايير الواضحة لتطبيقها ، ويمثل الوعي باحتياجات الآخرين والاحتمالات الأخلاقية المختلفة ، ويصف العلماء هذا البعد كمعزز للتصور الأخلاقي خاصة في القدرة علي رؤية وتصور وفهم الوضع الأخلاقي الراهن كما أنه يسمح للفرد بمعرفة الصفات الأخلاقية لمعطي معين أو معضلة وإدراك الاهتمامات الواقعية أو النفعية التي تؤثر في القرارات الأخلاقية .
 - **اتخاذ القرار الأخلاقي Moral decision making** : ويعرف أيضا بالاستدلال الأخلاقي وهو قدرة معرفية للتصور الأخلاقي ويتضمن القدرة علي فهم سياق الموقف الذي يتطلب حكما أخلاقيا وتطبيق القواعد الأخلاقية وتصور الاحتمالات الجديدة والتفكير بشكل ابداعي في إطار ما هو ممكن أخلاقيا ويعطي التفكير الأخلاقي الطاقة لإدراك كيف يمكن للفرد التقييم من وجهة نظر أخلاقية ويصبح مفضلا لاتخاذ قرارات تؤثر تأثيرا عميقا في حياته وحياة الآخرين .
 - **التأمل النقدي critical reflection** ويشير للنظر في تعزيز القدرات المعرفية علي الاستمرارية بداية من الإدراك الأخلاقي ثم التأمل ، ويربط العلماء بين التأمل والتصور الأخلاقي لأنه بدون فحص المعتقدات الشخصية والفهم العميق للظروف المجتمعية قد يستمر الفرد في امتلاك وجهة نظر ضعيفة ذات مصلحة ذاتية ويؤدي التأمل الذاتي الناقد لمعرفة الذات والإجراءات والنتائج ويذهب التفكير النقدي هنا لأبعد من النقد لأنه يصبح حافزا للفعل الأخلاقي المنطقي .
- ويتحدد بالدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس التصور الأخلاقي من إعداد الباحثة .

٣- التمكين النفسي Psychological empowerment

التمكين النفسي نوع من الدوافع الداخلية التي تمنح المعلم الطاقة لإدراك ذاته فيما يتعلق بكفاءته وتأثيره واستقلاليته نحو بيئة العمل وجدوي وظيفته ومن خلال ذلك يعزز المعلم استقلاليته واهتمامه بمسئوليته والقيام بعمله علي نحو جيد ويمنحه الثقة في اتخاذ قرارات صحيحة والتغلب علي الشعور بالعجز والتعرف علي قدراته واستخدام الموارد بشكل فعال ، لذا فهو بنية نفسية تجعل الفرد علي دراية بواجباته وقدراته ونقاط ضعفه وقوته ومهاراته التي تؤهله للنمو الشخصي والمهني وتتحدد أبعاد التمكين النفسي فيما يلي :

- **المعني Meaning** : ويشير إلي قيمة الهدف أو غرض العمل والحكم في إطار المثل والمعايير الخاصة بالفرد ، وإدراك المعني المنخفض يؤدي للامبالاة والعزلة والشعور بعدم المشاركة ، في حين أن إدراك المعني المرتفع يؤدي إلي الإلتزام والمشاركة والطاقة .
 - **الكفاءة الذاتية Self efficacy** : وتشير لقدرة المعلمين المدركة علي القيام بالعمل الجيد ، وتعبر عن ايمان الفرد بقدراته علي تنظيم وتنفيذ كافة الإجراءات المطلوبة لعمل معين وانجازه .
 - **الاستقلالية Autonomy** : ويمكن وصفها بأنها سيطرة المعلم المدركة علي جوانب معينة من حياته العملية والمعلمين الذين يتاح لهم قدر أكبر من الاستقلالية لديهم الشعور بمزيد من التمكين لأنهم يشعرون بالملكية لعملهم ولديهم شعور بالإنجاز والدعم وهذا يساعد في تطوير إمكانات القيادة.
 - **التأثير Impact** : ويشير للتأثير في حياة طلابهم ويحتاج المعلمون لمعرفة أهمية ما يفعلونه عندما يشعرون أن لديهم إحداث تأثير كبير من خلال القيام بشئ ذي قيمة .
- ويتحدد التمكين النفسي في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس التمكين النفسي لدي المعلمين اعداد / (Singh & Kaur, 2019) وتعريب الباحثة.

٤- سلوك العمل المبدع للمعلم Teacher' innovative work behaviour

وهو سلوك يتضمن عمليات متعددة المراحل تستهدف استكشاف الفرص وتوليد الفكرة والترويج لها وتصور الفكرة وتنفيذها والاستدامة في تنفيذها من خلال إجراءات يقوم بها المعلم داخل المؤسسة التعليمية حيث الأفكار الجديدة نسبيًا التي تهدف لإفادة المعلم والمؤسسة في آن واحد . ويتكون السلوك المبدع للمعلم في مجال العمل مما يلي :

- **استكشاف الفرص Exploration of opportunity** : ويشير إلي مراقبة الاتجاهات والتطورات عن كثب من أجل التعرف علي المشكلات وفرص الإبداع .
- **توليد الفكرة Idea generation** : ويشير توليد الانتباه للأفكار الجديدة والمفيدة للخدمات والعمليات داخل المؤسسة .
- **الترويج للفكرة Idea promotion** : ويشير للبحث عن دعم للأفكار الجديدة بين الزملاء والمشرفين وإطلاعهم علي العملية الجارية والتفاوض مع الأشخاص الرئيسيين حول الأنونات والتمويل والتسهيلات .
- **إدراك الفكرة Idea realization** : وويتم التمييز في هذا البعد بين التنفيذ القائم علي معيار Criterion-Based Implementation والتواصل القائم علي التعلم Learning-Based

Communication ويؤكد التنفيذ المستند لمعيار علي تقييم التقدم المحرز في الابداع بناء علي المعايير ، أما التواصل القائم علي التعلم فيؤكد علي تطوير الإبداع والتطور المهني للفرد .
➤ استدامة الفكرة Idea Sustainability : ويفرق بين النشر الخارجي External dissemination الذي يركز علي التواصل والتوزيع الأوسع للفكرة المبدعة والتضمين الداخلي Internal Embedding الذي يركز علي تنفيذ الابداع داخل المؤسسة (Lambriex-Schmitz et al., 2020a,b).

ويتحدد سلوك العمل المبدع في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس Lambriex-Schmitz et al., 2020a وتعريب الباحثة .

حدود البحث : تتمثل حدود البحث فيما يلي :

- العينة التي تم اختيارها بين معلمي ومعلمات المراحل التعليمية المختلفة بإدارتي شرق وغرب مدينة نصر التعليمية في المدارس الخاصة والدولية^١ .
- الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات المرتبطة بالبحث .
- تم تطبيق أدوات الدراسة في الفترة ما بين (١ / ٩ / ٢٠٢١ و ١٠ / ١٠ / ٢٠٢١ م) .

الإطار النظري ودراسات سابقة :

أولاً : الشخصية الاستباقية Proactive Personality (لمحة تاريخية عن المفهوم – المفهوم والأبعاد – الخصائص - الشخصية الاستباقية عند المعلم)

لمحة تاريخية عن الشخصية الاستباقية :

حلل Swietlik (1968) الأطر التنظيمية التي قدمها منظرو علم نفس الشخصية مثل (Allport , Freud , Maslow , Murray) وحدد بعد ثنائي القطب الاستباقية في مقابل السلبية فالأفراد الاستباقيون نشيطون ويستجيبون للظروف من أجل تغييرها في المقابل يميل الأفراد السلبيون إلى تكيف أنفسهم مع الظروف الحالية بدلاً من محاولة تغييرها للأفضل (As cited in : Belwalkar, 2016) .

قدم Bateman& Crant (1993) في التسعينيات مفهوم الشخصية الاستباقية في أدبيات الإدارة منبثقة من منظورين مختلفين هما النموذج السلوكي الذي تميز به مجال علم النفس في السبعينيات والذي ركز علي تفاعل الفرد والموقف وهذا الاتجاه كان يمثلته (Bowers , 1973) ، ومنظور (Bandura's, 1977) والذي يعبر عن السببية المتبادلة وفقاً للنظرية الاجتماعية المعرفية وكلاهما من وجهتي النظر ركز علي العلاقة المتبادلة وثنائية الاتجاه بين الفرد والبيئة وفقاً لوجهات النظر هذه قد لا يكون الأفراد دائماً متلقين سلبيين للتأثيرات البيئية ويكون لديهم القدرة على التأثير بنشاط على بيئاتهم بشكل معين في مواقف معينة.

بينما كان Bateman& Crant (1993) وبعض الباحثين الآخرين يدرسون الشخصية الاستباقية في الولايات المتحدة ، درس الباحثون الألمان أمثال (Frese et al., 1997) الاستباقية كمبادرة شخصية

^١ أسماء المدارس في ملحق (٥)

personal initiative التي تشترك في بعض الميزات مع الشخصية الاستباقية ومع ذلك فهما مختلفين في الخصائص والبناء حيث يتم تصور الشخصية الاستباقية على أنها ميل أو نزعة في حين أن المبادرة الشخصية هي تجميع للسلوكيات الاستباقية وملازمة سلوكية behavioral syndrome تؤدي إلى اتخاذ الفرد نهجا نشطا ذاتي البدء في العمل وتجاوز ما هو مطلوب رسمياً في وظيفة معينة والتركيز طويل المدى ، والمواءمة مع الأهداف التنظيمية ، والمثابرة في مواجهة الشدائد . ويرى (Belwalkar, 2016) أن المبرر الوحيد لكونهما بني منفصلة هي أن الأولى تصف الميل أو النزعة لإحداث التغيير بينما تركز المبادرة الشخصية على سلوكيات المثابرة وبالتالي فإن الشخصية هي ظاهرة أوسع وتشمل المبادرة الشخصية .

كما يرى (Ford, 2011) أن الشخصية الاستباقية تنبثق من التصور المقترح في نظرية (Kanfer, 1970) للتنظيم الذاتي حيث تقترح هذه النظرية أن التنظيم الذاتي يوجه الأنشطة الموجهة نحو الهدف علي الرغم من التحديات والإخفاقات وقد لوحظ أن عناصر السلوكيات الاستباقية (أي المبادرة الشخصية) تمت مناقشتها أيضا في إطار عناصر التنظيم الذاتي بما في ذلك تحديد الأهداف الذاتية والنهج الاستباقي والمثابرة في وجود عقبات . كما أن هناك مفهوم آخر متعلق بالنشاط الاستباقي يسمى السلوك الاستباقي قدمه (Crant & Bateman, 2000) تم تصوره كإطار عمل ويعرف بأنه أخذ زمام المبادرة في تحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة ويتميز هذا السلوك بتوليد الأفكار وحل المشكلات.

مفهوم الشخصية الاستباقية وأبعادها :

تعتبر الشخصية الاستباقية من المفاهيم الجديد المرتبطة بالنجاح في مجال العمل وجودة الحياة والإنجاز وتشير للاختلاف في البني العقلية للأفراد في تحركاتهم ومبادراتهم للتأثير في البيئة ، ومن خلال تحليل هذه الشخصية وجد الباحثون أنها تتميز بالمخاطرة المحسوبة في الوقت والمكان المناسب والتعلم من الدروس الحياتية الفاشلة ، وتتميز بنمط من السلوك السلمي الذاتي A pattern of self peaceful واحترام الذات والتفكير التحليلي واستخدام المعرفة والقدرة الفكرية والذكاء المعرفي والوجداني والروحي ومواجهة المخاوف وحل المشكلات (Ozkurt & Alpay, 2018; Mubarak, et al., 2021; Chen et al., 2021).

ويشير العديد من الباحثين إلي أنه لا يجب التقيد الصارم بنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ولا بد أن نأخذ في الاعتبار التكوينات الشخصية الأخرى في مجال العمل وتشير الشخصية الاستباقية لنزعة الفرد للإنخراط في عمل يؤثر علي بيئته والبحث عن فرص جديدة في بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلي إبتكار ونتائج إبداعية علاوة علي القدرة علي تحديث المعارف والمهارات وتحديد إجراءات العمل الجديدة (Fuller & Marler, 2009; Li et al., 2017; Ozkurt & Alpay, 2018; Wang et al., 2019).

وفي العالم يوجد ثلاثة أصناف من البشر ألك الذين يجعلون الأشياء تحدث ، وألك الذين يشاهدون ماذا يحدث والذين يتساءلون ماذا حدث ؟ والفارق الرئيسي بين هذه الأصناف هو الشخصية الاستباقية وقد دخل هذا النمط من الشخصية في مجال العمل في الأونة الأخيرة فهي المفتاح الذي يميز بين الأفراد في المجالات المختلفة (Bateman & Crant, 1999). وتشير الشخصية بوجه عام إلى الاستمرارية النسبية في أنماط الأفكار والسلوكيات والمواقف التي تكون متنسقة بشكل عام عبر الزمن والمواقف ، ولكنها

تختلف من فرد لآخر، ويعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ل (Costa & McCrae, 1991) هو الإطار الأكثر قبولاً لدى العديد من الباحثين والشخصية الاستباقية مختلفة نسبياً ومستقلة تماماً عنها على الرغم من أن الأبحاث أشارت إلى أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بالخمس الكبار كما أشار (Bateman & Crant, 1993) حيث تم إجراء عدد محدود من الدراسات لاستكشاف العلاقة بينهما وفي عملهما الأساسي أشارا إلي تمايزهما وتم الكشف عن علاقة إيجابية دالة للشخصية الاستباقية مع كل من الضمير والانبساط والانفتاح علي الخبرة في حين لم توجد علاقة مع العصابية .

ويمكن النظر للعلاقة بين الشخصية الاستباقية والنجاح الوظيفي من خلال نظرية الشخصية التفاعلية Interactional Personality Theory ل (weiss et al.,1984) التي تشير لديناميكية التفاعل المتبادل للتأثيرات الشخصية والسلوكية والبيئية ، فسمات الشخصية تتفاعل مع البيئة لتحديد السلوك في المواقف المختلفة ، كما ترتبط هذه الشخصية بالاستقلالية في العمل وحرية التصرف ، ويتم تحديدها من خلال عدم التأثر بالقوي الظرفية والتغيير البيئي وتتميز بالكفاءة الذاتية والإرادة (Owens, 2009,9-11) .

وقد بحثت دراسة (Bateman & Crant, 1993) النزعة الشخصية a personal disposition نحو السلوك الاستباقي proactive behavior والذي يُعرّف بأنه الميل المستقر نسبياً لإحداث التغيير البيئي ، وقد تم تطوير مقياس لتقييم الشخصية الاستباقية أحادية البعد ومنذ اقتراحهما تمت دراستها كبنية أحادية البعد ومع تعدد الدراسات نشأت بعض الأسئلة حول تعريفها وبنيتها فالتصور السائد في معظم الدراسات هو التصور الأحادي. وبرغم من تناول معظم الدراسات والبحوث السابقة كبناء أحادي البعد توقع (Fuller & Marler, 2009) في دراسته عن إمكانية أن تكون الشخصية الاستباقية سمة شخصية مركبة لأنها ترتبط بأكثر من عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. كما حاول (Belwalkar,2016) بناء تصور ثلاثي للشخصية الاستباقية وقام ببناء مقياس الشخصية الاستباقية الثلاثي كبديل للمقياس الأصلي الذي وضعه (Bateman & Crant, 1993) .

وفي ضوء هذا التوجه أشار (Belwalkar,2016; Belwalkar & Tobacyk, 2018) إلي الشخصية الاستباقية على أنها سمة شخصية متعددة الأبعاد تشير لسلسلة من المراحل أو الأفعال المترابطة وتتضمن مجموعة من الإجراءات مثل التوقع والتخطيط والسعي للحصول على تأثير وتكشف الشخصية عن ثلاثة أبعاد تتمثل في الإدراك الذي يشير للبحث بنشاط عن فرص جديدة للتغيير ، والتنفيذ الذي يشير لتحويل الأفكار إلى واقع ، والمثابرة التي تشير لتنفيذ التغيير رغم الصعوبات.

ويتبنى البحث الحالي التوجه الخاص بأن الشخصية الاستباقية سمة شخصية مركبة وفقاً للتوجه الذي اقترحه كل من (Fuller & Marler, 2009; Belwalkar,2016; Belwalkar & Tobacyk, 2018) والتي تعبر عن بحث الأفراد بنشاط عن فرص التغيير ، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه أو التغيير البناء ، والمثابرة حتى يتم تنفيذ التغيير بنجاح .

خصائص الشخصية الاستباقية :

الشخصية الاستباقية هي شخصية إيجابية دائمة التطور والتغير في بيئة غير متوقعة مقارنة بالسلبيين ولديهم درجة مرتفعة من المبادرة في العمل وتغيير البيئة بما يتوافق مع أهدافهم ومدفوعين ذاتياً للبحث

عن الفرص والمبادرات واتخاذ الإجراءات وإحداث تغيير ذي مغزي وهم في حالة مبادرة دائمة لتعزيز النمو الشخصي والتغيير الإيجابي وقيادة المواقف نحو الإنفتاح والإبداع والتفاعل والتعاون والتوافق النفسي ويتعاملون مع الضغوط والإجهاد بشكل فعال ولديهم وعي بسلوكهم وقيمتهم (Seneldir et al.,2018; Wang, Li & Tu, 2019; Andri et al.,2020).

كما يتميز الاستباقيون بإدارة حياتهم المهنية والاحساس بالهوية المهنية والعلاقات الإيجابية في إطار العمل والكفاءة الذاتية والبحث عن الفرص عبر الحدود التنظيمية وسرعة التكيف واكتساب المعرفة المطلوبة والاندماج في الهيكل التنظيمي ومحاولة التغيير للأفضل في ضوء المعطيات ، كما يتميزون بالانبساط والانفتاح والسعادة والإطمئنان والحيوية ، والضبط الذاتي وتقدير الذات (Fuller & Marler, 2009). كما أن لديهم تحدي للوضع الراهن ومواجهة الضغوط والإجهاد وسلوكياتهم هادفة وتتحلي بالمرونة (Belwalkar, 2016). وما يميز الشخص الاستباقي هو إمكانية القيام بالإجراء المناسب قبل ظهور المشكلة ولذلك فهو لديه قدرة تنبؤية للفرص والمخاطر وتقييم الوضع الراهن وخلق ظروف جديدة وتطوير الظروف الحالية والمثابرة حتي حدوث تغيير ذي مغزي بدلا من التكيف السلبي مع الظروف الحالية ولديهم دائما خطة بديلة وحل بديل ومن المرجح نجاحهم لأنهم لا يقبلون أخطاء سلوكهم فحسب بل يحاولون تغييرها ولايصرون علي الأخطاء بل أخذ الدروس منها (Ozkurt & Alpay, 2018; Mubarak et al.,2021).

ويميل ذو الشخصية الاستباقية إلي تغيير مواقفهم وفقا للمتطلبات ولا يقتصر الأمر علي الاستجابة لموقف ما لكنهم يفكرون بشكل نقدي من خلال استكشاف البيئة ليجدوا طرقا وفرصا للتميز في المستقبل وتعتبر هذه الشخصية بمثابة الدافع للتغيير والقدرة علي الاستجابة لبيئة العمل والإنجاز فيها، ويستمتعون بالنشاط الاستباقي بشكل مستمر بهدف تحسين الذات والسعي للحصول علي تغذية راجعة إيجابية من الآخرين ، ويتحدون المواقف المعقدة كما يتسمون بالتكيف بما في ذلك القرارات الظرفية والتعامل مع الموقف وتغيير طرق العمل عند مواجهة الضغوط واستغلال الموارد المتاحة والسعي نحو النمو المهني (Ozkurt et al.,2021; Mubarak et al.,2021; Chen et al.,2021; Alpay, 2018). وعندما يواجهون المشكلات يتحملون المسؤولية الفردية وفعالين في العالم الخارجي وأنسب تعبير يمكن أن يوصفهم هو أن لديهم نهجا نشطا بديلا عن الوجود السلبي تجاه العمل وهذا يقود المؤسسات التعليمية للنجاح (Şener,2019).

وقد تم إجراء العديد من الدراسات التجريبية وربط السلوك الاستباقي بالإنجاز والقيادة والأداء المهني وتشير النتائج إلي علاقات إيجابية واضحة حيث يمكن لشخصين في نفس الموقف معالجة العمل بطرق مختلفة أحدهما يتولى المسؤولية ويطلق مبادرات جديدة ويولد البناء والتغيير ويحاول الحفاظ علي العمل والآخر يأخذ الأمور بشكل سلبي فالشخص الأول استباقي والثاني ليس لأن الشخصية الاستباقية تعمل علي إحداث تغيير وليس مجرد توقعه ولا تنطوي فقط علي سمات المرونة والتكيف والتوجه نحو المستقبل وإنما دائما تأخذ زمام المبادرة في تحسين الأعمال فلديها أمل بشكل إيجابي من خلال مجموعة من الإجراءات والسلوك القسدي للتغيير وخلق ظروف جديدة حتي الوصول للأهداف المنشودة (Bateman & Crant, 1999).

ويؤثر الاستباقيون على بيئاتهم بأربع طرق مختلفة هي : اختيار المواقف للمشاركة فيها (أي الاختيار) ، و إدراك وتقييم وإعادة بناء الموقف بشكل مختلف (إعادة الهيكلة المعرفية) ، واستحضار ردود فعل الآخرين عن غير قصد وتشجيع التغيير (أي الاستحضار evocation) والتشكيل أو تغيير ردود أفعال الآخرين

لتغيير بيئاتهم (أي معالجة بارعة manipulation) لذلك فإن بناء الشخصية الاستباقية متجذر في الغالب في الحاجة للتأثير عمدا على البيئة (Belwalkar, 2016). لأنها تتميز باستمرارية البحث عن الفرص والصمود حتى تحقيق التحول المنشود وتحمل الصعوبات والنشاط والحرص علي التغيير (Yildiz et al., 2018; Seneldir et al., 2017). كما أن لديهم القدرة علي التأثير في البيئة الاجتماعية التي يتم تضمينها ويشكلون تبادلاتهم الاجتماعية مع الآخرين من أجل تطوير ثقة اجتماعية تهدف لمساعدة الآخرين وممارسة سلوك المواطنة وبناء شبكة اجتماعية نشطة لتحقيق أهدافهم وانجازهم الشخصي (Wang et al., 2019). وفي هذا الإطار هدفت دراسة (Wang et al., 2019) لنمذجة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والثقة مع الآخرين ومعتقدات المعاملة الإيجابية والرضا عن الحياة علي علي عينة من الموظفين وأظهرت النتائج ارتباط الشخصية الاستباقية بشكل موجب بالرضا عن الحياة وارتباطها أيضا بالثقة.

مما سبق يتضح للباحثة أنه يتم التعبير عن كون الفرد استباقيا أم لا من خلال قدرته علي تصور المستقبل واتخاذ المبادرات لتحديد خطوات عمل ملموسة لتحقيق الأهداف المرجوة في التغيير البيئي.

الشخصية الاستباقية لدي المعلمين

يتطلب هذا العالم المتطور سمات شخصية يمتلكها المعلمون لمواكبة ذلك التغيير من خلال إحداث تغيير وخلق فرص لأنفسهم يحاولون من خلالها التحلي بالصبر والميل لإنشاء معايير عالية وإتاحة جميع الموارد للوصول إلي هذه المعايير من أجل النجاح (Şener, 2019). وتعد هذه الشخصية عاملا رئيسا في التعامل بين المعلم والطالب فنظريا يجب أن يتميز المعلم بالاستباقية لمواكبة الطلاب الاستباقيين الذين يميلون دائما لطرح الأسئلة علي المعلمين بنشاط وتبادل الخبرات الحياتية والإمتثال لقواعد الفصل وإقامة علاقات جيدة ومع ذلك ما زال المجال بحاجة لمزيد من البحث (Chen et al., 2021).

ويتم تناول الشخصية الاستباقية لدي المعلم من خلال النمو الشخصي حيث يتم تعريف المعلم الاستباقي بأنه الشخص الذي يمكنه التحكم في الموقف واتخاذ الخطوة المناسبة قبل ظهور المشكلة وليس بعدها ولديه قدرة علي تولي مسؤولية الأحداث والتعامل معها بفاعلية ويشارك بنشاط في الأحداث ويتوصل لحلول مناسبة من خلال توقع المشكلات المحتملة ويأخذ المبادرة وإتخاذ الإجراءات في العمل والبحث عن التحديات وتزويد الطلاب ببيئة تعليمية فعالة وتحليل المخاطر وتحمل المسؤولية في المكان والوقت المناسب والتعلم من النجاح والإخفاق والقدرة علي توقع المشكلات وتدريب الطلاب وتقييمهم وفي ظل الانفجار المعرفي وثورة المعلومات فهناك حاجة ملحة علي المعلم الاستباقي (Korur, 2018).

كما أن الميل المستقر لمراقبة وفهم العالم الذي تضيفه الشخصية الاستباقية للمعلم له تأثير علي كيفية إدراكه لطلابه وتعزيز العلاقة الثنائية بينهما (Chen et al., 2021). ويحتاج التدريس في عصر المعرفة لمعلمين مدربين قادرين علي استمرارية التعلم والتفكير النقدي وترجمة المعلومات الجديدة، ويعد ذلك شرطا أساسيا للتطوير المهني للمعلم (Vermeulen et al., 2020). والشخصية الاستباقية تدفع الفرد إلي الإنتباه والتفكير والتنبؤ بالفرص وتقييمها قبل الآخرين من أجل التكيف مع الظروف الجديدة بسبب التفكير المنهجي وتحديد الأهداف والوصول إليها ويمكن ملاحظة أنهم لديهم من الميزات الأخرى مثل قيمهم الخاصة وتطبيقها واختيار السلوكيات كما أن لديهم رؤية محددة للوصول لأهدافهم والعمل من أجلها

وهذه السمات الشخصية مهمة في المجالات التعليمية لأنها مبادرة ومبدعة وتكيفية وإجرائية تركز علي المستقبل من خلال تغييرها للواقع (Ozkurt & Alpay, 2018; Makoto Matsuo et al., 2021).

كما يشير (Li et al., 2017) إلي أهمية الشخصية الاستباقية لدي المعلمين خاصة الذين يشاركون في عمل يرتبط ارتباطا وثيقا ومباشرا بالطلاب ، فشخصية المعلم لها تأثيرات عديدة علي الطلاب حتي خارج إطار المدرسة فكلما كان ودودا ومسامحا وصبورا منفتحا ومرنا ومتواضعا ومتفهما واستباقيا ومشجعا وداعما وديمقراطيا كلما كان المرودود النفسي والتربوي والأكاديمي إيجابيا علي الطلاب ويتحمل المعلمون الاستباقيون المسؤولية تجاه تأثيرهم الإيجابي في جودة الحياة الأكاديمية وفي البيئة التعليمية أيضا (Hotaman, 2010). ونظرا للتحديات التي يفرضها سوق العمل والتطور التكنولوجي يتعين علي المعلمين تحديث معارفهم ومهارتهم باستمرار، وأصبح الحفاظ علي التطوير المهني وتحسينه بالإضافة إلي المشاركة في العمل وإمكانية التطوير بين المعلمين طوال فترة حياتهم المهنية قضية مهمة علي جدول أعمال العديد من المؤسسات التعليمية (Van der Heijden et al., 2015).

وتوصلت دراسة (Şener, 2019) لوجود علاقة موجبة دالة بين الشخصية الاستباقية للمعلمين ومهارات حل المشكلات (الثقة في القدرة علي حل المشكلات – التحكم الشخصي – طرق المواجهة) وإمكانية التنبؤ بهم من خلال الشخصية الاستباقية. كما وجدت علاقة إيجابية دالة بين الشخصية الاستباقية والدافع للتعلم والتوجه نحو الاتقان والميل إلى الاستمتاع بعملية التعلم وبذل المزيد من الجهود لتعلم الأداء الجيد والبحث عن المعرفة والتفوق في الأداء وتحقيق الهدف واستمرارية الحماس والأهداف (Belwalkar, 2016). كما أشارت نتائج دراسة (Van der Heijden et al., 2015) لعلاقة ارتباطية موجبة بين الشخصية الاستباقية والمشاركة في العمل وإدراك الذات لدي المعلمين .

ومما سبق يتضح أهمية الشخصية الاستباقية للمعلمين ولكن ما زال المجال بحاجة لمزيد من المعرفة حول أثر هذه الشخصية علي بعض المتغيرات الأخرى التي تحدد ملامح معلم القرن الحادي والعشرين ، لذلك يسعى البحث الحالي لفهم وتحديد أثر هذه الشخصية علي مجموعة من المتغيرات النفسية الهامة مثل التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع .

ثانيا : التصور الأخلاقي Moral Imagination (نشأة مفهوم التصور الأخلاقي – المفهوم والأبعاد – التصور الأخلاقي عند المعلم)

نشأة مفهوم التصور الأخلاقي :

تم تقديم مفهوم التصور الأخلاقي بواسطة (Werhane, 1998) في مجال أخلاقيات العمل ليصف قدرة الفرد علي إكتشاف وتقييم الاحتمالات في ظروف محددة ، والتغلب علي قيود النماذج العقلية التنظيمية الراسخة ، وتم توسيع المجتمع الأخلاقي للتعرف علي المشكلات الأخلاقية وحلها بطريقة إبداعية وتحسين إتخاذ القرار الأخلاقي ، وكان الهدف من طرح هذا المفهوم هو مساعدة العاملين في المنظمات المختلفة علي التفكير بشكل أكثر إبداعا والإنخراط في دمج صنع القرار الأخلاقي وقرارات العمل وحل المشكلات التي خلفتها القيود النظامية . وقد طور (werhane, 2002, 2008) حججا قوية حول المفهوم وتوصل إلي أنه شكل من أشكال التفكير الأخلاقي يعكس قدرة الفرد علي فهم السياق من عدة جهات نظر تعكس أصحاب المصالح المختلفة وتحقيق احتمالات جديدة مستقلة عن السياق وتقييمها من وجهة نظر أخلاقية ،

ويتضمن التأمل الذاتي وتأمل الموقف وتصور الصراعات الأخلاقية المحتملة والمعضلات التي تنشأ كما يستلزم تخيل احتمالات جديدة لا تعتمد علي السياق ، وقد أوضح صاحب المفهوم أن هذا التحليل يركز علي الأحكام الفردية ، كما أنه يعمل علي المستوي التنظيمي داخل المؤسسات لتيسير الآلية التي تشجع الأخلاق ، ولا يزال هناك دورا حاسما للفاعل الأخلاقي Ethical actor. ويعزز هذا المفهوم التأثر بين العلوم النفسية والفلسفية في أخلاقيات العمل (Yang, 2013) .

ومفهوم التصور الأخلاقي ليس جديدا في سيكولوجية الأخلاق وإنما مماثل لمرحلة ما بعد التقليدية ل (Kohlberg,1976) حيث يعطى الأفراد الأولوية للإنصاف والأخذ بوجهات النظر وإتخاذ القرار وفقا للمبادئ العالمية للأخلاق بدلا من القوانين والقيم المجتمعية وهو مفهوم مستمد من الفهم الأخلاقي لتجارب الحياة الاجتماعية ، كما يعد إطارا لدراسة التفكير الأخلاقي وإتخاذ القرارات الأخلاقية في بيئات العمل ، ويعد عنصرا ضروريا للحكم الأخلاقي لأنه يمكن الفرد في النظر للإحتمالات الجديدة وتقييمها من حيث القيمة الأخلاقية وإمكانية التأثير الإيجابي لأن النماذج العقلية المستخدمة في صنع القرار مبنية في إطار إجتماعي وبالتالي يجب أن تكون مرنة فيما يتعلق بالتطبيق وهذا يتوافق مع ما ورد في الأدبيات أن التصور الأخلاقي يتضمن ابتعاد الفرد عن دوره وموقفه أو سياقه وأن يتصور بشكل خلاق إمكانيات جديدة لطرق وحلول جديدة لحل المعضلات الأخلاقية في بيئة العمل ، فهو لا يتضمن الإدراك فقط ولكن إعادة صياغة الموقف ووضع بدائل أخلاقية ويجب علي الفرد أن يكون مدركا للقضايا الأخلاقية في موقف ما بما في ذلك تأثيرها علي الآخرين وإلا فيستجيب الفرد للموقف من منطلق المصلحة الذاتية (Whitaker & Godwin, 2013) . كما يرتبط التصور الأخلاقي بالنماذج العقلية Mental models وتشير فكرة هذه النماذج إلي أن البشر لديهم تمثيلات عقلية وأطر معرفية وصور ذهنية لتجاربهم أو التمثيلات التي تمثل المحفزات أو البيانات التي يتفاعلون معها وتمثل هذه الأطر النماذج العقلية بنيات إفتراضية من خلال قيام الفرد بمعالجة المعلومات وإجراء التجارب وصياغة النظريات وتعمل كآليات إنفعالية للتعامل مع الخبرة والتركيز والتنظيم مع وجود دور واضح للانفعالات والتنشئة الاجتماعية والثقافة (Werhane,2008,2015) .

مفهوم وأبعاد التصور الأخلاقي :

هناك العديد من الآراء المختلفة حول مفهوم التصور الأخلاقي ولكنها تركز علي الإدراك من نوع مميز أو التفكير وخلق أفكار وخيال مثمر يجمع المشاعر والفهم معا وللتصور الأخلاقي وظيفة استكشافية وتصحيحية حيث تسمح الوظيفة الاستكشافية بالمزيد من الخيارات الفردية فيما يتعلق بمسارات العمل وتنمية الشخصية كما تساهم الوظيفة التصحيحية في معرفة الذات والقدرة علي الأداء بأثر رجعي وتخيل الماضي لذلك فالتصور الأخلاقي نوع من القوة الإبداعية في صنع القرار كما أنه يحسن القرار الأخلاقي ويشجع الفرد علي أن يكون أكثر أخلاقية في مجال العمل لذلك فهو يمثل القدرة علي فهم السياق من مختلف وجهات النظر والتحقق من الاحتمالات الجديدة التي لا تعتمد علي هذا السياق وتقييمها من الناحية الأخلاقية (Yurtsever & Black, 2006 ; Yurtsever2010) . ويلعب دورا في كيفية تداول الفرد حول القضايا الأخلاقية وما الذي يدفعه للتصرف بطريقة أخلاقية ويعرف بقدرته علي إعادة إنتاج صور أو مفاهيم مشتقة أصلاً من الحواس في الوعي وبعد ذلك إعادة تشكيل هذه الصور أو دمجها في أشكال جديدة أو صور جديدة كأساس للإجراءات أو الأعمال المستقبلية) ، ويتضمن أخذ المنظور والتعاطف لكنه أكثر من مجرد هذه المهارات إنه ينطوي على استخدام التخيل الإدراكي (Samuelson, 2007,7) .

وينبع التصور الأخلاقي من ديناميكية التفاعل بين الإدراك والاستدلال والانفعال ، ويعتبر بمثابة دليل للحياة في هذا العالم كشخص أخلاقي يتميز بالحساسية تجاه احتياجات ومشاعر الآخرين (Chapman et al., 2013; Joseph, 2019). وفي هذا الإطار يشير (Abd-El-Fattah & Soong, 2008) إلي أن التصور الأخلاقي يتضمن جانبين معرفي وإنفعالي لأنه يعبر عن قدرة الفرد علي التمييز بشكل تأملي بين مختلف إمكانيات التصرف في موقف معين وتصور المساعدة المحتملة والضرر الذي يحتمل أن ينجم عن فعل معين وهذا يدل علي الابتكار (مثل القدرة علي تصور العديد من الاحتمالات وعواقبها) ، والعقلانية (القدرة علي تقييم الاحتمالات أخلاقيا) ، كما يعد أخذ المنظور أحد الأشكال المعرفية في التصور الأخلاقي لأنه يعبر عن تخيل الفرد لذاته في موقف الآخرين ، كما يعتمد علي الانفعالات مثل التعاطف مع تسليط الضوء علي الاحتياجات والحساسية الأخلاقية . وفي هذا الإطار أشارت نتائج دراسة (Whitaker & Godwin, 2013) عن علاقة دالة موجبة بين الإدراك الأخلاقي والتصور الأخلاقي كما يتوسط الابتكار العلاقة بينهما لدي عينة من الطلاب العاملين .

ويعرفه Werhane (2002, 2008, 2015) بأنه القدرة علي التفصيل والتقييم لمختلف مسارات العمل التي يتم تحديدها من خلال معطي لمحتوي القواعد الأخلاقية لمعرفة ماهو الأفضل أخلاقيا ، ويعد مؤشرا لفهم السياق ووجهات النظر المتعددة والتحقق من الاحتمالات الجديدة المختلفة وتقييمها من وجهة نظر أخلاقية ولذلك يشمل القدرة علي إدراك الآثار الأخلاقية لأفعال الفرد في موقف ما وإعادة صياغة الموقف وخلق بدائل أخلاقية . كما يتفق كل من (Whitaker & Godwin, 2013; Karakas et al., 2017) علي أنه عملية معرفية يطبقها الفرد عند إتخاذ قرار تتضمن اكتشاف وتقييم الاحتمالات مع الأخذ في الاعتبار عدم التقيد بظروف معينة ، ويعتمد علي الإدراك الأخلاقي والوعي المتزايد بالسياق الذي توجد فيه المعضلات الأخلاقية والنماذج العقلية والقدرة علي تصور وتقييم نماذج عقلية جديدة تخلق احتمالات جديدة وإعادة وضع إطار جديد للمعضلة وهذه الحلول الجديدة تكون قابلة للتطبيق الواقعي والمبرر أخلاقيا في إطار العمل وهذا ما يميز التصور الأخلاقي حيث يصف قدرة الفرد علي أن يبرهن اختياراته ويتخذ القرار والسلوك الإيجابي في مكان العمل وهذا يعتبر إتجاها معرفيا للتصور الأخلاقي ، ولا يجب اغفال دور الانفعال في صنع القرار فهو يكمن فيما وراء الإدراك وتوجيه السلوك وتحفيز السلوك المنطقي والدافع الأخلاقي. وقد أشارت دراسة (Godwin, 2015) عن علاقة موجبة بين التصور الأخلاقي والقرار التنظيمي في إطار العمل .

ويصبح التصور أخلاقياً عندما يتم استخدامه لرفاهية الآخرين ويتضمن مفاهيم العدالة والسلام والإنصاف ، ورفاهية الفرد جزءا لا يتجزأ من العلاقات الاجتماعية متفاوتة التعقيد فالأخلاق جوهرها التفاعل مع الآخر (Samuelson, 2007, 20). وهناك ثلاثة خصائص له هي: الحساسية تجاه عملية صنع القرار الأخلاقي فمخفضي التصور الأخلاقي عرضة لتجاهل الجوهر الأخلاقي لقراراتهم وتبني وجهات نظر الآخرين ومشاركتهم القرار في سياق العمل ، وتطوير تفسيرات جديدة لسيناريوهات معينة (Yang, 2013).

ويري علماء الأخلاق السلوكية Behavioral ethics scholars بأن التصور الأخلاقي يمثل قدرة الفرد علي الإبداع في إتخاذ القرار الأخلاقي والمساهمة بشكل إيجابي في تطوير بيئة العمل ، ووفقا للنظرية المعرفية ل (Fiske & Taylor, 1991) يعرف التصور الأخلاقي بأنه مستوي الإدراك الأخلاقي للفرد وقدرته علي الإبداع في إتخاذ قرار أخلاقي في بيئة العمل (As cited in :Whitaker & Godwin, 2013).

(2013). كما يعرفه (Biss, 2014) بأنه قدرة الفرد علي توليد احتمالات جديدة للفعل الأخلاقي الجيد والإجراءات الأخلاقية المطلوبة فهو قدرة معرفية تساهم في السلوك الأخلاقي في ظل توافر المرونة والاستباقية والجدة . كما يتفق كل من (Werhane,2002,2008;Sari et al.,2021) علي أنه الوعي بنوع المخطط أو الإجراء المختار في سياق محدد والابداع وتخيل حلول جديدة وأخلاقية للمعضلات الأخلاقية وتقييم السياق وإيجاد احتمالات جديدة للتغلب علي المشكلات ،ويتم وصفه في الأدبيات البحثية بأنه عملية تفكي تهدف لمواجهة العوامل التنظيمية المفسدة للحكم الأخلاقي.

كما تباينت آراء الباحثين فيما يتعلق بأبعاد التصور الأخلاقي وفي الجزء التالي تعرض الباحثة وجهات النظر المختلفة في هذا الإطار . حيث يري (Samuelson, 2007,24) التصور الأخلاقي يتضمن أربعة أبعاد تتمثل في : الصورة والمخططات التجريبية التي يتم تفعيلها من خلال المداولات (الخبرة السابقة) ؛ والطريقة التي يفكر بها الفرد في القضايا الأخلاقية من خلال الاستعارات المفاهيمية (فهم الطريقة التي يجب أن تسير بها الأمور ،والقدرة على أخذ منظور الآخرين والتعاطف معهم (فهم الشخصية) ؛ والقدرة على وضع إطار لظروف الآخرين والقضايا الأخلاقية التي ينطوي عليها (الإعداد) .

كما يشير (Godwin, 2015) إلي أن التصور الأخلاقي كعملية معرفية تتضمن كلا من :

- الوعي الأخلاقي Moral awareness ويشير للقدرة علي تمييز المشكلات الأخلاقية حيث يتضمن الفعل الأخلاقي الوعي الأخلاقي كخطوة أولية لتمييز تعقيدات المعضلات الأخلاقية ويتضمن التعرف علي التأثير المحتمل لأفعال الفرد علي الآخرين وتفسير الموقف والإجراءات المحتملة الذي سيتأثر بها كل مسار فعل وكيف ستنظر الأطراف المعنية في ذلك ، وهو خطوة أولي ضرورية لاتخاذ قرار أخلاقي لأنه يحدد كيف تحدث عمليات التفكير اللاحقة .
- التخيل ويشير للقدرة علي تصور الاحتمالات وتمييز القضايا الأخلاقية وتطوير بدائل مبتكرة لموقف صعب أخلاقيا فالوعي لا يكفي وحده بل يجب علي الفرد الانخراط في عمليات تفكير إضافية وتطوير وإيجاد حلول بديلة للموقف .
- اتخاذ قرار أخلاقي (التفكير الأخلاقي) ويشير لنشاط عقلي تخيلي لاستخدامه مفاهيم منظمة و التمييز بين ما هو وثيق الصلة بالأخلاق أم لا في موقف ما والفهم التعاطفي وكيف يختبر الآخرون الأشياء وتصور الاحتمالات المتاحة في حالة معينة ، والتصور الأخلاقي أكبر من مجموع أبعاده .

والتصور الأخلاقي من وجهة نظري (Yurtsever& Black, 2006 ; Yurtsever2010) عملية تتضمن ثلاثة مراحل للوصول لقرار أخلاقي :

- إعادة إنتاج التصور الأخلاقي Reproductive moral imagination ويتضمن الوعي بالعوامل السياقية التي تؤثر علي الإدراك الأخلاقي مثل الوعي بالسياق ، والوعي بالمخططات المحتملة والصراعات أو المعضلات الأخلاقية.
- إنتاج التصور الأخلاقي productive moral imagination ويتضمن الخيال المنتج إعادة صياغة المشكلة من منظور مختلف عن التوقعات ووجهات النظر وتحديد مخطط الفرد لمراعاة الاحتمالات الجديدة داخل نطاق وضع الفرد ودوره .

- التصور الإبتكاري Creative imagination ويتكون من تطوير رواية مقبولة أخلاقيا كبدائل لحل المشكلات مثل القدرة علي علي التخيل والتحقق من الاحتمالات التي تعتمد علي السياق ولكن يتم تشجيعها من قبل مخطط جديد والقدرة علي تخيل الاحتمالات الأخرى المعقولة والتقييم من خلال تصور كيفية التبرير الأخلاقي وتحقيق أحد الاحتمالات الأخلاقية .

كما تضمنت أبعاد التصور الأخلاقي وفقا لتصوير (Karakas, et al.,2017) تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- النزاهة Integrity : وتشير لاعتبار القواعد الأخلاقية الأساسية للحفاظ علي النظام المثالي .
- الإنفعال Affections ويشير لمساعدة وخدمة الآخرين وتطوير العلاقات مع الآخرين .
- الإجتهد Diligence ويقصد به الطاقة الإيجابية والتقدم المستمر نحو أخلاق العمل .
- الإلهام Inspiration ويشير لخلق هوية جماعية جديدة من خلال البحث عن المعني والأصالة .
- الثقة Trust وتشير لتطوير الشعور الجماعي بالالتزام والتفاني .
- الإمتنان Gratefulness ويشير للتدفق الناتج عن الشعور بالرضا وعدم الإنزعاج.
- الحكمة Wisdom وتعني الإنخراط في التحقق العميق والتعلم المستمر والإنعكاسية .
- العدل Justice ويشير لتخصيص الحقوق والمسئوليات بشكل عادل لكل فرد .
- الانسجام Harmony ويشير لبناء الحوار وتطوير التوافق بين أصحاب المصلحة داخل المؤسسة.

التصور الأخلاقي لدي المعلمين :

تم طرح مفهوم التصور الأخلاقي كطريقة يمكن للمعلمين من خلالها التفاوض وتدعيم الفهم الأخلاقي واستخدام بعض القدرات التخيلية للعمل من خلال فهم الأخلاق والقوانين ومختلف مواقف أصحاب المصلحة ، ويعكس القدرة علي الإكتشاف والتقييم للإحتمالات في ظروف محددة كما يستلزم القدرة علي فهم سياق أو مجموعة من الأنشطة من عدة جهات نظر مختلفة وتحقيق الاحتمالات الجديدة التي لا تعتمد علي السياق وتقييمها من وجهة نظر أخلاقية ويتضمن مكونات الإدراك والعقلانية والتفكير والاهتمام بالنفس ومثل هذه الخصائص تشمل تعقيد عمل المعلم وممارسته كمعلمين أخلاقيين (Chapman et al.,2013; Hyry-Beihammer et al.,2020) .

ويشمل مفهوم التصور الأخلاقي للمعلم المعرفة الأخلاقية والنزاهة الشخصية التي تعزز الحساسية لاحتياجات ومشاعر الآخرين ، والمعلمون ذوو التصور الأخلاقي منخرطون في الأمور النقدية والإبداعية والبحث التخيلي في المواقف الأخلاقية مما يؤدي للتفكير في معتقداتهم والسلوكيات والسياقات الاجتماعية والثقافية لذلك فهم يعرفون من هم وكيف يعيشون فهم في حالة تصور دائم للمثل وامكاناتهم كأفراد ويتأملون في اختلاف القيم والسلوك والتي تنعكس علي الأخلاق (Joseph,2019).

والتصور الأخلاقي ذو أهمية خاصة بالنسبة للمعلمين وصانعي السياسات لعدة أسباب منها أنه أي قوة إبتكارية Creative force في صنع القرار تمكن من القيام بها والاستفادة منها ، وتسمح للمعلم بالتفكير بشكل أكثر إبتكارية ضمن قيود ما هو ممكن أخلاقيا في سياق موقف معين ويبدأ في حيز التنفيذ في ضوء الاحتمالات الجديدة التي يتصورها الفرد (Abd-El-Fattah & Soong,2008). ويعتبر ميزة أساسية

تصب في مصلحة الطلاب حيث يعكس عقلانية المعلم من خلال الاعتراف الواقعي بالبعد الأخلاقي مثل الإنصاف وتحديد مشكلات بعينها والمرونة العقلية والتفكير الابتكاري وتصور الاحتمالات الجديدة والتقييم الأخلاقي واستخدام اللغة الأخلاقية في العمل المدرسي (Chapman et al.,2012). كما يتفق كل من (Joseph, 2003; Chapman et al.,2013) علي أن التصور الأخلاقي مفهوم متعدد الأوجه يتكون من خمسة مكونات متفاعلة لدي المعلمين وهي: الإدراك ويشير لقدرة الفرد علي إدراك الآخرين واحتياجاتهم ورغباتهم واهتماماتهم ، والعقلانية وتشير للفهم الواقعي للمواقف التي تتطلب استجابة أخلاقية والمعرفة بالقضايا والمشكلات وفقا لمعايير محددة ومرونة تطبيقها، والتأمل ويشير للفحص المستمر للمعتقدات والأفعال والنظر والتأثير بها علي الآخرين والبحث الدائم في أصول المعتقدات والقيم ، والانفعال ويقصد به المشاعر التي تسمح بالاهتمام التعاطفي بالآخرين وتحفيز الفعل الأخلاقي ، والاهتمام بالنفس ويشير للتأكيد علي حاجة للفرد لوجود معني وهدف لحياته .

وقد قام Joseph (2019) بتطوير مفهومه للتصور الأخلاقي للمعلم وطرح في مراجعة بحثية أربعة أبعاد للتصور الأخلاقي تشمل الإنفعالات الأخلاقية وتسمح بالتعاطف مع الآخرين والرغبة في إتخاذ قرارات أخلاقية ، والإدراك الأخلاقي الذي يشير لقدرة المعلم علي ادراك الآخرين واحتياجاتهم وكذلك الإدراك للطبيعة الأخلاقية للمواقف والخبرات ، كما يشير التفكير الأخلاقي للفهم الواقعي للمواقف التي تتطلب استجابة أخلاقية والتعامل مع المواقف من خلال وجهة نظر أخلاقية والتأمل النقدي الذي يعني التدقيق المستمر في المعتقدات والسلوكيات الفردية وفحص الظلم والسلوكيات غير الأخلاقية في الظروف الاجتماعية القائمة لذلك فالرؤية في التصور الأخلاقي تتجاوز التفكير في الوضع الراهن وتصور الاحتمالات لتحقيق الأخلاق المثالية وفقا لقيم المجتمع (Joseph,2019) . وقد قام (Abd-El-Fattah & Soong, 2008) بإعداد مقياس التصور الأخلاقي للمعلمين (٢١ عبارة) في ضوء التصور النظري الذي طرحه (Joseph, 2003) وأشارت نتائج دراسته لارتباط موجب للتصور الأخلاقي بالتفكير التأملي لدي المعلمين.

وقد هدفت دراسة (Chapman et al.,2013) لتنمية التصور الأخلاقي لدي المعلمين قبل الخدمة في ضوء تصور (Joseph, 2003) من خلال تعزيز القواعد الأخلاقية في مجال العمل فالخبرات المهنية تحوي العديد من المواقف الأخلاقية وهناك تحديات في هذا الإطار حيث يشارك المعلمون في صنع القرار الأخلاقي داخل المؤسسة التعليمية في ظل وجود مشكلات تتعلق بافتقار بعض المعلمين للأخلاقيات المهنية والتفكير الأخلاقي المستقل وإجراء حوار أخلاقي والتعرف علي الأسس المعيارية ، وقد أشارت نتائج الدراسة لإمكانية تنمية التصور الأخلاقي من خلال مكوناته.

وتم تبني البحث الحالي التصور النظري الذي طوره (Joseph,2019) للتصور الأخلاقي للمعلمين والذي يري أنه يتكون من الانفعالات الأخلاقية والإدراك الأخلاقي واتخاذ القرار الأخلاقي والتأمل النقدي.

ثالثا: التمكين النفسي psychological empowerment (نشأة المفهوم – المفهوم والأبعاد – التمكين النفسي لدي المعلمين) .

نشأة مفهوم التمكين النفسي :

يعد التمكين النفسي أحد مصطلحات علم النفس الإيجابي الذي يجب الاهتمام به عند المعلم (Jokubauskaite & Lazauskaite-Zabielske,2015) . وتم تقديمه لأول مرة بواسطة

(Cogner&Kanugo,1988) حيث أكد علي أنه بناء دافعي وأكد أنه عملية الأرتقاء بالأحاسيس الخاصة بالكفاءة الذاتية بين الأفراد عن طريق تحديد الظروف التي تؤدي إلى تشجيع وتعزيز القوة والعمل ، ثم بعد ذلك أضاف (Thomas &Velthouse,1990) ثلاثة تركيبات أخرى وهي التأثير والاختيار والمعني (As cited in :Jamian et al.,2019) . وتواصل تطور المفهوم علي يد (Speitzer,1995) الذي استخدمه في مجال العمل وأشار إليه كبنية نفسية تتضمن أربعة أبعاد هي التأثير والكفاءة واتخاذ القرار والمعني .

وقد انبثق التمكين النفسي في مجالين رئيسيين : الأول من منظور بنائي Structural perspective وهذا المنظور يركز علي العوامل الاجتماعية والبنائية المتعلقة بتقويض السلطة (نظرية Kanter Theory of Structural empowerment) حيث يفترض التمكين أن بعض العوامل في بيئة العمل يمكن أن تمكن أو تعرقل عن إنجاز العمل ، والثاني من المنظور النفسي Psychological Perspective ويعرف بالتمكين النفسي المرتبط بالشعور بالطاقة أو القوة (Jamian, et The feeling of power (Jamian, et al.,2019) . ويركز التمكين من وجهة النظر النفسية على الخبرات النفسية لممارسات التمكين (Çelik & Atik, 2020).

كما يستخدم مفهوم التمكين النفسي علي نطاق واسع عبر العديد من المجالات مثل علم الاجتماع وعلم النفس والدراسات السياسية وإدارة السلوك التنظيمي ويتحقق عندما تشارك الإدارة وصناع القرار بالمعلومات والموارد والسلطة لتزويد الموظفين بالاستقلالية للتكيف والاستجابة للتحديات والتغيرات التي تواجهها المنظمات والمؤسسات ، ويعد التمكين النفسي عملية تمكين للأفراد لإتخاذ قرارات بأنفسهم من خلال منحهم شكلا من أشكال الاستقلال الذاتي للسيطرة علي العمل واستغلال كل إمكانيات وطاقت الفرد (Kai-Sook Chung, & Mina Kim,2018; Jamian, et al.,2019) .

ويتبنى البحث الحالي المنحي النفسي للتمكين النفسي وفيما يلي تناول المفهوم بشئ من التفصيل .

المفهوم والأبعاد :

وقد عرف Spreitzer (1995) التمكين النفسي بأنه نوع من الدوافع الذاتية ويتكون من أربعة أبعاد هي : (المعني – والاستقلال – والتأثير – والكفاءة الذاتية) وهو حالة تحفيزية تؤدي إلي التوجه النشط نحو العمل . كما يشير (Jokubauskaite, & Lazauskaite-Zabielske,2015)إلي أنه يتضمن تصور الفرد لقدرته علي القيام بالعمل (خبرة الإتقان) والدافع للقيام به (خبرة الطاقة النفسية) ، كما يعكس المفهوم توازنا بين الإتقان والطاقة وتميز هذه الحالة النفسية التمكين في أبعاد المعني الذي يشير لإيمان الفرد بقدرته علي العمل وادراك الجوانب المختلفة للعمل الإيجابي ، كما يتضمن الحماس ويعبر عن الموقف والرغبة في المحاولة وطرح جهود إضافية وإتخاذ القرار حيث أن تصور الفرد لاستطاعته إتخاذ قرارات في سياق العمل يمكنه القيام به والتأثير بالقرارات علي الآخرين ، كما يمثل بعد الاستقلالية الاعتقاد أن إتخاذ القرارات بشكل مستقل يمكنه من تحديد أهدافه واختيار كيفية تحقيقها ، والثقة في الكفاءة حيث يتمكن الفرد من خلاله أداء وظيفته بشكل صحيح والتغلب علي الصعوبات وتحقيق النتائج المطلوبة .

كما أن إدراك الفرد فيما يتعلق بدرجة كفاءته وتأثيره واستقلاليته نحو بيئة العمل وجدوي وظيفته يحقق له السيادة والسيطرة في حياته وتنمية الحس والفهم النقدي كما يعزز ذلك الصحة الجسدية والعقلية وينعكس

علي سلوك العمل من خلال تسهيل الحفاظ علي الجودة العالية والعلاقات (Maan et al.,2020) . ويشير (Eisman, et al.,2016;Kõiv et al., 2019) إلي أن الاعتقاد بالذات في مجالات المعني والتأثير والكفاءة والاستقلالية يعد تفسيراً شخصياً للواقع وأساساً للشعور بالسيطرة والاستقلالية والقدرة علي تشكيل دوره في سياق العمل حيث يشير المعني لقيمة الهدف والحكم فيما يتعلق بالمثل والمعايير الخاصة بالفرد ، وإدراك المعني المنخفض يؤدي إلي اللامبالاة والعزلة والشعور بعدم المشاركة ، في حين أن إدراك المعني المرتفع يؤدي إلي الإلتزام والمشاركة والطاقة ، والكفاءة هي إيمان الفرد بقدرته علي أداء الأنشطة بمهارة والكفاءة مماثلة لمعتقدات الكفاءة الذاتية والأشخاص المرتفعين فيها يتمتعون بأخذ زمام المبادرة وبذل الجهد والمثابرة في وجود عقبات ، والاستقلال يشير لاتخاذ قرار مستقل ، أما التأثير فيشير إلي الدرجة التي يمكن للفرد أن يؤثر علي المستوي الاستراتيجي والإداري والتأثير المدرك ينعكس علي وعي المعلمين إلي أي مدى يتم تقييم وجهات نظرهم وتصوراتهم ويؤثر علي تحقيق أهداف المنظمة وينعكس التمكين النفسي للمعلمين في إختيارهم لأساليب العمل والسرعة والتنظيم والاستقلالية والإبداع والمبادرة والمرونة والتنظيم الذاتي.

وقد اتفق كل من (Short & Rinehart, 1992; Jamian, et al.,2019) علي أن التمكين النفسي للمعلم يتكون من ستة أبعاد هي:

- الاستقلال Autonomy ويشير لسيطرة المعلم المدركة علي جوانب معينة من حياته العملية والشعور بالإنجاز والدعم.
- النمو المهني Professional growth ويشير لتصورات المعلمين عن أن المدرسة توفر لهم فرصاً للنمو والتطور المهني والتعلم المستمر وتوسيع مهاراتهم.
- الحالة Status عندما يشعر المعلمون بالاحترام والتقدير فإنهم يفخرون بعملهم ويشعرون بمزيد من القوة والتمكين للقيام بالعمل .
- الكفاءة الذاتية وتشير لقدرة المعلمين المدركة علي القيام بالعمل علي نحو جيد والمعلمين الذين يؤمنون بأنفسهم يميلون للتحكم في أدوارهم في العمل مما يؤدي للشعور بالتمكين النفسي .
- التأثير Impact ويشير لتصورات المعلمين حول تأثيرهم في حياة طلابهم فهم بحاجة لمعرفة أهمية ما يفعلونه عندما يشعرون أن عليهم إحداث تأثير ذي قيمة .
- إتخاذ القرار فالمعلمين يشعرون بالقوة عندما يعتقدون أن مشاركتهم وآرائهم لها تأثير علي نتائج المدرسة فيجب إعطاء المعلمين دوراً في قرارات المدرسة وحل المشكلات والتعلم وتحديد الأهداف .

التمكين النفسي لدي المعلمين :

ويعد التمكين النفسي من الموضوعات الجديرة بالبحث في المدارس لما له من أثر فعال علي تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين وإقامة علاقات فعالة بين المعلمين وإدارة المدرسة وكسر الحدود التنظيمية والإدارية بين الإدارة والمعلمين من خلال التأثير في دوافع المعلمين والحصول علي استجابة فاعلة عن تقبلهم لتحمل المسؤولية ، ويرتبط ذلك بإحساس المعلمين بأهمية العمل الذي يؤديه وامتلاكهم الكفاءة في القدرة علي تأديته والحصول علي الحرية والاستقلالية في أداء العمل والإحساس بامتلاك القدرة علي

التأثير في نشاطات المدرسة (مي السيد خليفه ولبنى محمود شهاب ، ٢٠١٥). وفي البحث التربوي يشمل التمكين النفسي معتقدات المعلم وتصوراته ، فإدراكه بأنه مستقل قادر علي إتخاذ قرارات والتصرف بناء علي أفكاره ينعكس في التأثير علي طريقة العمل والأداء المهني له (Jamian, et al.,2019). كما يعرفه (Singh & Kaur, 2019) بأنه عملية لزيادة الشعور بالاستقلالية بين الآخرين وتمكين الفرد من إظهار اهتمامه بالمسئولية والقيام بعمله بسلطة خاصة ويجعل المعلم أكثر ثقة وقدرة علي إتخاذ قراراته الصحيحة والتغلب علي الشعور بالعجز والتعرف علي القدرات واستخدام الموارد بطريقة فعالة وغالبا ما يتضمن التمكين حالة الوعي المعرفية ، لذا فهو حالة نفسية تجعل الفرد علي دراية بمسئوليته وقدراته ونقاط ضعفه وقوته ومهاراته التي تساعده علي النمو الشخصي والمهني .

والتمكن النفسي هو قدرة المعلم علي التفكير وفهم الذات والتحكم في الأفعال وفهم البيئة والسيطرة عليها وزيادة القدرة علي أداء المهام وتعزيز مستوي الإنجاز وتحقيق الرضا وحينما يتمكن يدرك قدرا أكبر من احترام الذات ومعتقدات الكفاءة الذاتية التي تضبط الحياة وتزيد المشاركة المجتمعية والوعي النقدي (Singh & Kaur, 2019) . كما أن المعلم ذو التمكين النفسي لديه ثقة في قدراته وإنجاز مهامه المهنية بفعالية ويشعر بالاستقلالية والتصميم علي أداء المهام الوظيفية وقادر علي إنتاج أفكار جديدة ، لذلك فهو أمر أساسي للمعلم لتحقيق التنمية في مجال التعلم (Singh & Kaur, 2019;Ma& Zhou, 2021) . كما يعزز التمكين النفسي للمعلم الاهتمام بالعمل والشعور بالرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة ومواجهة الاحترق الوظيفي كما يوفر موارد نفسية غنية تساعده علي التخفيف من الإرهاق الناجم عن نقص الموارد ، فشعور المعلم بالتمكين يعطيه تصورا إيجابيا عن عمله ، والدافعية للعمل والتقييم المعرفي والحماس واستخدام استراتيجيات لمواجهة الضغوط (Ding & Zechen , 2021; Ma& Zhou, 2021).

والتمكن النفسي للمعلم هو شعور المعلم بقيمة عمله التدريسي وقوة تأثيره في الآخرين نحو الأفضل واعتقاده في قدرته علي أداء العمل المتوقع منه بمهارة واثقان وممارسته لمهامه الوظيفية بحرية واستقلالية (ماجدة علي الشريدة ومحمد سيد عبداللطيف ، ٢٠١٨) . وفي هذا الإطار جاءت نتائج دراسة زهير عبدالحميد النواحة (٢٠١٦) لتشير لعلاقة التمكين النفسي للمعلم والتوجه الحياتي لدي معلمي المرحلة الأساسية.

ويعتبر التمكين النفسي للمعلمين حجر الزاوية في العمليات المبدعة ، كما أن قدرة المعلم توليد الأفكار الجديدة والمبتكرة وتطبيقها من أجل بيئة تعليمية أفضل (Singh& Sarkar,2019). وفي ظل نظم التعليم التي تركز علي المركزية التعليمية يفتقر المعلم للاستقلالية ويمثل ضغط علي المعلمين الذين يريدون التميز لذلك يعتبر التمكين النفسي والهوية المهنية للمعلم عوامل وقائية من الضغوط المهنية (Ding & Zechen , 2021) . كما يؤثر التمكين النفسي للمعلم علي الإلتزام وسلوك العمل المبدع والرضا الوظيفي والمشاركة في تحقيق الأهداف التعليمية وإتخاذ القرارات التشاركية وإدارة الصراع (Kai-Sook Chung, & Mina Kim,2018). كما تؤثر معتقدات الكفاءة الذاتية علي خيارات وجهود الفرد ومثابرتة في مواجهة الشدائد وتبنيه للإبتكارات والقيام بالأنشطة الإبداعية (Hsiao, et al., 2011).

وتشير نتائج دراسة (Celik & Atik, 2020)إلي إمكانية التنبؤ بالاستعداد المعرفي والإنفعالي لدي المعلمين من أبعاد التمكين النفسي للمعلم المتمثلة في (المعني والتأثير والكفاءة والاستقلال) . كما أشارت نتائج دراسة (Lee & Nie, 2014) لعلاقة موجبة بين أبعاد التمكين النفسي للمعلمين (المعني والكفاءة

والاستقلالية والتأثير) والرضا الوظيفي لدي المعلمين . وتشير دراسة (Hamid et al., 2013) إلي ارتباط موجب بين التمكين النفسي للمعلم والالتزام التنظيمي. كما توصلت دراسة (Kõiv et al.,2019) (للدور الوسيط للتمكين النفسي للمعلم في العلاقة بين أسلوب القيادة في المدرسة والنتائج المتعلقة بعمل المعلم .

وقد تبني البحث الحالي توجه (Singh & Kaur, 2019) للتمكين النفسي للمعلمين ويشمل أربعة أبعاد هي المعني والكفاءة والاستقلال والتأثير .

رابعا : سلوك العمل المبدع للمعلم **Teacher' innovative work behavior** (نشأة المفهوم- المفهوم والأبعاد – سلوك العمل المبدع لدي المعلمين)

نشأة مفهوم سلوك العمل المبدع :

طور (Kanter,1988) الأساس لسلوك العمل المبدع كما هو معروف في الدراسات الحديثة حيث رأي أنه يمكن فهم عملية الإبداع في المؤسسات من خلال تقسيمها لمهام ينخرط فيها الأفراد في الارتباط بعملية الإبداع وهذه المهام هي توليد الأفكار والترويج لها وتنفيذها ومنذ ذلك الحين تناول العديد من الباحثين دور الفرد في عملية الإبداع (as cited in : Lambriex-Schmitz et al.,2020,a) . كما يعد هذا المفهوم من المفاهيم الناشئة علي يد (Janssen, 2000) ويعرفه بأن توليد وتقديم أفكار جديدة متعمدة في إطار الدور الوظيفي من أجل الاستفادة من تحقيق التطوير كما تم تطوير هذه النظرة في سياق التعليم . واستنادًا إلى West and Farr (1989) ، يُعرّف السلوك المبدع على أنه الإبداع المتعمد ، والاستيعاب ، وتطبيق الأفكار الجديدة داخل مجموعة أو منظومة العمل أجل الاستفادة من أداء الأدوار داخل المنظمة. وينظر Scott and Bruce (1994) إلى السلوك المبدع في مكان العمل على أنه سلوك معقد يتكون من مجموعة من ثلاث مهام سلوكية مختلفة توليد الأفكار والترويج للفكرة وإدراك الفكرة (as cited in : Janssen, 2004) . كما يري (Messmann et al., 2017) بأنه عملية متعددة المراحل تتكون من استكشاف الفرص وتوليد الأفكار وترويجها من خلال السعي لرعاية هذه الأفكار بين الزملاء والمشرفين وأخيرا تنفيذ الفكرة .

وهناك فجوة مفاهيمية حيث تؤكد نظريات الإبداع علي الحاجة إلي الاستقرار وإطفاء الطابع المؤسسي وهذا معناه امتداد مرحلة التنفيذ حيث يركز الإبداع في النظام التعليمي علي الاستمرارية علي المدى الطويل والنماذج المتعددة الأبعاد لسلوك العمل المبدع إذا تمت مقارنتها بمراحل عملية الإبداع في الأدبيات البحثية في السياق التعليمي نجد أنها متوافقة مع هذه الأبعاد ويجب أن يستمر الإبداع في العمل ويجب أن يكون استمرار الفكرة المنفذة حديثا هدفا أساسيا ومرحلة الاستدامة التي تم اضافتها للمراحل تتضمن نشر الأفكار المبدعة في الهيكل التنظيمي(Lambriex-Schmitz et al.,2020,a,b). ومن المهم الإشارة إلا أن الإبداع وبحوث السلوك المبدع في العمل يمثلان منظوران متميزان ولكنهما متكاملان ويستحق كل منهما البحث والدراسة حيث ينصب اهتمام الإبداع علي فهم توليد الفكرة الجديدة ذات القيمة المضافة ويركز البحث في السلوك المبدع علي تنفيذ هذه الفكرة (Ng & Feldman, 2013).

ومن الناحية المفاهيمية يعتمد هذا البناء علي البحث في البحث النفسي للابتكار والإبداع علي المستوي التنظيمي Organizational psychological research on creativity and innovation وفي

الدراسات التجريبية تم البحث في هذا السلوك من خلال العوامل الفردية والسياقية مثل إدراك التأثير Perception of impact أو دعم الرؤساء لذلك فهو سلوك له طبيعة ديناميكية ومرتبطة بالسياق (Thurlings et al., 2015; Shahab & Imran, 2012). ويشير (Messmann & Mulder, 2012) إلى أنه تم اشتقاق هذا المفهوم من نظرية التبادل الاجتماعي Social exchange التي تشير لعلاقة الفرد بالعمل والاحتفاظ بعلاقات تبادلية مفيدة للأفراد وعملهم .

مفهوم وأبعاد سلوك العمل المبدع لدي المعلمين :

في ظل التطورات الجديدة التي طرأت علي طبيعة التعلم وتقدم التكنولوجيا والمجتمع يقتضي الأمر من المعلم أن يكون مبدعا فالمعلم يحتاج لهذه الميزة التنافسية من أجل أن تدخل المدرسة في تنافس مع الآخرين ويلعب المعلمون دورا كبيرا في نجاح مثل هذه المنظمات التعليمية من خلال التأثيرات الإيجابية عليها من خلال السلوك المبدع ومساعدة الطلاب في خلق أجواء من الاهتمام وبيئة تعليمية تشجع علي الإنجاز والإبداع فهذا السلوك يمكن من خلاله طرح وتنفيذ الأفكار الجديدة في بيئة التعلم (Hosseini & Haghghi Shirazi, 2021). وسلوك العمل المبدع هو أفكار جديدة ومبتكرة يمكن تطويرها وتطبيقها في سياق العمل المدرسي من أجل معالجة المشكلات وتحسين الوضع الراهن ، ويشمل إعادة التفكير وتغيير المبادئ الأساسية في العمل التنظيمي ويشار إليه بسلوك العمل المبدع لأنه يشمل جميع الأعمال والأنشطة المنفذة من جانب المعلم فيما يتعلق بتطوير الإبداع (Messmann & Mulder, 2012) .

ويعرف سلوك العمل المبدع للمعلم بأنه جميع الأفعال الفردية الموجهة نحو توليد أفكار جديدة وتقديمها وتطبيقها بشكل جديد ومفيد علي مستوي تنظيمي ويعتبر فرصة لتطوير المدارس وكسب مزايا تنافسية ، وقد أكدت نظرية الإبداع Innovation theory بأن الإبداع أوسع من الابتكار creativity لأن الإبداع يتخطي توليد الفكرة وحتى تنفيذها أما الابتكار فمن الممكن أن يقف عند توليد فكرة كما أن الإبداع يشتمل علي السلوكيات والإجراءات اللازمة لتنفيذ الفكرة المبدعة وتحسينها وتطويرها لذلك يمكن تحديد سلوك العمل المبدع بأنه سلوك يهدف لتحقيق المبادأة والتقديم القسدي للأفكار الجديدة والعمل علي تنفيذها من خلال إجراءات ذات فائدة علي الفرد وعمله (Messmann et al., 2017; Vermeulen et al., 2020; Hosseini & Haghghi Shirazi, 2021) .

ويعد هذا السلوك المبدع هاما للمعلم من أجل مواكبة التغيرات السريعة في المعرفة ويجب أن تكون المدارس قدوة حسنة وتعمل كنقطة انطلاق لسلوك اكثر إبداعية للمتعلمين يمكن المجتمع ان يظل قادرا علي المنافسة (Thurlings, et al., 2015). ويشمل هذا السلوك استكشاف الفرص في مكان العمل وخلق أفكار تلبي هذه الاحتياجات والفرص واكتشاف طرقا جديدة مناسبة اجتماعيا وسياقيا كما يتضمن الترويج للفكرة من خلال نشرها في بيئة العمل المدرسي ، واقناع الجهات الفاعلة بها كما يشمل تصور الفكرة التطوير الفعلي والتأمل النقدي ، وتلعب مساهمات المعلمين في تطوير الأفكار المبتكرة في توفير تعليم مهني يواكب الديناميكيات في المجتمع وفي مجال العمل (Messmann et al., 2017; Klaijnsen et al., 2018).

وتركز الأبحاث السابقة علي سلوك العمل المبدع في الغالب علي الابتكارات في مجال يهدف الربح أما المنظمات غير الهادفة مثل المؤسسات التعليمية فلا يزال البحث محدود لذلك فهذا الإتجاه يجب أن ينظر إليه الباحثون بعين الاعتبار فالاستثمار في العامل البشري وخاصة المعلمين أمر مهم (Messmann et

(al., 2017). حيث يوصف المجتمع الحالي بمجتمع المعرفة Knowledge society وأصبح من الضروري تطوير المعرفة واستخدامها ويتوقع من المعلمين اعداد طلابهم للتعلم والعمل في مجتمع المعرفة هذا فعلي سبيل المثال يتوقع من المعلمين أن يكونوا قادرين علي استخدام طرق تدريس مختلفة وتطوير المناهج التدريسية عند الحاجة واكتساب المهارات اللازمة لاستخدام الموارد الرقمية داخل الفصل ومعرفة كيفية استخدام أنظمة إدارة المعلومات لمراقبة الأداء التعليمي للطلاب وجلب أفكار جديدة للمدارس للتعامل مع المجتمع والتحديات التعليمية والتكنولوجية (Klaeijnsen et al, 2018).

ويعكس سلوك العمل المبدع للمعلم التفكير في أنشطة التعلم ونتائجها من أجل تنظيم وتحسين الأداء المهني فالتفكير في النتائج الحالية يمكن المعلم من تحسين معارفه ومهاراته من أجل المستقبل (Messmann & Mulder, 2012). ويعرف (Hsiao, et al., 2011) هذا السلوك باعتباره مجموعة من الإجراءات التقديرية التي تتجاوز دوره المحدود حيث يذهب إلي ما وراء الإبداع ليشمل التنبؤ لأفكار جديدة ومفيدة وتوليدها وتأييدها في العمل والتخطيط لتنفيذها ، ويتوافق هذا التعريف مع تصور (Janssen, 2000) الذي يشير إليه علي أنه سلوك الفرد لتحقيق المبادأة والتقديم المتعمد للأفكار والعمليات الجديدة والمفيدة والتعامل بشكل جيد مع الإجهاد الناشئ من الابتكار ويتضمن ثلاثة أبعاد هي توليد الفكرة وترويجها وإدراكها . كما يشير كل من (Shahab & Imran, 2018; Thurlings, et al., 2015) إلي أن معظم الدراسات التي تناولت سلوك العمل المبدع تتفق مع تصور (Janssen, 2000) في شرحه لهذا المفهوم باعتباره سلوك متعمد يتم من خلاله تقديم وتطبيق أفكار جديدة داخل العمل ويتكون من توليد الأفكار التي تعتمد علي العصف الذهني وحل المشكلات ، والترويج للفكرة والذي يتم بمشاركة الأفكار وتحقيقها.

وقد أشارت نتائج دراسة (Vermeulen et al., 2020) إلي ارتباط سلوك العمل المبدع للمعلم بعادة الاستفسار العقلي والسلوك التنظيمي. كما هدفت دراسة (Klaeijnsen et al., 2018) لدراسة العلاقة بين سلوك العمل المبدع للمعلمين والتطوير المهني للمعلم والبحث في العوامل التي تسهم في هذا السلوك وقد أشارت نتائج الدراسة إلي أن إشباع الحاجات النفسية الأساسية له تأثير موجب ومباشر علي الدافعية والكفاءة الذاتية المهنية وكل من اشباع الحاجات والدافعية والكفاءة المهنية له تأثيرات موجبة ومباشرة علي سلوك المبدع للمعلم ، كما تبنت هذه الدراسة وجهة نظر (De Jong & Den Hartog, 2008) ويعبر عن العمل المبدع وفقا لهذا التصور بأنه الدرجة التي يشعر بها المعلم بأنه يتصرف بشكل إبداعي في العمل والسعي نحو إيجاد أفكار جديدة ومحاولات لبناء ودعم تنفيذ هذه الأفكار (Singh & Sarkar, 2019).

ومن خلال المراجعة البحثية التي قام (Thurlings et al., 2015) وجدوا أنه يوجد اتفاق علي أن سلوك العمل المبدع يتكون من توليد الفكرة المتعمد وتحقيق الفكرة ضمن أداء دوره في العمل ، وقد اتفق العديد من الباحثين مع تعريف (Janssen, 2000) في أن هذا السلوك عملية متعددة المراحل يتعرف الفرد فيها علي المشكلة ويولد من أجلها حولا وأفكار جديدة قصدية يعمل علي ترويجها وبناء الدعم حولها وإنتاج فكرة قابلة للتطبيق .

ويعرف (Messmann & Mulder, 2012) سلوك العمل المبدع كبنية ديناميكية مرتبطة بالسياق ويشير إلي مجموع أنشطة العمل سواء كانت فيزيقية أو معرفية يقوم بها المعلم في سياق عمله بالمدرسة سواء بشكل فردي أو في بيئة إجتماعية من أجل تحقيق مجموعة المهام المطلوبة لتحقيق هدف تطوير الابتكار

من خلال الأنشطة التي يقوم بها المعلم لانجاز كل ابتكار أو فكرة جديدة مع الانتباه لبيئة العمل ومواكبة التطورات والأحداث وتغيرات الهياكل التنظيمية والرؤى الجديدة في مجال العمل ويتضمن أربعة أبعاد :

- **استكشاف الفرص Opportunity exploration** ويشير لتبادل الأفكار حول تطورات العمل في المؤسسة التعليمية والرؤى الجديدة في المجال التربوي والمهني .
- **توليد الأفكار Idea generation** ويشير لمعالجة المشكلات الجوهرية المتعلقة بالعمل وفحص المعتقدات السائدة بشكل نقدي والتعبير عن الأفكار الخاصة بالمشكلات ومناقشتها .
- **ترويج الفكرة Idea Promotion** ويشمل دعم الزملاء والمشرفين واطلاعهم علي العملية التعليمية والتفاوض مع الجهات الرئيسية حول الأدونات والموارد ونشر الأفكار داخل وعبر حدود سياق العمل.
- **التأمل Reflection** ويتطلب ذلك تطوير نموذج عملي للإبتكار وجعل الآخرين علي دراية بتفاصيله ودراسة نتائجها والآثار غير المرغوب فيها والتخطيط لتطبيقها العملي في سياق العمل ويشمل التفكير بتقييم التقدم المحرز في تطوير الابتكار وتقييم الأنشطة والنتائج بناء علي معايير النجاح وفحصها والتقدم الشخصي أثناء تطوير الابتكار وتحسين العمل واستراتيجيات لمواقف المستقبل.

وقد طرح كل من (De Jong & Den Hartog, 2008; Messmann et al., 2017) في تصورهما لأبعاد سلوك العمل المبدع ويتضمن استكشاف الفرص وتوليد الأفكار والترويج لها وتطبيقها ويعتمد هذا السلوك علي الخصائص الشخصية للقائم علي عملية الإبداع ويختلف البعد الرابع عن التصور السابق فوفقا لهذا الطرح يتمثل في التنفيذ وهو جعل الإجراءات السابقة في حيز التنفيذ وبدء إجراءات العمل وبذل الجهد .

ويتبنى البحث الحالي تصور (Lambriex-Schmitz et al., 2020a) لسلوك العمل المبدع للمعلم وهو سلوك يتضمن عمليات متعددة المراحل تستهدف استكشاف الفرص وتوليد الفكرة والترويج لها وتصور الفكرة وتنفيذها والاستدامة في تنفيذها من خلال إجراءات يقوم بها المعلم داخل المؤسسة التعليمية حيث الأفكار الجديدة نسبيا وتهدف إلي إفادة المعلم والمؤسسة في آن واحد .

خامسا: العلاقة بين الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي :

يري Biss (2014) أن التصور الأخلاقي يرتبط برؤية أو تصور الشخص أو ما يمكن تسميته الإدراك بموضوع التصور الأخلاقي كما أنه يرتبط بالاستباقية . فالاستباقيون يستخدمون شخصيتهم للتصرف بشكل أكثر أخلاقية ليلبي حاجتهم الماسة لتحقيق الذات ويؤدي المستوي المنخفض من الشخصية الاستباقية إلي تهديد خطير للتصور الأخلاقي (Yang, 2013). كما يشير (Khoshmehr, et al., 2020) إلي أن المشكلات الأخلاقية تتطلب حساسية أخلاقية ووعي بالمبادئ الأخلاقية .

وقد اتفق العديد من الباحثين علي أن التصور الأخلاقي هو القدرة علي تطويرات تفسيرات جديدة وتصور بدائل غير تقليدية من أجل تحقيق ما هو أكثر فضيلة واستحسانا في الواقع ويستلزم القدرة علي تصور احتمالات جديدة حول ما هو عادل وجيد ومساعدة الفرد علي التفكير بشكل أكثر إبداعا فيما يتعلق بما هو قابل للتطبيق الواقعي للأخلاقية وينطوي علي إكتشاف حل المشكلات الأخلاقية والتوصل لحلول إبداعية

لمشكلات العمل وتطبيقها بعقلانية وهذا يتطلب من الفرد أن يكون ذو شخصية استباقية (Karakas, et al., 2017). ويشير (De Cremer, 2016) إلي أن هناك سمات تؤثر علي السلوك الأخلاقي للفرد بشكل عام في مجال العمل منها الضمير ، والإنتباه الأخلاقي Moral attentiveness الذي يصف مدى وعي الأفراد بالمعضلات الأخلاقية المختلفة ورؤيتهم حول هذه القضايا الأخلاقية فإدراكها شرطاً أساسياً لبدء الحديث عنها ، والحزم Assertiveness ، والشخصية الاستباقية حيث يشعر الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية بأنهم أقل تقييداً بسبب القوى الظرفية عندما يتعلق الأمر بالقضايا الأخلاقية وهذا المنحى يساعدهم على أن يكونوا أكثر نشاطاً في الحفاظ على المسار الأخلاقي وأظهرت الأبحاث أن الموظفين الاستباقيين يشاركون في الإبلاغ عن المخالفات التي تتعارض مع القيم الأخلاقية المعلنة وأية إخفاقات أخلاقية .

ومن المتوقع ارتباط الشخصية الاستباقية بالتصور الأخلاقي لإرتباطها بالعديد من النتائج السلوكية والإبتكار ، وبما أن التصور الأخلاقي يؤكد علي التحرر من القيود العقلية التنظيمية الراسخة وعملية صنع قرار أخلاقي مبتكر وهذا يعني أن الإبتكار هو الخاصية الأساسية للتصور الأخلاقي لذلك قد تعزز الشخصية الاستباقية التصور الأخلاقي وتساعد علي كون الفرد أخلاقياً (Yang, 2013).

كما أن الشخصية الاستباقية هي سمة تعزز الإبداع والمواطنة والمسئولية الاجتماعية ومع ذلك توجد ندرة في الدراسات التي تتناول خصائص الشخصية والتصور الأخلاقي (Yang, 2013). كما يشير (Wang & Lei, 2021) أنها تؤثر بالإيجاب علي الإدراك النفسي psychological perception فهي شخصية فريدة من نوعها تمكن الفرد من اتخاذ قرارات إيجابية في بيئة العمل وإكمال المهام وتنفيذها بكفاءة وفاعلية واتخاذ المبادرات ، ومساعدة الآخرين ، والتعلم باستمرار وطرح أفكار جديدة والتفاعل مع القادة والزملاء من خلال المناقشات وتعلم تجنب المشاكل المحتملة في المنظمة ومن المرجح أن يكون الاستباقيون يحظون بالتقدير من قبل زملائهم ورؤسائهم ويشعرون بأنهم أقرب لهم من خلال حسن العلاقات الشخصية والعلاقات الإيجابية في مكان العمل والترابط مع الآخرين مما يخلق بيئة أخلاقية تقوم علي التعاون والأبداع والتطوير . كما ترتبط الشخصية الاستباقية بمستوي مرتفع من الهوية الأخلاقية ومن المرجح أن تكون قراراتهم تتسم بالأخلاقية وفي عملية اتخاذ القرار الأخلاقي يرتبط ذلك بمدى إدراك الفرد لذاته وفاعلية سلوكه الشخصي بغض النظر عن العواقب الاجتماعية للفعل الأخلاقي (Yan et al., 2016).

ويشير Parker & Fischhoff (2005) إلي أن اتخاذ قرار أخلاقي بكفاءة يعتمد علي تحديد البدائل المختلفة للفعل الأخلاقي والتعبير السلوكي عنه والتبصر الاستباقي بتداعيات تلك الأفعال والتعبيرات والسلوكيات علي الآخرين والكشف عن اللاتيقين فيما يتعلق بطبيعة الفعل الأخلاقي وتحديد استراتيجيات المواءمة بين مكونات صنع القرار والسلوك الأخلاقي . ومما لا شك فيه أن السلوك الأخلاقي أحد أهم الجوانب التي تعبر عن الشخصية سواء في تفاعل الفرد مع ذاته أو تفاعله تجاه الآخرين ، ومن الناحية النظرية ينطوي التصور الأخلاقي علي منظورات منهجية متعددة متقاربة وتشتمل علي التركيز علي شبكة العلاقات وأنماط التفاعل بدلا من التركيز علي المكونات الفردية لعلاقات معينة وتحليل وجهات النظر المتعددة وفهمها واتخاذ منظور تقييمي والسؤال عن أصحاب المصلحة دون وجود أولويات وما هي القيم المعرضة للخطر وما هي المعوقات العملية وهنا يأتي دور الاستباقية وتظهر الشخصية الاستباقية داخل النظام وبدء التغيير الهيكلي وفي هذه العملية يحتاج الفرد إلي وصف النظام وشبكات العلاقات

المتبادلة لفهم الترابطات داخل النظام وما هي العقليات السائدة والقيم السائدة لكل مجموعة من أصحاب المصالح المختلفة (Werhane,2002,2008).

وفي هذا الإطار تشير دراسة (Korulczyk & Cooper-Thomas, 2020) لوجود علاقة سلبية بين السلوك الاستباقي والسلوك غير الأخلاقي Unethical Behavior لدي الموظفين في مجالات مختلفة . كما يشير (Oyet & Withey, 2021) إلي أن الشخصية الاستباقية لها تأثير علي أخلاقية الفرد من خلال عمليتين الأولى استطاعة الفعل الأخلاقي أو ما يمكن تسميته الشجاعة الأخلاقية والثانية الحالة الدافعية الاجتماعية للفرد حيث تؤثر الفاعلية والاستقلالية علي السلوك الاجتماعي الإيجابي وهذه الحالة الدافعية التحفيزية يتم من خلالها الفعل الأخلاقي . ويرى (Korulczyk & Cooper-Thomas, 2020) أن الاستباقية ترتبط بالسلوك الأخلاقي حيث تشير لأخذ زمام المبادرة في تحسين الظروف الحالية وتحدي الوضع الراهن بدلا من التكيف السلبي كما أن السلوك الاستباقي هو سلوك منطلق ذاتيا يتحمل مسؤولية أحداث التغيير ويرتبط مفهوم المبادرة الشخصية Personal initiative بالسلوك الاستباقي الذي هو البداية الذاتية للمثابرة والنظر للمستقبل وتصور القضايا بشكل أخلاقي والشخص الاستباقي من الصعب أن يسلك فعلا غير أخلاقيا لأنه لديه الإدراك والتصور الكافي للمشكلة المتصورة وبدائل مختلفة يختار منها ما يتوافق مع قيم المجتمع والمنظمة التي يعمل بها .

وفي إطار العلاقة بين الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي أشارت دراسة (Yang, 2013) إلي تأثير موجب مباشر بين الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي لدي عينة من طلاب الدراسات العليا تراوحت أعمارهم ما بين (٢٢ – ٤٣) سنة . كما تشير دراسة (Velez & Neves, 2018) إلي علاقة الشخصية الاستباقية بالقيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي وتعمل دروا وسيطيا مهما في تأثير القيادة الأخلاقية المنخفضة علي الانفعالات في مجال العمل .

كما تشير نتائج دراسة (Oyet & Withey, 2021) لعلاقة الشخصية الاستباقية بالهوية الأخلاقية لدي الموظفين ، ويشير الباحثان أن الشخصية الاستباقية تزيد من انتباه الفرد للقضايا الأخلاقية وتحفز الأخلاقية والإيجابية في المجتمع . كما كشفت دراسة (Yan Liu et al.,2016) عن ارتباط الشخصية الاستباقية علي نحو موجب ودال بنية الإبلاغ عن المخالفات واتخاذ القرار الأخلاقي لدي عينة من الموظفين وهذا يدل علي أن الأفراد الاستباقيين الذين يعملون في مناخ أخلاقي لديهم مستوي عالي من الهوية الأخلاقية ، وينظر إلي الإبلاغ عن المخالفات نتيجة لعملية تتضمن العقلانية والإدراك القائم علي الفوائد المتصورة للعمل وكذلك الإدراك الذي يتضمن مسؤولية متصورة تجاه الآخرين وهذا يرتبط بشكل مباشر بالشخصية الاستباقية.

مما سبق يتضح ندرة في الدراسات التي تتناول تأثير الشخصية الاستباقية في التصور الأخلاقي للمعلمين ،سواء في البيئة العربية أو الأجنبية في حدود ما اطلعت عليه الباحثة سوي دراسة (Yang, 2013) مما يفتح المجال لمزيد من الدراسات في هذا الإطار ، كما تتطرق الدراسات الأخرى لتأثير الشخصية الاستباقية في جوانب أخلاقية أخرى مثل الهوية الأخلاقية والسلوك الأخلاقي والإبلاغ عن المخالفات ، ولكن المهم في هذا الجانب أن الدراسات لم تتطرق لدور الشخصية الاستباقية عند المعلم في تصوراته الأخلاقية وتحاول الدراسة الحالية سد هذه الفجوة ، كما تستنتج الباحثة دور الشخصية الاستباقية في عملية التصور الأخلاقي من خلال عملية الإدراك للقضايا الأخلاقية والحساسية تجاهها والاستباقية في

معالجة هذه القضايا والشجاعة الأخلاقية في تنفيذ القرارات الأخلاقية ، والإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والمواطنة والانتماء والمرونة المعرفية في تناول القضايا وتحقيق ما هو ممكن في إطار أخلاقي .

سادسا : العلاقة بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسى :

تتطلب سرعة التغيير في المجتمع والمنظمات استمرارية التطوير سواء في الأفراد أو في البيئة المحيطة وتعكس سمات الشخصية بشكل خاص رغبة العاملين في التغيير ويعتقد بشكل خاص أنها تقود لنجاحهم لسببين أن طبيعة المهن هي نتاج للميول السلوكية التي تتراكم بمرور الوقت والحياة العملية مليئة بالمواقف الصعبة وسمات الشخصية هي التي تلعب الدور المهيمن في اختيار السلوك والسمة التي تتناسب بشكل أفضل مع بيئة العمل المتغيرة هي الشخصية الاستباقية لأنها تعكس الاتجاه السلوكي نحو تفعيل أو تغيير بيئة الفرد غير المقيدة بالظروف المحيطة ، وترتبط بشكل إيجابي بالسلوك الاستباقي وتحمل المسؤولية والمبادرة المهنية والتواصل والابداع وبناء العلاقات مع الذين يطورون حياتهم المهنية ، وعلى الرغم من محدودية الدراسات فيما يتعلق بأثر الشخصية الاستباقية على التمكين النفسي تشير الدراسات إلي أن الشخصية الاستباقية ترتبط ارتباطا إيجابيا بالكفاءة الذاتية المهنية والميل للبحث عن المعلومات التي تسهل التكيف مع إعدادات العمل الجديدة (Fuller et al., 2009).

والشخصية الاستباقية لديها دافع داخلي للانخراط في أنشطة إبداعية ومعقدة وذاتية التوجيه ومحفزه نحو المبادرة لحل المشكلات والمشاركة في صنع القرار والاستقلالية (ul Haq et al., 2019). كما أن الفرد الاستباقي يشعر بالمسؤولية وينخرط في البناء وسلوكيات التعلم واختلاق الأعمال الواعدة والاعتراف بسبل النمو والتطوير والحفاظ على معاملات الأخذ والعطاء الإيجابية في بيئة العمل كما أن التمكين النفسي يعزز الكفاءة الذاتية والقدرة على التأثير في بيئة العمل ، والعمل بحرية والمشاركة في السلوكيات التنظيمية ذات الدور الإضافي مثل تصميم بيئة عمل بناءة والتعرف على كل ما هو جديد وتطوير ظروف العمل حيث يري الفرد نفسه مخول بما يكفي للمشاركة بشكل استباقي لدعم المنظمة (Maan et al., 2020).

كما أن الشخصية الاستباقية قد يكون لها تأثير مباشر على التمكين النفسي لأسباب تتعلق الاستباقيين بالميل لتأسيس تبادلية إجتماعية إيجابية أو الدافع الداخلي ومن المتوقع أن أصحاب هذه الشخصية يظهرهم مستويات مرتفعة من التمكين النفسي (Newman et al., 2017). وتحفز الشخصية الاستباقية إحساس الاستقلال ، وتحديد المشكلات والبحث عن المعلومات وتوليد أفكار جديدة لحلها والبدء في الإجراءات الذاتية والسلوك الاستباقي لإجراء التغيير في بيئة العمل (Makoto Matsuo et al., 2021).

كما تشير الأدلة البحثية إلي أن بعض الخصائص الشخصية تؤثر بشكل كبير على التمكين النفسي للمعلمين مثل قيمة الذات وسمات الشخصية واحترام الذات ومن المهم تحديد المعلمين المتمكنين بناء على مهاراتهم وخصائصهم الفردية وهذه السمات نمط من السمات الدائمة المؤثرة في سلوك الفرد لذا فهناك اهتمام متزايد في الأونة الأخيرة بعلم نفس الشخصية لفهم أفضل للمواقف والسلوك في مجال العمل (Jamian et al., 2019). ويشير (Yildiz et al., 2017) إلي أن التمكين النفسي يعتمد على الشخصية الاستباقية فالشخصية هي التي تجعل الفرد يري نفسه أكثر أو أقل قوة . كما يشير (Ford, 2011) إلي أنها تساهم في ميل الفرد لأخذ زمام المبادرة .

ويستطيع الفرد من خلال هذا السلوك الاستباقي الحصول علي المعلومات وتقديم الأفكار نحو التغيير في مجال العمل من خلال المبادرات الشخصية ومنع تكرار المشكلات ، كما أن الشخص الاستباقي والوعي واليقظة للحفاظ علي بيئة العمل والتوقع والتخطيط وحل المشكلات والبحث عن طرق لتغيير ظروف العمل (Arefin et al.,2015). فالسلوك الاستباقي عملية مدفوعة بالهدف تتكون من هدف استباقي والسعي الاستباقي نحو الهدف وتؤدي للإبتكار وتحسين الأداء الوظيفي وتسهيله والنجاح التنظيمي (Huang, 2017; ul Haq et al., 2019).

وفي ضوء ما طرحه Spreitzer (1995) عن أبعاد التمكين النفسي التي تتمثل في المعني الذي يغرس الإلتزام والتركيز علي العمل والحماس وبذل المزيد من الجهد لحل المشكلات بشكل قصدي ، والكفاءة تعطي الثقة للتغلب علي جميع المشكلات ، كما أن الاستقلالية لها تأثير أيضا حيث تشجع علي الاجتهاد فإنه يمثل الدور الوسيط لنقل تأثير الشخصية الاستباقية للرضا الوظيفي والإبداع في مجال العمل ولكنها هي التي تتحكم في طبيعة العلاقة فالشخصية الاستباقية تعكس دور الفرد للذهاب إلي أبعد من النجاح الطبيعي من متطلبات العمل ولكنها تعمل دور إضافي يعزز بيئة العمل ، وتميل للمشاركة في المزيد من الإجراءات والالتزام تجاه المؤسسة وتقديم المساعدة وحل المشكلات وإظهار السلوك الداعم والتعلم بنشاط (Maan et al.,2020) . وتعد الكفاءة الذاتية أحد الأبعاد الرئيسية للتمكين النفسي للمعلم وتعكس التقويم الذاتي للأفراد لقدرتهم على تحقيق أهداف البحث الأكاديمي بالإضافة إلى أداء الثقة بالنفس والاعتراف بالذات عندما يعالج الأفراد المشكلات الأكاديمية ، كما تعمل الشخصية الاستباقية علي تحديد ما هو مناسب لطريقة البحث الأكاديمي وتطبيقه لتحقيق الحلول الإبداعية ويمكن للأفراد الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية أعلى تطوير معتقدات وثقة قوية في إكمال مهام البحث الأكاديمي (Hamid et al., 2013; Kõiv et al.,2019;Su & Zhang, 2020) .

وفي ضوء العلاقة بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي تشير دراسة (Ford, 2011) عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التمكين النفسي والشخصية الاستباقية . كما أشارت نتائج دراسة (Yildiz et al.,2017) لتأثيرات موجبة ومباشرة للشخصية الاستباقية علي التمكين النفسي كما يتوسط التمكين النفسي العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع ، كما تسهم الشخصية الاستباقية في كل من التمكين النفسي وسلوك العمل المبدع. كما تشير نتائج دراسة (Newman et al.,2017) لوجود تأثير موجب مباشر بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي لدي عينة من القادة . كما تشير دراسة (Huang, 2017) للدور الوسيط للكفاءة الذاتية(كأحد أبعاد التمكين النفسي) في العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الاستباقي لدي عينة من طلاب الماجستير في إدارة الأعمال . كما تشير نتائج دراسة (Kim, & Park, 2017) لعلاقة الشخصية الاستباقية بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات لدي الطلاب الجامعيين وأظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية تنبأت بالكفاءة الذاتية لاتخاذ القرارات المهنية .وتشير نتائج دراسة (Korur, 2018) العلاقة الموجبة الدالة بين الكفاءة الذاتية (كأحد أبعاد التمكين النفسي) والشخصية الاستباقية لدي معلمي التربية البدنية قبل الخدمة وأشارت النتائج لمستوي منخفض من الشخصية الاستباقية لدي المعلمين وأن هناك علاقة موجبة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة الذاتية للمعلمين.

كما تشير نتائج دراسة (Maan et al.,2020) إلي الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والرضا الوظيفي لذلك يجب إجراء المزيد من الدراسات التي توضح الآليات

الأساسية المتعلقة بتأثير الشخصية الاستباقية في بيئة العمل. كما تتفق دراستي (Arefin, et al., 2021; Makoto Matsuo, et al., 2015) علي وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التمكين النفسي والسلوك الاستباقي لدي عينة من الموظفين. وتشير نتائج دراسة (Kim & Park, 2017) إلي إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية في إتخاذ قرارات مهنية من خلال الشخصية الاستباقية. كما هدفت دراسة (Helmy & Pratama, 2018) لدراسة تأثير الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي علي السلوك الإبداعي والكفاءة الذاتية الإبداعية كمتغير وسيط للمعلمين وأشارت النتائج أن هناك تأثير موجب مباشر للشخصية الاستباقية علي كل من التمكين النفسي والكفاءة الذاتية الإبداعية كما تتوسط الكفاءة الذاتية الإبداعية العلاقة بينهما. كما أشارت نتائج دراسة (Gerni & Denizli, 2021) عن علاقة موجبة بين الشخصية الاستباقية والتكيف الوظيفي ، كما وجدت علاقة موجبة ومباشرة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة الذاتية. كما توصلت دراسة (Iloke et al ., 2021) لعلاقة إيجابية بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ومن خلال عرض العلاقة بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي وكذلك الدراسات التي تربط بينهما لاحظت الباحثة اتفاق علي دور الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي لدي عينات مختلفة ومنها المعلمين وبالرغم من ذلك لم تتناول دراسة عربية العلاقة بينهما في حدود ما اطلعت عليه الباحثة ، فالمجال بحاجة لمزيد من الدراسة في البيئة العربية والبحث في تأثير هذه الشخصية عند المعلم علي التمكين النفسي لما له من أهمية في أداء المعلم لدوره المهني علي نحو جيد ، ولتكون محكا لاختيار المعلمين في وظائف قيادية .

سابعا العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع

وجد الباحثون أن سلوك العمل المبدع يعتمد علي العديد من العوامل منها سمات الشخصية الاستباقية فالموارد البشرية لها تأثير كبير علي الأداء التنظيمي وتعزيز قدرتها التنافسية (Mubarak, et al., 2021). كما يشير (Sari, 2021) إلي أنه لا يمكن فصل الإبداع عن دور الخصائص الشخصية للفرد وخاصة الشخصية الاستباقية التي تعمل علي استكشاف الفرص وتوليد الأفكار والمحاولة والتنفيذ لأغراض التحسين والتطوير والمثابرة في تنفيذ الأفكار الإبداعية. ويشير (Kong & Li, 2018) إلي أهمية دراسة العوامل التي تحفز السلوك المبدع في العمل مثل مناخ الإبداع والدعم الاجتماعي والدافعية والكفاءة الذاتية وبعض سمات الشخصية ولكن وجد الباحثون أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية غير مصمم خصيصا للدراسات في مجال العمل ويجب النظر إلي الشخصية الاستباقية التي تعتبر من محددات السلوك المبدع في المجال المهني لأنها تتعلق بميل الفرد تجاه إتخاذ إجراءات مؤثرة في بيئة العمل وتعزز باستمرار آفاق الحياة المهنية.

وقد عالجت الدراسات المبكرة الاستباقية باعتبارها نزعة نحو المبادرة الشخصية عبر مجموعة من الأنشطة والمواقف وفقا ل طرح (Bateman & Crant, 1993) فالاستباقيون يفحصون بيئتهم بحثا عن الفرص وإظهار المبادرة وأخذ الإجراءات والمثابرة حتي تعديل بيئة العمل والنجاح الوظيفي ونظرا لأن الإبداع ينطوي علي مخاطر ويتطلب وقتا وجهدا كبيرين فقد لا يقرر الأفراد القيام بالإبداع بسبب خصائصهم الشخصية ومن المرجح أن يحدد الاستباقيون الفرص ويضطلعون بنشاط بالمهام الصعبة لتحسين الوضع الحالي أو خلق بيئة مواتية ويميلون لأن يكونوا أصحاب البدء بأنفسهم ويركزون علي المستقبل والابداع (Kim, 2019). ووجد أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الفرد في

عمله والمشاركة والبحث عن المعلومات والتفائل الذي يحفز العاملين علي توليد أفكار جديدة تتعلق بالوظيفة (Yildiz et al., 2017).

ويمكن أن تؤثر الشخصية الاستباقية تأثيرا مباشرا علي هذا السلوك ويمكن فهم ذلك من خلال طبيعته التي تقوم علي توليد أفكار وإجراءات غير تقليدية داخل أي منظمة ويتضمن ادراك المشكلات وتقديم مقترحات لحلها مع أخذ كل الجوانب في الاعتبار ووضع خطة مفصلة لتوضيح كيفية تحقيق الأهداف (Yildiz et al., 2017). وفي ذات الوقت تميل الشخصية الاستباقية إلي إتخاذ إجراءات لتغيير البيئة المحيطة ، والسلوك المبدع في العمل لايمكن تحقيقه بدون إرادة قوية ومثابرة حازمة وموقف متقائل وشخصية مليئة بالأمل والإبداع (Zheng et al., 2019). ويؤكد (Andri et al.,2020) إلي أنها قوة تحفيز للذات علي العمل بنشاط وإبداعية وتطوير الأداء الفردي والوظيفي والوصول للرفاه النفسي ويوفر الاستباقيون تعزيز الإبداع في المؤسسات والبحث عن الفرص والاستفادة منها وتنفيذها والانضباط والاجتهاد والإلتزام بالتنفيذ . ويضيف (Sari, 2021) أنهم يميلون لتحديث المعرفة والمهارات المهنية والشخصية لديهم .

وخصائص الشخصية الاستباقية تزيد من فرص الإبداع في مجال العمل حيث تعمل علي زيادة الدافعية الذاتية للإنجاز وميل الفرد لريادة الأعمال والمخاطرة ووجود رغبة في التحكم في البيئة وإدارتها (Seneldir et al., 2018). ويشير (Messmann & Mulder, 2012; Ng & Feldman, 2013) إلي أن الشخصيات الاستباقية تسعى بنشاط للتعرف علي آراء الآخرين وتهدف لتطوير الذات حتي في المواقف المقيدة نوعا ما ويميلون للمثابرة ، لذلك ترتبط بأداء وظيفي قوي وإمكانات قيادية وسلوك مواطنة وسلوك مبدع في العمل لأنهم يمتلكون الدافعية في الانخراط في توليد أفكار وحلول جديدة للمشكلات في بيئة العمل .

وفي إطار العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع هدفت دراسة (Su & Zhang, 2020) بحث تأثير الشخصية الاستباقية علي السلوك المبدع علي عينة في الدراسات العليا ووجد الباحثان تأثير موجب دال بينهما فهذه الشخصية غير مقيدة بالسياق وإيجابية تسعى للتغيير في بيئتها وتحسين الوضع الراهن وتصف أهدافها الجديدة بفاعلية وتسعي جاهدة نحو تحقيقها وتوليد سلوك ابداعي كما أن لديها الدافعية الكافية لفعل ذلك . وفي دراسة (Ng & Feldman, 2013) تم التوصل لعلاقة ارتباطية موجبة بين الشخصية الاستباقية والسلوك المبدع في العمل للموظفين . وقد توصلت دراسة (Owens, 2009, 29- 32) إلي تأثير موجب مباشر بين الشخصية الاستباقية والنجاح الوظيفي كما تنبأت الشخصية الاستباقية بسلوك العمل المبدع ، واستنتج الباحث أن كل شخص استباقي لديه قدرة علي إيجاد طرقا مبدعة لحل المشكلات وقدرته علي تحسين الكفاءة التنظيمية والفاعلية من خلال تحفيز الابداع والقدرة علي التكيف . كما توصلت دراستي (Yildiz et al., 2017; Andri et al., 2020) لإمكانية التنبؤ بسلوك العمل المبدع من خلال الشخصية الاستباقية لدي عينات من الموظفين في إدارة الأعمال .

كما سعت دراسة (Li et al., 2017) إلي استكشاف تأثير الشخصية الاستباقية علي سلوك العمل المبدع في مهنة التدريس وفعالية الذات الإبداعية علي عينة مكونة من (٧٤) معلما من معلمي المرحلة الابتدائية وقد أظهرت نتائج الدراسة تأثير موجب مباشر للشخصية الاستباقية علي سلوك العمل المبدع وفعالية الذات الإبداعية . كما توصلت دراستي (Mubarak, et al., 2021; Sari, 2021) عن تأثير موجب مباشر للشخصية الاستباقية علي سلوك العمل المبدع لدي الموظفين . وتوصلت دراسة (Kong & Li,

(2018) لوجود تأثير موجب للشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع في العمل لدي عينة من المعلمين في المدارس الابتدائية والمتوسطة ، وقد تم قياس السلوك المبدع في هذه الدراسة باستخدام مقياس (Zhang & Zhang, 2012) ويتكون من ثلاثة أبعاد (توليد أفكار مبدعة ، وإجراءات الإبداع ونتائج الإبداع) وقد توصل لنموذج بنائي يوضح العلاقات بين الشخصية الاستباقية والسلوك المبتكر في العمل .

ومن خلال عرض العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع تلاحظ الباحثة قلة الدراسات لدي فئة المعلمين برغم حاجة المؤسسة التعليمية لذلك ، وبرغم الاتفاق علي أهمية الشخصية الاستباقية علي هذا السلوك إلا أنه لا يمكن تعميم تلك النتائج خاصة في البيئة العربية .

فروض البحث : يمكن صياغة فروض الدراسة في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة على النحو التالي:

الفرض الأول : توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين الشخصية الاستباقية للمعلم (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) وكل من التصور الأخلاقي (الإنفعال الأخلاقي – الإدراك الأخلاقي – اتخاذ القرار الأخلاقي – التأمل النقدي) ، والتمكين النفسي (المعني – الكفاءة – الاستقلال – التأثير) ، وسلوك العمل المبدع (استكشاف الفرص – توليد الفكرة – الترويج للفكرة – إدراك الفكرة – استدامة الفكرة) لدي المعلمين ؟ ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية :

أ- توجد علاقة ارتباطية بين الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي لدي المعلمين .
ب- توجد علاقة ارتباطية بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي لدي المعلمين .
ج- وجد علاقة ارتباطية بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع لدي المعلمين .
الفرض الثاني : تختلف متوسطات درجات التصور الأخلاقي (الإنفعال الأخلاقي – الإدراك الأخلاقي – اتخاذ القرار الأخلاقي – التأمل النقدي) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض / متوسط / مرتفع) لدي المعلمين ؟

الفرض الثالث : تختلف متوسطات درجات التمكين النفسي (المعني – الكفاءة – الاستقلال – التأثير) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض / متوسط / مرتفع) لدي المعلمين ؟

الفرض الرابع : تختلف متوسطات درجات سلوك العمل المبدع (استكشاف الفرص – توليد الفكرة – الترويج للفكرة – إدراك الفكرة – استدامة الفكرة) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض / متوسط / مرتفع) لدي المعلمين ؟

الفرض الخامس : تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في المتغيرات النفسية قيد الدراسة (التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع) لدي المعلمين ؟ ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية :

أ- تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في التصور الأخلاقي لدي المعلمين.
ب- تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في التمكين النفسي لدي المعلمين.
ج- تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في سلوك العمل المبدع لدي المعلمين.

المنهج والطريقة :

منهج البحث : يعتمد البحث على المنهج الوصفي لكونه يتناسب وأهدافه حيث إمكانية دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، ودراسة الفروق في المتغيرات أو التنبؤ بمتغير ما من خلال متغيرات أخرى .

عينة البحث : وتتضمن عينة البحث الحالي ما يلي :

- **عينة الخصائص السيكومترية :** تكونت من (١٤٠) معلمًا ومعلمة بإدارة شرق مدينة نصر التعليمية من المدارس التجريبية من مراحل مختلفة (عدد ست مدارس) بمتوسط عمري (٤٢,٣٢) سنة ، وانحراف معياري (٧,٨٣) سنة ، وقد تم استخدام بياناتهم للتحقق من ثبات وصدق أدوات البحث.

- **عينة البحث النهائية :** تكونت من (٣١٢) معلمًا ومعلمة من معلمي ومعلمات مراحل مختلفة بالمدارس الخاصة التابعة لإدارتي شرق وغرب مدينة نصر بمتوسط عمري (٣٥,٣) سنة ، وانحراف معياري (٦,٣) سنة وقد استخدمت بياناتهم هذه للتحقق من صحة فروض البحث ، ويعرض الملحق (٥) وصفا تفصيليا لعينة الدراسة والمدارس التي تم التطبيق فيها .
أدوات البحث :

١- مقياس الشخصية الاستباقية الثلاثي **Tripartite Proactive personality scale** إعداد **Belwalkar, (2016)** وتعريب الباحثة

وصف المقياس :

قام **Belwalkar (2016)** بتطوير نموذج جديد للشخصية الاستباقية وإعداد مقياس لها كبناء متعدد الأبعاد وليس أحادي البعد كما اقترح (**Bateman & Crant, 1993**) صاحباً المفهوم تتمثل هذه الأبعاد في (الإدراك ، التنفيذ ، والمثابرة) ، وقام مُعد المقياس بالتحقق من البنية العاملية له لدي عينة تتراوح أعمارهم ما بين (٢٥ – ٣٤) سنة ، كما تم التحقق من البناء الكامن للمقياس باستخدام التحليل العنقودي ، وأسفرت النتائج عن تشعب العوامل الثلاثة تشعباً دالاً على سمة كامنة واحدة وهي (الشخصية الاستباقية) ، كما تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس ككل وللأبعاد الفرعية ، وبلغ معامل ألفا للمقياس ككل (٩٥ ، ٠) ، كما قام معدا المقياس بإجراء صدق المحك مع عدد من المقاييس ذات الصلة مثل مقياس المبادرة الشخصية ل (**Frese et al., 1996**) ، ومقياس (**Goldber, 1992**) للضمير ومقياس الشخصية الاستباقية الأصلي ل (**Bateman & Crant, 1993**) ومقاييس أخرى وقد أظهرت معاملات ارتباط عن ارتباط موجب دال موجب مع هذه المقاييس حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٨٧ ، ٠ ، ٩٥ ، ٠) ، وأصبح المقياس في شكله النهائي يتكون من (١٤ عبارة) مقسمة علي ثلاثة أبعاد هي : الإدراك وتقيسه العبارات (١-٤) ، والتنفيذ (التنفيذ بدافع داخلي العبارات ٥-٧ ، التنفيذ بدافع خارجي العبارات ٨-١٠) ، والمثابرة العبارات (١١-١٤) .

طريقة الاستجابة علي المقياس : يتم الاستجابة علي المقياس وفقاً لمقياس استجابة خماسي طبقاً لطريقة ليكرت تمتد من (١ لا أوافق بشدة إلى ٥ أوافق بشدة) ويتضمن المقياس عبارات جميعها في الإتجاه الإيجابي وتشير الدرجة المرتفعة إلى المستوى المرتفع في الشخصية الاستباقية .

وفي البحث الحالي تم ترجمة المقياس إلى اللغة العربية وعرض الترجمة على ثلاثة من المتخصصين في اللغة الانجليزية وعلم النفس التربوي للتحقق من سلامة الترجمة والتعبير بدقة عن مدلول عبارات المقياس. وطُبق المقياس على عينة التقنيين البالغ عددها (١٤٠) معلما ومعلمة ، وتم حساب الثبات والصدق :

أولاً: ثبات مقياس الشخصية الاستباقية : تم حساب الثبات كما يلي :

(١) تم حساب ثبات عبارات مقياس الشخصية الاستباقية بطريقتين هما:

(أ) حساب معامل ألفا لـ كرونباخ *Alpha-Cronbach* لكل بُعد (بعد عبارات البُعد)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبُعد الذي تقيسه العبارة.

(ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبُعد الذي تقيسه العبارة.

(٢) تم حساب الثبات الكلي للمقياس ككل بطريقتي معامل ألفا لـ كرونباخ، وبطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون *Spearman-Brown*. فكانت النتائج كما بالجدول (١) :

جدول (١): معاملات ثبات عبارات مقياس الشخصية الاستباقية (ن = ١٤٠)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبُعد	معامل ألفا لـ كرونباخ	العبارة	البُعد
**٠,٨٣	٠,٨٦٣	١	الإدراك معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٨٧٨ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٠٥
**٠,٨٤	٠,٨٥١	٢	
**٠,٨٧	٠,٨٣٣	٣	
**٠,٨٩	٠,٨٢٦	٤	
**٠,٨٨	٠,٩١٩	٥	التنفيذ معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٩٣٤ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٤٧
**٠,٩٠	٠,٩١٦	٦	
**٠,٩٠	٠,٩١٥	٧	
**٠,٨٩	٠,٩١٨	٨	
**٠,٧٧	٠,٩٣٤	٩	
**٠,٨٥	٠,٩٢٦	١٠	
**٠,٨٧	٠,٨٧٢	١١	المثابرة معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٨٩٧ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩١٨
**٠,٨٨	٠,٨٦٤	١٢	
**٠,٨٧	٠,٨٦٩	١٣	
**٠,٨٨	٠,٨٦٤	١٤	
معامل الثبات الكلي بطريقة التجزئة النصفية = ٠,٩٧٢			معامل الثبات الكلي بطريقة ألفا لـ كرونباخ الكلي = ٠,٩٦٣

** دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١) ما يلي:

- أن معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من عند حذف كل عبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبُعد في حالة وجود جميع العبارات، أي أن وجود العبارة لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات للبُعد، وأن

استبعادها يؤدي لانخفاضه ، وهذا يشير إلى أن جميع العبارات ثابتة، نظرًا لأن كل عبارة من عباراته تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للبعد الذي تقيسه .

- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات المقياس .
- أن معاملات الثبات الكلي لمقياس الشخصية الاستباقية بطريقتي ألفا ل كرونباخ، والتجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون مرتفعة مما يدل على الثبات الكلي لمقياس الشخصية الاستباقية.

ثانيًا: صدق مقياس الشخصية الاستباقية:

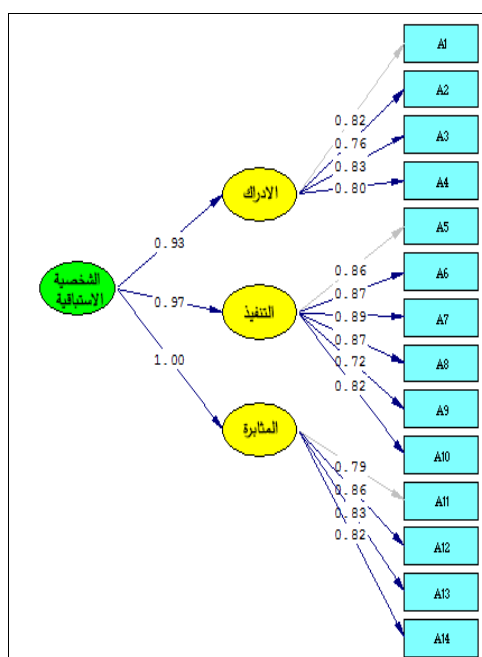
تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن لمقياس الشخصية الاستباقية عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis من الدرجة الثانية لدى عينة التقنيين (١٤٠ معلمًا ومعلمة)، حيث تم افتراض أن عبارات المقياس البالغ عددها ١٤ عبارة تنسب بثلاثة أبعاد من الدرجة الأولى هي: (الإدراك، التنفيذ، المثابرة) وأن هذه الأبعاد الثلاثة تنسب بعامل كامن واحد من الدرجة الثانية هو: (الشخصية الاستباقية)، كما بالشكل رقم (١).

وقد حظي نموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية لمقياس الشخصية الاستباقية على مؤشرات حسن مطابقة جيدة، كما يتضح من الجدول (٢) أن هذا النموذج قد حظي على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة، حيث إن قيمة مربع كاي (كا^٢) غير دالة إحصائيًا، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (نموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية) أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات.

جدول (٢): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية لمقياس الشخصية الاستباقية

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي كا ^٢ X ² درجات الحرية df مستوى دلالة كا ^٢	٨٢,٨٧ ٧٠ ٠,١٤	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة إحصائيًا
٢	نسبة كا ^٢ / df X ² / df	١,١٨	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٢	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٨٨	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	٠,٠٣	(صفر) إلى (٠,١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٤	(صفر) إلى (٠,١)
٧	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	١,١٠ ١,٥١	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٨	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI	١,٠٠	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٩٨	(صفر) إلى (١)

شكل (١): نموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية لمقياس الشخصية الاستباقية



والجدول (٣) يوضح تشبعات عبارات مقياس الشخصية الاستباقية بالعوامل الكامنة الثلاثة من الدرجة الأولى، وتشبع العوامل الكامنة الثلاثة بالعامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع:

جدول (٣): تشبعات عبارات مقياس الشخصية الاستباقية بالعوامل الكامنة الثلاثة من الدرجة الأولى، وتشبع العوامل الكامنة الثلاثة بالعامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية

العبارات	العامل الكامن من الدرجة الأولى	التشبع	خ	قيمة (ت) ودلالاتها	تشبع عوامل الدرجة الأولى بالعامل الكامن من الدرجة الثانية	خ	قيمة (ت) ودلالاتها
١	الإدراك	٠,٨٢	٠,٠٨	**١٠,٢٥	٠,٩٣	٠,٠٩	**١٠,٥٣
٢		٠,٧٦	٠,٠٨	**٩,٩٠			
٣		٠,٨٣	٠,٠٨	**٩,٩٧			
٤		٠,٨٠	٠,٠٨	**١٠,٦٧			
٥	التنفيذ	٠,٨٦	٠,٠٦	**١٤,٣٣	٠,٩٧	٠,٠٨	**١٢,١٧
٦		٠,٨٧	٠,٠٥	**١٦,٧٩			
٧		٠,٨٩	٠,٠٦	**١٤,٤٧			
٨		٠,٨٧	٠,٠٦	**١٤,٠٥			
٩		٠,٧٢	٠,٠٧	**١٠,١٤			
١٠		٠,٨٢	٠,٠٧	**١٢,٦٨			
١١	المثابرة	٠,٧٩	٠,٠٧	**١١,٢٨	١,٠٠	٠,٠٩	**١٠,٩٩
١٢		٠,٨٦	٠,٠٧	**١١,٦٩			
١٣		٠,٨٣	٠,٠٧	**١١,١٣			
١٤		٠,٨٢	٠,٠٨	**١٠,٨٨			

** دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

خ = الخطأ المعياري لتقدير التشبع

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

- أن كل معاملات الصدق أو تشبعت عبارات الشخصية الاستباقية بالعوامل الثلاثة الكامنة من الدرجة الأولى (الإدراك، التنفيذ، المثابرة) دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) مما يدل على صدق العبارات.
- أن كل معاملات الصدق أو تشبعت العوامل الثلاثة الكامنة من الدرجة الأولى بالعامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية لمقياس الشخصية الاستباقية دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) مما يدل على صدق جميع الأبعاد للمقياس ، وأن عباراته تنتسب بعوامل ثلاثة كامنة من الدرجة الأولى، وهذه العوامل الثلاثة تنتسب بعامل كامن واحد من الدرجة الثانية هو (الشخصية الاستباقية).

صدق المحك : تم تطبيق مقياس (Crant & Kraimer, 1999) (الصورة المختصرة) وتعريب الشندوري (٢٠١٩) وهو مقياس يتكون من ثماني عبارات تقيس الشخصية الاستباقية كمتغير أحادي البعد ، وتم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية في المقياس الحالي والمحك وبلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٨٩) وهو معامل ارتباط مرتفع ويدل على صدق المقياس المستخدم في البحث الحالي .

من الإجراءات السابقة تؤكد للباحثة ثبات وصدق مقياس الشخصية الاستباقية حيث تشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع الشخصية الاستباقية للمعلم، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى انخفاضها لديه، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات مقياس الشخصية الاستباقية هي (٧٠) درجة، أما (١٤) فهي أقل درجة يمكن أن يحصل عليها.

٢- مقياس التصور الأخلاقي للمعلمين (إعداد الباحثة)

اتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات في سبيل إعداد مقياس التصور الأخلاقي للمعلمين وهي :

- الإطلاع على التراث النفسي والدراسات السابقة ذات الصلة بالتصور الأخلاقي سعياً نحو تحديد مفهوم وأبعاد التصور الأخلاقي لدي المعلمين .
- مراجعة الدراسات التي اهتمت بوضع أدوات لقياس التصور الأخلاقي وبعض الجوانب الأخلاقية ذات الصلة بالمفهوم مثل الإدراك الأخلاقي ، إتخاذ القرار الأخلاقي والحساسية الأخلاقية ، والتعاطف والانفعالات الأخلاقية والتأمل النقدي وتتمثل هذه الدراسات فيما يلي : (Reidenbach & Robin, 1988; Morton et al., 2006; Yurtsever & Black, 2006; Abd-El-Fattah & Soong, 2008; Tirri & Nokelainen, 2007; Lopez et al., 2009; Casali, 2011; Narinasamy & Mamat, 2013; Salas-Wright et al., 2013; Warren, 2015; Villadangos, et al., 2016).
- وقد لاحظت الباحثة عدم وجود دراسات عربية اهتمت بإعداد مقياس للتصور الأخلاقي للمعلمين في إطار تصور (Joseph, 2019) والذي تم طرحه كإطار لتنمية التصور الأخلاقي للمعلمين ولكنه لم يعد مقياساً لقياس هذه الأبعاد وتتمثل هذه الأبعاد في (الانفعال الأخلاقي – الإدراك الأخلاقي – إتخاذ القرار الأخلاقي – التأمل النقدي).
- تم صياغة مجموعة من العبارات التي تعبر عن المضمون النفسي للتصور الأخلاقي وأبعاده وقد تم مراعاة أن تكون هذه العبارات بسيطة وواضحة وقصيرة ومناسبة لعينة البحث .

وصف المقياس : تكون المقياس في صورته الأولية من (٤٩) عبارة تم صياغتها في الإتجاه الإيجابي موزعة علي أربعة أبعاد تمثل التصور الأخلاقي ويتضمن البعد الأول : الإنفعال الأخلاقي العبارات (١- ١١) ، ويتضمن البعد الثاني : الإدراك الأخلاقي العبارات (١٢- ٢٥) ، كما تتضمن البعد الثالث : اتخاذ القرار الأخلاقي العبارات (٢٦- ٣٨) ، والبعد الرابع التأمل النقدي تتضمن العبارات (٣٩- ٤٩) . تم عرض المقياس في صورته الأولية علي ثلاثة من المتخصصين في علم النفس التربوي لإبداء الرأي حول مدى مناسبة عبارات المقياس وتعبيرها عن المضمون النفسي للتصور الأخلاقي وأبعاده وأسفر هذا الإجراء عن تعديل صياغة بعض العبارات .

طريقة الإستجابة علي المقياس : تمت الاستجابات علي عبارات المقياس من (١ لا أوافق بشدة) إلي (٥ أوافق بشدة) . وقد تم تطبيق المقياس على عينة التقنين (١٤٠ معلمًا ومعلمة)، وتم حساب الثبات والصدق.

أولاً: ثبات مقياس التصور الأخلاقي : تم حساب ثبات المقياس كما يلي:

- (١) تم حساب ثبات عبارات مقياس التصور الأخلاقي بطريقتين هما:
 (أ) حساب معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha-Cronbach لكل بُعد من أبعاد التصور الأخلاقي ، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبُعد.
 (ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبُعد الذي تقيسه العبارة.
 (٢) تم حساب الثبات الكلي للأبعاد والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي بطريقتي معامل ألفا لـ كرونباخ، وبطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون، فكانت النتائج كما بالجدول (٤) :

جدول (٤): معاملات ثبات مقياس التصور الأخلاقي (ن = ١٤٠)

أبعاد التصور الأخلاقي	العبارة	معامل ألفا لـ كرونباخ	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبُعد
الانفعال الأخلاقي	١	٠,٨١٢	**٠,٦٧
	٢	٠,٨١٨	**٠,٦٢
	٣	٠,٨٠٨	**٠,٦٦
	٤	٠,٨٠٧	**٠,٧٣
	٥	٠,٨٠٢	**٠,٧٥
	٦	٠,٨٠٣	**٠,٨٠
	٧	٠,٨٠٩	**٠,٧٠
	٨	٠,٨١٥	**٠,٦٧
	٩	٠,٨٢٤	**٠,٥٩
	١٠	٠,٨١٨	**٠,٦٣
	١١	٠,٨١١	**٠,٧٣
الإدراك الأخلاقي	١٢	٠,٩١٩	**٠,٥٨
	١٣	٠,٩٢١	**٠,٥٤
	١٤	٠,٩٢٠	**٠,٥٩
	١٥	٠,٩١٩	**٠,٥٧
	١٦	٠,٩١٩	**٠,٧٦
	١٧	٠,٩٢٢	**٠,٧٨
	١٨	٠,٩٢٠	**٠,٦٨
	١٩	٠,٩٢٠	**٠,٥٦
	٢٠	٠,٩٢٧	**٠,٤٥
	٢١	٠,٩٢٠	**٠,٦٨

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبعد	معامل ألفا لـ كرونباخ	العبارة	أبعاد التصور الأخلاقي
**٠,٦٦	٠,٩١٨	٢٢	اتخاذ القرار الأخلاقي معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبعد = ٠,٨٢٨ معامل ثبات البعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩١٨
**٠,٥٩	٠,٩٢٣	٢٣	
**٠,٥٩	٠,٩٢١	٢٤	
**٠,٥٤	٠,٩٢٢	٢٥	
**٠,٥٧	٠,٨٢٨	٢٦	
**٠,٦٩	٠,٨١٦	٢٧	
**٠,٦٥	٠,٨٢١	٢٨	
**٠,٧٤	٠,٨١٠	٢٩	
**٠,٧٠	٠,٨١٦	٣٠	
**٠,٦٤	٠,٨١٨	٣١	
**٠,٦٨	٠,٨١٤	٣٢	
**٠,٧٥	٠,٨٠٧	٣٣	
**٠,٧٣	٠,٨٠٣	٣٤	
**٠,٧٩	٠,٨٠٥	٣٥	
**٠,٦٩	٠,٨١٤	٣٦	
**٠,٦٧	٠,٨٢٤	٣٧	
-	٠,٨٣٨	٣٨	التأمل النقدي معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبعد = ٠,٨٧٣ معامل ثبات البعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٢٥
**٠,٥٣	٠,٨٦٧	٣٩	
**٠,٥٧	٠,٨٦٣	٤٠	
**٠,٦٧	٠,٨٥٧	٤١	
**٠,٦٣	٠,٨٥٩	٤٢	
**٠,٧٠	٠,٨٥٨	٤٣	
**٠,٦٣	٠,٨٥٩	٤٤	
**٠,٦٣	٠,٨٦٣	٤٥	
**٠,٥٦	٠,٨٦٣	٤٦	
**٠,٥٦	٠,٨٦٤	٤٧	
**٠,٤٧	٠,٨٧٢	٤٨	
**٠,٦٨	٠,٨٥٤	٤٩	

** دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

- أن معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد المقياس عند حذف كل عبارة من عباراته أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد في حالة وجود جميع العبارات، وهذا يشير إلى أن جميع العبارات ثابتة، نظرًا لأن كل عبارة من عباراته تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للبعد الذي تقيسه، وذلك باستثناء عبارة واحدة وهي العبارة رقم (٣٨) حيث ارتفع معامل الثبات الكلي للبعد (اتخاذ القرار الأخلاقي) إلى (٠,٨٣٨) عند حذفها بدلا من (٠,٨٢٨)، ولذا تم حذف هذه العبارة.
- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات المقياس.
- أن معامل ثبات الأبعاد والثبات الكلي للمقياس بطريقتي ألفا لـ كرونباخ، والتجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون مرتفعة مما يدل على الثبات الكلي للأبعاد وللمقياس ككل.

ثانياً: صدق مقياس التصور الأخلاقي: نظراً لأن المقياس من إعداد الباحثة؛ فقد تم التحقق من الصدق العملي وصدق البناء الكامن للمقياس عن طريق استخدام أسلوب التحليل العملي الاستكشافي متبوعاً بالتحليل العملي التوكيدي لدى عينة التقنيين البالغ عددها (١٤٠ معلم ومعلمة) .

(١) التحليل العملي الاستكشافي:

للتأكد من الصدق العملي لمقياس التصور الأخلاقي تم استخدام التحليل العملي الاستكشافي الذي أسفر عن تشعب جميع عبارات المقياس (٤٨ عبارة) تشعباً دالاً إحصائياً بأربعة عوامل وذلك بعد تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس، جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح، وقد فسرت هذه العوامل الأربعة مجتمعة ٥٤,٨٧٪ من التباين الكلي بين درجات عبارات المقياس، وهي كمية كبيرة من التباين المُفسر بواسطة هذه العوامل الأربعة. ويوضح الجدول (٥) تشعبات عبارات المقياس علي عوامله الأربعة:

جدول (٥): تشعبات عبارات مقياس التصور الأخلاقي بالعوامل الأربعة

العامل الأول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع	
م	التشعب	م	التشعب	م	التشعب	م	التشعب
١٢	٠,٧٥	٢٦	٠,٥٨	٣٩	٠,٥٨	١	٠,٦٦
١٣	٠,٦٨	٢٧	٠,٧١	٤٠	٠,٥٩	٢	٠,٦٩
١٤	٠,٨١	٢٨	٠,٧٠	٤١	٠,٦٨	٣	٠,٦٠
١٥	٠,٧٩	٢٩	٠,٧٦	٤٢	٠,٦١	٤	٠,٦٧
١٦	٠,٧٧	٣٠	٠,٧٧	٤٣	٠,٦٤	٥	٠,٧٧
١٧	٠,٧٣	٣١	٠,٦٨	٤٤	٠,٦٠	٦	٠,٧٥
١٨	٠,٧٤	٣٢	٠,٧١	٤٥	٠,٦٤	٧	٠,٦٠
١٩	٠,٧٦	٣٣	٠,٧٥	٤٦	٠,٦٣	٨	٠,٥٨
٢٠	٠,٦٢	٣٤	٠,٧٥	٤٧	٠,٥٧	٩	٠,٥٥
٢١	٠,٦٩	٣٥	٠,٨٢	٤٨	٠,٤٩	١٠	٠,٧٢
٢٢	٠,٧٢	٣٦	٠,٧٤			١١	٠,٦١
٢٣	٠,٦٣	٣٧	٠,٧٤				
٢٤	٠,٧١						
٢٥	٠,٧٥						
الجذر الكامن	٨,٣٣		٦,٩٣		٥,٦٢		٥,٤٦
نسبة التباين المفسر بواسطة العامل	١٧,٣٥		١٤,٤٤		١١,٧١		١١,٣٧

يتضح من الجدول (٥) أن تشعبات العبارات بالعوامل الأربعة مرتفعة وأعلى من (٠,٣٠) مما يدل على صدق العبارات. ومن الجدول (١٢) يتضح تشعب عبارات المقياس على أربعة عوامل هي:

العامل الأول: وتشعبت به (١٤) عبارة وامتدت قيم التشعبات من (٠,٦٢) للعبارة (٢٠) إلى (٠,٨١) للعبارة (١٤)، وبفحص مضمون تلك العبارات نجد أنها تعبر عن فهم واستيعاب المواقف الأخلاقية والوعي الأخلاقي بإحتياجات الآخرين والاحتمالات الأخلاقية المختلفة ورؤية وتصور المشكلات الأخلاقية وعلى ذلك يمكن تسميته ببعيد الإدراك الأخلاقي وتمثله العبارات (١٢- ٢٥) .

العامل الثاني: وتشعبت به (١٢) عبارة وامتدت قيم التشعبات من (٠,٥٨) للعبارة (٢٦) إلى (٠,٨٢) للعبارة (٣٥) وبفحص مضمون تلك العبارات نجد أنها تعبر عن تطبيق القواعد الأخلاقية والتوصل

لقرارات أخلاقية مبنية علي التقييم وتصور الاحتمالات واختيار البدائل الأخلاقية لحل المشكلات لذلك يمكن تسميته ببعيد إتخاذ القرار الأخلاقي وتمثله العبارات (٢٦- ٣٧).

العامل الثالث : وتشبعت به (١٠) عبارات وامتدت قيم التشبعات من (٠,٤٩) للعبارة (٤٨) إلي (٠,٦٨) للعبارة (٤١) وبفحص مضمون تلك العبارات نجد أنها تعبر عن فحص المعتقدات الشخصية والفهم العميق للظروف المجتمعية وامتلاك وجهة نظر والتأمل الذاتي الناقد لمعرفة الذات والإجراءات والنتائج للمشكلات الأخلاقية وعلي ذلك يمكن تسميته ببعيد التأمل النقدي وتمثله العبارات (٣٩- ٤٨) .

العامل الرابع : وتشبعت به (١١) عبارات وامتدت قيم التشبعات من (٠,٥٥) للعبارة (٩) إلي (٠,٧٧) للعبارة (٥) وبفحص مضمون تلك العبارات نجد أنها تعبر عن مشاعر التعاطف والانتباه لمشاعر الآخرين والإهتمام بهم وبمشاعرهم واهتماماتهم وأحزانهم وسمي ببعيد الإنفعال الأخلاقي وتمثله العبارات (١١-١).

(٢) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التصور الأخلاقي:

تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن (أو التحتي) للمقياس باستخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي لدى عينة التقنين (١٤٠ معلمًا ومعلمة)، حيث تم افتراض أن جميع الأبعاد المشاهدة الأربعة (الانفعال الأخلاقي، الإدراك الأخلاقي، اتخاذ القرار الأخلاقي، التأمل النقدي) للمقياس تنتظم حول عامل كامن واحد هو (التصور الأخلاقي)، كما بالشكل (٢) :

شكل (٢): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التصور الأخلاقي



ويوضح الجدول (٦) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي (نموذج العامل الكامن الواحد) لمقياس التصور الأخلاقي لدى المعلمين والمعلمات:

جدول (٦): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التصور الأخلاقي

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	المقياس الإحصائي كا ^٢ X ² درجات الحرية df مستوى دلالة كا ^٢	٠,٢٦ ٢ ٠,٨٨	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة إحصائياً
٢	نسبة كا ^٢ / df X ² / df	٠,١٣	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	١,٠٠	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	١,٠٠	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	٠,٠٢	(صفر) إلى (٠,١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٠	(صفر) إلى (٠,١)
٧	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	٠,١٣ ٠,١٤	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	١,٠٠	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI	١,٠٠	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر المطابقة النسبي RFI	١,٠٠	(صفر) إلى (١)

يتضح من الجدول (٦) أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التصور الأخلاقي قد حظي على مؤشرات حسن مطابقة جيدة، حيث إن قيمة مربع كاي (كا^٢) غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع المقياس .

جدول (٧): تشبعات أبعاد مقياس التصور الأخلاقي بالعامل الكامن الواحد

م	الأبعاد	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	الانفعال الأخلاقي	٠,٨٧	٠,٠٧	١٢,١٦	٠,٠١
٢	الإدراك الأخلاقي	٠,٩٠	٠,٠٧	١٢,٦١	٠,٠١
٣	اتخاذ القرار الأخلاقي	٠,٥٠	٠,٠٩	٥,٦٨	٠,٠١
٤	التأمل النقدي	٠,٧١	٠,٠٨	٩,٣٨	٠,٠١

يتضح من الجدول (٧) ما يلي:

- أن كل معاملات الصدق أو تشبعات أبعاد المقياس بالعامل الكامن الواحد دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع أبعاده. وأن التصور الأخلاقي عبارة عن عامل كامن عام تنتظم حوله الأبعاد الأربعة المكونة له.
- ومن الإجراءات السابقة تؤكد للباحثة ثبات وصدق مقياس التصور الأخلاقي للمعلمين، حيث تشير الدرجة المرتفعة للمقياس إلى ارتفاع التصور الأخلاقي لديهم، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاضه، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي (٢٤٠) درجات، بينما (٤٨) هي أقل درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب.

٣- مقياس التمكين النفسي للمعلمين اعداد / (Singh & Kaur, 2019) وتعريب الباحثة

وصف المقياس : تم بناء مقياس التمكين النفسي للمعلمين في السياق التربوي والتنظيمي وقاما معدا المقياس بالكشف عن البنية العاملية له باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي علي عينة استطلاعية مكونة من (٦٠٠ معلم ومعلمة) وقد تم التوصل إلى (٤) عوامل تشتمل على المعنى وتمثله العبارات (١-١٣) ، وبعد الكفاءة تمثله العبارات (١٤-١٨) ، وبعد الاستقلال وتمثله العبارات (١٩-٢١) وبعد التأثير وتمثله العبارات (٢٢-٢٥) ، كما تحقق معدا المقياس من صدق البناء الكامن للمقياس عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي ووجد أن عوامل التمكين النفسي تنتظم حول عامل كامن واحد هو (التمكين النفسي)،بالإضافة الي التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس وثبات أبعاده والدرجة الكلية له وأصبح المقياس يتكون في صورته النهائية من (٢٥ عبارة) موزعة علي الأربعة أبعاد .

طريقة الاستجابة علي المقياس : يتم الاستجابة علي المقياس وفقاً لمقياس استجابة خماسي طبقاً لطريقة ليكرت يمتد من (١ لا أوافق بشدة إلى ٥ أوافق بشدة) وعبارات المقياس جميعها في الاتجاه الإيجابي .

وفي البحث الحالي تم ترجمة المقياس إلى اللغة العربية وعرض الترجمة على ثلاثة من المتخصصين في اللغة الانجليزية وعلم النفس التربوي للتحقق من سلامة الترجمة والتعبير بدقة عن مدلول عبارات المقياس. وطُبق المقياس على عينة التقنين (١٤٠) معلم ومعلمة ، وتم حساب الثبات والصدق .

ثبات مقياس التمكين النفسي للمعلمين:

- (١) تم حساب ثبات عبارات مقياس التمكين النفسي بطريقتين هما:
 (أ) حساب معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha-Cronbach لكل بُعد من أبعاد التمكين النفسي (بعدد عبارات كل بُعد)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبُعد.
 (ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبُعد الذي تقيسه العبارة.
 (٢) تم حساب الثبات الكلي للأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي بطريقتي معامل ألفا لـ كرونباخ، وبطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون، فكانت النتائج كما بالجدول (٨) :
- جدول (٨): معاملات ثبات عبارات مقياس التمكين النفسي للمعلمين (ن = ١٤٠)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبُعد	معامل ألفا لـ كرونباخ	العبارة	البُعد
**٠,٤٧	٠,٧٧٨	١	المعنى معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٧٩٥ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٨٠١
**٠,٤٦	٠,٧٧٨	٢	
**٠,٥٣	٠,٧٧١	٣	
**٠,٢٩	٠,٧٩٤	٤	
**٠,٣١	٠,٧٩٠	٥	
**٠,٤٧	٠,٧٧٧	٦	
**٠,٤٨	٠,٧٧٦	٧	
**٠,٥٠	٠,٧٧٤	٨	
**٠,٣١	٠,٧٩٢	٩	
**٠,٤٧	٠,٧٧٧	١٠	
**٠,٣٠	٠,٧٩٢	١١	
**٠,٥٨	٠,٧٦٦	١٢	
**٠,٤٠	٠,٧٨٥	١٣	
**٠,٤٢	٠,٧٦١	١٤	
**٠,٥٣	٠,٧٢٧	١٥	
**٠,٦٦	٠,٦٨١	١٦	
**٠,٥٣	٠,٧٢٦	١٧	
**٠,٥٦	٠,٧١٦	١٨	
**٠,٥٣	٠,٦٣٥	١٩	تحديد الذات معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٧١٧ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٨٠٣
**٠,٦٥	٠,٤٨٤	٢٠	
**٠,٤٤	٠,٧١٧	٢١	التأثير معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٧٤٥ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٧٩٦
**٠,٦٠	٠,٦٥٤	٢٢	
**٠,٥٢	٠,٦٩٧	٢٣	
**٠,٥٧	٠,٦٦٨	٢٤	
**٠,٤٨	٠,٧٢٦	٢٥	
معامل الثبات الكلي بطريقة التجزئة النصفية = ٠,٩١٥		معامل الثبات الكلي بطريقة ألفا لـ كرونباخ الكلي = ٠,٨٧٦	

** دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

- أن معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد المقياس عند حذف كل عبارة من عباراته أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبُعد في حالة وجود جميع عباراته، وهذا يشير إلى أن جميع العبارات ثابتة، نظراً لأن كل عبارة من عباراته تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للبُعد الذي تقيسه.

- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات المقياس .
- أن معاملات الثبات الكلي لمقياس التمكين النفسي بطريقتي ألفا ل كرونباخ، والتجزئة النصفية ل سبيرمان/براون مرتفعة مما يدل على الثبات الكلي للمقياس.

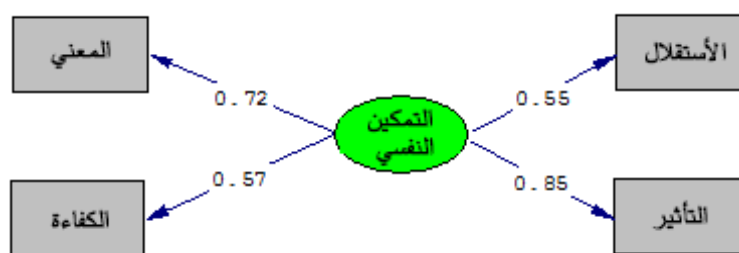
صدق مقياس التمكين النفسي للمعلمين :

صدق العبارات : من الجدول (٨) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه (عند حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد باعتبار بقية عبارات البعد محكاً لصدق العبارة) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس التمكين النفسي.

التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي للمعلمين:

تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس التمكين النفسي عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي لدى عينة البحث الاستطلاعية (١٤٠ معلماً ومعلمة)، حيث تم افتراض أن جميع الأبعاد المشاهدة الأربعة (المعني، الكفاءة، تحديد الذات، التأثير) للمقياس تنتظم حول عامل كامن واحد هو (التمكين النفسي)، كما بالشكل (٣):

شكل (٣): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي للمعلمين



جدول (٩): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	المقياس الإحصائي كا ^٢ X ² درجات الحرية df مستوى دلالة كا ^٢	٣,٣٤ ٢ ٠,١٩	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة إحصائياً
٢	نسبة كا ^٢ / df X ²	١,٦٧	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٩	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٩٤	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	٠,٠٢	(صفر) إلى (٠,١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٧	(صفر) إلى (٠,١)
٧	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشيع	٠,١٣ ٠,١٤	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشيع
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٨	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٩	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٩٥	(صفر) إلى (١)

يتضح من الجدول (٩) أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي قد حظي على مؤشرات حسن مطابقة جيدة، حيث إن قيمة مربع كاي (كا^٢) غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق

الزائف المتوقع للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع المقياس .

جدول (١٠): تشبعات أبعاد مقياس التمكين النفسي بالعامل الكامن الواحد

م	الأبعاد	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	المعنى	٠,٧٢	٠,٠٨	٩,٠١	٠,٠١
٢	الكفاءة	٠,٥٧	٠,٠٩	٦,٤٦	٠,٠١
٣	تحديد الذات	٠,٥٥	٠,٠٩	٦,١٧	٠,٠١
٤	التأثير	٠,٨٥	٠,٠٨	١٠,٢٦	٠,٠١

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي:

■ أن كل معاملات الصدق أو تشبعات أبعاد المقياس بالعامل الكامن الواحد دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق الأبعاد ، وأن التمكين النفسي عامل كامن عام تنتظم حوله الأبعاد الأربعة.

صدق المحك : قامت الباحثة بتطبيق مقياس التمكين النفسي من اعداد Spreitzer,1995 وتعريب (النواحة، ٢٠١٦) وهذا المقياس هو تقرير ذاتي مكون من (١٢ عبارة) موزعة علي أربعة أبعاد هي المعنى والكفاءة والتأثير والاستقلال بواقع ثلاث عبارات لكل بعد ، وجاء معامل الارتباط بينه ومقياس البحث الحالي (٠,٨٧) وهو معامل ارتباط مرتفع ويدل علي صدق المقياس المستخدم في البحث الحالي .

من الإجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق المقياس، حيث تشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع التمكين النفسي للمعلم، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاضه لديهم، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي (١٢٥) درجة، بينما (٢٥) هي أقل درجة .

٤- مقياس سلوك العمل المبدع لدي المعلمين : اعداد Lambriex-Schmitz et al.,(2020a) وتعريب الباحثة

وصف المقياس : تم تطوير مقياس سلوك العمل المبدع للمعلمين في ضوء تصور (Messmann & Mulder, 2012) الذي عرفه علي أنه عملية متعددة المراحل تتضمن استكشاف الفرص وتوليد الفكرة والترويج لها وتنفيذها ولكن وجد واضعي المقياس أن هناك فجوة مفاهيمية حيث تؤكد نظريات الابداع علي الاستمرارية واطفاء الطابع المؤسسي والاستمرار هنا امتداد لمرحلة التنفيذ حيث يركز الابداع في النظام التعليمي علي الاستمرارية علي المدى الطويل لذا تم إضافة بعد استدامة الأفكار للتصور الخاص ل (Messmann & Mulder, 2012) ، وتكون المقياس في صورته المبدئية (٥٢ عبارة) وبعد إجراء تحليل عاملي توكيدي وحذف مجموعة من العبارات تكون المقياس في صورته النهائية من (٤٤ عبارة) موزعة علي خمسة أبعاد البعد الأول (استكشاف الفرص وتمثله العبارات (١ - ٤) ، والبعد الثاني توليد الفكرة وتمثله العبارات (٥ - ١١) ، والبعد الثالث الترويج للفكرة وتمثله العبارات (١٢ - ١٨) ، والبعد الرابع تصور الفكرة وتمثله العبارات (١٩ - ٢٧) ، والبعد الخامس وتمثله العبارات (٢٨ - ٤٤) .

طريقة الاستجابة علي المقياس : يتم الاستجابة علي المقياس وفقاً لمقياس استجابة خماسي طبقاً لطريقة ليكرت يمتد من (١ لا أوافق بشدة إلى ٥ أوافق بشدة) ويتضمن (٤٤) عبارة في الاتجاه الإيجابي.

وفي البحث الحالي تم ترجمة المقياس إلى اللغة العربية وعرض الترجمة على ثلاثة من المتخصصين في اللغة الانجليزية وعلم النفس التربوي للتحقق من سلامة الترجمة والتعبير بدقة عن مدلول عبارات المقياس. وطُبق المقياس على عينة التقنيين (١٤٠) معلما ومعلمة وتم حساب الثبات والصدق كما يلي :

ثبات المقياس : تم حساب ثبات عبارات مقياس سلوك العمل المبدع بطريقتين هما:

- (أ) حساب معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha-Cronbach لكل بُعد من أبعاد سلوك العمل المبدع (بعدد عبارات كل بُعد)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبُعد.
 (ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبُعد الذي تقيسه العبارة.
 (٢) تم حساب الثبات الكلي للأبعاد والدرجة الكلية سلوك العمل المبدع بطريقتي معامل ألفا لـ كرونباخ، وبطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون، فكانت النتائج كما بالجدول (١١) :
- جدول (١١): معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس السلوك المبدع في العمل (ن = ١٤٠)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبُعد	معامل ألفا لـ كرونباخ	العبارة	البُعد	عند حذف درجة	في حالة وجود
				العبارة (صدق)	درجة العبارة (ثبات)
**٠,٧٣	٠,٨٢٧	١	استكشاف الفرص معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٨٦٨ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٠٥	**٠,٧٣	**٠,٨٥
**٠,٧٣	٠,٨٢٧	٢		**٠,٧٣	**٠,٨٥
**٠,٦٦	٠,٨٥٣	٣		**٠,٦٦	**٠,٨١
**٠,٧٦	٠,٨١٥	٤		**٠,٧٦	**٠,٨٨
**٠,٨٤	٠,٩١٩	٥	توليد الفكرة معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٩٣٤ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٥٠	**٠,٨٨	**٠,٩٢
**٠,٨٨	٠,٩١٥	٦		**٠,٨٨	**٠,٩٢
**٠,٧٤	٠,٩٢٨	٧		**٠,٧٤	**٠,٨١
**٠,٧٧	٠,٩٢٦	٨		**٠,٧٧	**٠,٨٣
**٠,٧٥	٠,٩٢٧	٩		**٠,٧٥	**٠,٨٢
**٠,٧٨	٠,٩٢٤	١٠		**٠,٧٨	**٠,٨٥
**٠,٧٦	٠,٩٢٧	١١	الترويج للفكرة معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٩٤٢ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٦٠	**٠,٨٣	**٠,٨٨
**٠,٨٣	٠,٩٣٢	١٢		**٠,٨٣	**٠,٨٨
**٠,٨٢	٠,٩٣٢	١٣		**٠,٨٢	**٠,٨٧
**٠,٨٣	٠,٩٣١	١٤		**٠,٨٣	**٠,٨٨
**٠,٦٩	٠,٩٤٣	١٥		**٠,٦٩	**٠,٧٦
**٠,٨٢	٠,٩٣٢	١٦		**٠,٨٢	**٠,٨٧
**٠,٨٤	٠,٩٣١	١٧		**٠,٨٤	**٠,٨٨
**٠,٨٣	٠,٩٣١	١٨	تصور الفكرة معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبُعد = ٠,٩٦٢ معامل ثبات البُعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٧٤	**٠,٨٣	**٠,٨٨
**٠,٨٢	٠,٩٥٩	١٩		**٠,٨٢	**٠,٨٦
**٠,٧٩	٠,٩٦٠	٢٠		**٠,٧٩	**٠,٨٣
**٠,٨٨	٠,٩٥٦	٢١		**٠,٨٨	**٠,٩٠
**٠,٨٥	٠,٩٥٧	٢٢		**٠,٨٥	**٠,٨٨
**٠,٨١	٠,٩٥٩	٢٣		**٠,٨١	**٠,٨٥
**٠,٨٥	٠,٩٥٧	٢٤		**٠,٨٥	**٠,٨٩
**٠,٨٨	٠,٩٥٦	٢٥		**٠,٨٨	**٠,٩٠
**٠,٨٨	٠,٩٥٦	٢٦	**٠,٨٨	**٠,٩٠	

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبعد	معامل ألفا لـ كرونباخ	العبارة	العدد
**٠,٨٢	٠,٩٥٩	٢٧	استدامة الفكرة معامل ألفا لـ كرونباخ الكلي للبعد = ٠,٩٧٢ معامل ثبات البعد بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون = ٠,٩٧٨
**٠,٨٣	٠,٩٧٠	٢٨	
**٠,٨٧	٠,٩٦٩	٢٩	
**٠,٨٦	٠,٩٧٠	٣٠	
**٠,٨٠	٠,٩٧٠	٣١	
**٠,٧٩	٠,٩٧١	٣٢	
**٠,٧١	٠,٩٧٢	٣٣	
**٠,٧٨	٠,٩٧١	٣٤	
**٠,٨٣	٠,٩٧٠	٣٥	
**٠,٨٧	٠,٩٧٠	٣٦	
**٠,٧٤	٠,٩٧١	٣٧	
**٠,٧٨	٠,٩٧١	٣٨	
**٠,٧٥	٠,٩٧١	٣٩	
**٠,٨٠	٠,٩٧٠	٤٠	
**٠,٨٧	٠,٩٦٩	٤١	
**٠,٨٧	٠,٩٦٩	٤٢	
**٠,٨٧	٠,٩٦٩	٤٣	
**٠,٧١	٠,٩٧٢	٤٤	

معامل الثبات الكلي بطريقة ألفا لـ كرونباخ الكلي = ٠,٩٨٩ معامل الثبات الكلي بطريقة التجزئة النصفية = ٠,٩٩٣

** دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١١) ما يلي:

- أن معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد المقياس عند حذف كل عبارة من عباراته أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد في حالة وجود جميع عباراته، وهذا يشير إلى أن جميع العبارات ثابتة.
- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات المقياس .
- أن معاملات الثبات الكلي لمقياس السلوك المبدع في العمل بطريقتي ألفا لـ كرونباخ، والتجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون مرتفعة مما يدل على الثبات الكلي لمقياس السلوك المبدع في العمل.

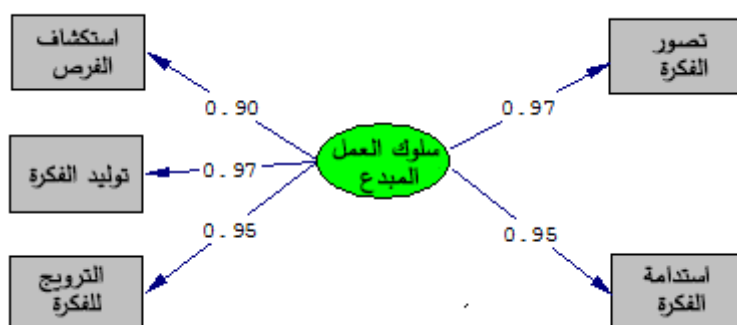
صدق مقياس السلوك المبدع في العمل :

- **صدق العبارات :** يتضح من جدول (١١) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه (عند حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس السلوك المبدع في العمل.

■ التحليل العاملي التوكيدي لمقياس لسلوك العمل المبدع :

تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن لمقياس السلوك المبدع في العمل عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي لدى عينة التقنيين (١٤٠ معلماً ومعلمة)، حيث تم افتراض أن جميع الأبعاد المشاهدة الخمسة (استكشاف الفرص، توليد الفكرة، الترويج للفكرة، تصور الفكرة، استدامة الفكرة) للمقياس تنتظم حول عامل كامن واحد هو (السلوك المبدع في العمل)، كما بالشكل (٤) :

شكل (٤): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس سلوك العمل المبدع



جدول (١٢): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس السلوك المبدع في العمل

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	المقياس الإحصائي كا ^٢ X ² درجات الحرية df مستوى دلالة كا ^٢	٨,٣٥ ٥ ٠,١٤	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة إحصائياً
٢	نسبة كا ^٢ / df X ² / df	١,٦٧	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٧	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٩٢	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	٠,٠١	(صفر) إلى (٠,١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٦	(صفر) إلى (٠,١)
٧	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI	٠,٢٠ ٠,٢٢	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٩	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI	١,٠٠	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٩٨	(صفر) إلى (١)

يتضح من الجدول (١٢) أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس السلوك المبدع في العمل قد حظي على مؤشرات حسن مطابقة جيدة، حيث إن قيمة مربع كاي (كا^٢) غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع المقياس.

جدول (١٣): تشبعات أبعاد مقياس السلوك المبدع في العمل بالعامل الكامن الواحد

م	الأبعاد	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	استكشاف الفرص	٠,٩٩	٠,٠٧	١٣,٣٧	٠,٠١
٢	توليد الفكرة	٠,٩٧	٠,٠٦	١٥,٦١	٠,٠١
٣	الترويج للفكرة	٠,٩٥	٠,٠٦	١٤,١	٠,٠١
٤	تصور الفكرة	٠,٩٧	٠,٠٦	١٥,٥٦	٠,٠١
٥	استدامة الفكرة	٠,٩٥	٠,٠٦	١٤,٩١	٠,٠١

يتضح من الجدول (١٣) ما يلي:

■ أن كل معاملات الصدق أو تشبعات أبعاد المقياس بالعامل الكامن الواحد دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع الأبعاد. وأن سلوك العمل المبدع عامل كامن عام تنتظم حوله الأبعاد الخمس.

من الإجراءات السابقة تؤكد للباحثة ثبات وصدق المقياس ، حيث تشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع سلوك العمل المبدع للمعلم، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاضه لديه، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على جميع عبارات المقياس هي (٢٢٠) درجات، بينما (٤٤) هي أقل درجة .

إجراءات البحث : سارت إجراءات البحث علي النحو التالي :

- الإطلاع علي الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات البحث الحالي
- إعداد وترجمة أدوات البحث الحالي (مقياس الشخصية الاستباقية ، ومقياس التصور الأخلاقي ، ومقياس التمكين النفسي ، ومقياس سلوك العمل) .
- تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس علي عينة التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس التي بلغ عددها (١٤٠) معلماً ومعلمة .
- تم تطبيق مقاييس البحث علي عينة البحث الأساسية والتي بلغ عددها (٣١٢ معلماً ومعلمة) .
- استمرت عملية تطبيق مقاييس الدراسة خلال الفترة ما بين (١ / ٩ / ٢٠٢١ و ١٠ / ١٠ / ٢٠٢١ م).

- تم تصحيح المقاييس وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة .

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية للتحقق من صحة فروض البحث تتمثل في :

- معامل الارتباط لبيرسون.
- تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعاً باختبار أقل فرق دال LSD .Least significant difference
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Multiple Stepwise Regression Analysis .

نتائج البحث وتفسيرها :

نتائج الفرض الأول : وينص علي أنه : توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين الشخصية الاستباقية للمعلم (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) وكل من التصور الأخلاقي (الإنفعال الأخلاقي – الإدراك الأخلاقي

– اتخاذ القرار الأخلاقي – التأمل النقدي) ، والتمكين النفسي (المعني – الكفاءة – الاستقلال – التأثير) ، وسلوك العمل المبدع (استكشاف الفرص – توليد الفكرة – الترويج للفكرة – إدراك الفكرة – استدامة الفكرة) لدي المعلمين ؟ ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية :

- أ- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الشخصية الاستباقية والتصور الأخلاقي لدي المعلمين .
ب- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي لدي المعلمين .
ج- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع لدي المعلمين.
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معاملات الارتباط لبيرسون كما بالجدول (١٤)

جدول (١٤) : معاملات الارتباط بين الشخصية الاستباقية للمعلم وكل من: التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع (ن=٣١٢)

الدرجة الكلية للشخصية الاستباقية	المثابرة	التنفيذ	الإدراك	المتغيرات
**٠,٦٥	**٠,٦٤	**٠,٦٣	**٠,٦٢	الاتفعال الأخلاقي
**٠,٦٣	**٠,٦١	**٠,٦٢	**٠,٦٠	الإدراك الأخلاقي
**٠,٦٥	**٠,٦٤	**٠,٦٤	**٠,٦٢	اتخاذ القرار الأخلاقي
**٠,٦١	**٠,٦٠	**٠,٦١	**٠,٥٨	التأمل النقدي
**٠,٦٦	**٠,٦٤	**٠,٦٤	**٠,٦٢	الدرجة الكلية للتصور الأخلاقي
**٠,٥٨	**٠,٦٣	**٠,٦١	**٠,٦١	المعني
**٠,٥٢	**٠,٥٨	**٠,٥٨	**٠,٥٧	الكفاءة
**٠,٤٧	**٠,٥١	**٠,٥٢	**٠,٥٠	الاستقلال
**٠,٥٣	**٠,٦٢	**٠,٦٣	**٠,٦٠	التأثير
**٠,٥٧	**٠,٦٣	**٠,٦٢	**٠,٦١	الدرجة الكلية للتمكين النفسي
**٠,٣٣	**٠,٤١	**٠,٣٨	**٠,٤٠	استكشاف الفرص
**٠,٣٦	**٠,٤٠	**٠,٣٧	**٠,٤١	توليد الفكرة
**٠,٣٥	**٠,٤٣	**٠,٣٨	**٠,٤٢	الترويج للفكرة
**٠,٣٤	**٠,٤٠	**٠,٣٤	**٠,٤١	إدراك الفكرة
**٠,٣٨	**٠,٤٤	**٠,٤٠	**٠,٤٥	استدامة الفكرة
**٠,٣٥	**٠,٤٢	**٠,٣٧	**٠,٤٢	الدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع

** دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١٤) ما يأتي:

- وجود ارتباط موجب دالّ إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) بين الأبعاد (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) والدرجة الكلية للشخصية الاستباقية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي للمعلمين.
- وجود ارتباط موجب دالّ إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) بين الأبعاد (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) والدرجة الكلية للشخصية الاستباقية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للتمكين النفسي للمعلمين.

■ وجود ارتباط موجب دالّ إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) بين الأبعاد (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) والدرجة الكلية للشخصية الاستباقية وكل بُعد من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع للمعلمين. ومن إجمالي نتائج الفرض الأول يتضح أنه قد تحقق.

تفسير نتائج الفرض الأول :

يمكن تفسير وجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد الشخصية الاستباقية للمعلم والدرجة الكلية لها وأبعاد التصور الأخلاقي والدرجة الكلية له من خلال خصائص الشخصية الاستباقية فهذه الشخصية مرتبطة بعلاقات تبادلية بين الزملاء في العمل والرضا الوظيفي والمزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تعبر عن تصور أخلاقي ، وقد أصبحت الجوانب الأخلاقية في مجال العمل من الدعوات الأساسية في العمل التريوي ويجب علي المعلم أن يتمتع بشخصية استباقية لديها تصورات أخلاقية عن كل ما يحيط بها من مواقف وأفراد ، والمعلم الاستباقي يتصف بالتعاطف والقدرة علي اتخاذ أخلاقي وفقاً لاستدلال أخلاقي وقادر في ذات الوقت علي تنفيذ قراراته النابعة من شخصية استقلالية فالشخصية الاستباقية استقلالية في المقام الأول وتمنح المعلم الشجاعة الأخلاقية في تنفيذ قراراته الأخلاقية في إطاره عمله داخل المؤسسة التعليمية مع مراعاة تأثيرات هذا الفعل علي الآخرين .

ومن خلال فهم الباحثة لخصائص الشخصية الاستباقية في الإطار الاجتماعي والأخلاقي فإن خصائصها تدعم التفاوض والفهم الأخلاقي والإدراك واستخدام بعض القدرات التخيلية والإبداعية وان الإدراك يساعدها في عملية الوعي الأخلاقي وتقييم الاحتمالات المختلفة ومحاولة تنفيذ القرارات التي تم إتخاذها في إطار ما هو ممكن أخلاقياً والمثابرة في تحقيق الأهداف مع مراعاة أخلاقيات العمل المؤسسي وعدم غلبة المصلحة الذاتية فوق مصالح العمل والجماعة وتعزز هذه الصفات المعرفة الأخلاقية للمعلم ونزاهته ومراعاته لإحتياجات ومشاعر الآخرين من الزملاء والطلاب .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الإلتزام الأخلاقي لدي المعلم النابع من خلال سمات شخصيته وأهم هذه السمات في هذا الإطار الشخصية الاستباقية التي تعكس الفضائل الأخلاقية والانضباط الذاتي وعدم الأنانية وتوافق سلوكهم مع ما هو متبع أخلاقياً ومجتمعياً ، كما أن هذه الشخصية تعكس الأخلاقية لأنها تجعله شخص غير مقيد نسبياً بالمواقف وهدفه التغيير البيئي لذلك يتوقع منهم التعامل مع المجتمع والبيئة من خلال تفكير متجدد قائم علي البحث في مختلف الاحتمالات وفي ذات الوقت مراعاة ماهو أخلاقي ومتبع في البيئة المجتمعية التي تقع فيها المؤسسة التعليمية .

ويرتبط التصور الأخلاقي بالشخصية الاستباقية من خلال الخطوات الاستباقية التي يقوم بها المعلم في حل المعضلات الأخلاقية وفي الإطار سيصبح المعلم قدوة للطلاب والزملاء في معالجة قضايا أخلاقية عديدة داخل المجتمع المدرسي ، فالشخصية الاستباقية ضد الإهمال وخرق القواعد المتبعة والتجاهل لسلوكيات المواطنة وسلوكيات الجماعة والقيم الأخلاقية ولذلك فهذه الشخصية تتدخل بشكل مسبق لمعاقبة وتصحيح السلوكيات غير الأخلاقية . كما أن الشخصية الاستباقية الضعيفة كما يشير (Velez & Neves, 2018) تعكس أسلوب اللامبالاة خاصة فيما يتعلق بالأخلاق ومن المحتمل أن تثير سلبية المشاعر بين الأفراد الذين وزملائه ولذلك فالاهتمام بالاستباقية في مجال الأخلاق أصبح ضرورة للمؤسسات لأن الأفراد الذين يتمتعون بهذه السمات الاستباقية يعملون عل إزالة أية عوائق ظرفية لوجود ميل لديهم لضمان نتيجة

إيجابية التغيير البيئي في ظل إطار أخلاقي ، كما أن الشخصية الاستباقية تؤثر علي الهوية الأخلاقية والانفعالات الأخلاقية والادراك الأخلاقي واحترام الذات وكل ذلك من دعومات الأخلاق كما ورد في سيكولوجية الأخلاقية .

ووتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التي تناولت الشخصية الاستباقية والتصوير الأخلاقي مثل دراسة (Yang, 2013) والتي أشارت إلي تأثير موجب مباشر للشخصية الاستباقية والتصوير الأخلاقي . كما تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (Velez & Neves, 2018) إلي علاقة الشخصية الاستباقية بالقيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي ، ودراسة (Oyet & Withey, 2021) التي تشير لعلاقة الشخصية الاستباقية علاقة بالهوية الأخلاقية . وتري الباحثة أن المجال في حاجة لمزيد من البحث والكشف عن تأثيرات الشخصية الاستباقية في الأخلاقية بشكل عام والتصوير الأخلاقي بشكل خاص .

كما يمكن تفسير العلاقة الارتباطية بين أبعاد الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي والدرجة الكلية له من خلال الشخصية الاستباقية وخصائصها فكل من السلوك الاستباقي والمبادرة الشخصية شكل محدد من أشكال تحفيز العمل وهي سلوكيات عمل ذاتية في البداية وتوقعية وموجهة وطويلة الأجل ومستمرة في العمل من أجل تغيير البيئة المدرسية إلي الأفضل ويتضمن ذلك اغتنام الفرص للتغيير والتنبؤ بالمخاطرة ومنعها وتعزيز الظروف الحالية وتحسينها وتدعيم العديد من البحث والأفكار الجديدة والسلوك الاستباقي هنا يعزز النتائج الإيجابية المتعلقة بالعمل ويعمل علي التمكين النفسي للمعلم ، كما تعمل هذه الشخصية علي تعزيز شعوره بالقوة والطاقة وتمنحه الاستقلالية والمسئولية تجاه وظيفته ويكون لديه الدافع لإجراء سلوكيات موجهة نحو التغيير في تجربة ميدانية ، وإذا جاز التعبير فالشخصية الاستباقية هي العامل الفردي الأكثر أهمية في التنبؤ بالسلوك الاستباقي وفقا لما أشار (Huang, 2017) فإن هذه السلوكيات تعطي الدافع الذاتي لتمكين المعلم نحو بيئة تعليمية متطورة مبدعة من خلال الاستقلال والكفاءة والمعني والتأثير .

وينظر للتمكين النفسي علي أنه دافع داخلي للقيام بالمهام يعكس الشعور بضبط النفس فيما يتعلق بعمل الفرد والمشاركة النشطة في العمل وعملية لتقوية الانفعالات الإيجابية في مجال العمل والإيمان الفرد بكفاءته الشخصية وأداء المهام بمهارة والرضا الوظيفي والشعور بالاستقلالية التي تعتبر مساهم رئيسي في التحفيز الذاتي مع مراعاة القيم المتبعة ، والشخصية الاستباقية تلعب هنا دورا بالغ الأهمية في كونها شخصية تتسم بالمبادرة والمثابرة وإدراك الواقع بمختلف متغيراته والإصرار علي تغيير هذا الواقع للأفضل برغم الصعوبات ويؤيد هذا ما طرحه (Iloke et al., 2021) حيث يشير لهذه الشخصية ودورها في تعزيز السلوكيات الاستباقية والنشاط والدافع للتغيير بشكل مبدع ، ووفقا لما قدمه (Bateman & Crant, 1993) عن الشخصية الاستباقية فإن التصرف الاستباقي كبنية يحدد الاختلافات بين الأشخاص في المدى الذي يتخذون إجراءات للتأثير علي البيئة ووصفوا الأفراد وفقا لهذه الشخصية النموذجية الإيجابية كأشخاص مبدعين لا يتقيدون بالظروف المحيطة بهم في حين يظهر الأشخاص غير الاستباقيين أنماطا معاكسة وهذا ما يفسر أن الشخصية الاستباقية تعطي الطاقة النفسية للمعلم ليشرع بالتمكين النفسي ليظهر بعد ذلك سلوك العمل المبدع للعمل داخل المؤسسة التعليمية .

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج الدراسات السابقة التي أشارت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشخصية الاستباقية والتمكين النفسي مثل (Ford, 2011; Yildiz, et al.,2017; Newman et al.,2017; Helmy & Pratama, 2018; Maan et al.,2020; Iloke et al., 2021)

كما يمكن تفسير العلاقة بين أبعاد الشخصية الاستباقية وأبعاد سلوك العمل المبدع والدرجة الكلية له في ضوء ما طرحه العديد من الباحثين من أن الشخصية الاستباقية هي سمة مهمة للإبداع في العمل لأن لديها القدرة على تحليل مواقف العمل الحالية وتغيير البيئة بحيث يمكن للأفراد الاستفادة من هذا التغيير الإيجابي كما أن لديهم العديد من الخصائص التي تساعدهم على ذلك مثل النشاط ومعرفة الذات والثقة بالنفس والابداع والبحث عن الحلول المختلفة والتفكير في المستقبل ولديهم مواقف استباقية ودوافع ذاتية نحو الاستمرار والتغلب على الصعوبات واختبار كافة الاحتمالات والتفكير بشكل مختلف في تنفيذ الأفكار الجديدة كما أن لديهم قدر كبير من المرونة في التفكير والتنفيذ كما أنهم يتميزون بالاجتماعية والمواطنة . وفي هذا الإطار يشير (Messmann et al., 2017) لسلوك العمل المبدع علي أنه جهدا استباقيا يؤدي دورا إضافيا للمعلم وتحتاج المؤسسات التعليمية لهذا السلوك للتنافسية وتوليد طرقا وأفكارا مبدعة يروج لها وينفذها لتطوير المؤسسة التعليمية ويخلق هذا السلوك متطلبات عمل إضافية تؤدي للشعور بالضغط ومع ذلك تؤدي إلي زيادة الدافع للعمل ومواجهة هذه الضغوط .

ونتائج البحث الحالي تعد دليلا علي أن عوامل الشخصية من العوامل المهمة في السلوك المبدع للمعلمين فدوي الشخصية الاستباقية لديهم نزعة قوية للبحث عن المعلومات والفرص في البيئة المدرسية مما ينتج عنه ابداعا في العمل كما أن لديهم ميل كبير لتجديد معارفهم ومهارتهم مقارنة بالسلبيين ولكن لا يزال هناك القليل من الدراسات التي تختبر تأثير هذه الشخصية لدي المعلمين في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم في جميع المجالات . وفي هذا الإطار يشير (Andri et al.,2020) أنها تعد أحد العوامل الرئيسية للإبداع فالشخصية هي التي تمكن الفرد من التفاعل مع البيئة أثناء البحث عن أفكار جديدة لتطوير المؤسسات كما أن السلوك الإبداعي يشجع الأفراد علي المساهمة في تطويرها من خلال استكشاف الأفكار كونها جزءا" من الميزة التنافسية والإبداع يسمح للفرد أيضا بحل المشكلات وتنفيذ الأفكار الإنتاجية ويعتبر دور الشخصية هنا تحفيزي للعمليات المعرفية الإبداعية.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج الدراسات التي تناولت الشخصية وسلوك العمل المبدع لدي عينات مختلفة مثل دراسات (Owens, 2009,29- 32; Ng & Feldman, 2013; Li et al., 2017; Yildiz et al., 2017; Kong & Li, 2018; Su & Zhang, 2020; Andri et al.,2020 ;Mubarak, et al.,2021; Sari,2021)

نتائج الفرض الثاني وتفسيرها :

ينص الفرض الثاني على: تختلف متوسطات درجات التصور الأخلاقي (الانفعال الأخلاقي – الإدراك الأخلاقي – اتخاذ القرار الأخلاقي – التأمل النقدي) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض/متوسط/ مرتفع) لدى المعلمين. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام: تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعًا باختبار أقل فرق دال LSD، كما بالجدول (١٥) :

جدول (١٥): نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف التصور الأخلاقي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين (ن=٣١٢)

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
الانفعال الأخلاقي	بين المجموعات	١٠٧٥٨,٣٨	٢	٥٣٧٩,١٩	**٤٤,٧٥
	داخل المجموعات	٣٧١٤٦,٩٠	٣٠٩	١٢٠,٢٢	
الإدراك الأخلاقي	بين المجموعات	١٦٨٠١,١٩	٢	٨٤٠٠,٥٩	**٣٩,٧٠
	داخل المجموعات	٦٥٣٨٢,٨٠	٣٠٩	٢١١,٥٩	
اتخاذ القرار الأخلاقي	بين المجموعات	١٢٦٠٦,٠١	٢	٦٣٠٣,٠١	**٤٣,٥٩
	داخل المجموعات	٤٤٦٧٧,٩٨	٣٠٩	١٤٤,٥٩	
التأمل النقدي	بين المجموعات	٩٩٨٠,٦٤	٢	٤٩٩٠,٣٢	**٣٧,٤٦
	داخل المجموعات	٤١١٦٣,٣٥	٣٠٩	١٣٣,٢١	
الدرجة الكلية للتصور الأخلاقي	بين المجموعات	١٩٨٣١٦,٧١	٢	٩٩١٥٨,٣٥	**٤٣,٨٩
	داخل المجموعات	٦٩٨١٤٦,٩٧	٣٠٩	٢٢٥٩,٣٨	

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (١٥) ما يأتي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين. جدول (١٦): نتائج اختبار أقل فرق دال LSD عند دراسة اختلاف التصور الأخلاقي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين (ن=٣١٢)

م	البُعد	مستوي الشخصية الاستباقية	العدد	المتوسط	مستوي الشخصية الاستباقية	
					منخفض	مرتفع
١	الانفعال الأخلاقي	منخفض	٨٧	٣١,١٠	-	
		متوسط	١٣٨	٤٢,٦٠	**١١,٥٠	-
		مرتفع	٨٧	٤٥,٨٤	**١٤,٧٤	*٣,٢٤
٢	الإدراك الأخلاقي	منخفض	٨٧	٤٠,٢٤	-	
		متوسط	١٣٨	٥٥,٠٦	**١٤,٨٢	-
		مرتفع	٨٧	٥٨,٣٣	**١٨,٠٩	*٣,٢٨
٣	اتخاذ القرار الأخلاقي	منخفض	٨٧	٣٤,١٨	-	
		متوسط	١٣٨	٤٦,٧٦	**١٢,٥٨	-
		مرتفع	٨٧	٥٠,٠٥	**١٥,٨٦	*٣,٢٩
٤	التأمل النقدي	منخفض	٨٧	٣١,٠٠	-	
		متوسط	١٣٨	٤٢,٦٨	**١١,٦٨	-
		مرتفع	٨٧	٤٤,٧٢	**١٣,٧٢	٢,٠٤
الدرجة الكلية للتصور الأخلاقي	منخفض	٨٧	١٣٦,٥٣	-		
	متوسط	١٣٨	١٨٧,١٠	**٥٠,٥٧	-	
	مرتفع	٨٧	١٩٨,٩٤	**٦٢,٤١	١١,٨٤	

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (١٦) ما يأتي:

- أن متوسط مرتفعي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط منخفضي مستوي الشخصية الاستباقية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي لدى المعلمين.

■ أن متوسط متوسطي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط منخفضي مستوي الشخصية الاستباقية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي لدى المعلمين.

■ أن متوسط مرتفعي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠٥) من متوسط متوسطي مستوي الشخصية الاستباقية في بُعدي (الانفعال الأخلاقي، اتخاذ القرار الأخلاقي) لدى المعلمين.

ومن إجمالي نتائج الفرض الثاني يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى: وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين، وأنه كلما ارتفع مستوي الشخصية الاستباقية ارتفعت درجات الأبعاد والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي لدى المعلمين.

تفسير نتائج الفرض الثاني :

ويمكن تفسير وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتصور الأخلاقي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين من خلال خصائص الشخصية الاستباقية التي تعكس أسلوب حياة الفرد ووجهة نظره للعالم وعلاقاته وخطته المستقبلية وتؤثر هذه الشخصية علي جميع مناحي الحياة كما تؤثر علي البنية العقلية للأشخاص في حركتهم ومبادراتهم للتأثير البيئي مع مراعاة القيم والأخلاق المهنية والاجتماعية ، كما أن السلوكيات الخاصة بهذه الشخصية هي سلوكيات واعية ولذلك تأتي تصرفاتهم هادفة وموجهة وتحدث التغيير في إطار ما هو ممكن أخلاقيا ، والنهج الاستباقي يدفع الأفراد إلي الانتباه والتفكير ولذلك فأصحاب هذه الشخصية لديهم الفرصة للتنبؤ بالفرص وتقييمها قبل الآخرين ويمكن ملاحظة أنهم يطبقون قيمهم في الحياة ويستطيعون الحكم علي سلوكيات الآخرين ويختارون تصرفاتهم الشخصية بأنفسهم وفقا للقواعد الأخلاقية ولديهم رؤية أخلاقية للواقع من حولهم ووجودهم محسوس في الحياة الاجتماعية ويشاركون في كل مجالات الحياة وسمات شخصيتهم تجعلهم إيجابيين متعاونين .

ومن خلال ملامح الشخصية الاستباقية يمكن القول أن لديها تصور أخلاقي لأنها تمتلك الإدراك والانفعالات الأخلاقية الموجبة وطرق تفكير لمسارات مختلفة توصلها في النهاية لإتخاذ قرار أخلاقي مناسب كما أن لديها القدر الكافي من النقد والتأمل في الظروف المحيطة والتوصل لسلوكيات أخلاقية ، وتري الباحثة أن ملامح مرتفعي الشخصية الاستباقية هي السبب وراء وجود فروق في التصور الأخلاقي وأبعاده . كما أشار (Yamak & Eyupoglu, 2021) إلي أن الشخصية الاستباقية شخصية إيجابية وأخلاقية وشفافة ومنفتحة علي التغيير وتشرك الآخرين في صنع القرار وتشجع المواقف الإيجابية والتركيز علي الإنجازات المفيدة ومتسامحون مع الغموض وتنمية المشاعر الإيجابية .

كما أن الجانب الخاص بالإدراك أهم ما يميز الشخصية الاستباقية وهذا يمكن المعلم في التأمل النقدي أثناء إتخاذ قرارات أخلاقية ضمن قيود المعتقدات السائدة وتصور كل الاحتمالات في مواقف تتطلب قرارات تتسم بأخلاقيات العمل المهني مع مراعاة وجهات النظر المختلفة في إطار العمل واحترام الآخر كما يعد جانب التنفيذ من الأبعاد المهمة للشخصية الاستباقية فهي لا تقف فقط عند إتخاذ قرار دون مسؤولية تنفيذه

في إطار أخلاقيات العمل تحت مظلة القيم المجتمعية ولا تستسلم هذه الشخصية عند تنفيذ أي قرار ولكنها تثابر حتي الوصول للهدف مع مراعاة البعد الأخلاقي ومصالحه الآخرين والمصلحة الذاتية في حدود المقبول ، وبالتالي يصبح المعلم الاستباقي لديه لغة أخلاقية لا يستطيع الحياد عنها وهذا يمكن المعلم من الممارسة الأخلاقية المهنية ومراعاة القواعد الأخلاقية مثل الانصاف والعدالة وغيرها .

وتعتبر الدراسات التي تناولت التصور الأخلاقي والشخصية الاستباقية محدودة ووتتسق نتائج هذا الفرض مع نتائج الدراسات السابقة في هذا الإطار مثل (Yang, 2013; Velez & Neves, 2018; Oyet & Withey, 2021) .

نتائج الفرض الثالث وتفسيرها :

ينص الفرض الثالث على: تختلف متوسطات درجات التمكين النفسي (المعنى – الكفاءة – الاستقلال – التأثير) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض/ متوسط/ مرتفع) لدى المعلمين. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعًا باختبار أقل فرق دال LSD، كما بالجدول (١٧) :

جدول (١٧): نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف التمكين النفسي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين (ن=٣١٢)

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
المعنى	بين المجموعات	٨٤٦٦,٩٣	٢	٤٢٣٣,٤٧	**٣٦,٤٤
	داخل المجموعات	٣٥٨٩٣,٥٨	٣٠٩	١١٦,١٦	
الكفاءة	بين المجموعات	١٢٧١,٣٩	٢	٦٣٥,٧٠	**٣٢,١٧
	داخل المجموعات	٦١٠٥,٤٨	٣٠٩	١٩,٧٦	
الاستقلال	بين المجموعات	٤٣٦,٢٣	٢	٢١٨,١٢	**٢٥,٤٦
	داخل المجموعات	٢٦٤٧,٦٠	٣٠٩	٨,٥٧	
التأثير	بين المجموعات	١٠٢٧,٥١	٢	٥١٣,٧٦	**٤٢,٨٤
	داخل المجموعات	٣٧٠٥,٤٩	٣٠٩	١١,٩٩	
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	بين المجموعات	٣٢٥٨٣,٤٠	٢	١٦٢٩١,٧٠	**٣٩,٣٤
	داخل المجموعات	١٢٧٩٥٠,٥٥	٣٠٩	٤١٤,٠٨	

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (١٧) ما يأتي: وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين.

جدول (١٨): نتائج اختبار أقل فرق دال LSD عند دراسة اختلاف التمكين النفسي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين (ن=٣١٢)

م	البُعد	مستوي الشخصية الاستباقية	العدد	المتوسط	مستوي الشخصية الاستباقية	
					منخفض	مرتفع
١	المعنى	منخفض	٨٧	٤١,٠٢	-	-
		متوسط	١٣٨	٥٢,٤٤	**١١,٤٢	-
		مرتفع	٨٧	٥٢,٩٣	**١١,٩١	٠,٤٩
٢	الكفاءة	منخفض	٨٧	١٥,٩٨	-	-
		متوسط	١٣٨	٢٠,٢٥	**٤,٢٨	-

م	البعد	مستوي الشخصية الاستباقية	العدد	المتوسط	مستوي الشخصية الاستباقية	
					منخفض	مرتفع
٣	الاستقلال	مرتفع	٨٧	٢٠,٧٧	**٤,٧٩	٠,٥٢
		منخفض	٨٧	٩,٢٠	-	-
	متوسط	١٣٨	١١,٦٨	**٢,٤٩	-	
	مرتفع	٨٧	١٢,٠٢	**٢,٨٣	٠,٣٤	
٤	التأثير	منخفض	٨٧	١٢,٤٣	-	-
		متوسط	١٣٨	١٦,٢٩	**٣,٨٦	-
	مرتفع	٨٧	١٦,٧١	**٤,٢٩	٠,٤٢	
	منخفض	٨٧	٧٨,٦٢	-	-	
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	متوسط	١٣٨	١٠٠,٦٧	**٢٢,٠٥	-	
	مرتفع	٨٧	١٠٢,٤٤	**٢٣,٨٢	١,٧٧	
	منخفض	٨٧	٧٨,٦٢	-	-	

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (١٨) ما يأتي:

■ أن متوسط مرتفعي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط منخفضي مستوي الشخصية الاستباقية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي لدى المعلمين.

■ أن متوسط متوسطي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط منخفضي مستوي الشخصية الاستباقية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي .

ومن إجمالي نتائج الفرض الثالث يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية لدى المعلمين، وأنه كلما ارتفع مستوي الشخصية الاستباقية ارتفعت درجات الأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي.

تفسير نتائج الفرض الثالث :

ويمكن تفسير فروق ذات دلالة في التمكين النفسي للمعلم وأبعاده وفقاً لمستوي الشخصية الاستباقية من خلال استقلالية الشخصية الاستباقية فهذه الشخصية شخصية حيوية وإيجابية قادرة علي ضبط الذات وتتمتع بقدر كبير من التأمل والسيطرة علي جميع المشكلات بشكل مستقل تسعى دائماً لتحقيق أهدافها والوصول لطموحها وفعل ما تريد وفق قواعد أخلاقية وعقلانية وإبداعية وهذه السمات تقود المعلم لإيجاد حلول مبتكرة ومنطقية للمشكلات وتمكنه من الشعور بالتمكين النفسي من أجل الإنجاز والنجاح المهني لأنه يشعر بالكفاءة والتأثير والمعني ، ويمكن القول بأن الشخصية الاستباقية للمعلم بخصائصها قادرة علي التأثير في إدراك المعلم المتصور لتمكينه النفسي ، كما يعد التمكين النفسي للمعلم من العوامل الهامة التي يجب الشعور بها لأنه يعبر عن زيادة الدافع الذاتي للفرد نحو الأداء الوظيفي من خلال معرفته بالقيمة الجوهرية لمهام عمله كمعلم وهذه القيمة تتعلق بالأهداف والمعايير المتبعة داخل المؤسسة التعليمية والتأثير المتصور في جانب المعلم في طلابه والأداء المهني له وإيمانه بقدرته علي القيام بالمهمة واستقلاليته في اتخاذ إجراءات لتطوير العمل المؤسسي والتعليمي .

كما أن الشخصية الاستباقية تدعم سلوك العمل الاستباقي وتحسين الأوضاع الحالية وأخذ زمام المبادرة وخلق مواقف جديدة بدلا من الإمتثال السلبي للظروف الحالية وتصبح المبادرة الشخصية نهجا نشطا يبدأ ذاتيا في العمل يتجاوز المهام الوظيفية للمعلم وهذا السلوك يركز علي المدى الطويل وموجه نحو الهدف وعملي كما أن المثابرة في المواجهة تدعم استمرار الفرد في مواجهة الصعوبات وتحمل المسؤولية وإتخاذ الإحتياطات ضد المشكلات والإبداع الذاتي ومنع المشكلات داخل المؤسسة من خلال طرق عديدة منها تحسين أساليب العمل والتأثير علي الزملاء كل هذه الخصائص الاستباقية تدعم التمكين النفسي المدرك لدي المعلمين .

وفي هذا الإطار يشير (Yamak & Eyupoglu, 2021) إلى أن الشخصية الاستباقية تعمل في بيئة ديناميكية وغير متوقعة علي حد سواء وتبني سلوكيات استباقية والتعامل مع هذه الاعدادات المتطورة وتسعي وراء الاحتمالية وتبني المبادرة والمثابرة وإحداث تغيير كبير وتحدي الوضع الراهن وخلق ظروف جديدة في المقابل فالسلبين ذوي الشخصية الاستباقية الضعيفة غالبا ما يكونوا غير قادرين علي استيعاب الظروف الحالية كما تدعم الشخصية الاستباقية والسلوك الاستباقي والسلوك المبدع والكفاءة الذاتية . وفي هذا الإطار تساعد الشخصية الاستباقية المعلم علي التعامل مع المشكلات قبل حدوثها وإجراء تغييرات مدروسة في بيئة التعلم ولديه القدر الكافي من الثقة والاستقلالية والضمير وإكمال المهام دون ملل واستخدام طرق التفكير المختلفة من خلال إدراكه لجميع جوانب المؤسسة التعليمية لحل المشكلات ونقد الواقع واقتناص فرص التغيير دون استسلام في ظل وجود عنصر المثابرة حتي تنفيذ الهدف .

ويواجه ذو الشخصية الاستباقية المشكلات المختلفة مستخدما كل طاقاته الوجودية ويستطيع السيطرة علي أي موقف وعلي استعداد دائم للمحاولة والتعلم من الأخطاء ويفعل دائما الصواب ويمرر الأشخاص من خلال مرشح لجعل عالمه الداخلي يقبل تصرفاته فهو الذي يمكنه من توزيع هذه الطاقة والأداء الجيد ، ووفقا لما تم تناوله في الأطر النظرية لهذه الشخصية فهي تتسم بالقيام بالإجراء المناسب قبل ظهور المشكلة ويحمل هذا المعني أنه يمكنه عمل تنبؤات قوية للفرص والمخاطر وتقييم الوضع الراهن واكتشاف الفرص والتطوير والبيدي في خلق ظروف جديدة ووضع خطط بديلة كما أن لديهم القدر الكافي من الانضباط الذاتي مقارنة بالسلبين ومن المرجح نجاحهم وابداعهم لأنهم لا يقبلون أخطاء سلوكهم فحسب بل يحاولون أيضا تغييرها .

وتري الباحثة أن هذا يفسر ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي من وجود فروق لصالح مرتفعي الشخصية الاستباقية فقد اعتبر المصلحون التربويون أن اتجاه بيئة العمل و تمكين المعلم هو أحد الوسائل العلاجية للنجاح المدرسي وبرز هذا المفهوم كنهج مهم في تعزيز السلوكيات الإيجابية في العمل حيث لاحظ العديد من الباحثين العلاقة بين مستويات التمكين النفسي للمعلمين ومدى شعورهم بالدوافع والإلتزام والرضا عن العمل وتتسق نتيجة هذا الفرض مع الدراسات السابقة في هذا الإطار مثل (Ford, 2011; Yildiz, et al., 2017; Newman et al., 2017; Helmy & Pratama, 2018; Maan et al., 2020; Iloke et al., 2021).

الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على: تختلف متوسطات درجات سلوك العمل المبدع (استكشاف الفرص – توليد الفكرة – الترويج للفكرة – إدراك الفكرة – استدامة الفكرة) باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية (منخفض/ متوسط/ مرتفع) لدى المعلمين. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، متبوعًا باختبار أقل فرق دال LSD، كما بالجدول (١٩) :

جدول (١٩): نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف سلوك العمل المبدع باختلاف مستوى الشخصية الاستباقية لدى المعلمين (ن=٣١٢)

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
استكشاف الفرص	بين المجموعات	٩٧٤,٠٠	٢	٤٨٧,٠٠	**١٨,٢١
	داخل المجموعات	٨٢٦٤,٠٠	٣٠٩	٢٦,٧٤	
توليد الفكرة	بين المجموعات	٢٨٧١,٨١	٢	١٤٣٥,٩١	**١٧,٢٣
	داخل المجموعات	٢٥٧٥٨,٨٠	٣٠٩	٨٣,٣٦	
الترويج للفكرة	بين المجموعات	٢٩٧٦,١١	٢	١٤٨٨,٠٦	**١٧,٨٥
	داخل المجموعات	٢٥٧٦٠,٥٤	٣٠٩	٨٣,٣٧	
إدراك الفكرة	بين المجموعات	٤٣٠٤,٢٨	٢	٢١٥٢,١٤	**١٤,٣٤
	داخل المجموعات	٤٦٣٧٩,٢١	٣٠٩	١٥٠,٠٩	
استدامة الفكرة	بين المجموعات	٢٣٥٠٠,١٤	٢	١١٧٥٠,٠٧	**٢١,٨٦
	داخل المجموعات	١٦٦٠٦٩,٢٥	٣٠٩	٥٣٧,٤٤	
الدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع	بين المجموعات	١١١٦٨٠,٢٠	٢	٥٥٨٤٠,١٠	**١٧,٧٢
	داخل المجموعات	٩٧٣٤٩٩,٦٤	٣٠٩	٣١٥٠,٤٨	

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (١٩) ما يأتي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع باختلاف مستوى الشخصية الاستباقية لدى المعلمين.

جدول (٢٠): نتائج اختبار أقل فرق دال LSD عند دراسة اختلاف سلوك العمل المبدع باختلاف مستوى الشخصية الاستباقية لدى المعلمين (ن=٣١٢)

م	البُعد	مستوي الشخصية الاستباقية	العدد	المتوسط	مستوي الشخصية الاستباقية	
					منخفض	مرتفع
١	استكشاف الفرص	منخفض	٨٧	١٠,٩٢	-	
		متوسط	١٣٨	١٤,٠٣	**٣,١١	
		مرتفع	٨٧	١٥,٥٣	**٤,٦١	*١,٥٠
٢	توليد الفكرة	منخفض	٨٧	٢٠,٠٠	-	
		متوسط	١٣٨	٢٦,٣٩	**٦,٣٩	
		مرتفع	٨٧	٢٧,٢٤	**٧,٢٤	٠,٨٥
٣	الترويج للفكرة	منخفض	٨٧	١٩,٩٥	-	
		متوسط	١٣٨	٢٦,١٥	**٦,٢٠	
		مرتفع	٨٧	٢٧,٦٠	**٧,٦٤	١,٤٥
٤	إدراك الفكرة	منخفض	٨٧	٢٥,٩١	-	
		متوسط	١٣٨	٣٣,٣١	**٧,٤٠	
		مرتفع	٨٧	٣٥,١٤	**٩,٢٣	١,٨٣
٥	استدامة الفكرة	منخفض	٨٧	٤٨,٠٦	-	
		متوسط	١٣٨	٦٢,٢٣	**١٤,١٧	
		مرتفع	٨٧	٧١,٠٢	**٢٢,٩٧	**٨,٧٩
	الدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع	منخفض	٨٧	١٢٤,٨٤	-	
		متوسط	١٣٨	١٦٢,١٢	**٣٧,٢٨	
		مرتفع	٨٧	١٧٢,١٦	**٤٧,٣٢	١٠,٠٤

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٢٠) ما يأتي:

- أن متوسط مرتفعي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط منخفضي مستوي الشخصية الاستباقية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع للمعلمين.
- أن متوسط متوسطي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط منخفضي مستوي الشخصية الاستباقية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع.
- أن متوسط مرتفعي مستوي الشخصية الاستباقية أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٠١) من متوسط متوسطي مستوي الشخصية الاستباقية في بُعدي سلوك العمل المبدع (استكشاف الفرص، استدامة الفكرة).

ومن إجمالي نتائج الفرض الرابع يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت النتائج لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع باختلاف مستوي الشخصية الاستباقية، وأنه كلما ارتفع مستوي الشخصية الاستباقية ارتفعت درجات الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك العمل المبدع لديهم .

تفسير الفرض الرابع :

ويمكن تفسير وجود فروق في سلوك العمل المبدع كلما ارتفع مستوي الشخصية الاستباقية لارتباط هذه الشخصية بالإبداع في العمل والنتائج الفردية في سياق الخبرات المهنية المبكرة لأنهم يتخذون نهجا نشطا وليس سلبيا تجاه أدوار عملهم كمعلمين ويمرون بفترة تعديل كثر سلامة ونتائج شخصية أكثر إيجابية ويسعون دائما للإتقان ووضوح الدور والتكامل الاجتماعي واكتساب المعرفة وإظهار السلوكيات الإبداعية وبناء علاقات جيدة وتحدي الوضع الراهن وتغيير بيئة العمل بشكل استباقي لذلك تتنبأ الشخصية الاستباقية بالإبداع لأنها ترتبط بإنتاج الأفكار الجديدة والإجراءات أو العمليات الجديدة والمفيدة وذات قيمة من قبل أفراد يعملون معا في نظام اجتماعي معقد والتركيز على الأفكار المبدعة وهم دائما في حالة بحث عن فرص في البيئة وممارسات جديدة لفعل الأشياء لتحسين الأداء وهم متحمسون لتعلم كل ما هو جديد وتطوير مواهبهم وتعزيز أفاق حياتهم المهنية وتحقيق الأهداف وتحسين الأداء والإبداع هو الخيط الأساسي الذي يربط بين هذه السلوكيات الاستباقية المختلفة وفقا لما أشار لذلك العديد من الباحثين .

ووفقا لما أشار (Mubarak et al., 2021) فإن الشخصية الاستباقية هي شخصية إيجابية تهتم باقتناص الفرص واتخاذ إجراءات ومبادرات ومثابرة في تنفيذ الأفكار المبدعة في إطار العمل المؤسسي في المقابل نجد الأشخاص غير الاستباقيين سلبيين يظهرون القليل من المبادرة والإعتماد علي الآخرين في تغيير ظروف العمل ويتكيفون بشكل غير نشط حتي لو يعجبهم ذلك ذلك وليس لديهم إحساس بالمسئولية تجاه نجاح المنظمة ومشاركتهم في الأنشطة لا تتجاوز مسؤوليات الدور الرسمي وغير مشغولين بتحسين كفاءة العمل الحالية ولا تحمل المخاطرة التي قد تضر بعلاقاتهم الشخصية. وهذا ما قد يفسر الفروق بين المنخفضين والمرتفعين في الشخصية الاستباقية لصالح المرتفعين لأنهم دائما في منافسة ذاتية ومبادرة شخصية نحو السلوك الإبداعي في العمل .

ويختلف المعلمون في استجاباتهم لأي نوع من التغييرات أو المشكلات داخل المؤسسات التعليمية فالأشخاص الاستباقيين سيتخذون الإجراءات اللازمة لتحليل المواقف الحالية والإشارة لمناطق الضعف المحتملة في حين ينتظر السلبيون الحلول الجاهزة وهذا أيضا ما يفسر دور هذه الشخصية في البدء بطرح أفكار إبداعية وتنفيذها ، والإبداع في التعلم هو مطلب مطلق لإنتاج موارد بشرية تنافسية ويرتبط ارتباطا وثيقا بالاستباقية حي يتحمل المعلم مسؤولية خلق مناخ تعليمي هادف وممتع وخلاق وديناميكي ولهذا السبب من الضروري جدا للمعلمين الذين لديهم إبداع أن يتوصلوا لفكرة جديدة وتنفيذها في التعلم لذلك يجب علي الدراسات المستقبلية فحص العوامل المؤثرة علي السلوك المبدع للمعلمين لأنه يشتمل علي إجراءات فردية تؤدي إلي توليد الأفكار والترويج لها وتطبيقها واستدامة تطبيقها .

وتتسق نتيجة هذا الفرض مع الدراسات التي تناولت الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع للمعلم مثل دراسات (Owens, 2009,29- 32; Zhang & Zhang, 2012; Ng & Feldman, 2013; Yildiz et al., 2017; Li et al., 2017; Kong & Li, 2018; Andri et al.,2020; Su & Zhang, 2020; Mubarak, et al.,2021; Sari,2021) .

نتائج الفرض الخامس: ينص الفرض الخامس على: تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في المتغيرات النفسية قيد الدراسة (التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع) لدى المعلمين. ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

أ- تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في التصور الأخلاقي لدى المعلمين.
ب- تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في التمكين النفسي لدى المعلمين.
ج- تسهم أبعاد الشخصية الاستباقية (الإدراك – التنفيذ – المثابرة) في سلوك العمل المبدع لدى المعلمين. تم استخدام: تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Multiple Stepwise Regression Analysis.

نتائج الفرض الخامس (أ):

أسفرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج عن إدراج بُعد (التنفيذ) في معادلة الانحدار المتعدد وذلك في الخطوة الأولى باعتباره أقوى أبعاد الشخصية الاستباقية المستقلة تأثيرًا على المتغير التابع (التصور الأخلاقي)، وفي الخطوة الثانية تم إدراج بُعد (الإدراك) في معادلة الانحدار المتعدد باعتباره ثاني أقوى الأبعاد تأثيرًا على المتغير التابع (التصور الأخلاقي)، وفي الخطوة الثالثة تم إدراج في معادلة الانحدار المتعدد بُعد (المثابرة) باعتباره ثالث أقوى أبعاد الشخصية الاستباقية المستقلة تأثيرًا على المتغير التابع (التصور الأخلاقي). ويوضح الجدول (٢١) هذه النتائج:

جدول (٢١): نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج عند التنبؤ بالتصور الأخلاقي من أبعاد الشخصية الاستباقية لدى المعلمين (ن = ٣١٢)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا β	قيمة (ت)	قيمة (ف)	معامل التحديد R ²
التصور الأخلاقي	الثابت	٤٨,١٨	٨,٤١		**٥,٧٣	**٨٣,٥٨	٠,٤٤٩
	التنفيذ	٢,٥٠	٠,٧٠	٠,٣٠	**٣,٥٦		
	الإدراك	٢,٣٩	٠,٩٨	٠,٢٠	*٢,٤٥		
	المثابرة	٢,٣٥	١,١٧	٠,٢٠	*٢,٠١		

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٢١) ما يأتي:

- أن قيمة (ف) التي تساوي (٨٣,٥٨) تشير إلى وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ للأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية (التنفيذ، الإدراك، المثابرة) على التصور الأخلاقي لدى المعلمين.
- أن قيم (ت) تشير إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١ فأقل) للأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية (التنفيذ، الإدراك، المثابرة) على التصور الأخلاقي لدى المعلمين. وتشير قيمة معامل التحديد R^2 التي تساوي (٠,٤٤٩) إلى أن الأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية تفسر مجتمعة ما نسبته ٤٤,٩٪ من التباين في درجات التصور الأخلاقي لدى المعلمين، وهي كمية كبيرة من التباين المُفسر بواسطة هذه الأبعاد الثلاثة. ومن الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التي تعين على التنبؤ بالتصور الأخلاقي من خلال الأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية، وذلك في الصورة الآتية:

$$\text{التصور الأخلاقي} = ٢,٥٠ (\text{التنفيذ}) + ١,٣٤ (\text{الإدراك}) + ٠,٤٨ (\text{المثابرة}) + ٤٨,١٨$$

أي أنه كلما ارتفعت درجات الأبعاد الثلاثة (التنفيذ، الإدراك، المثابرة) للشخصية الاستباقية ارتفعت درجات التصور الأخلاقي لدى المعلمين.

تفسير الفرض الخامس (أ) :

ويمكن تفسير التنبؤ بالتصور الأخلاقي من خلال أبعاد الشخصية الاستباقية من خلال ماهية هذه الشخصية وأبعادها الإدراك والتنفيذ والمثابرة التي تعبر عن نزعة سلوكية لتحديد الفرص لتغيير الأوضاع في مجال العمل مع الأخذ في الاعتبار الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كما أن لديهم الإدراك وهذا الإدراك هو أحد أهم دعائم الأخلاقية ووفقاً لما أشارت إليه الأطر النظرية في هذا الجانب فإن الإدراك هو لغة العقل ومحفز للتفكير السليم والإدراك الاجتماعي والحكم الأخلاقي ووفقاً لما أشار كل من (Jin & Peng, 2021 ; Adams et al.,2022) فالسلوك الأخلاقي ناتج من التوصل لاستنتاجات تنبع من سمات الشخصية كما أن الإدراك في الإطار الاجتماعي له دور مهم في التصور الأخلاقي للمعلم كما يتخذ الأفراد قراراتهم الأخلاقية بناء على ذلك الإدراك الذي يتوصلون من خلاله لاستنتاجات تتعلق بالمعضلات الأخلاقية كما وجدت العديد من الدراسات أن الأفراد حساسون للعوامل النفسية التي تدفعهم إلى إتخاذ قرارات أخلاقية وأظهرت أنه يتوصلون لاستنتاجات بناء على سمات شخصيتهم وانفعالاتهم الأخلاقية وأهمها التعاطف أما الأشخاص السلبيين أو غير الاستباقيين فإنهم يعبرون عن وجهة نظر نفعية غير أخلاقية .

ووفقاً لما ذهب (Godwin, 2015) من أن العديد من مواقف صنع القرار الصعبة غامضة أخلاقياً وهذا يعني أنه يمكن رؤيتها من منظور استراتيجي أو أخلاقي أو مزيجاً بين الإثنين وبالتالي فإن القدرة على تمييز المعضلات الأخلاقية والفرص المتأصلة في الموقف يعد شرطاً أساسياً لخلق حلول مفيدة لأن إدراك القضايا الأخلاقية يجعل الفرد قادراً على التصرف بما يتجاوز مصلحته الذاتية. وفي هذا الإطار توصلت دراسة (Zhao Bao et al.,2021) التي تأثير الشخصية الاستباقية المباشر وسلوكيات المساعدة Helping Behaviors والاندماج الوظيفي .

وتتوافق نتائج البحث الحالي مع الدراسات والأطر النظرية التي تشير للأثار الإيجابية للشخصية الاستباقية فيما يتعلق بالتصور الأخلاقي للمعلمين لأنها سمة تكيفية وأن المستويات المرتفعة من الشخصية الاستباقية مرغوبة أكثر من المستويات المنخفضة فيما يتعلق بالإدراك والسلوك الأخلاقي والهوية الأخلاقية وهذه الهوية تعمل كقوة تحفيزية تترجم الإدراك الأخلاقي للفرد إلى سلوك أخلاقي . ووتتسق نتيجة هذا الفرض مع الدراسات السابقة في هذا الإطار مثل (Yang, 2013; Velez & Neves, 2018; Oyet & Withey, 2021).

نتيجة الفرض الخامس (ب) :

أسفرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المترج عن إدراج بُعد (المثابرة) في معادلة الانحدار المتعدد وذلك في الخطوة الأولى باعتباره أقوى أبعاد الشخصية الاستباقية المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (التمكين النفسي)، وفي الخطوة الثانية تم إدراج بُعد (التنفيذ) في معادلة الانحدار المتعدد باعتباره ثاني أقوى الأبعاد تأثيراً على المتغير التابع (التمكين النفسي)، وفي الخطوة الثالثة تم إدراج في معادلة الانحدار المتعدد بُعد (الإدراك) باعتباره ثالث أقوى أبعاد الشخصية الاستباقية المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (التمكين النفسي). ويوضح الجدول (٢٢) هذه النتائج:

جدول (٢٢): نتائج تحليل الانحدار المتعدد المترج للنتيؤ بالتمكين النفسي من أبعاد الشخصية الاستباقية للمعلمين (ن = ٣١٢)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا β	قيمة (ت)	قيمة (ف)	معامل التحديد R ²
التمكين النفسي	الثابت	٤١,٦٩	٣,٦٠		**١١,٥٧	**٧٩,٠١	٠,٤٣٥
	المثابرة	١,٠٩	٠,٥٠	٠,٢٢	*٢,١٦		
	التنفيذ	٠,٩٢	٠,٣٠	٠,٢٦	**٣,٠٥		
	الإدراك	١,٠٦	٠,٤٢	٠,٢٢	*٢,٥٤		

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٢٢) ما يأتي:

- أن قيمة (ف) التي تساوي (٧٩,٠١) تشير إلى وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ للأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية (التنفيذ، الإدراك، المثابرة) على التمكين النفسي لدى المعلمين.
- أن قيم (ت) تشير إلى وجود تأثير موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥ فأقل) للأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية (المثابرة، التنفيذ، الإدراك) على التمكين النفسي لدى المعلمين. وتشير قيمة معامل التحديد R² التي تساوي (٠,٤٣٥) إلى أن الأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية تفسر مجتمعة ما نسبته ٤٣,٥٪ من التباين في درجات التمكين النفسي لدى المعلمين، وهي كمية كبيرة من التباين المُفسر بواسطة هذه الأبعاد الثلاثة. ومن الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التي تعين على التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال الأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية، وذلك في الصورة الآتية:

$$\text{التمكين النفسي} = ١,٠٩ (\text{المثابرة}) + ٠,٩٢ (\text{التنفيذ}) + ١,٠٦ (\text{الإدراك}) + ٤١,٦٩$$

أي أنه كلما ارتفعت درجات الأبعاد الثلاثة (المثابرة، التنفيذ، الإدراك) للشخصية الاستباقية ارتفعت درجات التمكين النفسي لدى المعلمين.

تفسير الفرض الخامس (ب)

ويمكن تفسير اسهام ابعاد الشخصية الاستباقية في التمكين النفسي للمعلمين من خلال خصائصها التي تدعم السلوك الاستباقي وهذه الخصائص ميول مستقرة لدى الأفراد للتأثير والتغيير البيئي وفي ضوء ما تم طرحه حول هذه الشخصية فإن التمكين النفسي يظهر التوجه الاستباقي في مجال العمل المعامون الذين لديهم ميول قوية للعمل علي البيئة الخاصة الحياة المدرسية ومن أن يكونوا متمكنين نفسيا . كما تعمل الشخصية الاستباقية علي تعزيز شعور المعلم بالقوة والتمكين النفسي وتعطيه قدرا لا بأس به من الاستقلالية والمسئولية تجاه وظائفهم ويكون لديهم الدافع لإجراء سلوكيات موجهة نحو التغيير فهذه السلوكيات تعطي الدافع الذاتي لتمكين المعلم نحو بيئة تعليمية متطورة مبدعة من خلال الاستقلالية والكفاءة والمعني والتأثير .

ويعكس بعد المعني في التمكين النفسي شعور التعلم بأهميه عمله وأهدافه وجدواه ، كما تعكس الكفاءة مدي ثقة المعلم في قدرته علي أداء مهامه الوظيفية بنجاح أما الاستقلالية تعكس حريته في التصرف وإتخاذ القرارات والقدرة علي بدء وتنظيم مهام عمله وشعوره بأنه يمكن حدوث فرق في نتائج عمله من خلال أدائه ، كما أن التمكين النفسي يعتبر عاملا مهما في الإبداع في المنظمات حيث امتلاك الفرد استقلالية إتخاذ قرار واحداث تغيير يحسن من مستوي السلوك الإبداعي للمعلمين ومن ثم فالمعلمون يستطيعون أن يسلكوا مسلكا ابداعيا عندما يشعرون بأهمية وقيمة ما يفعلونه وأنهم قوة مؤثرة وعندما يشعرون بالسيطرة والحرية في أداء المهام الموكلة إليهم بالشكل الذي يريدونه علي اعتبار أن فرض نمط سلوكي معين علي المعلم من قبل الآخرين يجعله أسير لهذا النمط وهذا الشعور يعتبر بمثابة محرك يحفزه من أجل تحقيق شيء ذوو قيمة .

والمعلمون ذوو الشخصية الاستباقية قادرون علي النجاح في بيئة ديناميكية كالمؤسسات التعليمية لأنها أكثر عرضة لخلق الظروف بشكل استباقي للوصول لأهدافهم بدلا من الإنصياع السلبي أو تحمل الظروف غير المرضية وبالتالي فإن المعلمين الذين يتمتعون بمستوي مرتفع من هذه الشخصية لهم قيمة كبيرة في المدارس وتسمح لهم قيمة كبيرة ويسمح لهم ذلك بمستوي من التمكين النفسي والقيادة وسلوك العمل المبدع وسلوكيات المشاركة والمساعدة وتساعد هذه الشخصية أيضا المعلم في تنظيم الفصل ومنع حدوث مشكلات لأنها يحاول في استباق الأحداث أو المشكلات ومنعها وتحسين الأداء الأكاديمي للطلاب كما يركز المعلم علي الفرص المتاحة للطلاب للتعلم والمشاركة الأكاديمية لذلك تعمل سمات هذه الشخصية علي التأسيس الاستراتيجي لعلاقات إيجابية مع جميع الطلاب في الفصل ومواجهة تحديات للتصحيح المسبق فتهيئة المناخ الإيجابي لخلق بيئة تعليمية تشجع علي الإبداع كما تساعد في التعلم الذاتي واتخاذ نهج اتقان التعلم وتجنب السلبيات المؤسسية وعدم تقبل الفشل والمثابرة في تنفيذ الأهداف التعليمية وطرح الأفكار الجديدة وهذا كله يساعد علي التمكين النفسي للمعلم وهذا له مردود إيجابي علي المدرسة والتعلم بشكل عام .

وتتسق نتيجة هذا الفرض مع نتائج الدراسات السابقة في هذا الإطار مما يدعم دور الشخصية الاستباقية للمعلم في التمكين النفسي لديهم مثل دراسات (Ford, 2011; Yildiz, et al.,2017; Newman et al.,2017; Helmy & Pratama, 2018; Maan et al.,2020; Iloke et al., 2021)

نتائج الفرض الخامس(ج) : أسفرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج عن إدراج بُعد (الإدراك) في معادلة الانحدار المتعدد وذلك في الخطوة الأولى باعتباره أقوى أبعاد الشخصية الاستباقية المستقلة تأثيرًا على المتغير التابع (سلوك العمل المبدع)، وفي الخطوة الثانية تم إدراج بُعد (المثابرة) في معادلة الانحدار المتعدد باعتباره ثاني أقوى الأبعاد تأثيرًا على المتغير التابع (سلوك العمل المبدع)، وتوقف البرنامج عند الخطوة الثانية ولم يدرج بُعد (التنفيذ) في معادلة الانحدار المتعدد نظرًا لتأثيره الضعيف على المتغير التابع (سلوك العمل المبدع). ويوضح الجدول (٢٣) هذه النتائج:

جدول (٢٣): نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج عند التنبؤ بسلوك العمل المبدع من أبعاد الشخصية الاستباقية للمعلمين (ن = ٣١٢)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا β	قيمة (ت)	قيمة (ف)	معامل التحديد R ²
سلوك العمل المبدع	الثابت	٦٥,٤١	١٠,٨٧		**٦,٠٢	**٣٦,٧٩	٠,١٩٢
	الإدراك	٣,٠٥	١,٢٧	٠,٢٤	*٢,٤١		
	المثابرة	٢,٨١	١,٢٧	٠,٢٢	*٢,٢١		

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٢٣) ما يأتي:

- أن قيمة (ف) التي تساوي (٣٦,٧٩) تشير إلى وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١ لبُعدي الشخصية الاستباقية (الإدراك، المثابرة) على سلوك العمل المبدع للمعلمين.
- أن قيم (ت) تشير إلى وجود تأثير موجب دال إحصائيًا (عند مستوى ٠,٠٥) لبُعدي الشخصية الاستباقية (الإدراك، المثابرة) على سلوك العمل المبدع لدى المعلمين. وتشير قيمة معامل التحديد R² التي تساوي (٠,١٩٢) إلى أن بُعد الشخصية الاستباقية (الإدراك، المثابرة) يفسران مجتمعان ما نسبته ١٩,٢٪ من التباين في درجات سلوك العمل المبدع لدى المعلمين، وهي كمية متوسطة من التباين المُفسر بواسطة هذين البُعدين. ومن الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التي تعين على التنبؤ بسلوك العمل المبدع من خلال الأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية، وذلك في الصورة الآتية:

$$\text{سلوك العمل المبدع} = ٦٥,٤١ + (٢,٨١) (\text{المثابرة}) + ٣,٠٥ (\text{الإدراك})$$

أي أنه كلما ارتفعت درجات بُعد (الإدراك، المثابرة) للشخصية الاستباقية ارتفعت درجات سلوك العمل المبدع.

ومن إجمالي نتائج الفرض الخامس يتضح أنه قد تحقق، حيث أشارت نتائج هذا الفرض إلى:
- وجود تأثير موجب دال إحصائيًا للأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية (التنفيذ، الإدراك، المثابرة) على التصور الأخلاقي لدى المعلمين. وأن الأبعاد الثلاثة تسهم في تفسير ما نسبته ٤٤,٩٪ من التباين في درجات التصور الأخلاقي للمعلمين.

- وجود تأثير موجب دال إحصائيًا للأبعاد الثلاثة للشخصية الاستباقية (المثابرة، التنفيذ، الإدراك) على التمكين النفسي لدى المعلمين. وأن الأبعاد الثلاثة تسهم في تفسير ما نسبته ٤٣,٥٪ من التباين في درجات التمكين النفسي للمعلمين.

- وجود تأثير موجب دال إحصائيًا لبُعدي الشخصية الاستباقية (الإدراك، المثابرة) على سلوك العمل المبدع لدى المعلمين. وأن بُعدي الشخصية الاستباقية (الإدراك، المثابرة) يسهمان في تفسير ما نسبته ١٩,٢٪ من التباين في درجات سلوك العمل المبدع للمعلمين.

تفسير الفرض الخامس (ج) :

ويمكن تفسير اسهام الشخصية الاستباقية في سلوك العمل المبدع للمعلمين من خلال وصف هذه الشخصية الإيجابية كما أشار إليها (Sari,2021) شخص لا يتعرض لضغوط من القوي الظرفية ويؤثر على البيئة ويسعى لتغييرها من خلال خلق ظروف وأفكار وإجراءات جديدة وإبداعية ومن خلال دراسة هذه الشخصية وقياسها في الدراسات السابقة كان يتم التركيز على البحث الدائم عن طرق جديدة لتحسين الحياة وإجراء تغييرات بناءة وتحويل الأفكار لحقيقة وحل المشكلات والبحث عن كل الاحتمالات الممكنة والمثابرة من أجل الأفكار الجديدة وتحديد الفرص والبحث عن طرق أفضل لعمل الأشياء والقدرة لتحويل الأفكار لواقع والقدرة علي رؤية الفرص بشكل أسرع من الأفراد الآخرين لذلك فهم قادرين ومستعدون لتحمل المخاطر في سلوكهم المبدع . وتم اعتبار الشخصية الاستباقية معلم رئيسي للإبداع وأنه ينبع من عقلية وشخصية استباقية لأنها تسعى دائما لتقديم كل ما هو جديد من أفكار ووضعها موضع التنفيذ من أجل الوصول لأفضل الطرق لتحسين الوضع الحالي ويتم تعزيز أداء المؤسسات وفعاليتها التنظيمية من خلال سلوك العمل المبدع والشخصية الاستباقية فهي سمة مهمة للإبداع لأنها تقوم علي تحليل مواقف العمل الحالية وتغيير البيئة بحيث يمكن للأفراد الاستفادة من هذا التغيير الإيجابي (Mubarak, et al.,2021).

وقد أظهرت الدراسات أن الشخصية الاستباقية هي سمة تفسر التباين في العديد من المتغيرات النفسية بما يتجاوز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما تعد مؤشرا مباشرا يؤثر علي مجموعة واسعة من السلوكيات الإيجابية في مكان العمل ومثل مثل الداء الوظيفي وتحمل المسؤولية ومثل هذه الآثار الإيجابية وقد تم التوصل لتأثيرها مقارنة بآثار الشخصية الأخرى لأنهم يهيئون ظروفهم لتحقيق أهدافهم والبحث بنشاط عن المعلومات وتحديد الفرص وإتخاذ الإجراءات والمثابرة حتي تخلق ظروف جديدة وينخرط الاستباقيون في سلوكيات استباقية تحول أفكارهم المبدعة إلي واقع وقد أشار إلي هذا الرأي (Zhao Bao et al.,2021) في دراسته عن الشخصية الاستباقية .

كما أن هذه الشخصية تعكس سلوك العمل المبدع في استكشاف الفرص وإدراك كل ما هو جديد مع تحديد فبداية عملية الإبداع غالبا ما تحدث بالصدفة واكتشاف فرصة لتحسين الظروف أو مواجهة تهديد ويتطلب ذلك استجابة فورية وهناك سبعة مصادر للفرص هي النجاحات غير المتوقعة أو الإخفاقات أو الأحداث الخارجية أو التناقضات أو الفجوات بين ما هو موجود وبين ما يجب أن يكون ويشمل الاستكشاف البحث عن طرق لتحسين الخدمات الحالية ومحاولة التفكير في إجراءات العمل ، وإذا كان سلوك العمل المبدع يرتبط بأفكار جديدة ونشر الأفكار الخاصة بالفرد والإطلاع علي أفكار الآخرين والعمل علي تنفيذ الأفكار النافعة المطورة للعمل المؤسسي فمن المهم فهم سمات الشخصية الاستباقية كما أشار (Ng & Feldman, 2013) أن هذه الشخصية تسمح بالسلوكيات المبدعة وقد أكدت تلك الآراء نتائج الباحثين

حيث تجعل الفرد لديه ميل دائم للتصرف بشكل استباقي عبر المواقف المختلفة في إطار العمل فهم دائما دائما في حالة تقديم اقتراحات بناءة والمشاركة في وضع خطط عمل لأفكار جديدة وتحدي الوضع الراهن.

ومن العرض السابق لنتائج التحليل الاحصائي لفروض البحث وتفسيراتها يمكن الإشارة إلي دور الشخصية الاستباقية الفاعل في كل من التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع للمعلمين مما يفتح المجال لمزيد من الدراسة لهذه الشخصية ودراسة خصائصها واعتبارها من محكات اختيار المعلمين في المناصب القيادية لما لها من تأثيرات علي جوانب نفسية أخرى لدي المعلمين .

التوصيات والبحوث المقترحة :في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي توصي الباحثة بما يلي :

- توفير الاستقلالية والتجارب الصعبة والتدريب متعدد الوظائف لتوفير عوامل النجاح المختلفة .
- الاهتمام بالشخصية الاستباقية لدي المعلمين لما لها من تأثيرات إيجابية علي الأداء المهني للمعلم.
- فهم المسار الوظيفي للمعلم ذو الشخصية الاستباقية في ضوء بعض المتغيرات النفسية .
- اختيار القادة والمشرفين في المجال التربوي بناء علي سمات شخصيتهم خاصة الشخصية الاستباقية وتصوراتهم الأخلاقية وتمكينهم النفسي وسلوك العمل المبدع لديهم .
- إختيار المعلمين ذوي الشخصية الاستباقية لضمان نجاحهم المهني والتربوي والأخلاقي .

البحوث المقترحة : يمكن إجراء البحوث المقترحة التالية :

- أثر الشخصية الاستباقية علي احترام الذات والمراقبة الذاتية والضبط الذاتي لدي المعلمين.
- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية التصور الأخلاقي لدي الطالب المعلم في ضوء تصور (Joseph, 2019) .
- العلاقة بين الشخصية الاستباقية والعوامل الخمسة الكبرى لدي عينات مختلفة .
- الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوك العمل المبدع للمعلمين .
- دراسة لبعض المتغيرات النفسية المرتبطة بالتصور الأخلاقي لدي المعلمين
- دراسة لبعض المتغيرات النفسية المرتبطة بسلوك العمل المبدع لدي المعلمين .

المراجع :

الشريدة ، ماجدة علي ،وعبداللطيف، محمد سيد (٢٠١٨) . التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدي معلمي محافظة وادي الواسر . مجلة كلية التربية جامعة أسيوط ، ٣٤ (٤) ، ٢٩٦ - ٣٣٣ .

الشنودري، أحمد محمد حميد (٢٠١٩). النوايا الريادية وعلاقتها التنبؤية بنمط الشخصية الاستباقية والفاعلية الذاتية الريادية لدي طلبة جامعة السلطان قابوس . (رسالة ماجستير) . جامعة الملك قابوس بعمان : كلية التربية .

النواجحة ، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدي معلمي المرحلة الأساسية . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، ٤ ، ٢٨٣ - ٣١٦ .

خليفه، مي السيد، وشهاب، لبنى محمود (٢٠١٥). الاسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والإلتزام الوجداني للمعلمين . مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، ٢ (٣) ، ٤١١ – ٤٨٤ .

صالح، أحمد زكي (١٩٨٨). علم النفس التربوي . ط١٣ . القاهرة : الأنجلو المصرية .

عبدالخالق، أحمد محمد (٢٠٢٠) . دليل القائمة العربية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .

علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٢) . القياس والتقويم التربوي والنفسي ، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة . القاهرة : دار الفكر العربي .

Abd-El-Fattah, S., & Soong, L. (2008). Teachers moral imagination: A multifaceted concept. Milne, I. Imaginative Practice Imaginative Inquiry Sixth *International Conference on Imagination and Education Canberra Australia 29-31 January 2008*.

Adams, G. S., O'Connor, K. S., & Belmi, P. (2022). Social perception in moral judgments of interpersonal transgressions. *Current Opinion in Psychology*, 44, 177–181.

Andri, G., Adawiyah, W. R., Purnomo, R., & Sholikhah, Z. (2020). The Minang-Nomads Businesses' Performance: The Role of Proactive Personality, Creativity and Innovative Work Behavior. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 58,1-16.

Arefin, M. S., Arif, I., & Raquib, M. (2015). High-performance work systems and proactive behavior: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 132-140.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.

Belwalkar, B. B. (2016). *Reinventing proactive personality: A new construct and measurement* (Doctoral dissertation, Louisiana Tech University)..

Belwalkar, B. B., & Tobacyk, J. J. (2018). Toward a tripartite model and measurement of proactive personality. *Journal of personality assessment*, 100(5), 529-538.

Biss, M. (2014). Moral imagination, perception, and judgment. *Southern Journal of Philosophy*, 52(1), 1–21.

Casali, G. L. (2011). Developing a multidimensional scale for ethical decision making. *Journal of business ethics*, 104(4), 485-497.

- Çelik, O. T., & Atik, S. (2020). Preparing Teachers to Change: The Effect of Psychological Empowerment on Being Ready for Individual Change. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 49(1), 73–97.
- Chapman, A., Forster, D., & Buchanan, R. (2012). Exploring the moral imagination through relational pedagogies in pre-service teacher ethics. *In Proceedings of the Joint AARE-APERA International Conference* (pp. 1-9). Australian Association for Research in Education.
- Chapman, A., Forster, D., & Buchanan, R. (2013). The Moral Imagination in Pre-Service Teachers' Ethical Reasoning. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(5), 131-143.
- Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive Personality and Academic Engagement: The Mediating Effects of Teacher-Student Relationships and Academic Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 1824.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of organizational Behavior*, 21(1), 63-75.
- De Cremer, D. (2016). 6 Traits That Predict Ethical Behavior at Work. *Harvard Business Review*.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Ding, J., & Xie, Z. (2021). Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: Professional identity as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(6), 1-9.
- Eisman, A. B., Zimmerman, M. A., Kruger, D., Reischl, T. M., Miller, A. L., Franzen, S. P., & Morrel-Samuels, S. (2016). Psychological empowerment among urban youth: Measurement model and associations with youth outcomes. *American journal of community psychology*, 58(3-4), 410-421.4), 410-421.
- Ford, D. K. (2011). *An evaluation of moderating influences of employee proactive personality: Empowerment and political skill*. Portland State University.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(2), 139-161.
- Fuller, J. B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329–345.

- Gerni, G. M., & Denizli, A. A. (2021). Öz Yeterliliğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü. *Dogus University Journal*, 22(1), 1–19
- Gkorezis, P. (2016). Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model. *International journal of educational management*.30 (6), 1030-1044. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2015-0113>.
- Godwin, L. N. (2015). Examining the impact of moral imagination on organizational decision making. *Business & Society*, 54(2), 254-278.
- Hamid, S. F., Nordin, N., Adnan, A. A., & Sirun, N. (2013). A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of Klang. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90, 782-787.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif melalui creative self efficacy. *Probisnis*, 11(2), 14-21.
- Hosseini, S., & Haghghi Shirazi, Z. R. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1), 1869364.
- Hotaman, D. (2010). The teaching profession: knowledge of subject matter, teaching skills and personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1416-1420.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31-36.
- Huang, J. (2017.). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(7), 1157–1165.
- Hryy-Beihammer, E. K., Lassila, E. T., Estola, E., & Uitto, M. (2020). Moral imagination in student teachers' written stories on an ethical dilemma. *European Journal of Teacher Education*, 1-15. DOI: [10.1080/02619768.2020.1860013](https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1860013).
- Iloke, S. E., Joe-Akunne, C. O., Joe-Akunne, I. G., & Ezeh, L. N.(2021). Relationship between Proactive Personality Traits and Transformational Leadership Style among Workers: Moderating Role of Psychological Empowerment. *International Journal of Current Science Research and Review*,4(9), 1160-1166.
- Jamian, L. S., Ibadallah, B. X., & Fook, C. Y. (2019). A Conceptual Framework: The Influence of School Culture Types and Personality Traits on Psychological Empowerment amongst Secondary School Teachers in Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 15(3), 1–13.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of organizational behavior*, 25(2), 201-215.
- Jin, W. Y., & Peng, M. (2021). The Effects of Social Perception on Moral Judgment. *Frontiers in psychology*, 11, 4035. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.557216>.
- Jokubauskaitė, E., & Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2015). Darbuotojų psichologinis įgalinimas ir jo dimensijos: teorija ir praktika. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (74), 67-83.
- Joseph, P. B. (2003). Teaching about the moral classroom: Infusing the moral imagination into teacher education. Asia-Pacific. *Journal of Teacher Education*, 31(1), 7-20.
- Joseph, P. B. (2019). *Cultivating Moral Imagination Through Teacher Education*. School of Educational Studies, University of Washington Bothell, Bothell, WA, USA.
- Kai-Sook Chung, & Mina Kim. (2018). The Impact of Psychological Empowerment and Organizational Culture on the Early Childhood Teacher-Parent Partnerships in South Korea. *Children & Schools*, 40(3), 145–154.
- Karakas, F., Sarigollu, E., & Uygur, S. (2017). Exploring the diversity of virtues through the lens of moral imagination: A qualitative inquiry into organizational virtues in the Turkish context. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 731-744.
- Khoshmehr, Z., Barkhordari-Sharifabad, M., Nasiriani, K., & Fallahzadeh, H. (2020). Moral courage and psychological empowerment among nurses. *BMC Nursing*, 19(1), 1–7.
- Kim, H. S., & Park, I. J. (2017). Influence of proactive personality on career self-efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 54(4), 168-182.
- Kim, S. L. (2019). The interaction effects of proactive personality and empowering leadership and close monitoring behaviour on creativity. *Creativity and Innovation Management*, 28(2), 230-239.
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782.
- Kõiv K., Liik K., Heidmets M.,(2019). School leadership, teacher's psychological empowerment and work-related outcomes. *International Journal of Educational Management*. 33(7):1501-1514. doi:10.1108/IJEM-08-2018-0232.

- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 431-446.
- Korulczyk, T., & Cooper-Thomas, H. D. (2020). Person–Supervisor Fit and Proactive Behavior and Unethical Behaviors. *Roczniki Psychologiczne*, 23(3), 247-266.
- Korur, E. N. (2018). The relationship between preservice physical education teachers' academic self-efficacy and proactive personality. *Uluslararası Anadolu Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 281-293..
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, 13(2), 313-340.
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020b). When Innovation in Education Works: Stimulating Teachers' Innovative Work Behaviour. *International Journal of Training and Development*, 24(2), 118–134.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55.
- Lopez, T. B., Babin, B. J., & Chung, C. (2009). Perceptions of ethical work climate and person–organization fit among retail employees in Japan and the US: A cross-cultural scale validation. *Journal of Business Research*, 62(6), 594–600.
- Ma, L., & Zhou, F. (2021). Psychological empowerment increases retention intention among Chinese kindergarten teachers: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(9), 1-11.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1-12.
- Makoto Matsuo, Takami Matsuo, & Kohei Arai. (2021). The influence of an interactive use of management control on individual performance: mediating roles of psychological empowerment and proactive behavior. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 17(2), 263–281.

- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Messmann, G., Stoffers, J., Van der Heijden, B., & Mulder, R. H. (2017). Joint effects of job demands and job resources on vocational teachers' innovative work behavior. *Personnel Review*.50 (9),1948-1961.
- Morton, K.R. ; worthley, J.S ;testerman, J.K& Mahoney, M.L. (2006). Defining features of moral sensitivity and moral motivation: pathways to moral reasoning in medical students.*Journal of Moral Education*, 35(3), 387-406.
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational. *leadership. Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 989–1003.
- Narinasamy, I., & Mamat, W. H. W. (2018). Caring teacher in developing empathy in moral education. *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 1-19.
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 49-62.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2013). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. *Journal of organizational behavior*, 34(5), 583-606.
- Owens, J. J. (2009). *Examining the relationship between proactive personality and career success*. The University of Tennessee at Chattanooga.
- Oyet, M. C., & Withey, M. J. (2021). Image risk as a deterrent to remedial voice: The moderating effect of proactive personality and moral identity. Canadian. *Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. <https://doi.org/10.1002/cjas.1642>.
- 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*, 4(2), 150-155.
- Parker, A. M., & Fischhoff, B. (2005). Decision-making competence: External validation through an individual-differences approach. *Journal of Behavioral Decision Making*, 18, 1-27. <http://dx.doi.org/10.1002/bdm.481>.

- Reidenbach, R. E., & Robin, D. P. (1988). Some initial steps toward improving the measurement of ethical evaluations of marketing activities. *Journal of Business Ethics*, 7(11), 871-879.
- Salas-Wright, C. P., Olate, R., & Vaughn, M. G. (2013). Assessing empathy in Salvadoran high-risk and gang-involved adolescents and young adults: A Spanish validation of the Basic Empathy Scale. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 57(11), 1393-1416.
- Samuelson, P. L. (2007). *Moral imagination in theory and practice*. Georgia State University.
- Sari, A. P. (2021). Perceptions of proactive personality and innovative work behavior during the covid-19 pandemic. *South East Asia Journal of Contemporary Business. Economics and Law*, 24(5) (August) ISSN 2289-1560.
- Sari, R. C., Sholihin, M., Yuniarti, N., Purnama, I. A., & Hermawan, H. D. (2021). Does behavior simulation based on augmented reality improve moral imagination?. *Education and Information Technologies*, 26(1), 441-463.
- Şeneldir, O., Burcu, Ü. Z. Ü. M., & Şenol, L. (2018). The effect of demographic variables on the university's proactive personality and uncertainty avoidance. *Journal of Economic and Social Thought*, 5(4), 340-351.
- Şener, G. (2019). The predictive power of teachers' proactive personality traits on their problem solving skills. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45(45), 175-189.
- Shahab, H., & Imran, R. (2018). Cultivating University Teachers' Innovative Work Behavior: The Case of Pakistan. *Business and Economic Review*, 10(1), 159-177.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 951-960.
- Singh, K., & Kaur, S. (2019). Psychological Empowerment of Teachers: Development and Validation of Multi-Dimensional Scale. *Int J Recent Technol Eng*, 7(6), 340- 344.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2019). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*.42,521- 538.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.

- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(3), 1-12.
- Thurlings, M., Evers, T. A., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research*, 20(10), 1-42.
- Tirri, K. & Nokelainen, P. (2007). Comparison of academically average and gifted students self-rated ethical sensitivity. *Educational Research and Evaluation*, 13(6), 587-601.
- ul Haq, M. A., Ahmed, M. A., & Khalid, S. (2019). Empowering Leadership and Proactive Behavior: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Leader-Follower Distance. Abasyn University. *Journal of Social Sciences*, 12(1), 50-61.
- Van der Heijden, B.I.J.M., Van Vuuren, T.C.V., Kooij, D.T.A.M. and de Lange, A.H. (2015), "Tailoring professional development for teachers in primary education: The role of age and proactive personality", *Journal of Managerial Psychology*, 30 (1), 22-37. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0211>.
- Velez, M. J., & Neves, P. (2018). Shaping emotional reactions to ethical behaviors: Proactive personality as a substitute for ethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 663-673.
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2020). Transformational leadership, leader-member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 1741143220932582.
- Villadangos, M. , Errasti, J. , Amigo, I., García-Cueto, E. & Jolliffe, D. (2016.). Characteristics of empathy in young people measured by the spanish validation of the basic empathy scale. *Psicothema*, 28(3), 323-329.
- Wang, H., & Lei, L. (2021). Proactive personality and job satisfaction: Social support and Hope as mediators. *Current Psychology*, 1-10.
- Wang, S., Li, Y., & Tu, Y. (2019). Linking proactive personality to life satisfaction in the chinese context: The mediation of interpersonal trust and moderation of positive reciprocity beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 20(8), 2471-2488.
- Warren, C. A. (2015). Scale of teacher empathy for African American males (S-TEAAM): Measuring teacher conceptions and the application of empathy in multicultural classroom settings. *The Journal of Negro Education*, 84(2), 154-174.

- Werhane, P. H. (1998). Moral Imagination and the Search for Ethical Decision-Making in Management. *Business Ethics Quarterly*, 75–98.
- Werhane, P. H. (2002). Moral Imagination and Systems Thinking. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 33–42.
- Werhane, P. H. (2008). Mental models, moral imagination and system thinking in the age of globalization. *Journal of business ethics*, 78(3), 463-474.
- Werhane, P. H. (2015). Moral imagination. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-2.
- Whitaker, B. G., & Godwin, L. N. (2013). The antecedents of moral imagination in the workplace: A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*, 114(1), 61-73.
- Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic leadership and service innovative behavior: mediating role of proactive personality. *SAGE Open*, 11(1), 1-15.2158244021989629.
- Liu, Y., Zhao, S., Jiang, L., & Li, R. (2016). When does a proactive personality enhance an employee's whistle-blowing intention?: A cross-level investigation of the employees in chinese companies. *Ethics & Behavior*, 26(8), 660-677.
- Yang, J. (2013). Linking proactive personality to moral imagination: Moral identity as a moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(1), 165-175.
- Yildiz, B., Uzun, S., & Coşkun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 341-360.
- Yurtsever, G. (2010). Gender-related differences in moral imagination. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(4), 515-522.
- Yurtsever, G. , & Black, H. (2006.). Measuring moral imagination. *Social Behavior and Personality*, 34(3), 205–220.
- Zhang, M., & Zhang, L. (2012). Teacher's innovative work behavior and innovation climate. *Chinese Journal of Ergonomics*, 18, 1-6.
- Zhao Bao, Mengliang Shi, Yunpeng He, & Ping Luo. (2021). Proactive personality and employee outcomes: The moderating role of team autonomy. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 49(8), 1–11.
- Zheng, W., Liu, S., & Zheng, L.(2019). Proactive Personality on the Innovative Behavior, Sampling In Manufacturing Engineering Talents. *3rd International Conference on Informatization in Education, Management and Business (IEMB 2019)*.

THE Effect Of Proactive Personality On Teachers' Moral Imagination, Psychological Empowerment And Innovative Work Behaviour

by

Dr. Hanaa Mohamed Zaki

Associate Professor of Educational Psychology, Faculty of Education, Benha University

hana.fathallah@fedu.bu.edu.eg

Abstract :

The study aimed at identifying the relationships between the teacher's proactive personality, moral imagination, psychological empowerment and innovative work behavior. It also aimed at investigating the differences between these variables according to the different levels of personality. It tried to investigate the contribution of the dimensions of personality in these variables. The sample consisted of 312 male and female teachers at private schools in Nasr City, Cairo, with average age 35 years old. The study tools includes Proactive Personality scale (Belwalker, 2016) (translated into Arabic by author), Moral Imagination Scale (developed by the present author), Psychological Empowerment Scale (Singh & Kaur, 2019) (translated into Arabic by author), and finally the Innovate Work Behaviour Scale (Lambriex-Schmitz et al., 2020a) (translated into Arabic by author). The One-Way ANOVA followed by LSD Least significant difference and Multiple Stepwise Regression Analysis have been used. The findings showed that there was a statistically significant positive correlation at 0.01 between the teacher's proactive personality dimensions and the score of the three variables as a whole and separately. There were also statistically significant differences between all the variables and the whole score of the three variables according to the difference in proactive personality level. There was a statistically significant effect of the proactive personality dimensions on moral imagination, the psychological empowerment and the innovative work behaviour.

Keywords: Proactive personality - Moral imagination - psychological empowerment - Innovative work behaviour.

Received on:1 /1 /2022 - Accepted for publication on:4/3/ 2022- E-published on: 1/2022