

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي
دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف

**The Moderator Role of Personality Type in the Relationship
between Professional Work Stresses and Proactive Behavior:
An Applied Study on Staff Members and their assistants at
Beni-Suef University**

أ.م.د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

أستاذ إدارة الأعمال المساعد كلية التجارة - جامعة بني سويف

عميد معهد دراسات المشروعات الصغيرة والمتوسطة

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى تحديد تأثير نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف. وقد استخدم الباحث المنهج الإستنباطي لتحديد العلاقات بين متغيرات البحث، كما استخدم المنهج الإستقرائي من خلال توجيه قائمة إستقصاء لعينة من مجتمع البحث مقدارها (340) مفردة بالقطاع محل الدراسة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، وعلاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية والسلوك الإستباقي، كما أثبتت النتائج وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لكل من أنماط الشخصية (الإنبساطية وذات القبول والعصابية وذات الضمير الحي) كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك، بينما تم رفض الفرض الذي ينص على أن نمط الشخصية ذات الإنفتاح يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي. وفي ضوء نتائج البحث، تم تقديم بعض التوصيات للمسؤولين بالقطاع موضع البحث لتحسين ممارسات ضغوط العمل المهنية، ونمط الشخصية، والسلوك الإستباقي.

■ **الكلمات الدالة:** ضغوط العمل المهنية (PWS)، نمط الشخصية (PS)، السلوك الإستباقي (PB).

Abstract:

The research aims to determine the effect of personality type as a Moderator variable in the relationship between professional work stress and proactive behavior: an applied study on faculty members and their assistants at Beni-Suef University. The researcher used the deductive method to learn the relationships between the various research subjects, and also used the inductive application by directing a survey list to a sample of (340) individuals from the research community working in the sector under study. The results also demonstrated the existence of a statistically significant direct influence relationship between professional work Stress (PWS) and proactive behavior (PB), and a significant, statistically significant influence relationship between personality Style (PS) and proactive behavior (PB). The results also demonstrated the existence of a significant, statistically significant influence relationship for each of the personality types (Extraversion, Agreeableness, Neuroticism , and Conscientiousness) as a moderating variable in the relationship between professional work pressures and behavior, While the hypothesis was rejected, which states that the Openness to experience type has a positive significant effect as a moderator of the relationship between professional work pressures and proactive behavior. In light of the research results, some recommendations were presented to officials in the sector under study to improve professional work stress practices, personality style, and proactive behavior.

▪ **Key words:** Professional Work Stress (**PWS**), Personal Style (**PS**), Proactive Behavior (**PB**).

- مقدمة البحث:

في ظل سعي المنظمات للوصول إلى أهدافها، وتحقيق مزيد من الاستدامة، فإنها تميل إلى دفع موظفيها والعاملين لديها إلى بذل أقصى جهد ممكن (Rana & Soodan,2019). والجامعات والمؤسسات الأكاديمية ليست إستثناءً من ذلك؛ حيث تفرض عليها البيئة حتمية مواجهة التغيرات السريعة والمتزايدة، والتكيف مع هذه التغيرات بصفة مستمرة، من خلال تبني أساليب وإتجاهات وأفكار إدارية جديدة، تُمكنها من مواجهة التحديات المحيطة، وتقودها نحو تبني إستراتيجيات التميز في الأداء. ولهذا فإن سعي تلك الجامعات والمؤسسات الأكاديمية - الحديث - لتحقيق إنتاجية أعلى لها؛ يُؤدي إلى تعرض العاملين لديها، خصوصاً أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، للعديد من الضغوط المؤثرة، المتعلقة بطبيعة أعباء العمل المتزايدة باستمرار، من نواحي طبيعة التدريس، والأبحاث، وبراءات الإختراع، والمشاريع البحثية، والأعمال الإدارية بالجامعة، والإجتماعات، وحضور الفعاليات، وغيرها من الأعمال التي تؤدي إلى الضغوط، ونقل من سلوكهم الإستباقي (Griffith & Sovero,2021; Rana & Soodan,2019; Carvalho & Diogo,2018; Gentry & Stokes,2015; Miller et al.,2011).

ولهذا، فقد حظى السلوك الإستباقي للعاملين في المنظمات بإهتمام كبير من الباحثين والممارسين بسبب عوامل عديدة تتعلق بإحتياجات المنظمات إلى موظفين مبادرين ومبتكرين للتعامل مع البيئة التنظيمية غير المؤكدة (Huynh, et al.,2019)، وعولمة القوى العاملة والمنافسة الدولية (Yi et al.,2019)، وقلة الدراسات المتعلقة بإستباقية الموظفين (Kim,2019). والدور الذي يلعبه الموظفون الإستباقيون في المنظمات. ويرى العديد من الباحثين أن الإستباقية تُوصف بأنها مصطلح موجه نحو التغيير (Joo & Lim,2009) من حيث أفكار حل المشكلات الجديدة المتعلقة بتعزيز العمل، وأنها تُمثل ثلاثة أنواع من السلوكيات في العمل: تولي الموظف المسؤولية، وصوت الموظف، وإبتكار الموظف (Fritz &

(Sonnentag, 2009; Thomas, 2003; Sonnentag, 2009) وأضاف بعض المؤلفين (Sonnentag, 2009; Thomas, 2003; Sonnentag, 2009) المبادرة الشخصية إلى تلك السلوكيات.

وتلعب أنماط شخصية العاملين دوراً أساسياً في تحديد السلوكيات التي يتم إنتهاجها في العمل داخل المنظمة، وتشمل هذه الأنماط طبيعة شخصية العاملين، وموقف الكفاءة الذاتية، وأيديولوجية التبادل، والذكاء العاطفي (Anand et al., 2022; Katou et al., 2020) وما إلى ذلك. ويظهر المرؤوس الذي يتمتع بالإستباقية سلوكيات عمل أكثر إيجابية، ولذا تميل الإدارة أكثر إلى إعطائهم العديد من الصلاحيات إذا رأوا العمال يتخذون مبادرات في مكان العمل، كما تنظر إلى العاملين الإستباقيين بشكل إيجابي لقدرتهم على "مواجهة الحواجز والتغلب عليها" وتحقيق أقصى إستفادة من فرص التعلم عند مواجهتها (Li et al., 2014; Yang & Chau, 2016).

وفي ضوء أهمية ما تقدم؛ يتضح أهمية إجراء المزيد من البحوث لدراسة أنماط شخصية العاملين، وتأثيرها داخل المنظمات، كما تتضح أهمية وجود دراسة عربية تحديداً تبحث في طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الإستباقي للعاملين من خلال نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة. ويميز هذا البحث مجال تطبيقه، حيث يتم دراسة الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الإستباقي للعاملين بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، ممثلة للجامعات والمؤسسات الأكاديمية المصرية. وفي حدود علم الباحث؛ تُعد واحدة من الدراسات القليلة التي تهدف إلى سد الفجوة البحثية المتعلقة بمتغيرات البحث.

وفيما يلي يعرض الباحث مشكلة البحث وتساؤلاته، وأهمية وأهداف البحث، ثم يتطرق إلى التأسيس النظري لمتغيرات البحث، مروراً بمراجعة الدراسات السابقة، وتطوير فروض البحث، ثم منهج البحث، ونتائجه، وأخيراً نتائج وتوصيات البحث، وأهم محدداته، وبعض المقترحات لبحوث مستقبلية.

- أولاً: مشكلة البحث وتساؤلاته:

وفقاً لإستطلاع مؤسسة (IHD) Inside Higher Ed لعام 2022م لكبار المسؤولين الأكاديميين في الكليات والجامعات، أكد 79% منهم أن معدل دوران أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أصبح أكبر من المعتاد، كما أجرت شركة Fidelity و Investments و The Chronicle of Higher Education أيضاً دراسة إستقصائية لتجد أن 69% من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات أظهروا أعراض التوتر والضغط، وأن 55% من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مؤسسات التعليم العالي قد فكروا بجدية في تغيير حياتهم المهنية أو التقاعد في سن مبكرة (Flaherty, 2022).

علاوة على ذلك؛ ترتبط الضغوط المرتبطة بالعمل عادةً بزيادة مخاطر المشكلات الصحية، مما يجعل من الضروري والعاجل مساعدة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة على التخلص من معاناة الضغوط المرتبطة بالعمل (Hassard et al., 2018; Steptoe & Kivimaki, 2013; Nieuwenhuijsen et al., 2010). ومع ذلك لا يوجد دليل في جميع أنحاء العالم - خاصة في البلدان النامية - يُظهر نفس الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والتي تتسبب في الضغوط السائد المرتبط بعملهم (Hassard et al., 2018).

ومن خلال الأدبيات المتوافرة الموجودة حول ضغوط العمل، يتم ملاحظة أن هناك العديد منها تعرض للتكاليف المختلفة الناجمة عن تلك الضغوط (Yin & Yike, 2023) بما في ذلك التكاليف البشرية والتنظيمية المرتبطة، على سبيل المثال: (Hassard et al., 2018 & Hassard et al., 2014)، والتكاليف الإجتماعية، على سبيل المثال: (Juel et al., 2006)، والأعباء الإقتصادية، على سبيل المثال: (Hoel et al., 2001)، والأسباب الخاصة، على سبيل المثال: (Florea & Florea, 2016; Shernoff et al., 2011; Michie, 2002) والآثار المترتبة عليها، على سبيل المثال كل من: (Sun and Critchfield, 2020; Elci et al., 2012; Hung et al., 2012)، والحلول المحتملة، على سبيل المثال كل من:

(Wickramasinghe, 2010; Dewe & Cooper, 2007)، والسياسات ذات الصلة، على سبيل المثال كل من: (MacKay et al., 2004; Cousins et al., 2004) ومشاكل الإدارة، على سبيل المثال كل من: (Arthur, 2004; Van et al., 1995; Rees, 2001). بالإضافة إلى ذلك، يميل بعض الباحثين إلى مناقشة الضغوط المرتبطة بالعمل من حيث مهنة معينة - مثل مهنة أعضاء هيئة التدريس - على سبيل المثال: (Moustaka & Constantinidis, 2010) حيث أوضح في دراسته عواقب الضغوط المرتبطة بالعمل بصفة عامة، وبطبيعة بعض المهن بصفة خاصة. وقد أظهرت الدراسات أن ضغوط العمل المعتدلة للعاملين في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية يمكن أن يُحسن أداء المهام (Lin et al., 2022; Henderson et al., 2012)، والإنتاجية (Kumari, 2021)، إلا أن الضغوط المفرطة يمكن أن تؤدي إلى سلوكيات وعادات سيئة، كما يمكن أن تتسبب في عادات سيئة للدارسين أنفسهم مثل التسويف الأكاديمي (Niazov et al., 2022)، وإدمان الهاتف الخليوي (Shen et al., 2021)، والتسبب في الإكتئاب عاطفياً، وإنخفاض الصحة العقلية (Jiang et al., 2021)، وقد يصل بهم لمرحلة الميول الانتحارية (Okechukwu et al., 2022). ولهذا فإن ضغوط العمل التي يتعرض لها الأكاديمين لا تتسبب فقط في مواقف ونتائج سلبية تتعلق بالأكاديمين فقط (Savarese et al., 2019)، بل تؤثر على النتائج الأكاديمية بشكل عام، خصوصاً الأداء الأكاديمي للدارسين (Canup, 2016; Khan et al., 2013). وخلافاً لوجهة النظر التي توصل إليها (Tyers et al., 2009) تُعد بيئة التعليم العالي توفر بيئة عمل منخفضة الضغوط (Sorenson, 2007)، حيث أكدت العديد من الدراسات أن الضغوط المرتبط بالعمل متواجدة ومرتفعة ومتزايدة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مؤسسات التعليم العالي (Memon et al., 2014; Safaria, 2013; Bennet & Bamini, 2013) على مستوى التعليم العالي، تبين أن المستويات العالية من التوتر بين أعضاء هيئة التدريس تؤدي إلى ضعف جودة وإنتاجية

العاملين وإبداعهم في العمل، بالإضافة إلى تأثيرها على الصحة العامة والرفاهية والمعنوية إليها (Tyers et al., 2009; Matteson & Ivancevich, 1987).

وتتأثر سلوكيات العاملين بشكل مباشر بعوامل الشخصية الداخلية الفردية (أنظمة الشخصية)، بالإضافة إلى العوامل البيئية الخارجية المدركة (أنظمة الإدراك البيئي)، عندما يشعر الفرد بالضغوط المحيطة، وهذا التصور يُمكن أن يؤثر بشكل مباشر على النظام السلوكي للفرد وينتج عنه سلوكيات الإرهاق (Lazarus & Folkman, 1984). وقد يتفاعل الأفراد مع هذا الضغط - بعد إدراكه - بشكل سلبي إذا اعتبروه تهديداً (Walburg, 2014)، الأمر الذي قد يؤدي بدوره إلى الإرهاق. بالإضافة إلى ذلك، هناك أيضاً دراسات تُظهر أن ضغوط الوظيفة الأكاديمية هو أحد العوامل التي تؤدي إلى الإرهاق الأكاديمي (Gonzalvez et al., 2018).

وطبقاً لنظرية الإدراك الاجتماعي، فإن الأنشطة البشرية تتحدد من خلال تفاعلات السلوك الفردي والإدراك الفردي وبيئة الفرد، ولذا؛ فإن الخصائص الفردية للعاملين تُؤثر على موقفهم وسلوكهم في العمل. وفي السنوات الأخيرة، مع ظهور علم النفس الإيجابي، أصبحت الشخصية الإستباقية - باعتبارها سمة شخصية إيجابية فردية - تدريباً عاملاً جديداً في البحث (Zhang & Yang, 2017). وتُظهر الأبحاث أن امتلاك سمة شخصية إستباقية يمكن أن يتنبأ بشكل إيجابي بقدرة الموظفين على الابتكار؛ أي أن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من السمات الشخصية الإستباقية هم أكثر إبتكاراً ولديهم أفكار جديدة في العمل أكثر من الأفراد الذين يتمتعون بدرجات منخفضة من هذه السمات (Zhou et al., 2020; Kim et al., 2009).

ويشير تحليل الدراسات السابقة حول النشاط الإستباقي والسلوك المهني الإستباقي إلى أن الدراسات تم إجراؤها بشكل عام، على سبيل المثال: (Haci & Ozan, 2023; Ozan Zhu et al., 2021; Li et al., 2021; Bauer et al., 2019; Choi & Lee, 2019; Lin et al., 2018) المتعلقة بالميول الإستباقية للأفراد، والسلوكيات المهنية الإستباقية في المنظمة. وقد قام (Hirschi & Valero, 2015) بدراسة القدرة على التكيف الوظيفي للأفراد

(الإهتمام، والسيطرة، والفضول، والثقة) بالسلوك المهني الإبتدائي (الإستكشاف، وإتخاذ القرار، والتخطيط). ومن ثم، يبدو أن الدراسات المتعلقة بالسلوك المهني الإبتدائي من حيث سمات الشخصية الإبتدائية، والكفاءة الذاتية، والتي يمكن أن تختلف في السياق الفردي بين الأفراد، لا تزال تحتاج لمزيد من الدراسات، وهناك حاجة لإجراء دراسات للكشف عن العلاقة بين السلوكيات المهنية الإبتدائية والمتغيرات المختلفة التي تركز على نمط شخصية الفرد (Klehe et al., 2021).

وقد أوضح (Spurk et al., 2020) أن هناك القليل من الدراسات حول السلوك المهني الإبتدائي في سياق التنمية الفردية، وتم إهمال البحوث المتعلقة بالسلوك المهني الإبتدائي الفردي المتعلق بطبيعة الشخصية الفردية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء معظم الدراسات السابقة حول السلوك المهني الإبتدائي مع أفراد عاملين (Zhu et al., 2021; Li et al., 2021; Bauer et al., 2019; Choi & Lee, 2019; Lin et al., 2018)، كذلك يوضح (Spurk et al., 2020) أن الدراسات التي تهدف إلى الكشف عن المتغيرات المتعلقة بالسلوك المهني الإبتدائي في الجامعات مهمة، ولذا، يتم تشجيع الدراسات المرتبطة بالشخصية والسلوك المهني الإبتدائي.

وبالإنتقال لواقع الدراسات العربية والمصرية التي أجريت في هذا الصدد، ومن خلال مراجعة الدراسات الأجنبية السابقة المحدودة التي تناولت علاقات البحث الحالي بشكل منفصل (ضغوط العمل - نمط الشخصية - سلوك العمل الإبتدائي)، فإن الجهود البحثية في هذا المجال لا تعكس نفس الإهتمام الذي أولته الدراسات الغربية لذات الموضوع، وبالبحث في قواعد البيانات، وبنوك المعرفة العربية والدولية، لم تتوافر لدى الباحث أية دراسات تدل على تناول البحثي المتكامل لعلاقة ضغوط العمل بسلوك العمل الإبتدائي في ظل إختبار نمط الشخصية كأحد المتغيرات المعدلة لهذه العلاقة، خصوصاً في قطاع التطبيق محل الدراسة.

وقد قام الباحث بعمل دراسة إستطلاعية بقطاع التطبيق - جامعة بني سويف - للتعرف على مدركات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم تجاه متغيرات البحث (ضغوط العمل - نمط الشخصية - سلوك العمل الإبتدائي) بهدف التعرف على طبيعة

المشكلة البحثية، والوصول لصياغة دقيقة لمشكلة البحث، وذلك من خلال الإعتماد على العديد من المصادر المختلفة والمتمثلة في الدراسات السابقة، المراجع والدوريات العلمية، وذلك على عينة ميسرة مقدارها (30) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم، على مدى أسبوعين خلال شهر مارس من العام الجامعي 2023/2022، وأسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود إختلاف حول طبيعة الضغوط ومستواها ومدى تأثيرها على سلوكهم الإستباقي، وإختلاف طبيعة السلوك طبقاً لطبيعة ونمط شخصية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما تباينت مدركات المستقصى منهم حول مستويات ضغوط العمل وسلوك العمل الإستباقي بالجامعة.

وفي ضوء الظواهر السابقة لنتائج الدراسة الإستطلاعية، وبناءً على الفجوة المعرفية في الدراسات السابقة تتمثل مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما أثر أبعاد ضغوط العمل في سلوك العمل الإستباقي بالقطاع موضع التطبيق؟
- 2- هل تؤثر نمط الشخصية في سلوك العمل الإستباقي بالقطاع موضع التطبيق؟
- 3- ما دور نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل وسلوك العمل الإستباقي بالقطاع موضع التطبيق؟

- ثانياً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته في مجموعة من الإعتبارات العلمية والتطبيقية كما على النحو التالي:

- 1- من خلال إطلاع الباحث على المصادر المختلفة من الأدبيات المتعلقة بمتغيرات البحث، تبين له أنه ورغم تعرض بعض الباحثين لمتغيرات وأبعاد البحث، إلا أن البحث الحالي يُمثل المحاولة الأولى - في حدود علم الباحث - التي إستهدفت التعرف على دور نمط الشخصية كمتغير مُعدل في العلاقة بين ضغوط العمل في سلوك العمل الإستباقي في البيئة الأجنبية أو العربية و المصرية، مما يُمثل

- إضافة جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهذا يفتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل حول متغيرات وأبعاد الدراسة.
- 2- تستمد الدراسة أهميتها من كونها من الدراسات التي تتناول متغيراً معدلاً حديث العهد بأدبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وهو نمط الشخصية. وفي ظل محدودية الدراسات التي تناولت العلاقات بين متغيرات البحث الثلاثة خاصة في المكتبة العربية، يُمثل هذا البحث محاولة لإثراء المكتبة العربية، التي ما زالت تتطلب المزيد من الأبحاث، خاصة تلك المتعلقة بمتغيرات نمط الشخصية، وقد تطرح النتائج مزيداً من البحوث المستقبلية في هذا المجال.
- 3- تكشف الدراسة الحالية عن طبيعة العلاقات بين كل من أبعاد ضغوط العمل وسلوك العمل الإستباقي للعاملين، وهو ما يساهم في صياغة إستراتيجيات جديدة للحد من ضغوط العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتفعيل درجة سلوك العمل الإستباقي داخل الجامعة.
- 4- تُساهم نتائج البحث في تكوين تصور واضح لعلاقة ضغوط العمل بسلوك العمل الإستباقي للعاملين بجامعة بني سويف من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال إختبار تأثير نمط الشخصية كمتغير مُعدل، ومن ثم يُمكن تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات للمسؤولين ومتخذي القرار بقطاع التطبيق حول نتائج واقعية لمتغيرات البحث تُسهم في مزيد من عمق الفهم بتلك المتغيرات، بما يُساهم في تحسين أداء قطاع التطبيق، والقطاعات المماثلة.

- ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1/3: التعرف على درجة مستوى ضغوط العمل بالجامعة موضع الدراسة.
- 2/3: التعرف على درجة ممارسة أبعاد سلوك العمل الإستباقي بالجامعة موضع الدراسة.
- 3/3: التعرف على درجة أنماط الشخصية بالجامعة موضع الدراسة.

4/3: تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل المهنية وسلوك العمل الإستباقي بالجامعة موضع الدراسة.

5/3: تحديد أثر ضغوط العمل في سلوك العمل الإستباقي بالجامعة موضع الدراسة.

6/3: تحديد أثر نمط الشخصية على سلوك العمل الإستباقي بالجامعة موضع الدراسة.

7/3: التعرف على دور نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل وسلوك العمل الإستباقي بالجامعة موضع الدراسة.

8/3: تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تساعد المسؤولين بالقطاع محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ومتغيرات الدراسة بما يُسهم في تطوير الجامعة موضع الدراسة.

- رابعاً: التأسيس النظري لمتغيرات البحث:

يعرض الباحث فيما يلي أهم المفاهيم والأبعاد المتعلقة بمتغيرات البحث، وذلك كما يلي:

1- ضغوط العمل المهنية: Professional Work Stress (PWS)

يُقصد بضغوط العمل المهنية؛ تلك الضغوط المرتبطة بالمهنة داخل مكان العمل والتي يُمكن أن تكون عرضية أو مزمنة، وإن كانت معظم الحالات تندرج تحت النوع الثاني المذكور (Soni & Praveen,2022). كما تم تعريفها بأنها ذلك الإجهاد المهني يواجه الأشخاص مهام عمل صعبة تتجاوز قدراتهم ومعرفتهم، مما يقلل من قدرتهم على الأداء الجيد (Hassard et al.,2018, Kortum et al.,2010)، كما تُعرف ضغوط الوظيفة المهنية بأنها التفاعل بين محفزات بيئة العمل والإستجابات الفردية عندما لا يمتلك الفرد الموارد الكافية للتعامل معها (Kanellakis,2018).

ووفقاً لـ (Dua,1994)، تنشأ الضغوط المرتبط بالمهنة من التفسير المعرفي للفرد للمتغيرات المتعلقة بالعمل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، العوامل المرتبطة بالأدوار مثل السلطة، ونطاق إتخاذ القرار الضيق، وغموض الدور، وصراع الأدوار، على سبيل المثال: (Nelson & Burke, 2000; Burke, 1993)، العوامل المرتبطة بالإختناق مثل التهديدات المتكررة، والتقليل من القيمة،

وآفاق الترقية غير الواضحة على سبيل المثال: (Wickramasinghe, 2010; Yang et al., 2008)، والعوامل المرتبطة ببيئة العمل مثل ظروف العمل المادية السيئة، والعلاقات المكتبية المكثفة، والثقافة التنظيمية الإكتئابية (Noblet & Rodwell, 2008)، والعوامل المرتبطة بتصميم الوظيفة مثل أعباء العمل الزائدة، وساعات العمل غير المناسبة، وقلة فترات الراحة، ومحتويات المهام الصعبة، وعدم اليقين في المهام على سبيل المثال: (Florea & Florea, 2016; Gold et al., 2006; Michie, 2002). علاوة على ذلك، تختلف المتغيرات المرتبطة بالعمل أيضاً عبر المهن المختلفة، مما يجعل من الضروري مناقشة الضغوط الوظيفية المرتبطة بالعمل من حيث التقسيمات الفرعية الخاصة بالمهنة. على وجه التحديد، يمكن تفسير الضغوط المرتبطة بالعمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الجامعة إلى ضغوط بحثية، وضغوط تعليمية، وضغوط إدارية (Yin & Yike, 2023). هذا، وقد تصبح ضغوط العمل إيجابية أو سلبية (Kung & Chan, 2014)، حيث تُشير الضغوط الإيجابية إلى الإستجابة للضغوطات بطريقة تكيفية، حيث لا تؤثر عواقب مثل هذه الإستجابة على الصحة العامة للفرد وتتمازج مدتها مع مدة الحافز، في حين تُشير الضغوط السلبية إلى العكس، وتشتد الإستجابة لها بمرور الوقت، وتبدأ بالإجهاد السلبي في العمل، وتصل بتأثيرها إلى صحة العامل الجسدية (Hargrove et al., 2011).

ويُشير العديد من الكتاب إلى أنه يُمكن تصنيف ضغوط العمل ومصادر ها في المنظمات إلى مصادر عديدة منها ما هو متعلق بالوظيفة ذاتها وتشمل: العوامل المتعلقة بعبء العمل، ظروف العمل، طبيعة العمل، ومنها ما هو متعلق بشخصية الفرد ذاته، وتشمل صراع الدور، غموض الدور، المسؤولية عن الآخرين، صدمة الدور، المكانة الوظيفية (Zainal & Wan, 2021; Diaz et al., 2021; Del Pino et al., 2021; David et al., 2019; Palomino & Frezatti, 2016; Humborstad & Kuvaas, 2013; Montgomery, 2012; Tarrant &

Sabo, 2010; Zhao & Rashid, 2010; Breugh & Colihan, 1994; Kahn & Cooper, 1993)
أما فيما يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بمهنة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
ببيئة التعليم العالي، فقد تناولتها دراسات سابقة، وقسمتها إلى ضغوط بحثية
(Research Stress)، وضغوط تدريسية (Teaching Stress)، وضغوط إدارية
(Administrative Stress). كما قام كل من (Soares et al., 2020; Oghenetega et al., 2014; Kusi et al., 2014; Bashir et al., 2013; Leung et al., 2000; Torelli & Gmelch, 1992)
بتطوير ستة أبعاد لضغوط العمل المتعلقة بمهنة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وفيما يلي نبذة مختصرة عن
كل بُعد منها:

أ - ضغوط التدريس والامتحانات: (Teaching and Examination Stress (TES)
ويقصد بها الضغوط المرتبطة بإعداد وإلقاء المحاضرات، وزيادة العبء
التدريسي، والوصول إلى أحدث المواد الدراسية والكتب، وتجميع وتصنيف نتائج
الإمتحانات، وضع علامات الإمتحانات، وتحديد وضبط أسئلة الإمتحانات، ونقص
المرافق التعليمية، والوقت اللازم لعمليات طباعة الإمتحانات، وإدارة الوقت بين العمل
والمنزل، ومراقبة إمتحانات نهاية الفصل الدراسي، والتقييم المستمر للطلبة.

ب - ضغوط الأنشطة البحثية: (Research Activities Stress (RAS)
ويقصد بها الضغوط المرتبطة بالبحوث والدراسات الملقاه على عاتقهم،
ومصادر المنح البحثية، وإعداد البحوث للنشر، وكتابة التقارير البحثية، ودعم حضور
الندوات والمؤتمرات، والإرتباط بالمهنيين الآخرين في المجال البحثي الخاص بهم،
وتوليد الأفكار البحثية، والوصول إلى الأدبيات ذات الصلة، والإشراف على عمل
مشاريع الطلاب، والمشاركة الفعالة للزملاء ضمن المجموعة البحثية، وإنتظار قبول
الأبحاث للنشر ومتابعتها.

ج - الضغوط المرتبطة بالوظيفة: (JRS) Job Related Stress

ويقصد بها الضغوط المرتبطة بالتأخر في الترقية، وإنخفاض الأمن الوظيفي، وعدم المشاركة في إتخاذ القرار، وعدم وجود أنظمة الدعم، ومتطلبات الأدوار المتعددة، وضعف الرضا الوظيفي، وعدم كفاية المرافق، وعدم كفاية الراتب مقارنة بتكاليف المعيشة، وعدم الإعتراف بالتدريس الجيد، وتدني مكانة مهنة التدريس في المجتمع، ودعم عمليات التعليم والتدريب المرتبطة بالوظيفة.

د - الضغوط المرتبطة بالمرافق: (FRS) Facility Related Stress

ويقصد بها الضغوط المرتبطة بقاعات الدراسة والمحاضرات، وترتيبات جلوس الطلاب في الفصول الدراسية، والمختبرات والورش الفنية سيئة التجهيز، وأماكن وخدمات المكتبات السيئة، وعدم توفر مرافق الفصول الدراسية، والضوضاء المفرطة من المناطق المحيطة.

هـ - الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية: (IRS) Interpersonal Related Stress

ويقصد بها الضغوط المرتبطة بعدم الوحدة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس، والعمل مع الزملاء في اللجان، والعمل والتواصل مع إدارة الجامعة، والعمل والتواصل مع غير أعضاء هيئة التدريس، وموقف وسلوك رؤساء الأقسام والوكلاء والعمداء ونواب رئيس الجامعة ورئيس الجامعة.

و- الضغوط المرتبطة بالطلاب: (SRS) Student Related Stress

ويقصد بها الضغوط المرتبطة بالتعامل مع الطلاب صعب المراس، وتخفيف الطلاب الذين لا يرغبون في التعلم، وإنخفاض قدرة الطلاب بشكل عام، والتنمر على الطلاب، والضغوط المتعلقة بالغش في الإمتحانات، وقلة مشاركة أولياء الأمور في شؤون الطلاب، وضغوط الطلاب على العلامات والدرجات المتعلقة بالإختبارات.

2- نمط الشخصية: (PS) Personal Style

تفترض نظرية أنماط أو سمات الشخصية أن الأشخاص يتعاملون بشكل طبيعي مع المواقف المختلفة، ويتفاعلون مع بيئتهم بطرق مختلفة، كما تعتبر أنماط الشخصية من العوامل الرئيسية المهمة التي تشير إلى سلوك الأفراد وتحده، فهي

تشير إلى القيم الشخصية، والعواطف والأفكار والسلوكيات التي تجعل كل فرد على ما هو عليه، حيث يُمكن أن تؤثر الشخصية على كيفية تفاعل الأشخاص مع الآخرين، وأسلوبهم في العمل، وكيفية إستجابتهم للأحداث والمواقف والأنماط السلوكية (Lee et al., 2020). كما يُشير نمط الشخصية إلى مجموعة من الخصائص العقلية والسلوكية والجسدية التي ينفرد بها الأفراد عن أقرانهم (Harini et al., 2018). وقد أكد العديد من الباحثين أمثال كل من: (Farrukh et al, 2017; Thiruvarasi & Kamaraj, 2017; Syed et al., 2015; Loewe et al., 2014; Anderson, 2013; Hsieh et al., 2011; Lounsbury et al., 2003; Eastman et al., 2001; Judge et al., 1999; Sheldon et al., 1997) على أهمية ودور أنماط الشخصية في مكان العمل فيما يتعلق بكل من القيادة، والإدارة، والعمل الجماعي، والأداء، والتحفيز، وريادة الأعمال، والإستراتيجية، وتحمل الضغوط، كما إنفق كثير منهم على نموذج الخمس سمات الكبرى للشخصية يُمكن إستخدامها للتحقيق في الروابط بين هذه السمات الشخصية ومكان العمل والتصرفات. وتتمثل هذه السمات أو الأنماط في خمسة أبعاد كما على النحو التالي:

أ. الإنبساطية: Extraversion

تُشير الإنبساطية إلى الميل والتركيز على الإشباع الذي يتم الحصول عليه من خارج الذات، حيث تميل الشخصية الإنبساطية إلى تفضيل التعامل في المواقف الإجتماعية المختلفة، حيث يتميز المنفتحون بالدفاء، والإيجابية، والإجتماع، والبحث عن الإثارة، كما تتوافر لديها أحاسيس ومشاعر إيجابية حول أنفسهم وحول العالم المحيط بهم، كما أن لديها الإستعداد لتحمل المخاطر الجسدية والإجتماعية. ولذلك فإن هناك مجموعة من السمات التي يتصف بها الشخص المنبسط منها؛ سرعة الفهم، والإدراك للمثيرات والمواقف التي تُحيط به، والقدرة على إقامة روابط وعلاقات قوية مع الآخرين، والتكيف مع المجتمع المحيط، والثقة بهم في المعاملات مع الآخرين (Smillie et al., 2019; Michael et al., 2019; Wihler et al., 2017; Cullen-Lester et al., 2016; Do &

Minbashian, 2014; Davies,2014; Minbashian et al.,2009; Riggio & Riggio, 2002; Depue & Collins, 1999; Costa & McCrae,1992; Costa & McCrae, 1989)

ب - القبول: Agreeableness

ويُشير إلى مجموعة السمات الشخصية الفرعية التي يتمتع بها الشخص معاً مثل الثقة، والإستقامة، والإيثار، والإمتثال، والتواضع، والحنان (Kaufman et al.,2019). كما يُشار إليها بأنها تلك السمة الشخصية التي تتجلى في السلوك الذي يُنظر إليه على أنه طيب، ومتعاطف، ومتعاون، ودافئ، وصريح، ومراعي، ولديه نظرة إيجابية تجاه الآخرين، ويثق بهم بسرعة، وكثير التسامح، وينسى إساءة الآخرين له (Thompson,2008). ويرى العديد من الكتاب أمثال: (Bamford et al., 2017; Song, 2017; Juang, 2012) أن الأشخاص الذين لديهم قبول مرتفع هم متعاطفون وإيثاريون، في حين أن أولئك الذين لديهم قبول منخفض يكونون عرضة للسلوك الأناني، ويفتقرون إلى التعاطف، ويُظهرون علامات سلوك سيء التلاعب والصراع مع الآخرين بدلاً من التعاون.

ج - العصابية: Neuroticism

وتُشير الشخصية العصابية إلى تلك الشخصية التي تتسم بتقلبات سريعة في المزاج والمشاعر، حيث تظهر إستجابات غير متوقعة تجاه الأحداث أو المثيرات المختلفة التي تتعرض لها، كما يميل الشخص العصابي إلى معاشية حالات وجدانية سلبية تسودها مشاعر القلق والتوتر والضغط والإندفاعية والعدائية، وإلى الإثارة السريعة عند التحفيز، خاصةً فيما يتعلق بالإثارة العاطفية السلبية، وهي الشخصية التي تميل إلى عدم ضبط النفس، وضعف القدرة على إدارة الضغط النفسي، والميل إلى الشكوى (Johan, 2013; Ormel et al., 2012). ويميل الأفراد الذين يسجلون إنخفاضاً في العصابية إلى أن يكونوا أكثر إستقراراً عاطفياً، وأقل تفاعلاً مع التوتر، حيث يميلون إلى أن يكونوا هادئين ومتوازنين، وأقل عرضة للشعور بالتوتر أو الاضطراب (DeNeve & Cooper, 1998).

د- الضمير الحي: Conscientiousness

يرى كل من (Yaqi et al., (2022) & Roberts et al.,(2014) أن الضمير يعكس مجموعة من الخصائص التي تصف الإجتهد، والانتظام، وتوجيه الأهداف، والتخطيط، والتحكم في الإندفاعات، وتأخير الإشباع، والتكيف النشط، والميل إلى الإلتزام بالقواعد والأعراف المجتمعية. وهذا الأمر يترتب عليه إرتباطه بسلسلة من النتائج التكيفية الإجتماعية، مثل أداء أفضل في العمل (Barrick et al., 2003)، والكفاءة الذاتية المهنية الأعلى (Sui et al., 2021)، والعلاقات الشخصية الإيجابية (Hill et al., 2013)، والجهد الأكاديمي العالي (Rieger et al., 2022) أو الإنجاز (Janosevic & Petrovic, 2019). والجدير بالذكر أنه وجد أن الضمير يرتبط إرتباطاً وثيقاً بالصحة العقلية والجسدية للفرد (Nickel et al., 2019)، كما توصلت بعض الدراسات مثل: (Soto, 2015 & Roberts et al., 2005) أن هناك علاقة متبادلة بين الضمير والرفاهية الذاتية والجسدية للعاملين. كما أن الدرجة العالية من الضمير الحي تُشير إلى أن الشخص يتوافر لديه الإصرار، والإنضباط، والتأني، والدافعية للإنجاز، والرغبة في تحمل المسؤولية، والكفاح من أجل الإنجاز، فهو شخص موثوق فيه، ويتميز بدرجات عالية من التوجه الذاتي (Thoresen et al., 2004)، بينما الدرجة المنخفضة من الضمير الحي تدل على اللامبالاة، وعدم الإلتزام بالقوانين، وعدم الإنضباط، والخروج عن النظام (Balkis, 2005).

هـ - الإفتتاح على الخبرة: Openness to experience

يُعد الإفتتاح على الخبرة بُعداً رئيسياً لنموذج السمات الخمس الكبار للشخصية، وهو يتضمن الفضول والقبول والإبداع الذي يحيط بمختلف الأفكار، والآراء، ووجهات النظر (Costa & McCrae, 1992)، كما يعد مفيداً وضرورياً لتوضيح العلاقة بين التنوع المعرفي والسلوك الإبتكاري (Guodong et al., 2023)، كما يعكس هذا النمط المدى الذي يكون فيه الفرد مبدعاً ومفتحاً، ولديه الرغبة، والإهتمام بكافة ما يدور حوله من مثيرات، بالإضافة إلى إستعداده

لتحمل المخاطرة، وغالباً ماينجح هذا النمط في تلك الوظائف التي تتطلب التغيير والتجديد والمخاطرة (George & Gareth, 2002).

3- السلوك الإستباقي: (Proactive Behavior (PB)

حظى مفهوم الإستباقية بإهتمام العديد من الباحثين، ويُعد كل من (Miller & Friesen, 1978) أول من أشارا إلى الإستباقية بإعتبارها التصرف الذي يسبق كافة المنافسين. ويشير السلوك الإستباقي إلى السلوكيات الذاتية الموجهة نحو المستقبل، والموجهة نحو إحداث تغيير في المواقف و/أو الذات. وقد اجتذب هذا السلوك إهتماماً أكاديمياً متزايداً خلال السنوات الأخيرة، على سبيل المثال: (Ying et al., 2019; Searle, 2011; Bindl & Parker, 2011; Crant, 2000). وتشمل السلوكيات الإستباقية التي تتم دراستها عادةً إستخدام مبادرة الفرد، وتولي مسؤولية المواقف، وتوقع المشكلات، وحلها بشكل فعال، وتنفيذ أساليب عمل جديدة، من بين أمور أخرى (Parker & Collins, 2010). نظراً لأن السلوكيات الإستباقية تلعب دوراً مهماً في تشكيل عمل الأفراد وحياتهم المهنية ونوعية حياتهم، على سبيل المثال؛ (Parker et al., 2010; Aspinwall & Taylor, 1997). وقد إقترح (Parker et al., 2010) إطاراً متكاملماً يفترض أن العوامل الشخصية والظرية تُمارس تأثيراً على السلوكيات الإستباقية من خلال التأثير على الحالات التحفيزية للفرد. وقد حددوا ثلاثة مسارات تحفيزية نحو السلوك الإستباقي هي: دافع القدرة على الفعل، والذي يتعلق بقدرة الأفراد المُدركة ذاتياً على الإنخراط في السلوك الإستباقي؛ وسبب للتحفيز، والذي يتعلق بالأهمية المُدركة لدى الأفراد للسلوك الإستباقي في تحقيق أهدافهم؛ والتحفيز النشط، الذي يفترض أن التجارب العاطفية للأفراد توفر دافعاً منشطاً يُغذي السلوك الإستباقي. أما فيما يتعلق بأبعاد السلوك الإستباقي، فقد تناولتها دراسات سابقة، وقسمتها إلى أربعة أبعاد كما على النحو التالي:

أ- صوت الموظفين: Employees Voice

يُعد صوت الموظف من بين الموضوعات الرئيسية ذات الإهتمام في أدبيات إدارة الموارد البشرية (HRM)، والعلاقات الصناعية، والسلوك التنظيمي (OB)، وقد أظهر الباحثون من مختلف المجالات والتخصصات أن صوت الموظف يفيد المؤسسات بشكل كبير (Mowbray, 2015 & Morrison, 2011). وبشكل عام، تختلف المفاهيم والأساليب التي يستخدمها الباحثون لإستكشاف صوت الموظفين حسب المجال. على سبيل المثال، تصف أدبيات (OB) الصوت بأنه سلوك التحدث، مثل تقديم إقتراحات بناءة للتغيير؛ على سبيل المثال: (Morrison, 2014; Morrison, 2011; LePine & Van Dyne, 1998, Van et al., 1995). ومع ذلك، فإن علماء إدارة الموارد البشرية يعتبرون الصوت ليس شكلاً من أشكال السلوك، بل "فرصة للحصول على قول" (Mowbray et al., 2015; Kaufman, 2015)، وهو سلوك تواصل غير الرسمي وطوعي من قبل الموظف، يجلب معه أفكاراً أو إقتراحات أو مخاوف أو معلومات حول المشاكل، أو الآراء المتعلقة بقضايا العمل، وإرسالها إلى الأشخاص القادرين على إتخاذ الإجراءات المناسبة، بقصد تحقيق التحسين، وبالتالي يُمكن القول بأن السلوك الصوتي للموظف يُشير إلى تحدي الوضع الراهن بشكل إستباقي، وتقديم إقتراحات بناءة في العمل.

ب- تولي المسؤولية: Taking charge at work

يُعد تولي المسؤولية شكلاً مهماً من أشكال السلوك الإستباقي الذي يدعم البقاء التنظيمي والتنمية الذاتية، ولذا أصبح تعلم كيفية تحفيز الموظفين على الإنخراط في سلوك تحمل المسؤولية، وبذلهم جهود تطوعية أحد الموضوعات الهامة في مجال الموارد البشرية (Zeng et al., 2020). ويُعرف تولي المسؤولية بذلك الجهد البناء الذي يبذله العاملون لبدء التحسين الذاتي، وتحسين العمليات التنظيمية، وتعزيز التغييرات الوظيفية في المنظمة (Morrison & Phelps, 1999). ويرى (Parker & Collins, 2010) أن السلوك الإستباقي

للعاملين يتضمن سلوك تحمل المسؤولية، والتحدث، ومنع المشكلات، والإبتكار الشخصي. كما يرى (Chiaburu et al.,2013) أن سلوك تحمل المسؤولية هو سلوك مواطنة تنظيمية موجه نحو التغيير، يهدف إلى تحديد وتنفيذ التغييرات في عمليات العمل والمنتجات والخدمات. وقد أظهرت الدراسات أن سلوكيات تولي المسؤولية يمكن أن تعزز القدرة على التكيف التنظيمي، والقدرة على الإستمرار على المدى الطويل (Parker & Collins, 2010; Moon et al., 2008). ويرى كل من: (Kim & Liu, 2017; Kim et al; 2015) أن سلوك تولي المسؤولية لا يؤدي فقط إلى تحسين تقييم الأداء، والرضا الوظيفي، والإلتزام؛ ولكنه يُعزز أيضاً إمكانات القيادة ويبني الشبكات الإجتماعية داخل المنظمة، كما يؤدي إلى نتائج فردية وتنظيمية إيجابية (Fuller & Marler, 2009).

ج - الوقاية من المشاكل: Problems Prevention

يرى كل من (Parker et al.,2010; Shin & Kim, 2015) أن العاملون ذوو التعليم العالي الذين يمكنهم التعامل مع المشكلات، وتجنبها، وتنوع المواهب والتخصصات التي يمكنها أخذ سلوك زمام المبادرة، وذلك نظراً للإرتباط الإيجابي القوي بين خصائص المعرفة والسلوك الإبتكاري. كما تتضمن إتخاذ إجراءات ذاتية التوجيه، وإستباقية لمنع تكرار مشاكل العمل (Parker et al., 2010)، مثل معالجة أسبابها الجذرية (الفتلاوي، ومحيسن،2018).

د - الإبتكار الفردي: Individual Innovation

ويشير إلى سلوكيات مشاركة العاملين في التعرف على الفرص الجديدة والناشئة، وتوليد وتنفيذ الأفكار الجديدة، وتقديم أفكار وأساليب وإجراءات جديدة لخدمة العمل والعاملين (Parker et al.,2010). كما يُشير إلى تحويل التحديات إلى فرص جديدة (Cha et al.,2016). ولذا يُمكن القول بأنه إبداع متعمد لإدخال وتطبيق أفكار جديدة داخل العمل أو المجموعة أو المنظمة، من أجل الإستفادة من أداء الدور أو المجموعة أو المنظمة (Janssen,2000). ومن المتوقع أن يؤثر سلوك الإبتكار الفردي على نتائج الإبتكار على مستوى المنظمة (Anderson et al.,2014).

- خامساً: مراجعة الدراسات السابقة، وتطوير فروض البحث:

فيما يلي عرض لعددٍ من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث الثلاثة (ضغوط العمل المهنية كمتغير مستقل، والسلوك الإستباقي كمتغير تابع، ونمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة)، والتي من خلالها يستنتج الباحث الفجوة البحثية للبحث، ويُمكن تناول أهم هذه الدراسات فيما يلي:

1/5: دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي للعاملين:

هناك عدد قليل من الدراسات والأبحاث الأجنبية التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية، ومن بين تلك الدراسات: (Zhan & Zhao, 2023; Yasin & Jan, 2022; Zhengdong & Xuan, 2021; Weigelt et al., 2019; Annisa & Tatiek, 2017; Karoline et al., 2017; Zhao et al., 2016; Tenace, 2014; Sabine & Anne, 2012; Ellis, 2012; Zhan & Zhao, (2023) حيث هدفت دراسة (Fritz & Sonnentag, 2009) إلى دراسة العلاقة وآلية السلوكيات الإستباقية، وإستكشاف الفهم المتوازن للعلاقة بين الضغوط المهنية المتصورة والسلوكيات الإستباقية في الصين بالإعتماد على نظرية التقييم المعرفي، وتوصلت إلى أن تبيان الجوانب الإيجابية والسلبية للتقييم الذاتي المدرك من العاملين تجاه بعض الجوانب خصوصاً مكان العمل.

وجاءت دراسة (Yasin & Jan, 2022) لدراسة العلاقة بين أثر إنقطاع التيار الكهربائي وضغوط العمل على الأداء الإستباقي للخدمة في المستشفيات العامة في باكستان، والدور الوسيط لفضاظة المريض. وتم جمع البيانات من (275) متخصصاً في الرعاية الصحية. وأظهرت النتائج أن إنقطاع التيار الكهربائي له تأثير إيجابي كبير على فضاظة المريض، وأن فضاظة المريض لها تأثير مباشر كبير على ضغوط العمل، وأن لضغوط العمل علاقة سلبية كبيرة في أداء الخدمة الإستباقية.

أما دراسة Zhengdong & Xuan,(2021) فقد هدفت إلى دراسة تأثير ضغوط العمل على السلوك الإستباقي للموظف، والدور الوسيط لإعادة التصميم الوظيفي، والدور المعدل لتبادل القائد والأعضاء. وأظهرت النتائج أن تحدي الضغوطات يؤثر بشكل إيجابي على السلوك الإستباقي للموظف، في حين أن إعاقة الضغوطات تؤثر سلباً على السلوك الإستباقي للموظف. كما توصلت إلى أن إعادة تصميم الوظيفة توسطت جزئياً العلاقة بين ضغوط التحدي والسلوك الإستباقي، وتوسطت جزئياً العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الإستباقي. وتأتي دراسة (Weigelt et al.,2019) لدراسة أثر مهام العمل غير المكتملة بإعتبارها أحد عوامل الضغط المهمة المرتبطة بالوظيفة على السلوك الإستباقي، وأشارت النتائج إلى أن سلوك العمل الإستباقي يسهل الإنقطاع الذهني خلال عطلة نهاية الأسبوع لأنه قد يستعيد الكفاءة، ويحتاج إلى الرضا في مواجهة المهام غير المكتملة.

وتأتي دراسة Annisa & Tatiek,(2017) بهف وضع نموذج لتحسين السلوك الإستباقي إستناداً إلى التحكم في العمليات وأعباء وضغوط العمل. وتوصلت إلى أن لضغوط العمل تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على السلوك الإستباقي، كما أن لضغوط العمل تأثيراً سلبياً وهاماً على الدافع الداخلي للأفراد، وأن الدافع الداخلي له تأثير إيجابي وهام على السلوك الإستباقي. وقد ركزت دراسة (Karoline et al., 2017) على الأدبيات المتعلقة بالإستباقية ونتائج أدائها الإيجابية، وتوصلت إلى أن آثار السلوك الإستباقي على رفاهية الموظفين غير معروفة نسبياً. ومن المحتمل أن يؤدي زيادة السلوك الإستباقي إلى إستنفاد موارد الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة ضغوط العمل. وأن للسلوك الإستباقي تكاليف من حيث الضغط الوظيفي، وذلك عندما يشعر الموظفون بالضغط والإلتزام في عملهم في غياب أي دافع مستقل تعويضي.

وجاءت دراسة Zhao et al., (2016) لدراسة علاقة دور الشخصية الإستباقية كوسيط بين ضغوط العمل والكفاءة الذاتية للموظفين، بالتركيز على مؤشر للنمو الوظيفي الداخلي. وتوصلت إلى إستكشاف الأسباب التي تجعل بعض الموظفين يحققون التطوير الذاتي والنمو في حياتهم المهنية تحت الضغط، بينما لا يفعل الآخرون

ذلك، وأشارت النتائج إلى أن الشخصية الإستباقية كان لها تأثيراً معنوياً وسيطاً على العلاقة بين ضغوط العمل والكفاءة الذاتية. على وجه التحديد، أدى ضغوط العمل إلى زيادة الكفاءة الذاتية للموظفين ذوي النشاط الإستباقي العالي، ولكنه أدى إلى إنخفاض كفاءة الموظفين الأقل إستباقية. ويشير هذا إلى أنه يمكن للمديرين زيادة ضغوط العمل بشكل معتدل للموظفين الذين يتمتعون بشخصية إستباقية للغاية لتعزيز نموهم الوظيفي الداخلي. أما دراسة (Tenace, 2014) فقد هدفت لدراسة تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، والدور الوسيط لسلوكيات العمل الإستباقية، وتوصلت إلى أن سلوكيات العمل الإستباقية تعمل كمتغير وسيطاً في العلاقة السلبية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي. وقد أظهرت دراسة (Anne, 2012) أن ضغوطات العمل (ضغط الوقت، والقيود الظرفية) ترتبط بشكل إيجابي بسلوك العمل الإستباقي، كما أن إتساع نطاق الكفاءة الذاتية من الممكن أن يفسر علاقات ضغوطات العمل والتحكم الوظيفي مع السلوك الإستباقي، كما أن التحكم في العمل وضغط الوقت مرتبطين بشكل إيجابي مع إتساع نطاق الكفاءة الذاتية، وأن إتساع نطاق الكفاءة الذاتية مرتبط بشكل إيجابي بالسلوك الإستباقي، وأن التحكم في الوظيفة أيضاً له علاقة مباشرة بالسلوك الإستباقي. ولم تكن العلاقة بين القيود الظرفية والسلوك الإستباقي كبيرة. وتأتي دراسة (Ellis, 2012) بهدف تحديد دور الدور الوسيط للموارد النفسية (مثل الحماس والثقة بالنفس والإنتباه والشعور بالتعافي) على العلاقة بين ضغوطات العمل والسلوك الإستباقي، حيث تم دراسة عينة مكونة من (229) معلماً في ألمانيا، وأشارت النتائج إلى أن الموارد النفسية التي تتميز بالمزاج الإيجابي والطاقة العالية تلعب دوراً تحفيزياً مهماً في مواجهة ضغوطات العمل. وأخيراً فقد جاءت دراسة (Fritz & Sonnentag, 2009) والتي هدفت إلى فحص مدى إرتباط ضغوطات العمل (ضغط الوقت والقيود الظرفية) والتجارب العاطفية خلال يوم العمل بالسلوكيات الإستباقية في نفس يوم العمل وفي يوم العمل التالي. وأشارت النتائج من موظفي الخدمة المدنية الذين ملئوا الإستبيانات على مدى 4 أيام عمل متتالية إلى أن القيود الظرفية كانت مرتبطة بشكل

إيجابي بالسلوك الإبتدائي في نفس يوم العمل. بالإضافة إلى ذلك، كان المزاج الإيجابي مرتبطاً بشكل كبير بالسلوك الإبتدائي في نفس يوم العمل وفي يوم العمل التالي.

وبناءً على النقاش السابق، وأهداف ونتائج الدراسات التطبيقية السابقة الموضحة أعلاه، يُمكن صياغة الفرض التالي:

الفرض الأول (H1): توجد علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف

2/5: دراسات تناولت العلاقة بين نمط الشخصية والسلوك الإبتدائي للعاملين: هناك عدد من الدراسات والأبحاث الأجنبية التي تناولت العلاقة بين نمط الشخصية والسلوك الإبتدائي ومن بين تلك الدراسات: (Lai et al., 2021; Cui & Zhang, 2021; Ghulam et al., 2021; Yidong et al., 2020; Ying et al., 2019; Wu et al., 2018; Wang et al., 2013) حيث هدفت دراسة (Lai et al., 2021) إلى التعرف على دور تبادل أعضاء الفريق في الشخصية الإبتدائية والسلوك الإبتدائي للموظفين، وتأثير ضغوط العمل المهنية كمتغير وسيط لفهم دور الشخصية الإبتدائية في نوعين من السلوكيات الإبتدائية (الإنتماء والتحدي)، وتم إختبار الفرضيات على عينة مكونة من (210) من المشاركين. وأظهرت النتائج أن بُعد التحكم في التبادل بين القائد والأعضاء، يتوسط التبادل بين أعضاء الفريق في العلاقة بين الشخصية الإبتدائية والسلوكيات الإبتدائية للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، عززت ضغوط العمل المهنية العلاقة الإيجابية بين تبادل أعضاء الفريق والسلوك الإبتدائي المتحدي. علاوة على ذلك، كان للقيادة التحويلية تأثير وسيط أقوى على السلوك الإبتدائي المتحدي مقارنة بالسلوك الإبتدائي التابع.

وفي دراسة (Cui & Zhang (2021) فقد هدفت لدراسة تأثير الخصائص السامة لسمات الشخصية، والتي تضم النرجسية والميكافيلية والإعتلال النفسي على السلوك المهني الإبتدائي، ودور القدرة على التكيف الوظيفي كوسيط. وقد أجريت

الدراسة على عينة من (449) طالباً جامعياً لدرجة الماجستير في إدارة الأعمال في الصين، وتوصلت إلى أن المكيافيلية والنجسية مرتبطين بشكل إيجابي بالسلوك المهني الإبتدائي والقدرة على التكيف الوظيفي، لكن الإعتلال النفسي لم يكن مرتبطاً بشكل إيجابي بأي منهما. علاوة على ذلك، فإن تأثيرات المكيافيلية والنجسية على السلوك المهني الإبتدائي كانت تتوسطها القدرة على التكيف الوظيفي، وتلعب النرجسية والمكيافيلية دوراً إيجابياً في تفسير السلوك المهني.

وتأتي دراسة Ghulam et al., (2021) بهدف دراسة تأثير سمات الشخصية الإيجابية والقيادة الذاتية في المنظمات المستدامة، والتأثير الوسيط للدور المزدهر والمعدل للشخصية الإبتدائية. وقد أجريت الدراسة على عينة من (245) موظفاً يعملون في شركات مختلفة في القطاعين العام والخاص، وتوصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الذاتية ومجموعة متنوعة من النتائج الفردية والتنظيمية، كما توصلت إلى أن الموظفين المتفانين هم أكثر عرضة للنجاح في العمل، وهذا بدوره يعزز ثقة الشخص بنفسه، مما يدفعه إلى تحديد أهداف ممتدة تسمح له بتطوير قدرات القيادة الذاتية. كما وجد أن الإرتباط الإيجابي بين الأمل والقيادة الذاتية أقوى لدى الموظفين ذوي الشخصية الإبتدائية الأعلى مقارنة بالموظفين ذوي الشخصية الإبتدائية الأقل. أما دراسة Yidong et al., (2020) فقد تمت على (217) موظفاً صينياً لتصل إلى نتيجة مؤداها أن المعنى الوظيفي يُعزز العلاقة بين الضمير والإزدهار في العمل، وكذلك وساطة الإزدهار بين الضمير والسلوك الإبتدائي التنظيمي. وتأتي دراسة Ying et al., (2019) بهدف التأكيد على دور السمات في تشكيل السلوك الإبتدائي على المستويين بين الأشخاص وداخل الأشخاص على مستويات مختلفة.

أما دراسة (Wu et al., 2018) فقد هدفت لدراسة أثر تعزيز الشعور بالكفاءة في العمل من خلال الإنخراط في السلوك الإبتدائي ودور الشخصية الإبتدائية، وإعتمدت على نموذج التوافق السلوكي، وتم أخذ البيانات من (172) موظفاً ومشرفاً مباشراً في الصين، وتقترح أن الأشخاص الأعلى في الشخصية الإبتدائية هم أكثر عرضة للإنخراط في السلوك الإبتدائي، وأن ذلك يرفع من حس الكفاءة لديهم بمرور الوقت. وأخيراً تأتي

دراسة (Wang et al., 2013)، وقد هدفت لإستكشاف الدور الوسيط للسلوكيات الإبتدائية للطلاب الجدد (البحث عن ردود الفعل، والتنشئة الإجتماعية العامة، وبناء العلاقات مع المعلم) في تأثيرات سمتين من سمات الشخصية ذات النموذج الخماسي العوامل (الضمير والانبساط) على متوسط درجات الطلاب الجدد (GPA) والمشاركة في التعلم، وأظهرت نتائج عينة مكونة من (238) طالباً جديداً أن التنشئة الإجتماعية العامة تتوسط المسار من الانبساط إلى المشاركة في الأنشطة الطلابية، وهناك أهمية للسلوكيات الإجتماعية الإبتدائية للطلاب الجدد أثناء الإنتقال إلى الكلية، وهي تُساهم في الفهم الحالي للتطوير التعليمي للطلاب الجدد في الكلية. وبناءً على النقاش السابق، وأهداف ونتائج الدراسات التطبيقية السابقة الموضحة أعلاه، يُمكن صياغة الفرض التالي:

الفرض الثاني (H2): توجد علاقة تأثير معنوية مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نمط الشخصية والسلوك الإبتدائي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

3/5: الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

إستناداً إلى ما تم مناقشته من الدراسات السابقة التي تناولت طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، يتضح للباحث توقع وجود علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي - كما ناقشنا أعلاه في الفرض الأول - وكذلك توقع وجود علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية والسلوك الإبتدائي - كما ناقشنا أعلاه في الفرض الثاني.

ونظراً لعدم توافر دراسات أجنبية أو عربية تناولت علاقة نمط الشخصية كمتغير معدل وسيط في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي، وفي ضوء أهداف البحث الحالي، ورغبة الباحث التعرف على أثر نمط الشخصية كمتغير

معدل وسيط في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى القطاع محل الدراسة، تنبثق الفرضية الثالثة للبحث كما على النحو التالي:

الفرض الثالث (H3): يؤثر نمط الشخصية تأثيراً معنوياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

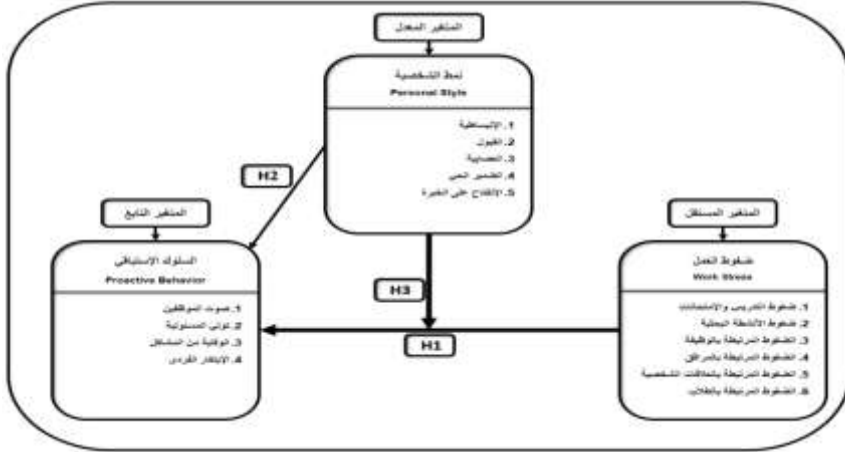
وقد تم تقسيم هذا الفرض إلى عدة فروض فرعية هي:

- 1- يؤثر نمط الشخصية الإنبساطية تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- 2- يؤثر نمط الشخصية ذات القبول تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- 3- يؤثر نمط الشخصية العصائية تأثيراً معنوياً سلبياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- 4- يؤثر نمط الشخصية ذات الضمير تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- 5- يؤثر نمط الشخصية المنفتحة على الخبرة تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

وبناءً على نتائج الدراسات السابقة وعلى مشكلة البحث وأهدافه، يوضح الشكل رقم (1) نموذج البحث ومتغيراته:

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل الممنية والسلوك الإبتدائي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي



شكل رقم (1)

نموذج مقترح يوضح العلاقة بين متغيرات البحث

- سادساً: منهج البحث:

إستخدم الباحث المنهج الإستنباطي Deductive Approach في تحديد العلاقات بين المتغيرات التي تضمنها نموذج البحث، وذلك بالإعتماد على الدراسات السابقة التي تناولتها متغيرات البحث. كما إعتمد على ذات المنهج في تحديد طرق قياس هذه الأبعاد، وتطوير الإطار المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث. كما قام الباحث بإستخدام المنهج الإستقرائي Inductive Approach حيث قام بتوجيه قائمة إستقصاء لعينة من مجتمع البحث، وقام بتحليل البيانات، والتوصل من خلال ذلك لنتائج البحث. ويتضمن منهج البحث ما يلي:

1/6: مجتمع وعينة البحث ووحدة المعاينة:

يتمثل مجتمع الدراسة للبحث الحالي في جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم العاملين بجامعة بني سويف، والذي يضم (2798) عضواً ومعاوناً. وقد إعتمد الباحث على أسلوب العينة. وتم تحديد حجم عينة البحث بالإعتماد على الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة عند درجة ثقة 95%، ونسبة خطأ عشوائي 5%، وتكونت حجم

العينة من (338) مفردة⁽¹⁾. وتم زيادته إلى (340) مفردة لأغراض التحليل الإحصائي، وقد تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب كما هو موضح بالجدول التالي رقم (1)، وكذلك تم توزيع عينة كل درجة على الكليات والمعاهد بطريقة التوزيع المتناسب. وتتمثل وحدة المعاينة في هذا البحث في عضو هيئة التدريس أو معاون أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة بني سويف، والذي يقبل التعاون مع الباحث، سواءً كان ذكراً أو أنثى. وقد تم الحصول على إطار معاينة بأسماء أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، ودرجاتهم الوظيفية، من مركز نظم معلومات جامعة بني سويف، وتم إختيار الأفراد الممثلين في العينة بالإعتماد على جداول الأرقام العشوائية، وفي حالة استحالة إستكمال الإستقصاء من إحدى المفردات، تم إستبدالها عشوائياً من إطار المعاينة، في ضوء قيود التوزيع المتناسب للعينة المذكورة آنفاً.

جدول (1)

توزيع العينة على الدرجات الوظيفية بطريقة التوزيع المتناسب

بيان	أستاذ متفرغ	أستاذ	أستاذ مساعد متفرغ	أستاذ مساعد	مدرس متفرغ	مدرس	مدرس مساعد	معيد	الإجمالي
العدد	115	401	63	342	36	775	587	479	2798
النسبة	4.12	14.32	2.25	12.23	1.28	27.72	20.98	17.10	%100
العينة	14	48	8	42	5	94	71	58	340

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على البيانات الواردة عن مركز نظم المعلومات، جامعة بني سويف

ويوضح الجدول السابق رقم (1) توزيع العينة على مفردات مجتمع البحث، حيث يتضح من الجدول السابق أن الباحث قام بتوزيع (340) قائمة إستقصاء، وقد تم

(1) تم الإعتماد في حساب عينة البحث على كل من:

- حسب الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة، فإن أقصى حجم للعينة (عند درجة ثقة 95% وحدود خطأ $\pm 5\%$ وعندما يكون حجم المجتمع بين 10000 إلى 50000 مفردة) 381 مفردة. محمود صادق بازرة، بحوث التسويق للتخطيط والرعاية وإتخاذ القرارات التسويقية، (القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة (5)، 1988)، ص 174.
- موقع <https://www.calculator.net> الدولي على شبكة الإنترنت لحساب حجم العينة عند معامل ثقة 95% وحدود خطأ 5%

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل الممنية والسلوك الإبتدائي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

إسترداد (317) إستمارة بنسبة مقدارها (93.2%)، وبعد مراجعة القوائم تم إستبعاد (5) قوائم لا تصلح للتحليل الإحصائي، وبذلك بلغ عدد القوائم المستوفاة، والصالحة للتحليل (312) قائمة إستقصاء، بنسبة (91.7%) من العينة المخططة، وبنسبة قوائم صحيحة قابلة للتحليل وصلت إلى (98.4%) من عدد القوائم الواردة.

2/6: أداة الحصول على البيانات:

لجمع البيانات الأولية تم إستخدام قائمة إستقصاء أعدت لهذا الغرض، تضمنت عدد (103) عبارة لقياس متغيرات البحث، ورُوعي ذلك عند ترميز وتحليل البيانات.

3/6: متغيرات البحث وطرق قياسها:

يوضح الجدول التالي رقم (2) بيان مختصر لمقاييس متغيرات البحث، كما على النحو التالي:

جدول (2)

ملخص مقاييس البحث

الرمز	الترتيب بقائمة الإستقصاء	عدد البنود	الأبعاد	دراسات مصدر المقياس	المقياس
X1	10-1	10	ضغوط التدريس والإمتحانات	Torelli & Gmelch,1992; Leung et al.,2000; Bashir et al.,2013; Kusi et al.,2014; Oghenetega et al.,2014; Soares et al.,2020	المتغير المستقل: ضغوط العمل المهنية X
X2	20-11	10	ضغوط الأنشطة البحثية		
X3	29-21	9	الضغوط المرتبطة بالوظيفة		
X4	34-30	5	الضغوط المرتبطة بالمرافق		
X5	39-35	5	الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية		
X6	46-40	7	الضغوط المرتبطة بالطلاب		
M1	54-47	8	الإنبساطية	Sheldon et al.,1997; Judge et al.,1999; Eastman et al.,2001; Lounsbury et al., 2003; Hsieh et al.,2011; Anderson,2013; Loewe et al.,2014; Syed et al.,2015; Thiruvrasi & Kamaraj,2017	المتغير التفاعلي: نمط الشخصية M
M2	62-55	8	القبول		
M3	69-63	7	العصابية		
M4	77-70	8	الضمير الحي		
M5	83-78	6	الإنفتاح على الخبرة		
Y1	88-84	5	صوت الموظفين	Van et al.,1995; Aspinwall & Taylor,1997; LePine & Van Dyne,1998; Crant,2000; Parker & Parker et al.,2010; Collins,2010; Searle,2011; Bindl & Parker,2011; Morrison,2011; Chiaburu et al.,2013; Anderson et al.,2014; Mowbray et al.,2015; Kaufman,2015	المتغير التابع: السلوك الإبتدائي Y
Y2	93-89	5	تولي المسؤولية		
Y3	98-94	5	الوقاية من المشاكل		
Y4	103-99	5	الابتكار الفردي		

المصدر: إعداد الباحث، بالإعتماد على الدراسات السابقة، وقائمة الإبتدائيين.

3/6: إختبار الصدق البنائي الصلاحية والإعتمادية والثبات:

لإختبار الصدق البنائي Construct Validity فقد تم بإستخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA)⁽¹⁾ لكل مقياس. وفي ضوء إفتراض التطابق بين مصفوفة المتغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج عدة مؤشرات تحكم على جودة هذه المطابقة تحدد مدى قبول أو رفض النموذج المفترض للبيانات، كما هي موضحة بالجدول رقم (3) التالي:

جدول (3)

مؤشرات جودة المطابقة الخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث وحدود قبولها

م	المؤشرات	حدود القبول (قاعدة المطابقة)	القيمة	النتيجة
1	(CMIN/DF)	إذا كانت أقل من (5) يُقبَل الإنموذج المفترض، كما تعني مطابقة تامة للإنموذج إذا كانت أقل من (2)	2.48	مطابقة
2	(GFI)	إذا كان مساوٍ لـ (0.90) أو أكثر فإن ذلك يعني دلالة على حُسن جودة الأنموذج.	0.96	مطابقة
3	(NFI)	يدل على حُسن جودة الأنموذج عند بلوغه (0.90) أو أكثر.	0.96	مطابقة
4	(AGFI)	إذا كان أكبر من (0.85) يعني ذلك مطابقة مقبولة، أما إذا كان مساوٍ لـ (0.90) أو أكثر فإن ذلك يعني دلالة على مطابقة جيدة.	0.86	مطابقة
5	(PGFI)	يدل على حُسن جودة الأنموذج عند بلوغه (0.60) أو أكثر.	0.96	مطابقة
5	(RFI)	يدل على حُسن جودة الأنموذج ومطابقته للبيانات عند بلوغه (0.90) أو أكثر.	0.96	مطابقة
7	(RMSEA)	يشير هذا المؤشر إلى المطابقة الجيدة للأنموذج عند بلوغه (0.80) أو أقل.	0.04	مطابقة

المصدر: إعداد الباحث بناءً على تعليمات برنامج Amos20 , Lisrel 8.80

(1) من خلال عينة ميسرة (30 مفردة) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الكليات والمعاهد المختلفة بجامعة بني سويف.

وقد تم التحقق من الصدق البنائي لمحاور الإستبانة من خلال إيجاد معاملات الإرتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والمجموع الكلي للإستبانة، ويوضح نتائجها الجدول التالي رقم (4):

جدول (4)

معاملات الإرتباط بن الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لمحاور الإستبانة

م	المتغير	المقياس	معامل الإرتباط
1	المستقل	ضغوط العمل المهنية	0.935**
2	المعدل	نمط الشخصية	0.940**
3	التابع	السلوك الإستباقي	0.958**

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق رقم (4) أن قيم معاملات الإرتباط لمحاور الإستبانة بالدرجة الكلية للإستبانة جاءت بقيم مرتفعة حيث تراوحت بين (0.958** و 0.935**)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي لمحاور الإستبانة.

ولتحديد درجة صلاحية ومدى الإعتماد على قائمة الإستقصاء المستخدمة في البحث لقياس مدى إستجابات مفردات العينة، قام الباحث بمراجعة قائمة الإستقصاء مع بعض الأكاديميين في مجال إدارة الموارد البشرية، وفي ضوء ذلك تم إعادة صياغة بعض العبارات، وباستخدام معامل الإتساق الداخلي، وذلك لقياس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل عبارة من عبارات قائمة الإستقصاء، باستخدام معامل ألفا كرونباخ (a) Coronbach's Alpha بهدف قياس معامل الثبات، والذي يعبر عن درجة الإعتمادية، وذلك على مستوى المتغيرات الخاصة بأبعاد البحث.

وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاصة بحساب كل درجة من المصدقية ومعامل الثبات لأبعاد ومتغيرات البحث، كما يوضحها الجدول التالي رقم (5):

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل الممنية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...
د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

جدول (5)

درجة مصداقية النتائج المحققة لمتغيرات البحث باستخدام معامل الإتساق الداخلي ومعامل الثبات ألفا كرونباخ

م	المقياس	أبعاد البحث	عدد العبارات	الرمز	معامل الإتساق الداخلي	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) (a)
1	ضغوط العمل المهنية	ضغوط التدريس والإمتحانات	10	X1	**0.817	0.782
2		ضغوط الأنشطة البحثية	10	X2	**0.831	0.761
3		الضغوط المرتبطة بالوظيفة	9	X3	**0.872	0.820
4		الضغوط المرتبطة بالمرافق	5	X4	**0.798	0.736
5		الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية	5	X5	**0.889	0.861
6		الضغوط المرتبطة بالطلاب	7	X6	**0.815	0.779
	إجمالي بُعد ضغوط العمل المهنية		46	X	**0.870	0.812
1	نمط الشخصية	الإنسيابية	8	M1	**0.972	0.836
2		القبول	8	M2	**0.879	0.841
3		العصابية	7	M3	**0.868	0.829
4		الضمير الحي	8	M4	**0.781	0.740
5		الإنفتاح على الخبرة	6	M5	**0.889	0.827
	إجمالي بُعد نمط الشخصية		37	M	**0.863	0.832
1	السلوك الإستباقي	صوت الموظفين	5	Y1	**0.899	0.851
2		تولي المسؤولية	5	Y2	**0.784	0.730
3		الوقاية من المشاكل	5	Y3	**0.822	0.799
4		الابتكار الفردي	5	Y4	**0.855	0.822
	إجمالي بُعد السلوك الإستباقي		20	Y	**0.818	0.802

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل لمعاملي (Interconsistency & Cronbach's Alpha)

ومن الجدول السابق رقم (5) يتضح ما يلي:

أ - صلاحية جميع العبارات لكل من ضغوط العمل المهنية (WS)، ونمط الشخصية (PS)، والسلوك الإستباقي (PB)، حيث جاءت معاملات الإتساق الداخلي معنوية عند مستوى (0.01)، وقد تراوحت معاملات الإتساق الداخلي لمكونات ضغوط العمل المهنية بين (0.798)، و(0.889)، وبمتوسط إجمالي قدره (0.870)، في حين تراوحت معاملات معاملات الإتساق الداخلي لمكونات نمط الشخصية بين (0.781) و(0.972)، وبمتوسط إجمالي قدره (0.863)، وأخيراً فقد تراوحت معاملات معاملات الإتساق الداخلي لمكونات السلوك الإستباقي بين (0.784) و(0.899)، وبمتوسط إجمالي قدره (0.818)، الأمر الذي يعكس قوة قيم العلاقة بين المعاملات، ومدى إقترابها من الواحد الصحيح، مما يؤكد انعكاس العلاقة بين المكونات المختلفة بإستمارة الإستقصاء الخاصة بالبحث، ومدى تمثيلها لأبعاد البحث، مما يدل على أن جميع العبارات صادقة ومرتبطة مع أداة البحث، الأمر الذي يبين صدق إدارة البحث المستخدمة، وصلاحيتها للتطبيق العملي.

ب - تم إستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Coronbach's Alpha) لقياس ثبات المحتوى لمتغيرات البحث، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات لمكونات ضغوط العمل المهنية بين (0.761) و(0.861)، وبمتوسط إجمالي قدره (0.812)، في حين تراوحت قيم معاملات الثبات لمكونات نمط الشخصية بين (0.740) و(0.841)، وبمتوسط إجمالي قدره (0.832)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات لمكونات السلوك الإستباقي بين (0.730) و(0.851)، وبمتوسط إجمالي قدره (0.802). ولذا، يتضح أن جميع معاملات الثبات لأبعاد البحث أكبر من (0.7) وهي القيمة الدنيا (الأقل) لمعامل ألفا كرونباخ (Coronbach's Alpha) المسموح بها، حيث لا يجب أن تقل عن ذلك، مما يعني القدرة على الإعتماد على أداة الدراسة المستخدمة (Jain & Angural, 2017).

- سابغاً: نتائج البحث:

1/7: أسلوب تحليل البيانات:

تم تبويب وجدولة وتحليل بيانات البحث بإستخدام الحاسب الآلي من خلال إستخدام الحزمة البرمجية (IBM SPSS Statistics V.20)، لتحديد المتوسط العام لمتغيرات البحث، والانحراف المعياري للتقدير. ولمعرفة مدى توافر أبعاد البحث ثم حساب المتوسط العام لإجابات العينة من واقع القياس بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تتكون دلالات القياس من (1-5) درجات، وتشير متوسطاتها بين (1.00) حتى (2.49) على درجة منخفض، ومن (2.50) حتى (3.49) على درجة متوسط، ومن (3.50) فأكثر على درجة مرتفع. وقد تطلب تحليل البيانات وإختبار الفروض تطبيق أسلوب تحليل الثبات وفقاً لإختبار ألفا كرونباخ (Reliability Analysis Alpha Scale)، وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة. كذلك مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، إعتماًداً على النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها النسبية، وعرض البيانات بصورة أكثر تقدماً.

وللإجابة على تساؤلات البحث المتعلقة بكل من مستوى ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي ونمط الشخصية، تعرض الجداول الثلاثة التالية (6)، و(7)، و(8) النتائج المستخرجة المعبرة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى كل منها، حيث يوضح الجدول (6) نتائج المتوسط العام والانحراف المعياري لممارسات سلوكيات ضغوط العمل المهنية، بينما يعبر الجدول رقم (7) عن نتائج المتوسط العام والانحراف المعياري لأبعاد نمط الشخصية، وأخيراً يعبر الجدول التالي رقم (8) عن نتائج المتوسط العام والانحراف المعياري لأبعاد السلوك الإستباقي للعاملين.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجات توافر الأبعاد الرئيسية لمتغير ضغوط العمل المهنية

م	الرتبة	الرمز	المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	3	X1	ضغوط التدريس والإمتحانات	312	3.02	0.898	متوسط
2	2	X2	ضغوط الأنشطة البحثية	312	3.52	0.853	مرتفعة
3	1	X3	الضغوط المرتبطة بالوظيفة	312	3.66	0.781	مرتفعة
4	6	X4	الضغوط المرتبطة بالمرافق	312	2.41	1.027	متوسط
5	4	X5	الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية	312	2.89	0.929	متوسط
6	5	X6	الضغوط المرتبطة بالطلاب	312	2.66	1.006	متوسط
إجمالي متغير ضغوط العمل المهنية ككل (X)							

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

من الجدول السابق رقم (6) يُمكن ملاحظة أن المتوسط العام لإجمالي ممارسات سلوكيات ضغوط العمل المهنية ككل جاء بدرجة (متوسط)، حيث بلغ المتوسط العام ككل (2.96) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري (0.901) درجة، وتراوحت متوسطات العناصر لممارسات سلوكيات ضغوط العمل المهنية بين (2.41) و(3.66) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري تراوح بين (1.027) و(0.781) درجة، وحصل بُعد الضغوط المرتبطة بالوظيفة على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع نسبياً بلغ (3.66)، وبانحراف معياري (0.781) درجة، في حين جاء بُعد ضغوط الأنشطة البحثية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع نسبياً بلغ (3.52)، وبانحراف معياري قدره (0.853) درجة، وجاءت أبعاد كل من ضغوط التدريس والإمتحانات، والضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية، والضغوط المرتبطة بالطلاب، والضغوط المرتبطة بالمرافق في المراتب الثالثة، والرابعة، والخامسة، والسادسة على التوالي بدرجات متوسطة بلغت (3.02)، و(2.89)، و(2.66)، و(2.41)، وبانحراف معياري قدره (0.898)، و(0.929)، و(1.006)، و(1.027) على التوالي.

ويعبر الجدول التالي رقم (7) عن المتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري ودرجات توافر الأبعاد الرئيسية لمتغير نمط الشخصية.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري ودرجات توافر الأبعاد الرئيسية لمتغير نمط الشخصية

م	الرتبة	الرمز	المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى التقدير
1	2	M1	الإنبساطية	312	3.56	0.681	مرتفعة
2	1	M2	ذات القبول	312	3.61	0.697	مرتفعة
3	5	M3	العصابية	312	2.88	0.860	متوسط
4	3	M4	الضمير الحي	312	3.48	0.712	متوسط
5	4	M5	الإنفتاح على الخبرة	312	2.98	0.834	متوسط
إجمالي متغير نمط الشخصية ككل (M)							
المتوسط							
3.36							
0.782							

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

من الجدول السابق رقم (7) يتضح أن المتوسط العام لإجمالي نمط الشخصية ككل جاء بدرجة (متوسط)، حيث بلغ المتوسط العام ككل (3.36) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وبإنحراف معياري (0.782) درجة، وتراوح متوسطات عناصر أنماط الشخصية بين (2.88) و(3.61) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وبإنحراف معياري تراوح بين (0.860) و(0.697) درجة، وحصل بعد القبول على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع نسبياً بلغ (3.61) درجة، وبإنحراف معياري (0.697) درجة، في حين جاء بعد الإنبساطية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتفع نسبياً بلغ (3.56)، وبإنحراف معياري قدره (0.681) درجة، وجاءت أبعاد كل من الضمير الحي، الإنفتاح على الخبرة، العصابية في المراتب الثالثة، والرابعة، والخامسة، على التوالي بدرجات متوسطة بلغت (3.48)، و(2.98)، و(2.88)، وبإنحراف معياري قدره (0.712)، و(0.834)،

و(0.860)، على التوالي. ويعبر الجدول التالي رقم (8) عن المتوسط العام والانحراف المعياري لأبعاد السلوك الإستباقي.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجات توافر الأبعاد الرئيسية لمتغير السلوك الإستباقي

م	الرتبة	الرمز	المتغيرات	العينة	المتوسطات سابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	4	Y1	صوت الموظفين	312	2.87	0.905	متوسط
2	1	Y2	تولي المسؤولية	312	3.52	0.789	مرتفعة
3	2	Y3	الوقاية من المشاكل	312	3.41	0.833	متوسط
4	3	Y4	الإبتكار الفردي	312	3.12	0.862	متوسط
إجمالي متغير السلوك الإستباقي ككل (Y)							
					3.46	0.798	متوسط

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

من الجدول السابق رقم (8) يتضح أن المتوسط العام لإجمالي متغير السلوك الإستباقي ككل جاء بدرجة (متوسط)، حيث بلغ المتوسط العام ككل (3.46) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري (0.798) درجة، وتراوحت متوسطات عناصر متغير السلوك الإستباقي بين (2.87) و(3.52) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري تراوح بين (0.905) و(0.789) درجة، وحصل بُعد تولي المسؤولية على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (3.52) درجة، وبانحراف معياري (0.789) درجة، في حين جاء بُعد الوقاية من المشاكل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.41)، وبانحراف معياري قدره (0.833) درجة، وجاء بُعد الإبتكار الفردي، وصوت الموظفين في المرتبتين الثالثة والرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.12)، و(2.87) على التوالي، وبانحراف معياري قدره (0.862)، و(0.905)، درجة على التوالي.

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

ولقياس العلاقة بين متغيرات البحث المختلفة، قام الباحث بإجراء تحليل الإرتباط، والذي ظهرت نتائجه في الجدول التالي رقم (9).

جدول (9)

مصنوفة معاملات الإرتباط بين أبعاد متغيرات البحث

المتغير	الرمز	معاملات الإرتباط والمغزوية	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	M	Y
ضغوط التدريس والامتحانات	X1	R	1.00	0.574	0.614	0.622	0.664	0.593	0.674	-0.609	-0.641
		SIG.		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ضغوط الأنشطة البحثية	X2	R	0.694	1.00	0.574	0.624	0.544	0.691	0.628	-0.628	-0.688
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
الضغوط المرتبطة بالوظيفة	X3	R	0.549	0.705	1.00	0.642	0.592	0.704	0.598	-0.739	-0.749
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
الضغوط المرتبطة بالمراقف	X4	R	0.718	0.674	0.591	1.00	0.574	0.687	0.659	-0.639	-0.561
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية	X5	R	0.585	0.588	0.606	0.724	1.00	0.714	0.701	-0.668	-0.584
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
الضغوط المرتبطة بالطلاب	X6	R	0.591	0.599	0.764	0.684	0.698	1.00	0.654	-0.794	-0.569
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ضغوط العمل المهنية	X	R	0.633	0.618	0.604	0.644	0.690	0.654	1.00	-0.644	-0.780
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
نمط الشخصية	M	R	0.701	0.648	0.634	0.553	0.674	0.794	0.597	1.00	0.686
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
السلوك الإبتدائي	Y	R	0.667	0.579	0.524	0.612	0.539	0.682	0.636	0.644	1.00
		SIG.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

وتشير البيانات الواردة بالجدول السابق رقم (9) إلى أن العلاقة بين أبعاد ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي جاءت كلها سلبية وقوية، حيث تراوح معامل الإرتباط بين أبعاد ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي بين (-0.749)، و (-0.566)، ويتضح أن أكثر أبعاد ضغوط العمل المهنية إرتباطاً سلبياً بالسلوك الإبتدائي هو بُعد الضغوط المرتبطة بالوظيفة، حيث يأتي في المرتبة الأولى، بمعامل إرتباط قدره (-0.749)، في حين جاءت ضغوط الأنشطة البحثية في المرتبة الثانية بمعامل إرتباط قدره (-0.688)، يليها ضغوط التدريس والامتحانات في المرتبة الثالثة بمعامل إرتباط قدره (-0.641)، ثم توالى كل من الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية، والضغوط المرتبطة بالطلاب، والضغوط المرتبطة بالمراقف بمعاملات إرتباط مقدارها (-0.584)، و(-0.569)، و(-0.561) على التوالي. كما يتضح أن

هناك علاقة إرتباط معنوى إيجابية بين نمط الشخصية والسلوك الوظيفي بلغت (68.8%).

2/7: إختبار فروض البحث:

فى ضوء التحليل الإحصائى للبيانات، تم إختبار فروض البحث بإستخدام كل من معامل الإرتباط لبيرسون لتحليل الإنحدار البسيط، وأسلوب Stepwise لتحليل الإنحدار المتعدد، كما على النحو التالي:

■ إختبار صحة الفرض الأول (H1):

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة تأثير معنوية مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف. وإثبات صحة هذا الفرض السابق من عدمه، تم إستخدام كل من تحليل الإنحدار البسيط بإستخدام معامل إرتباط بيرسون، وتحليل الإنحدار المتعدد بإستخدام أسلوب (Stepwise). وتوضح نتائج الجدولين رقما (10)، و(11) التاليين:

جدول (10)

أثر أبعاد ضغوط العمل المهنية على السلوك الإبتدائي باستخدام تحليل الإنحدار البسيط

DW	P-value	F-value	β	t	Adj.R ²	R ²	R	المتغير المستقل	المتغير التابع
1.967	0.000	78.659	0.089	8.516-	0.173	0.156	0.682-	ضغوط العمل المهنية	السلوك الإبتدائي

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

يتضح من نتائج إجراء إختبار الانحدار البسيط بإستخدام معامل إرتباط بيرسون في الجدول السابق رقم (10) أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (-8.516)، وهي قيمة أكبر من من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.96)، وبمستوى معنوية أقل من (0.05). كما يتضح أن معامل الإرتباط (R) بلغ (-0.682)، ومعامل التحديد (R^2) بلغ (0.156)، كما يتضح أن قيمة (Adj.R2) تُشير إلى أن الضغوط الوظيفية المهنية

تفسر (17.3%) من التباين في السلوك الإبتدائي (المتغير التابع). كما أن العلاقة بين المتغيرين سالبة، وهذا يعني أن مستوى إداء السلوك الإبتدائي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف يرتفع كلما إنخفض مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها في العمل. كما يوضح الجدول أن قيمة (F-value) ما قيمته (78.659)، وهي دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (0.01)، وهذا يعني أن العلاقة بين المتغير المستقل (ضغوط العمل المهنية) والمتغير التابع (السلوك الإبتدائي) هي علاقة خطية، كما تشير إلى صلاحية النموذج بالتنبؤ بالتباين في المتغير التابع. وأخيراً يوضح الجدول السابق نتيجة إختبار دروبن - واتسون (Durbin Watson (DW)، والذي إستخدم لفحص إستقلال البواقي، حيث يتضح من الجدول أن قيمة (DW) بلغت (1.967)، وهذه القيمة محصورة بين (1.5)، و(2.50)، وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء. ولهذا يُمكن تطبيق معادلة تحليل الإنحدار المتعدد بإستخدام أسلوب (Stepwise)، وذلك لتبيان أثر أبعاد ضغوط العمل المهنية على السلوك الإبتدائي، كما يتضح من الجدول التالي رقم (11).

جدول (11)

أثر أبعاد ضغوط العمل المهنية على السلوك الإبتدائي بإستخدام تحليل الإنحدار المتعدد

الترتيب	Sig.F	F-value	R ²	تقديرات المربعات الصغرى				الرمز	أبعاد ضغوط العمل المهنية
				Sig.t	R	β	t		
3	0.000	92.326	0.539	0.000	0.554-	2.218-	3.782-	X1	ضغوط التدريس والامتحانات
2				0.000	0.617-	3.867-	5.904-	X2	ضغوط الأنشطة البحثية
1				0.000	0.683-	4.922-	7.307-	X3	الضغوط المرتبطة بالوظيفة
X				0.398	0.361-	0.893-	2.218-	X4	الضغوط المرتبطة بالمرافق
4				0.000	0.506-	2.005-	5.066-	X5	الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية
5				0.000	0.488-	1.778-	2.492-	X6	الضغوط المرتبطة بالطلاب

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ومن الجدول السابق رقم (11)، يتضح أن أبعاد ضغوط العمل المهنية تُفسر حوالى 54% تقريباً من التأثير في إجمالي متغير السلوك الإستباقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف ككل (Y)، حيث أن معامل التحديد (R2) قد بلغ (0.539)، كما أن معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة ذات إشارة سالبة، وهو ما يتفق مع الإشارات المتوقعة مسبقاً، بالإضافة إلى التأثير المعنوي لمعظم المعاملات وهو ما يتضح من إختبار (t) وبمستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة (F-value) ما قيمته (92.326)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما أثبتت النتائج الموضحة بالجدول أن كل من أبعاد ضغوط العمل المهنية (ضغوط التدريس والإمتحانات - ضغوط الأنشطة البحثية - الضغوط المرتبطة بالوظيفة - الضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية - الضغوط المرتبطة بالطلاب) معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة (Pvalue=0,000)، في حين لم تثبت النتائج معنوية تأثير بُعد الضغوط المرتبطة بالمراقف (X4)، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ومن قراءة النتائج السابقة يتم قبول الفرض الأول وبذلك يمكن القول أنه توجد علاقة تأثير معنوية مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، وهو ما يثبت صحة الفرض الأول بالبحث.

■ إختبار صحة الفرض الثانى (H2):

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة تأثير معنوية مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نمط الشخصية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف. ولإثبات صحة هذا الفرض السابق من عدمه، تم استخدام كل من تحليل الانحدار البسيط بإستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد بإستخدام أسلوب (Stepwise). وتوضح نتائج الجدولين رقما (12)، و(13) التاليين:

جدول (12)

أثر أبعاد نمط الشخصية على السلوك الإستباقي باستخدام تحليل الانحدار البسيط

DW	P-value	F-value	β	t	Adj.R ²	R ²	R	المتغير التابع	المتغير المعدل
1.773	0.000	45.018	0.241	10.206	0.129	0.137	0.416	السلوك الإستباقي	نمط الشخصية

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

يتضح من نتائج إجراء إختبار الإنحدار البسيط باستخدام معامل ارتباط بيرسون في الجدول السابق رقم (12) أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (10.206)، وهي قيمة أكبر من من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.96)، وبمستوى معنوية أقل من (0.05). كما يتضح أن معامل الارتباط (R) بلغ (0.416)، ومعامل التحديد (R^2) بلغ (0.137)، كما يتضح أن قيمة (Adj.R²) تُشير إلى أن نمط الشخصية تُفسر (12.9%) من التباين في السلوك الإستباقي (المتغير التابع). كما أن العلاقة بين المتغيرين موجبة، وهذا يعني أن مستوى إداء السلوك الإستباقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف يرتفع كلما ارتفع مستوى نمط الشخصية بشكل عام. كما يوضح الجدول أن قيمة (F-value) ما قيمته (45.018)، وهي دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (0.01)، وهذا يعني أن العلاقة بين المتغير المعدل (نمط الشخصية) والمتغير التابع (السلوك الإستباقي) هي علاقة خطية، كما تشير إلى صلاحية النموذج بالتنبؤ بالتباين في المتغير التابع. وأخيراً يوضح الجدول السابق نتيجة إختبار Durbin Watson (DW)، والذي استخدم لفحص إستقلال البواقي، حيث يتضح من الجدول أن قيمة (DW) بلغت (1.773)، وهذه القيمة محصورة بين (1.5)، و(2.50)، وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء. ولهذا يُمكن تطبيق معادلة تحليل الإنحدار المتعدد باستخدام أسلوب (Stepwise)، وذلك لتبيان أثر أبعاد نمط الشخصية على السلوك الإستباقي ، كما يتضح من الجدول التالي رقم (13).

جدول (13)

أثر أبعاد نمط الشخصية على السلوك الإستباقي باستخدام تحليل الإنحدار المتعدد

الترتيب	Sig.F	F-value	R ²	تقديرات المربعات الصغرى				الرمز	أبعاد نمط الشخصية
				Sig.t	R	β	t		
٢	0.000	27.216	0.386	0.000	0.416	0.322	4.624	M1	الإنبساطية
1				0.000	0.597	0.408	6.008	M2	القبول
X				0.483	0.298	0.164	0.897	M3	العصابية
3				0.000	0.408	0.368	3.877	M4	الضمير الحي
4				0.000	0.338	0.189	2.301	M5	الإنفتاح على الخبرة

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ومن الجدول السابق رقم (13)، يتضح أن أبعاد نمط الشخصية تُفسر حوالى 39% تقريباً من التأثير في إجمالي متغير السلوك الإستباقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف ككل (Y)، حيث أن معامل التحديد (R²) قد بلغ (0.539)، كما أن معاملات الإنحدار للمتغيرات المستقلة ذات إشارة موجبة، وهو ما يتفق مع الإشارات المتوقعة مسبقاً، بالإضافة إلى التأثير المعنوي لمعظم المعاملات وهو ما يتضح من إختبار (t) وبمستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة (F-value) ما قيمته (27.216)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما أثبتت النتائج الموضحة بالجدول أن كل من أبعاد نمط الشخصية (الإنبساطية - القبول - الضمير الحي - الإنفتاح على الخبرة) معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة (Pvalue=0,000)، في حين لم تثبت النتائج معنوية تأثير بُعد العصابية (M3)، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ومن قراءة النتائج السابقة يتم قبول الفرض الثاني وبذلك يمكن القول أنه توجد علاقة تأثير معنوية مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نمط الشخصية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، وهو ما يثبت صحة الفرض الثاني بالبحث.

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

■ إختبار صحة الفرض الثالث (H3):

وينص على أنه "يؤثر نمط الشخصية تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف". ولإثبات صحة هذا الفرض السابق من عدمه، تم استخدام كل من تحليل الإنحدار الهرمي المتعدد، حيث تم تقسيم هذا الفرض إلى عدد من الفروض الفرعي التالية:

■ أولاً: إختبار صحة الفرض الفرعي الأول:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر نمط الشخصية الإنبساطية تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف". ولإختبار هذا الفرض الفرعي، قام الباحث بإجراء تحليل الإنحدار الهرمي لإختبار الدور المعدل لنمط الشخصية الإنبساطية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، وقد تم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول رقم (14) كما يلي:

جدول (14)

الدور المعدل لنمط الشخصية الإنبساطية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي

المرحلة الثالثة			المرحلة الثانية			المرحلة الأولى			المتغيرات
مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	
0.000	5.929	0.409-	0.000	7.020	0.443-	0.000	18.021	0.627-	ضغوط العمل المهنية
0.003	3.162	0.208	0.000	4.194	0.276				الشخصية الإنبساطية
0.001	2.831	0.187							ضغوط العمل المهنية X الشخصية الإنبساطية
	0.625			0.597			0.538		قيمة R ²
	0.014			0.063			0.107		قيمة R ² Δ
	251.988			248.214			235.177		قيمة F
	0.000			0.000			0.000		مستوى الدلالة FΔ
	1.605			1.605			1.605		دروبين - واطسون

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق رقم (14)، أنه في المرحلة الأولى؛ تم دراسة أثر ضغوط العمل المهنية في السلوك الإستباقي، وقد أوضحت النتائج وجود أثر ذو دلالة

إحصائية لضغوط العمل المهنية في السلوك الإستباقي، وهو ما يتضح من إختبار (t)، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (18.021)، وهي قيمة أكبر من من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.96)، وبمستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$). كما بلغت قيمة (F) (235.177)، وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.538)، وهو ما يعني أن ضغوط العمل المهنية تُفسر ما قيمته (53.8%) من التغير في السلوك الإستباقي. وفي المرحلة الثانية تم إضافة متغير نمط الشخصية الإنبساطية، بهدف دراسة وتحليل أثر ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية الإنبساطية في السلوك الإستباقي، وقد تبين وجود أثر معنوي للمتغيرين معاً، حيث بلغت قيمة (F) ما قيمته (248.214) بمستوى دلالة ($\alpha < 0.001$)، وقد بلغ معامل التحديد (R^2) في هذه المرحلة (0.597)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (5.9%)، مما يعني أن ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية الإنبساطية يفسران ما قيمته (59.7%) من التباين في السلوك الإستباقي. وفي المرحلة الثالثة تم إدخال صيغة التفاعل بين ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية الإنبساطية (ضغوط العمل المهنية × نمط الشخصية الإنبساطية)، وذلك بعد تحويل قيم المتغيرين إلى قيم معيارية (Hair et al., 2017)، وقد أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد في هذه المرحلة بلغ (0.625)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (2.8%) عن المرحلة الثانية، كما بلغت قيمة (F) في هذه المرحلة (251.988)، بدرجة معنوية (0.000)، وهو ما يعني الدلالة الإحصائية لنمط الشخصية الإنبساطية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، أي أن نمط الشخصية الإنبساطية للمرؤوسين تؤثر إيجابياً في السلوك الإستباقي، بمقدار ما يُمكنها إحداثه بتقليل قدرة ضغوط العمل المهنية (المتغير المسقل) في تفسير التباين في السلوك الإستباقي (المتغير التابع)، وتقل هذه العلاقة بمقدار ما قيمته (-22.2%)، وهي ما يعادل الفرق بين حجم التفاعل الموضح بالجدول (0.187-0.409) = (-0.222)، وهذا يدل على أن نمط الشخصية الإنبساطية يعمل كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي. وفي ضوء ماسبق يُمكن قبول الفرض الفرعي الأول، والذي ينص على أن

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المصنفة والسلوك الإيجابي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

نمط الشخصية الإنبساطية يُؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإيجابي.

ثانياً: إختبار صحة الفرض الفرعي الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر نمط الشخصية ذات القبول تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف". ولإختبار هذا الفرض الفرعي، قام الباحث بإجراء تحليل الإنحدار الهرمي لإختبار الدور المعدل لنمط الشخصية ذات القبول في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإيجابي، وقد تم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول رقم (15) كما يلي:

جدول (15)

الدور المعدل لنمط الشخصية ذات القبول في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإيجابي

المرحلة الثالثة			المرحلة الثانية			المرحلة الأولى			المتغيرات
مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	
0.000	4.756	0.481-	0.000	6.114	0.426-	0.000	18.021	0.627-	ضغوط العمل المهنية
0.000	3.831	0.197	0.000	3.890	0.229				الشخصية ذات القبول
0.002	2.495	0.152							ضغوط العمل المهنية X الشخصية ذات القبول
	0.639			0.602			0.538		قيمة R ²
	0.016			0.078			0.107		قيمة R ² Δ
	258.068			251.737			235.177		قيمة F
	0.002			0.000			0.000		مستوى الدلالة FA
	1.605			1.605			1.605		دروين - واطسون

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق رقم (15)، أنه في المرحلة الأولى؛ تم دراسة أثر ضغوط العمل المهنية على السلوك الإيجابي، وأوضحت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية (تم تناوله في تحليل نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول). وفي المرحلة الثانية تم إضافة متغير نمط الشخصية ذات القبول، بهدف دراسة وتحليل أثر ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية ذات القبول في السلوك الإيجابي، وقد تبين وجود أثر معنوي للمتغيرين

معاً، حيث بلغت قيمة (F) ما قيمته (251.737) بمستوى دلالة ($\alpha < 0.001$)، وقد بلغ معامل التحديد (R^2) في هذه المرحلة (0.602)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (6.4%)، مما يعنى أن ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية ذات القبول يفسران ما قيمته (60.2%) من التباين في السلوك الإستباقي. وفي المرحلة الثالثة تم إدخال صيغة التفاعل بين ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية ذات القبول (ضغوط العمل المهنية \times نمط الشخصية ذات القبول)، وذلك بعد تحويل قيم المتغيرين إلى قيم معيارية، وقد أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد في هذه المرحلة بلغ (0.639)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (3.7%) عن المرحلة الثانية، كما بلغت قيمة (F) في هذه المرحلة (258.068)، بدرجة معنوية (0.002)، وهو ما يعنى الدلالة الإحصائية لنمط الشخصية ذات القبول في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، أى أن نمط الشخصية ذات القبول تؤثر إيجابياً في السلوك الإستباقي، بمقدار ما يُمكنها إحداثه بتقليل قدرة ضغوط العمل المهنية (المتغير المسقل) في تفسير التباين في السلوك الإستباقي (المتغير التابع)، ونقل هذه العلاقة بمقدار ما قيمته (-32.9%)، وهي ما يعادل الفرق بين حجم التفاعل (0.152) - (0.481) = (-0.329)، وهذا يدل على أن نمط الشخصية ذات القبول يعمل كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي. وفي ضوء ما سبق يُمكن **قبول الفرض الفرعي الثاني**، والذي ينص على أن نمط الشخصية ذات القبول تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي.

■ ثالثاً: إختبار صحة الفرض الفرعي الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر نمط الشخصية العصابية تأثيراً معنوياً سلبياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف". ولإختبار هذا الفرض الفرعي، قام الباحث بإجراء تحليل الإنحدار الهرمي لإختبار الدور المعدل لنمط الشخصية العصابية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، وقد تم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدول التالي رقم (16) كما يلي:

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

جدول (16)

الدور المعدل لنمط الشخصية العصابية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي

المرحلة الثالثة			المرحلة الثانية			المرحلة الأولى			المتغيرات
مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإتحاد المعيارى β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإتحاد المعيارى β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإتحاد المعيارى β	
0.000	4.481	0.469-	0.000	7.268	0.448-	0.000	18.021	0.627-	ضغوط العمل المهنية
0.000	3.016	0.118-	0.000	3.502	0.118-				الشخصية العصابية
0.001	2.144	0.102-							ضغوط العمل المهنية X الشخصية العصابية
0.663			0.634			0.538			قيمة R ²
0.026			0.021			0.107			قيمة R ² Δ
291.359			288.128			235.177			قيمة F
0.001			0.000			0.000			مستوى الدلالة FΔ
1.605			1.605			1.605			دروين - واطسون

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق رقم (16)، أنه في المرحلة الأولى؛ أوضحت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل المهنية في السلوك الإبتدائي، (تم تناوله في تحليل نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول). وفي المرحلة الثانية تم إضافة متغير نمط الشخصية العصابية، بهدف دراسة وتحليل أثر ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية العصابية في السلوك الإبتدائي، وقد تبين وجود أثر معنوي للمتغيرين معاً، حيث بلغت قيمة (F) ما قيمته (288.128) بمستوى دلالة ($\alpha < 0.001$)، وقد بلغ معامل التحديد (R^2) في هذه المرحلة (0.634)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (9.2%)، مما يعنى أن ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية العصابية يفسران ما قيمته (63.4%) من التباين في السلوك الإبتدائي. وفي المرحلة الثالثة تم إدخال صيغة التفاعل بين ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية العصابية (ضغوط العمل المهنية × نمط الشخصية العصابية)، وذلك بعد تحويل قيم المتغيرين إلى قيم معيارية، وقد أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد في هذه المرحلة بلغ (0.663)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (2.9%) عن المرحلة الثانية، كما بلغت قيمة (F) في هذه المرحلة (291.359)، بدرجة معنوية (0.001)، وهو ما يعنى الدلالة الإحصائية لنمط الشخصية العصابية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي،

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

أى أن نمط الشخصية العصابية تؤثر سلبياً في السلوك الإستباقي، بمقدار ما يُمكنها إحداثه بزيادة قدرة ضغوط العمل المهنية (المتغير المسقل) في تفسير التباين في السلوك الإستباقي (المتغير التابع)، وتزيد هذه العلاقة بمقدار (1.057%)، وهي يعادل حجم التفاعل السلبي (-0.102 - 0.469) = (-0.571)، وهذا يدل على أن نمط الشخصية العصابية يعمل كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي. وفي ضوء ماسبق يُمكن **قبول الفرض الفرعى الثالث**، والذي ينص على أن نمط الشخصية العصابية تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي.

رابعاً: اختبار صحة الفرض الفرعى الرابع:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر نمط الشخصية ذات الضمير الحي تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف". ولإختبار هذا الفرض الفرعى، قام الباحث بإجراء تحليل الإنحدار الهرمي لإختبار الدور المعدل لنمط الشخصية ذات الضمير الحي في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، وقد تم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول رقم (17) كما يلي:

جدول (17)

الدور المعدل لنمط الشخصية الضمير الحي في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي

المرحلة الثالثة			المرحلة الثانية			المرحلة الأولى			المتغيرات
مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإحندار المعيارى β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإحندار المعيارى β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإحندار المعيارى β	
0.000	5.056	-0.312	0.000	5.833	-0.378	0.000	18.021	-0.627	ضغوط العمل المهنية
0.000	7.114	0.428	0.000	6.208	0.403				الشخصية الضمير الحي
0.003	4.982	0.265							ضغوط العمل المهنية X الشخصية ذات الضمير الحي
	0.627			0.589			0.538		قيمة R ²
	0.202			0.190			0.107		قيمة R ² Δ
	248.072			237.220			235.177		قيمة F
	0.003			0.000			0.000		مستوى الدلالة FA
	1.605			1.605			1.605		دروبين - واطسون

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق رقم (17)، أنه في المرحلة الأولى؛ تم دراسة أثر ضغوط العمل المهنية في السلوك الإستباقي، وقد أوضحت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل المهنية في السلوك الإستباقي، (تم تناوله في تحليل نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول). وفي المرحلة الثانية تم إضافة متغير نمط الشخصية الضمير الحي، بهدف دراسة وتحليل أثر ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية ذات الضمير الحي في السلوك الإستباقي، وقد تبين وجود أثر معنوي للمتغيرين معاً، حيث بلغت قيمة (F) ما قيمته (237.220) بمستوى دلالة ($\alpha < 0.001$)، وقد بلغ معامل التحديد (R^2) في هذه المرحلة (0.589)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (5.1%)، مما يعنى أن ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية الضمير الحي يفسران ما قيمته (58.1%) من التباين في السلوك الإستباقي. وفي المرحلة الثالثة تم إدخال صيغة التفاعل بين ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية ذات الضمير الحي (ضغوط العمل المهنية × نمط الشخصية ذات الضمير الحي)، وذلك بعد تحويل قيم المتغيرين إلى قيم معيارية، وقد أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد في هذه المرحلة بلغ (0.627)، أي أن معامل التحديد ارتفع بنسبة (3.8%) عن المرحلة الثانية، كما بلغت قيمة (F) في هذه المرحلة (248.072)، بدرجة معنوية (0.000)، وهو ما يعنى الدلالة الإحصائية لنمط الشخصية ذات الضمير الحي في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، أي أن نمط الشخصية الضمير الحي للمرؤوسين تؤثر إيجابياً في السلوك الإستباقي، بمقدار ما يُمكنها إحداثه بتقليل قدرة ضغوط العمل المهنية (المتغير المسقل) في تفسير التباين في السلوك الإستباقي (المتغير التابع)، وتقل هذه العلاقة بمقدار ما قيمته (-4.7%) الموضحة بالجدول، وهي تُعادل الفرق بين حجم التفاعل $(0.312 - 0.265) = (-0.047)$ ، وهذا يدل على أن نمط الشخصية ذات الضمير الحي يعمل كمُتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي. وفي ضوء ما سبق، يُمكن قبول الفرض الفرعي الرابع، والذي ينص أن لنمط الشخصية ذات الضمير الحي تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي.

رابعاً: إختبار صحة الفرض الفرعي الخامس:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر نمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف". ولإختبار هذا الفرض الفرعي، قام الباحث بإجراء تحليل الإنحدار الهرمي لإختبار الدور المعدل لنمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، وقد تم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول رقم (18) كما يلي:

جدول (18)

الدور المعدل لنمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة
في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي

المرحلة الثالثة			المرحلة الثانية			المرحلة الأولى			المتغيرات
مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	مستوى الدلالة a	قيمة (ت) t	معامل الإنحدار المعياري β	
0.000	4.891	0.283-	0.000	7.026	0.326-	0.000	18.021	0.627-	ضغوط العمل المهنية
0.000	6.334	0.611	0.000	8.078	0.822				الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة
0.002	6.089	0.282							ضغوط العمل المهنية X الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة
	0.587			0.554			0.538		قيمة R ²
	0.183			0.168			0.107		قيمة R ² Δ
	256.611			248.922			235.177		قيمة F
	0.201			0.000			0.000		مستوى الدلالة FA
	1.605			1.605			1.605		دروين - واطسون

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق رقم (18)، أنه في المرحلة الأولى؛ تم دراسة أثر ضغوط العمل المهنية في السلوك الإستباقي، وقد أوضحت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل المهنية في السلوك الإستباقي (تم تناوله في تحليل نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول). وفي المرحلة الثانية تم إضافة متغير نمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة، بهدف دراسة وتحليل أثر ضغوط العمل المهنية ونمط

الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة في السلوك الإستباقي، وقد تبين وجود أثر معنوي للمتغيرين معاً، حيث بلغت قيمة (F) ما قيمته (248.922) بمستوى دلالة ($\alpha < 0.001$)، وقد بلغ معامل التحديد (R^2) في هذه المرحلة (0.554)، أي أن معامل التحديد أرتفع بنسبة (1.6%)، مما يعني أن ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة يفسران ما قيمته (55.4%) من التباين في السلوك الإستباقي. وفي المرحلة الثالثة تم إدخال صيغة التفاعل بين ضغوط العمل المهنية ونمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة (ضغوط العمل المهنية × نمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة)، وذلك بعد تحويل قيم المتغيرين إلى قيم معيارية، وقد أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد في هذه المرحلة بلغ (0.587)، أي أن معامل التحديد أرتفع بنسبة (3.3%) عن المرحلة الثانية، كما بلغت قيمة (F) في هذه المرحلة (256.611)، بدرجة معنوية (0.201)، وهي درجة ذات مستوى معنوية ($\alpha > 0.005$)، وهذا يعني، عدم وجود تأثير معنوي لنمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي. أي أن نمط الشخصية ذات الإنفتاح على الخبرة لا يقلل من قدرة ضغوط العمل المهنية (المتغير المسقل) في تفسير التباين في السلوك الإستباقي. وعليه؛ يتم رفض الفرض الفرعي الخامس، والذي ينص على أن نمط الشخصية ذات الإنفتاح يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي.

- ثامناً: النتائج والتوصيات:

1/8: مناقشة وتفسير النتائج:

قدم البحث إطاراً مقترحاً لتفسير تأثير نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، وقد جاءت نتائج البحث متفقة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، على المستوى الكلي، وتم التوصل إلى عدة نتائج في هذا البحث، وتفسيرها من وجهة نظر الباحث في ضوء معطيات الدراسة الميدانية، يتمثل أبرزها فيما يلي:

أ - توصلت نتائج البحث من خلال المتوسطات الحسابية أن مستوى ضغوط العمل المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة بني سويف جاءت بمستوى (متوسط) للمتغير ككل نسبياً بمتوسط قدره (2.96) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وتراوحت متوسطات عناصر سلوكيات ضغوط العمل المهنية بين (2.41) و(3.66) درجة، وقد حصل متغير الضغوط المرتبطة بالوظيفة (البند الثالث لضغوط العمل المهنية - المتغيرات الفرعية للبنود من (21) إلى (29) في قائمة الإستبيان) على أعلى الضغوط مرتبة - المرتبة الأولى - بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (3.66)، ويُفسر الباحث ذلك، بأن هذا الإرتفاع في المتوسط يرجع نتيجة الشعور بإزداد الضغوط المرتبطة بالوظيفة مثل التأخر في الترقية، والإستياء من ضعف المشاركة في إتخاذ القرار، ومتطلبات الأدوار المتعددة في العمل، وأن العملية التدريسية لا تتم بالجدية المناسبة، والشعور بعدم كفاية الراتب مقارنة بتكاليف المعيشة، وشعور البعض بتدني مكانة مهنة التدريس في المجتمع، مما يتسبب في ضعف الرضا الوظيفي لهم. كما جاءت الضغوط البحثية (البند الثاني لضغوط العمل المهنية - المتغيرات الفرعية للبنود من (11) إلى (20) في قائمة الإستبيان)، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مرتف نسبياً بلغ (3.52)، ويُفسر الباحث ذلك، بأنه هذا الإرتفاع في المتوسط يرجع إلى الجهود المبذولة في الأعمال البحثية، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة، والإشراف على مشاريع الطلاب، والوقت اللازم لحضور الندوات والمؤتمرات العلمية، والبحث عن مصادر المنح البحثية، ووضع وتوليد الأفكار البحثية، وكتابة التقارير البحثية، ومشاركة الزملاء و فرق العمل في المجموعات البحثية، وجهود الإرتباط بالمهنيين الآخرين في مجال التخصص، والضغوط المتعلقة بانتظار قبول الأبحاث للنشر، وغيرها. وأخيراً جاءت أبعاد كل من ضغوط التدريس والإمتحانات (البند الأول لضغوط العمل المهنية - المتغيرات الفرعية للبنود من (1) إلى (10) في قائمة الإستبيان)، والضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية، (البند الرابع لضغوط العمل المهنية - المتغيرات الفرعية للبنود من (35) إلى

(39) في قائمة الإستبيان)، والضغوط المرتبطة بالطلاب، (البند الخامس لضغوط العمل المهنية - المتغيرات الفرعية للبنود من (40) إلى (46) في قائمة الإستبيان)، والضغوط المرتبطة بالمرافق (البند السادس لضغوط العمل المهنية - المتغيرات الفرعية للبنود من (30) إلى (34) في قائمة الإستبيان) بمتوسطات حسابية (متوسطة) بلغت (3.02)، و(2.89)، و(2.66)، و(2.41) على التوالي.

ب - توصلت نتائج البحث من خلال المتوسطات الحسابية أن مستوى نمط الشخصية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف جاءت بمستوى (متوسط) للمتغير ككل نسبياً بمتوسط قدره (3.66) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وتراوحت متوسطات عناصر سلوكيات ضغوط العمل المهنية بين (2.88) و(3.61) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وقد حصل متغير الشخصية ذات القبول (البند الثاني لنمط الشخصية - المتغيرات الفرعية للبنود من (55) إلى (62) في قائمة الإستبيان) على المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي مرتفع بلغ (3.61)، ويُفسر الباحث ذلك، بأن هذا الإرتفاع في المتوسط يرجع نتيجة الإرتفاع النسبي في تفضيل القيام بمهام العمل دون تدخل من الآخرين، وتحمل مسؤولية المهام التي يتم التكليف بها، والإلتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية في أداء المهام، والإستعداد للعمل ساعات إضافية بدون الحصول على مقابل، والحرص على تحقيق التميز والتفوق في العمل، وتفضيل كثير من العينة المواقف التي تتسم بالتحدي والإصرار، مما يُشعرهم بالسعادة في حالة تجاوز معدلات الأداء المطلوبة منهم. كما حصل متغير الشخصية الإنبساطية (البند الأول لنمط الشخصية - المتغيرات الفرعية للبنود من (47) إلى (54) في قائمة الإستبيان) على المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي مرتفع بلغ (3.56)، ويُفسر الباحث ذلك، بأنه هذا الإرتفاع في المتوسط يرجع نتيجة قدرة كثير من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على العمل في فرق عمل، وقدرتهم على مشاركة الآخرين مشاكلهم وإهتماماتهم الشخصية، والإلتزام الكثير منهم بقواعد وإجراءات العمل حتى في غياب الرقابة، وحرصهم على القيام بالعمل في المواعيد المحددة،

وحرص على القيام بالعمل الذي يفتنعوا به بغض النظر عن آراء الغير، وشعورهم بقيمتهم كعنصر هام داخل الجامعة، والفخر بكونهم أعضاء داخل لجامعة. كذلك يُفسر الباحث متوسطة مستوى الشخصية ذات الضمير الحي (البند الرابع لنمط الشخصية - المتغيرات الفرعية للبنود من (70) إلى (77) في قائمة الإستبيان)، والذي جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.48)، والذي يرجع - في رأي الباحث - إلى متوسطة درجة كل من الإعتماد على قيم الشفافية والنزاهة والثقة في التعاملات مع الآخرين، وتقبل النقد من الآخرين بصدر رحب، والحرص على الهدوء والإستقرار في بيئة العمل، وتنفيذ تعليمات الرؤساء بدقة، وتجنب إفتعال المشاكل داخل بيئة العمل، والحرص على بناء علاقات طيبة مع الغير داخل الجامعة، وعدم تعرض الكثير لأي جزاء أو عقوبة خلال فترة عملهم بالجامعة، والسعي لكسب ثقة ودعم الآخرين داخل بيئة العمل بالجامعة. كذلك يُفسر الباحث متوسطة الإنفتاح على الخبرة (البند الخامس لنمط الشخصية - المتغيرات الفرعية للبنود من (78) إلى (83) في قائمة الإستبيان)، والذي جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.98)، والذي يرجع - في رأي الباحث - إلى متوسطة الإهتمام بتقديم الإقتراحات الجديدة لإنجاز العمل، وتقديم طرق غير تقليدية لأداء العمل، والسعي لتطبيق الأفكار الجديدة، وأخيراً يُفسر الباحث متوسطة الشخصية العصابية (البند الثالث لنمط الشخصية - المتغيرات الفرعية للبنود من (63) إلى (69) في قائمة الإستبيان)، والتي جاءت في المرتبة الخامسة (الأخيرة) بمتوسط حسابي بلغ (2.88)، والذي يرجع - في رأي الباحث - إلى بعض المسببات مثل سرعة غضب وإنفعال البعض في حالة تعرضهم لمضايقات في العمل، وعدم الإكتراث لرأي الآخرين أحياناً، وشعور البعض بالإحباط عندما تسوء الأمور في العمل.

ج - توصلت نتائج البحث من خلال المتوسطات الحسابية أن مستوى السلوك الإستباقي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف جاءت بمستوى (متوسط) للمتغير ككل نسبياً بمتوسط قدره (3.46) درجة، وتراوحت متوسطات

عناصر متغير السلوك الإستباقي بين (2.87) و(3.52) درجة على مقياس ليكرت الخماسي، وقد حصل متغير تولي المسؤولية (البند الثاني للسلوك الإستباقي - المتغيرات الفرعية للبنود من (89) إلى (93) في قائمة الإستبيان) على المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي مرتفع بلغ (3.52)، ويُفسر الباحث ذلك، بأن هذا الإرتفاع في المتوسط يرجع نتيجة الإرتفاع النسبي في شعور البعض بتولي المسؤولية من خلال مسئولية محاولة وضع أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في الجامعة، وتقديم حلول لمشاكل تنظيمية ملحة في الجامعة، والشعور بأن مشاكل الجامعة هي مشاكلهم الخاصة، والوقوف مع الإدارة في حال حدوث أي مشكلة طارئة، والسماح من الإدارة بأن يقرر كل مسئول في مكانه بشخصه، ويتولى المسؤولية. كذلك يُفسر الباحث متوسطة مستوى الوقاية من المشاكل (البند الثالث للسلوك الإستباقي - المتغيرات الفرعية للبنود من (94) إلى (98) في قائمة الإستبيان)، والذي جاء في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (3.41)، والذي يرجع - في رأي الباحث - إلى متوسطة قضاء وقتاً كبيراً في التخطيط أو تقديم حلول لكيفية منع تكرار المشاكل في العمل، ومحاولة العثور في السبب الجذري للأشياء السيئة التي تجابه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في العمل، والقيام بتطوير إجراءات وأنشطة فعالة في المدى الطويل حتى لو كانت تستغرق وقتاً طويلاً، وأخذ المبادرة لحل المشكلات بالتعاون مع الزملاء في العمل، وفعل أكثر مما يُطلب منهم كثيراً في العمل. كما يُفسر الباحث متوسطة مستوى الابتكار الفردي (البند الرابع للسلوك الإستباقي - المتغيرات الفرعية للبنود من (99) إلى (103) في قائمة الإستبيان)، والذي جاء في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ (3.12)، والذي يرجع - في رأي الباحث - إلى حرص البعض من أعضاء هيئة التدريس على القيام بتوليد أفكار إبداعية، وترويج الأفكار وطرحها للآخرين في الجامعة، والعمل على توصيل رأيهم في قضايا العمل للآخرين، ومحاولة البحث عن حلول وإجراءات لتحسين العمل في الجامعة، والحرص على تعلم التقنيات والتكنولوجيا الجديدة لمصلحة الجامعة والعمل. وأخيراً؛ يُفسر

الباحث متوسطة مستوى صوت الموظفين (البند الأول للسلوك الإبتدائي - المتغيرات الفرعية للبنود من (84) إلى (88) في قائمة الإبتدائيان)، والذي جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.87)، والذي يرجع - في رأي الباحث - إلى متوسطة التحدث وتشجيع الآخرين على المناقشة والمشاركة بالرأي، والتحدث دائماً مع الإدارة عن أفكار جديدة أو تغييرات في إجراءات العمل، والأخذ برأيهم في القضايا التي تخص العمل في الجامعة، وشعور البعض بأن لديهم القدرة على التأثير على قرارات الإدارة فيما يتعلق بأمر عديدة في العمل، والقدرة على إيصال أفكارهم بسهولة إلى الإدارة.

د - أظهرت نتائج البحث وجود علاقة تأثير معنوية مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف. وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت طبيعة العلاقة ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي مثل: (Zhan & Zhao,2023; Yasin & Jan,2022; Zhengdong & Xuan,2021; Weigelt et al.,2019; Annisa & Tatiek,2017; Karoline et al.,2017; Zhao et al.,2016; Tenace,2014; Sabine & Anne,2012; Ellis,2012; Fritz & Sonnentag,2009) ويُفسر الباحث ذلك بأن زيادة ضغوط العمل المهنية تؤثر سلباً على السلوك الإبتدائي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، كما أن تحدي هذه الضغوط من جانبهم يؤثر بشكل إيجابي على السلوك الإبتدائي لهم، ويرجع هذا - في رأي الباحث - إلى قيم ومعتقدات كثير من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والقيم والمبادئ التي يؤمنون بها في العمل، وشعور الكثير منهم بأن المشاكل التي تواجههم في الجامعة بمثابة مشاكلهم الخاصة، التي يتوجب العمل على حلها، وتقديم الحلول والمقترحات الإيجابية للتعاون مع الإدارة، وأخذ زمام المبادرة لحل المشكلات بالتعاون مع الزملاء في العمل، وتقديم أفكاراً إبداعية، ومحاولة

البحث دوماً عن حلول وإجراءات لتحسين العمل في الجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات مثل: (Annisa & Tatiek,2017; Zhao et al.,2016).

هـ - أظهرت نتائج البحث وجود علاقة تأثير معنوية مباشرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نمط الشخصية والسلوك الإبتدائي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من: (Lai et al.,2021; Cui & Zhang,2021; Ghulam et al.,2021; Yidong et al.,2020; Ying et al.,2019; Wu et al.,2018; Wang et al.,2013) ، ويُفسر الباحث ذلك بأن السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بشخصية كل فرد تلعب دوراً هاماً في السلوك الإبتدائي لهم داخل الجامعة مثل القدرة على العمل مع فرق العمل، والحرص على الإهتمام بمشاكل العمل وإيجاد حلول لها، وتحمل مسؤولية المهام التي يتم تكليفهم بها، والعمل لساعات إضافية دون مقابل، وتفضيل كثير منهم المواقف التي تتسم بالتحدي والإصرار، وتعزيز شعورهم بالكفاءة في العمل من خلال الإنخراط في السلوك الإبتدائي، وتتفق تلك النتيجة مع ما جاء في دراسة (Wu et al.,2018).

و - يتمثل الإسهام الرئيسي لهذا البحث فيما أظهرته نتائجه بشأن إختبار أثر الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة بني سويف، حيث أيدت نتائج البحث صحة بعض الفروض الفرعية للفرض الثالث، حيث تم قبول الفرض الفرعي الأول، والذي ينص على أن نمط الشخصية الإنبساطية يُؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي، وقبول الفرض الفرعي الثاني، والذي ينص على أن نمط الشخصية ذات القبول تُؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإبتدائي، وقبول الفرض الفرعي الثالث، والذي ينص على أن نمط الشخصية العصابية تُؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك

الإستباقي، وقبول الفرض الفرعي الرابع، والذي ينص أن نمط الشخصية ذات الضمير الحي تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي، ورفض الفرض الفرعي الخامس، والذي ينص على أن نمط الشخصية ذات الإنفتاح يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً كمعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي.

٢/٨ : التوصيات:

- من واقع النتائج التي توصل إليها الباحث، ومناقشتها، وتفسيرها، يقترح الباحث مجموعة من الإقتراحات والتوصيات التالية:
- ضرورة الإهتمام بتنمية وتشجيع ودعم العمل على إدارة ضغوط العمل السلبية، والعمل على تخفيضها نسبياً، لاسيما الضغوط المتعلقة بالوظيفة، كالمشاركة في إتخاذ القرار، ووجود أنظمة الدعم، ومتطلبات الأدوار المتعددة، وضعف الرضا الوظيفي، وعدم كفاية المرافق، وعمليات التعليم والتدريب المرتبطة بالوظيفة. كذلك دراسة وتحليل أوقات العمل بالجامعة، ومرونتها للمساعدة في التغلب على الضغوط المرتبطة بالمرافق وقاعات الدراسة والمحاضرات، والمختبرات والورش.
 - ضرورة قيام المسؤولين بجامعة بني سويف بتدريب القيادات الجامعية - كل في موقعه - على التعامل مع الشخصيات المختلفة بالجامعة، لإدراك أهمية التعامل بشكل خاص لدى كل نمط من الأنماط والشخصيات، لما له من نتائج إيجابية في رفع مستويات السلوك الإستباقي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وبما ينعكس على التعامل مع المستويات المختلفة من العاملين بالجامعة.
 - ضرورة قيام المسؤولين بجامعة بني سويف بدعم آليات تحسين السلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، من خلال دعم الرغبة لممارسة سلوك العمل الإستباقي، وهذا يمكن تحقيقه من خلال نظام المكافآت والحوافز المادية والمعنوية، والتشجيع على ممارسة هذه السلوكيات. كذلك تفعيل القدرة على

ممارسة السلوك الإستباقي، وذلك من خلال تصميم برامج تدريبية قادرة على تعزيز تلك المهارات، وأن تكون هذه البرامج من أولويات الجامعة.

- تاسعاً: محددات البحث:

على الرغم من تناول البحث الحالي علاقة ضغوط العمل المهنية بالسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، والدور المعدل لنمط الشخصية، إلا أن نطاق هذا البحث والنتائج التي توصل إليها لا تخلو من كسائر البحوث الأخرى من المحددات، وتشخيص هذه المحددات يرسم الطريق أمام الباحثين الآخرين للخوض في بحوث علمية مستقبلية، وإقتراح إجراء مزيد من البحوث والدراسات التي لم يتناولها البحث كما يلي:

1- إعتد البحث على نتائج الإستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة، وعلى الرغم من إنتقاد البعض لأسلوب الإستبيان، إلا أنه لا يزال أسلوباً مناسباً للقياس والبحث العلمي، خاصة بعد أن تحقق الباحث من مصداقيته وثباته بطريقة إحصائية مناسبة، علاوة على ما أشارت إليه الدراسات السابقة من أن هذه المقاييس المستخدمة في البحث تحظى بمصداقية عالية.

2- إعتد البحث في جمع البيانات حول متغيرات البحث على إجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، أي التقرير الذاتي (Self-Report)، وهذا يولد قلق محتمل تجاه دقة نتائج البحث، بسبب توقع حدوث التحيز الناجم من الرغبة الإجتماعية لديهم في تقييم أداءهم نحو متغيرات البحث، ويُمكن تجاوز هذا المحدد في الدراسات المستقبلية من خلال إستخدام تقرير الإدارة والمشرفين بدلاً من التقرير الذاتي، أي نطلب من الإدارة والمشرفين تقييم ممارسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للسلوك الإستباقي.

3- إقتصر البحث على أبعاد ومتغيرات محددة بناءً على دراسات سابقة، حيث إقتصر على ضغوط التدريس والامتحانات، وضغوط الأنشطة البحثية، والضغوط المرتبطة بالوظيفة، والضغوط المرتبطة بالمرافق، والضغوط المرتبطة بالعلاقات الشخصية، والضغوط المرتبطة بالطلاب، كأبعاد لقياس ضغوط العمل المهنية لأعضاء هيئة

التدريس، في حين إقتصر على أبعاد الإنبساطية، والقبول، والعصابية، والضمير الحي، الإنفتاح على الخبرة، كأبعاد لقياس نمط الشخصية، وأخيراً تناول الباحث أبعاد صوت الموظفين، وتولي المسؤولية، والوقاية من المشاكل، والإبتكار الفردي كأبعاد لقياس السلوك الإستباقي.

4- لم يتناول البحث أي متغيرات حاكمة يُمكن أن تؤثر على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث مثل العوامل الديموجرافية للعاملين (الجنس - السن - التعليم - سنوات الخبرة، وغيرها)، وهو ما يستدعي دراستها في بحوث مستقبلية.

5- تركزت الدراسة التطبيقية للبحث على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، كما ركزت على الضغوط المهنية الخاصة ببيئة العمل في الجامعات والمؤسسات التعليمية، وبالتالي لا يُمكن تعميم نتائج البحث على جميع المنظمات.

- عاشرًا: مقترحات بحوث مستقبلية:

تناول البحث الحالي دراسة علاقة نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، إلا أن نطاق هذا البحث والنتائج التي توصل إليها تُشير إلى وجود مجالات لبحوث مستقبلية أخرى، ومن هذه المجالات البحثية على سبيل المثال ما يلي:

- إعادة تطبيق الدراسة الحالية على جامعات أخرى حكومية أو خاصة أو الإثنين معاً، وعمل مقارنة بينهما.
- إعمدت الدراسة المنهج الكمي الذي لا يسمح بدراسة الأسباب الكامنة وراء الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف، ولذا نقترح أن يتبنى الباحثون المستقبليون منهجاً نوعياً للحصول على أسباب جديرة بتصنيف أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لأحد الضغوط على الآخر.
- إعادة تطبيق الدراسة الحالية على قطاعات أخرى مثل قطاعات البنوك، وغيرها مع مقارنة نتائج البحث الحالية مع ما سيتم التوصل إليه في هذه القطاعات.
- إقتصر البحث على أبعاد ومتغيرات محددة بناءً على دراسات سابقة، وبالتالي يُمكن لدراسات أخرى التطرق لأبعاد ومتغيرات أخرى خلاف ما جاء بالبحث الحالي.

- دراسة متغيرات وسيطة أخرى بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي مثل: دعم الابتكار، والإعتراف والتقدير، ونظام المكافآت، والمناخ التنظيمي، وسلوك إدارة الإنطباع، وغيرها.
- تطبيق نفس فروض الدراسة مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الديموجرافية التي يحتمل أن تؤثر على كل من ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي ونمط الشخصية كالمؤهل الدراسي، والخبرة، ومكان النشأة، والعمر، والنوع، والمستوى الإداري، والحالة الإجتماعية... إلخ.

- حادي عشر: المراجع:

- 1/11: المراجع العربية:

- الفتلاوي، ميثاق هاتف عبدالسادة، و محيسن، حسين صبيح (2018). تأثير التسييس التنظيمي في السلوك الإستباقي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل أسمنت كربلاء،المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد (14)، العدد (57) ص:122-150.

- 2/11: المراجع الأجنبية:

- Anand, S. et al., (2022). A multi-level model of I-deals in workgroups: employee and coworker perceptions of leader fairness, I-deals and group performance. *Journal of Management Studies*, 59(2):489-517.
- Anderson N. et al., (2014) Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *J Manag* 40(5):1297-1333.
- Annisa, F. & Tatiek, N. (2017). A Model Of Proactive Behavior Improvement Based On Process Control, Workloads And Intrinsic Motivation In A Social Capital Context. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 2(4).
- Arthur, A. (2004). Work-related stress, the blind men and the elephant. *Br. J. Guid. Couns.* 32, 157-169.
- Aspinwall, L. & Taylor, S. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3): 417-436.

- Balkis, D., (2005). Relationship between the Big Five personality factors and conflict management style. *International Journal of conflict management*, 9(4):276-301.
- Bamford, J. et al., (2017). Trait Empathy associated with Agreeableness and rhythmic entrainment in a spontaneous movement to music task: Preliminary exploratory investigations. *Musicae Scientiae*, 23(1):5-24.
- Barrick, M. et al., (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and holland's occupational types. *Pers. Psychol*, 56:45-74.
- Bashir, S., et al. (2013). Impact of demographic variables on perceived sources of occupational stress among Gomal University teaching staff. *Journal of Education and Practice*, 4(16):18-30.
- Bauer, T. et al., (2019). Understanding the consequences of newcomer proactive behaviors: the moderating contextual role of servant leadership. *Journal of Vocational Behavior*, (112):356-368.
- Bennet, E. & Bamini, J. (2013). Occupational stress among the university academicians of Ghana. *International Journal of Human Resource*, 3(3):49-56.
- Bindl, U. & Parker, S. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*,(2):567-598.
- Breugh, J. & Colihan, J. (1994). Measuring Facets of Job Ambiguity: Construct Validity Evidence, *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 79(2):191-202.
- Burke, R. (1993). Work Stress, Role Conflict, Social Support, and Psychological Burnout among Teachers, 73(2):7-20.
- Canup, C. (2016). Learning format, satisfaction, and stress as predictors of undergraduate academic performance. Doctoral dissertation, Capella

University, pp.1-85

- Carvalho, T. & Diogo, S. (2018). Non-tenured teachers, higher education. *Encyclopedia of International H. E. Systems and Institutions*, pp.1-5.
- Cha, J. et al., (2016). Predictors of career success among lodging revenue managers: Investigating roles of proactive work behaviors. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 18(4):474-490.
- Chiaburu, D. et al., (2013). Employees' social context and change-oriented citizenship: a meta-analysis of leader, coworker, and organizational influences. *Group Organ. Manage.* (38):291-333.
- Choi, S. & Lee, J. (2019). The effect of job crafting on organization effectiveness-mediating role of proactive behavior. *Management & Information Systems Review*, 38(2):47-66.
- Costa, P. & McCrae, R. (1989). The Structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of personality and social psychology*, 56(4):586.
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1):5.
- Cousins, R., et al., (2004). Management standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work Stress*.18:113-136.
- Crant M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3):435-462.
- Cui, Z. & Zhang, K. (2021). Dark Triad but a bright future? Socially malevolent personality traits and proactive career behavior, *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(11):1-13.
- Cullen-Lester, K. et al., (2016). Energy's role in the extraversion (dis)advantage: How energy ties and task conflict help clarify the relationship between extraversion and proactive performance. *Journal of Organizational Behavior*, (37):1003-1022.

- David, Y. et al. (2019). Astunyo of job Strssamong University, staff in Malaysia European of social sciences, 8(1):26-38.
- Davies, S. (2014). Lower and higher order facets and factors of the interpersonal traits among the Big Five: Specifying, measuring, and understanding extraversion and Agreeableness. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- DeNeve, K. & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2):197-229
- Depue, R. & Collins, P. (1999). Neurobiology of the structure of personality: Dopamine, facilitation of incentive motivation, and extraversion. *Behavioral and Brain Sciences*, (22):491-517.
- Dewe, P., & Cooper, G. L. (2007). Coping research and measurement in the context of work-related stress” in *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, West Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.:141–191.
- Diaz, F. et al. (2021). Are job demands necessary in the influence of a transformational leader? The moderating effect of role conflict. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, (18):3630.
- Do, M. & Minbashian, A. (2014). A meta-analytic examination of the effects of the agentic and affiliative aspects of extraversion on leadership outcomes. *The Leadership Quarterly*, (25):1040-1053.
- Dua, J. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *J. Educ. Adm.* (32):59-78.
- Eastman, J. et al., (2001). The Relationship between Ethical Ideology and Ethical Behavior Intentions: An Exploratory Look at Physicians' Responses to Managed Care Dilemmas. *Journal of Business Ethics*. 31(3):209-24
- Elci, M., et al., (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employee's turnover intention: the mediating role of

work related stress. *Procedia Soc. Behav. Sci.* (58):289-297.

- Ellis, A. (2012). *The Role of Psychological Resources in the Relationship Between Work Stressors and Proactive Behavior*. Portland State University, ProQuest Dissertations Publishing, Dissertations and Theses, p.770.

- Farrukh, M., et al., (2017). *Organizational Commitment: An Empirical analysis of Personality Traits*. *Journal of Work-Applied Management*, 9, 18-34.

- Flaherty, C. (2022). *Calling It Quits*. Inside Higher Ed. Available at: <https://www.insidehighered.com/news/2022/07/05/professors-are-leaving-academe-during-great-resignation>, (Accessed October 17, 2022).

- Florea, R., & Florea, R. (2016). *Individual and organizational implications of work-related stress*. *Econ. Transdiscipl. Cogn.*, (19):28.

- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2009). *Antecedents of day-level proactive behavior: a look at job stressors and positive affect during the workday*. *J. Manag.*, 35(1): 94-111.

- Fuller, B., & Marler, L. (2009). *Change driven by nature: a meta-analytic review of the proactive personality literature*. *J. Vocat. Behav.* (75): 329-345.

- Gentry, R., & Stokes, D. (2015). *Strategies for professors who service the university to earn tenure and promotion*. *Res. High. Educ. J.* (29):1-13.

- Ghulam et al., (2021). *Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality*, *Sustainable Production and Consumption*, (25):299-311.

- Gold, J. E., Park, J.-S., and Punnett, L. (2006). *Work routinization and implications for ergonomic exposure assessment*. *Ergonomics* (49):12-27.

- Gonzalez C., et al., (2018). *Functional profiles of school refusal behavior and their relationship with depression, anxiety, and stress*. *Psychiatry Res.*, (269):140-144.

- Griffith, A. & Sovero, V. (2021). Under pressure: how faculty gender and contract uncertainty impact students' grades. *Econ. Educ. Rev.*, 83:102126.
- Guodong, C. et al. (2023). Buffer or boost? The role of openness to experience and knowledge sharing in the relationship between team. *Current Psychology j.*, (42): 233-245.
- Haci, A. & Ozan, K. (2023). The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: a mediation model. *Int. J. Educ. Vocat Guidance*, (10): 1-15.
- Hair, J. et al., (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second Edition, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hargrove, M. et al., (2011). The theory of preventive stress management: a 33-year review and evaluation. *Stress and Health*, 27(3):182-193.
- Harini, H. et al., (2018). The Influence of the Big Five of Personality Dimensions towards Principal's Normative Commitment. In *Proceedings of the Padang International Conference on Educational Management and Administration*, p.130-134.
- Hassard, J., et al. (2018). The cost of work-related stress to society: a systematic review. *J. Occup. Health Psychol.* (23):1-17.
- Hassard, J., et al., (2014). *Calculating the Costs of Work-Related Stress and Psychosocial Risks: Literature Review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. pp.1-42.
- Henderson, R. et al.,(2012). When does stress help or harm? The effects of stress controllability and subjective stress response on Stroop performance. *Front. Psychol.* (3):179.
- Hill, P. et al., (2013). Are you in a healthy relationship? Linking conscientiousness to health via implementing and immunizing behaviors. *J. Pers.* ;82:485-492.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and

their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220–229.

- Hoel, H., et al., (2001). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization (ILO).

- Hsieh, H. et al., (2011). Linking personality and innovation: The role of knowledge management. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(1):38-44.

- Humborstad S. & Kuvaas, B. (2013). Mutuality in leader–subordinate empowerment expectation: Its impact on role ambiguity and intrinsic motivation, *The Leadership Quarterly*, 24:363-377.

- Hung, J. et al., (2012). Work-related stress impacts on the commitment of urban transit drivers. *J. Manag. Organ.* 18:220–230.

- Huynh, T. et al., (2019). Team dynamics, leadership, and employee proactivity of Vietnamese firms. *J Open Innovation: Technol, Mkt Compl.* 5(1): 1–16.

- Janosevic, M., & Petrovic B. (2019). Effects of personality traits and social status on academic achievement: Gender differences. *Psychol. Schools*, (56):497-509.

- Janssen, O. (2000) Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *J. Occup. Organ. Psychol*, 73(3):287–302.

- Jiang, S. et al., (2021). Academic stress and depression of Chinese adolescents in junior high schools: moderated mediation model of school burnout and self-esteem. *J. Affect. Disord.* (295):384-389.

- Johan, O. (2013) Neuroticism and Common Mental Disorders: Meaning and Utility of a Complex Relationship. *Clinical Psychology Review* 33(5):686-697.

- Joo, B. & Lim T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *J Leader Org Stud.*, 16(1):48-60.

- Juang, L. (2012). Culture and Psychology: 5th Edition. Belmont, California: Wadsworth-Cengage Learning. p. 271.
- Judge, T. et al., (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3):621-652.
- Judge, T. et al., (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530.
- Kahn, H. & Cooper, C. (1993). Stress in the dealing room high performances Under perssure london: Rtledge. First Edition.
- Kanellakis, K., et al. (2018). The Role of Occupational Stress and Emotional Intelligence in Working Health-Care and Medical Environments. *Psychology*, (9):1516-1529.
- Karoline, S. et al., (2017). When does proactivity have a cost? Motivation at work moderates the effects of proactive work behavior on employee job strain. *Journal of Vocational Behavior*, (100):15-26.
- Katou, A. et al., (2020), "The moderating effects of transformational leadership and self-worth in the idiosyncratic deals–employee reactions relationship: a study of Indian hospitality industry", *Personnel Review*, 49(7):1399-1418.
- Kaufman, B. (2015). Theorising determinants of employee voice: An integrative model across disciplines and levels of analysis. *Human Resource Management Journal*, 25(1):19-40.
- Kaufman, et al., (2019). The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting Two Very Different Profiles of Human Nature. *Frontiers in Psychology*, (10): 467.
- Khan, M. et al., (2013). Effect of perceived academic stress on students' performance. *FWU J. Soc. Sci.*, (7):146-151.
- Kim, B. (2019). Psychological safety, need for cognition, and proactivity among public sector employees. *Korean J Policy Stud* 2019; 34(2): 99–126.
- Kim, T. & Liu, Z. (2017). Taking charge and employee outcomes:

the moderating effect of emotional competence. *Int. J. Hum. Resour. Man.* (28):775-793.

- Kim, T. et al., (2015). Leader-member exchange and job performance: the effects of taking charge and organizational tenure. *J. Organ. Behav.* (36):216-231.

- Kim, T. et al., (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: a longitudinal study. *J. Bus. Psychol...* (24):93-103.

- Klehe, U. et al., (2021). Going full circle: integrating research on career adaptation and proactivity. *Journal of Vocational Behavior*, (126):103-126.

- Kortum, E., et al., (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health.* (23):225-238.

- Kumari, S. (2021). Analysing the impact of work-related stress on performance and morale of teachers (a study of selected B-school teachers in Delhi and NCR), in *Performance management: Happiness and keeping pace with technology*. Eds. M. Arora, P. Khurana, and S. Choiden (Florida: CRC Press/Routledge/Taylor & Francis Group), pp.103-118.

- Kung, C. & Chan, C. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, (58):76-81.

- Kusi, H., et al.. (2014). Work-related stress among the academic staff of the University of Education, Winneba Campus, Ghana. *Journal of Education and Practice*, 5(13):15-23.

- Lai, F. et al., (2021). The Role of Team–Member Exchange in Proactive Personality and Employees’ Proactive Behaviors: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(4):429-443.

- Lazarus R. & Folkman S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Company, US Department of Health and Human Services, pp.14-56.

- Lee, S. et al., (2020). The Role of Personality Traits toward Organizational Commitments and Service Quality Commitments. *Frontiers in Psychology*, 11, Article No. 631.

- LePine, J. & Van, D. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6):853-868.

- Leung, T. et al. (2000). Faculty stressors and psychological distress among university teachers in Hong-Kong. *Int. J. Stress. Manag.* (7):121-138.

- Li, X. et al., (2021). Are proactive employees more creative? The roles of multisource information exchange and social exchange-based employee organization relationships. *Personality and Individual Differences*, 170(15):110484.

- Li, W. et al., (2014). Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics: a latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(5):948.

- Lin, L. et al., (2022). A moderate duration of stress promotes behavioral adaptation and spatial memory in Young, *Int. J. Stress. Manag.* 2(8):1081.

- Lin, X. et al., (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: the roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research*, (92):168-178.

- Loewe, N. et al., (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: Evidence from Chile. *Social Indicators Research*, 118(1):71-86.

- Lounsbury, J. et al., (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3):287-307.

- MacKay, C. et al., (2004). Management standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. *Work Stress*. 18, 91-112.

- Matteson, M. & Ivancevich, J. (1987). Controlling work stress: effective

human resource and management strategies. San Francisco, CA: Jossey Bass.

- Memon, S. et al., (2014). Occupational stress among female academic staff of higher educational institutions of Sindh. *International Journal of Computers and Technology*, 13(5):4518-4523.

- Michael P. et al., (2019). Extraversion Advantages at Work: A Quantitative Review and Synthesis of the Meta-Analytic Evidence. *Journal of Applied Psychology*, 104(12):1447-1470.

- Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at work. *Occup. Environ. Med.* (59): 67-72.

- Miller, A., et al., (2011). Publish or perish: academic life as management faculty lives it. *Career Dev. Int.* (16):422-445.

- Miller, D. & Friesen, P. (1978). Archetypes of strategy formulation. *Management Science*, 24(9):921-933.

- Minbashian, A., et al., (2009). Complexity in the relationships among the subdimensions of extraversion and job performance in managerial occupations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (82):537-549.

- Montgomery, M. (2012). Does Absence of Managerial Communication Negatively Influence Job Satisfaction? A Quantitative Examination of the Correlation between Job Satisfaction and Role Conflict and Role Ambiguity among High-Tech Employees, Capella University. Pub No. 3461658.

- Moon, H., et al., (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. *J. Appl. Psychol.* (93):84-94.

- Morrison, E. & Phelps, C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42(4):403-419.

- Morrison, E. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*,5(1):373-412.

- Morrison, E. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of*

Organizational Psychology and Organizational Behavior,1(1):173-197.

- Morrison, E. et al., (2011). Speaking up in groups: a cross-level study of group voice climate and voice. *Journal of Applied Psychology*, 96(1):183-191.

- Moustaka, E., & Constantinidis, T. (2010). Sources and effects of work-related stress in nursing. *Health Sci. J. (4)*:210-216.

- Mowbray, P. et al., (2015). An integrative review of employee voice: Identifying a common conceptualization and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(3): 382-400.

- Nelson, D. & Burke, R. (2000). Women executives: health, stress, and success. *Acad. Manag. Exec. (14)*:107–121.

- Niazov, Z. et al., (2022). Online and academic procrastination in students with learning disabilities: the impact of academic stress and self-efficacy. *Psychol. Rep. (125)*: 890-912.

- Nickel, L. et al., (2019). No evidence of a curvilinear relation between conscientiousness and relationship, work, and health outcomes. *J. Abnorm. Soc. Psychol. (116)*:296–312.

- Nieuwenhuijsen, K., et al., (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occup. Med. (60)*:277-286.

- Noblet, A. & Rodwell, J. (2008). Integrating job stress and social exchange theories to predict employee strain in reformed public sector contexts. *J. Public Adm. Res. Theory (19)*:555-578.

- Oghenetega, L. et al., (2014). Comparative study of job stress among teaching staff of library and information science in higher institutions in Nigeria. *Journal of Education and Practice, 5(6)*:213-220.

- Okechukwu, F et al., (2022). Academic stress and suicidal ideation: moderating roles of coping style and resilience. *BMC Psychiatry (22)*:546-512.

- Ormel, J. et al., (2012). Interpreting neuroticism scores across the adult life course: immutable or experience-dependent set points of negative affect?,

Clinical Psychology Review. 32(1):71-79.

- Palomino, M. & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Rev. Adm.* 51:165–181.

- Parker, S. & Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3) 633-662.

- Parker, S. et al., (2010). Making things happen: A model of proactive motivation *Journal of Management*, 36(4):827-856.

- Pino D. et al., (2021). Measuring gender role conflict, internalized stigma, and racial and sexual identity in behaviorally bisexual Black men. *Arch. Sex. Behav.* (10):107-123.

- Rana, A. & Soodan, V. (2019). Effect of occupational and personal stress on job satisfaction, burnout, and health: a cross-sectional analysis of college teachers in Punjab, India. *Indian. J. Occup. Environ. Med.* (23):133-140.

- Rees, D. (1995). Work-related stress in health service employees. *Journal of Business Ethics*, 31(3):209-224.

- Rieger, S. et al., (2022). The persistence of students' academic effort: The unique and combined effects of conscientiousness and individual interest. *Learn Instr.*, (80):101613.

- Riggio, H. & Riggio, R. (2002). Emotional expressiveness, extraversion, and neuroticism: A meta-analysis. *Journal of Nonverbal Behavior*, (26):195-218.

- Roberts, B. et al., (2005). Conscientiousness and health across the life course. *Rev. Gen. Psychol.*; (9):156-168.

- Roberts, B. et al., (2014). What is conscientiousness and how can it be assessed? *Dev. Psychol.* (50):1315-1330.

- Sabine S. & Anne S. (2012). Job Control and Job Stressors as Predictors of Proactive Work Behavior: Is Role Breadth Self-Efficacy the Link?, *Human Performance*, 25(5):412-431.

- Safaria, T. (2013). Job stress among academic staff: A cross-cultural

qualitative study. *International Journal of Public Health Science*, 2(2):43-58.

- Savarese, G. et al., (2019). Academic performance-related stress levels and reflective awareness: the role of the elicitation approach in an Italian University's psychological counselling. *Br. J. Guid. Couns.* (47):569-578.

- Searle, T. (2011). A Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Contextual and Individual Differences as Antecedents. PhD Theses, Dissertations, & Student Scholarship: Agricultural Leadership, Education & Communication Department, Faculty of the Graduate College at the University of Nebraska.

- Sheldon, K. et al., (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big-Five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6):1380.

- Shen, B. et al., (2021). Chinese adolescents' academic stress and smartphone addiction: a moderated-mediation model. *J. Broadcast. Electron. Media* 65, 724–740.

- Shernoff, E. et al., (2011). A qualitative study of the sources and impact of stress among urban teachers. *Sch. Ment. Heal.* (3):59-69.

- Shin Y. & Kim M. (2015). Antecedents and mediating mechanisms of proactive behavior: application of the theory of planned behavior, *Asia Pacific. J. Manag.* (32)289-310.

- Smillie, L. et al., (2019). Extraversion: Description, development, and mechanisms. In D. P. McAdams, R. L. Shiner, & J. L. Tackett (Eds.), *Handbook of personality development*, The Guilford Press, 118-136.

- Soares, M. et al. (2020). Factors associated with perceived stress among professors at a federal public university. *Rev. Bras. Med. Trab.* (17):90-98.

- Song, Y. (2017). Associations between empathy and big five personality traits among Chinese undergraduate medical students. (2):12.

- Soni, R. & Praveen, K. (2022). Job stress: A systematic literature review, *Int. J. of H. S.*, 6(6):6204-6221.

- Sonnentag S. (2003). Work engagement, and proactive behavior: a new

look at the interface between nonwork and work. *J Appl Psychol*; 88(3):518–528.

- Sorenson, R. (2007). Stress management in education: warning signs and coping mechanisms” *Management in Education*, 21(3):10-3.

- Soto, C. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. *J. Pers.*, (83):45-55.

- Spurk, D. et al., (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter-and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1):158-186.

- Steptoe, A. & Kivimaki, M. (2013). Stress and cardiovascular disease: an update on current knowledge. *Annu. Rev. Public Health*, (34):337-354.

- Sui, L. et al., (2021). Personality traits and job exploration among Latino business students: An exploratory investigation. *Psychol. Schools*, (58):18-32.

- Sun, W. & Critchfield, A. (2020). Asian Americans’ perceived work-related stress: impacts on job satisfaction and retention. *Qual. Res. Rep.* (22):66-79.

- Syed, N., et al., (2015). Organization Commitment and Five Factor Model of Personality: Theory Recapitulation. *Journal of Asian Business Strategy*, (5):183-190.

- Tarrant, T. & Sabo, C. (2010). Role Conflict, Role Ambiguity, and Job Satisfaction in Nurse Executives, *Nursing Administration Quarterly*, 34(1):72-82.

- Tenace, K. (2014). The effect of job stress on job performance amongst IT professionals: the moderating role of proactive work behaviours. In *Proceedings of the 52nd ACM conference on Computers and people research*. Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 17-21.

- Thiruvarasi, M. & Kamaraj, M. (2017). Relationship between Big Five Personality and Organizational Commitment: A Study among Executives in a Public Sector Organization. *International Journal of Development Research*, (7):11382.

- Thomas, et al., (2010). Employee proactivity in organizations: a comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *J. Occupat Org. Psychol.*;

83(2): 275-300.

- Thompson, E. (2008). Development and Validation of an International English Big-Five Mini-Markers. *Personality and Individual Differences*, 45(6):542-548.

- Thoresen, C. et al., (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of applied psychology*, 89(5):835.

- Torelli, J. & Gmelch, W. (1992). Occupational Stress and Burnout in Educational Administration. Available at: <https://eric.ed.gov/?id= ED 352698>. (Accessed November 11, 2022).

- Tyers, S. et al., (2009). Organisational responses to the HSE management standards for work-related stress. HSE, Institute for Employment Studies.

- Van et al., (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *Am. J. Public Health*, (91):270-276.

- Van, D. & LePine, J. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1):108-119.

- Van, D. et al., (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, (17):215-285.

- Walburg, V. (2014). Burnout among high school students: a literature review. *Child Youth Serv. Rev.* (42):28-33.

- Wang, Y. et al., (2013). Personality, freshmen proactive social behavior, and college transition: Predictors beyond academic strategies, *Learning and Individual Differences*, (23):205-212.

- Weigelt, O. et al., (2019). Finding peace of mind when there still is so much left undone-A diary study on how job stress, competence need satisfaction, and proactive work behavior contribute to work-related rumination during the weekend. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3):373-386.

- Wickramasinghe, V. (2010). Work-related dimensions and job stress: the

moderating effect of coping strategies. *Stress. Health* (26):417-429.

- Wihler, A. et al., (2017). Extraversion and adaptive performance: Integrating trait activation and socioanalytic personality theories at work. *Personality and Individual Differences*, (116):133-138.

- Wu, C. et al., (2018). Enhancing a Sense of Competence at Work by Engaging in Proactive Behavior: The Role of Proactive Personality. *J Happiness Stud* (19): 801-816.

- Yang, L. et al., (2008). Job stress and well-being: an examination from the view of person–environment fit. *J. Occup. Organ. Psychol.* (81):567-587.

- Yang, F. & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success”, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2):467-482.

- Yaqi, H. et al.,(2022). The Relationship between Conscientiousness and Well-Being among Chinese Undergraduate Students: A Cross-Lagged Study. *Int J. Environ Res Public Health*, 19(20):135-165.

- Yasin, R. & Jan, G. (2022). Power outage and proactive service performance: the role of patient incivility and job stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7):2680-2703.

- Yi L, et al., (2019). Do transformational leaders engage employees in sustainable innovative work behaviour? Perspective from a developing country. *Sustainability*, 11(9):2485.

- Yidong T. et al., (2020). When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior. *Personality and Individual Differences*. (159):102-114.

- Yin, W. & Yike, W. (2023). Job stress and university faculty members' life satisfaction: The mediating role of emotional burnout. *Sec. Personality and Social Psychology*, (14):1-10.

- Ying, W. et al., (2019). The role of trait extraversion in shaping proactive behavior: Multilevel examinations of the impact of high-activated positive affect

Personality and Individual Differences, (136):107-112.

- Zainal, B. et al. (2021). The relationship between academic vs. family/personal role conflict and Malaysian students' psychological wellbeing during COVID-19 lockdown. *J. Furth. High. Educ.*, (3):1-13

- Zeng, H. et al., (2020). Inclusive Leadership and Taking Charge Behavior: Roles of Psychological Safety and Thriving at Work. *Journal of Frontiers in Psychology*, 11(62):1-11.

- Zhan, J. & Zhao, Y. (2023). How would you respond to stereotype pressure? The effects of perceived occupational stigma on social workers' proactive behavior in China. *Cross Cultural & Strategic Management*, 30(2):301-323.

- Zhang, Y. & Yang, F. (2017). Proactive personality: mechanisms and future directions. *Adv. Psychol. Sci.* (25):1544-1551.

- Zhao, L. & Rashid, H. (2010). The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of it professionals. *Acad. Inf. Manag. Sci. J.* (13):25-40.

- Zhao, X. et al., (2016). Proactive Personality As a Moderator Between Work Stress and Employees. *Internal Growth, Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(4):603-617.

- Zhengdong, L. & Xuan G. (2021). The Effect of Job Stress on Employee Proactive Behaviour: The Role of Job Remodeling. *Forest Chemicals Review*, 168-182.

- Zhou, Y. et al., (2020). The impact of proactive personality on R & D personnel innovative behavior: an integrated perspective of trait activation theory and conservation of resources theory. *Soft Sci.* (34):33-37.

- Zhu, X. et al., (2021). How does information sharing of a supervisor influence proactive change behavior of an employee? The chain mediating role of family-like employee-organization relationship and relationship energy. *Frontiers in Psychology*, (12):73-99.

ملحق (1)

قائمة إستبيان

..... السيد الفاضل/

..... السيدة الفاضلة/

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: تأثير نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف. وقد تم إختياركم للتعرف على رأيكم بشأن العبارات الواردة بالإستبيان. وإذ يضع الباحث بين أيديكم هذه الإستبانة، فإنه يأمل أن تكون إجاباتكم بكل تجرد وصراحة وموضوعية، حيث إن حرصكم على تقديم المعلومات الكافية والمطلوبة سينعكس أثره بالإستفادة العلمية والتطبيقية في جامعة بني سويف، والجامعات والمؤسسات الأكاديمية المماثلة.

لذا، يأمل الباحث منكم قراءة كل عبارة من محاور الإستبانة بعناية، وتوضيح رأيكم بوضع علامة (✓) أمام الإختيار المناسب من وجهة نظركم. ونؤكد لسيادتكم أن هذه الإستبانة لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط، وإستخراج نتائج عامة فقط، دون التعرض لكل مفردة على حدى، وأن كافة البيانات التي ستوفرونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستحاط بالسرية التامة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا،،،

الباحث

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل الممنية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

ملحق قائمة الإستبيان

فيما يلي عدد من العبارات التي تعكس في مجملها مدركاتك تجاه أبعاد البحث (ضغوط العمل المهنية - نمط الشخصية - السلوك الإستباقي). برجاء وضع علامة (✓) (فقط) أمام الخيار الذي يمثل وجهة نظركم.

م	العبارة	درجة الحدوث أو الأهمية النسبية			
		عالية جداً	عالية	معتدلة	منخفضة جداً
1	أشعر بضغوط بسبب زيادة العبء التدريسي في الجامعة.				
2	أبذل جهد كبير لإعداد وإلقاء المحاضرات.				
3	أبذل جهوداً كبيرة للوصول إلى أحدث المواد الدراسية والمراجع.				
4	يوجد نقص في المرافق التعليمية.				
5	هناك صعوبة في إدارة الوقت بين العمل بالجامعة والمنزل.				
6	أبذل جهوداً لتقييم الطلبة بشكل مستمر.				
7	أبذل جهوداً في تحديد وضبط أسئلة الإمتحانات.				
8	أشعر بضغوط أثناء مراقبة الإمتحانات.				
9	أبذل جهوداً خلال تصحيح ووضع علامات الإمتحانات.				
10	أشعر بضغوط أثناء تجميع وتصنيف نتائج الإمتحانات.				
11	أشعر بصعوبة البحث عن مصادر المنح البحثية.				
12	أشعر بالضغوط عند إعداد المخطوطة أو البحث للنشر.				
13	أبذل جهداً في كتابة التقرير البحثي.				
14	أبذل جهوداً في دعم حضور الندوات والمؤتمرات.				
15	أبذل جهوداً في سبيل الارتباط بالمهنيين الآخرين في مجال بحثي.				
16	أشعر بالجهد لوضع تصور وتوليد مشكلة أو فكرة البحث.				
17	أبذل جهوداً للوصول إلى الأدبيات ذات الصلة بالبحث.				
18	أبذل جهوداً في عملية الإشراف على عمل مشاريع الطلاب.				
19	أبذل جهوداً في المشاركة الفعالة للزملاء ضمن المجموعة البحثية.				
20	أشعر بالضغوط نتيجة إنتظار قبول المخطوطة للنشر.				
21	أشعر بالضغوط نتيجة التأخر في الترقية.				
22	يبتأيني شعوراً بانخفاض الأمن الوظيفي.				
23	أساء من عدم المشاركة في إتخاذ القرار.				

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المصنوية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

24	تتسبب أنظمة الدعم بالجامعة في مزيد من الضغوط.
25	أشعر بضغوط متطلبات الأدوار المتعددة لي في العمل.
26	أرى أن ضعف الرضا الوظيفي يزيد من أعباء وظيفتي.
27	أشعر بعدم كفاية الراتب مقارنة بتكاليف المعيشة.
28	أرى أن العملية التدريسية لا تتم بالجدية المناسبة.
29	أشعر بتدني مكانة مهنة التدريس في المجتمع.
30	أشعر بضعف وقلة مرافق الفصول الدراسية.
31	أرى أن أماكن وجود المكتبات غير مناسبة.
32	أرى أن المختبرات والورش الفنية سيئة التجهيز.
33	أشعر بضوضاء مفرطة في المناطق المحيطة بعملتي.
34	أرى أن قاعات الدراسة والمحاضرات ذات ترتيبات سيئة.
35	أشعر بضعف الوحدة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس.
36	أرى أن العمل مع الزملاء في اللجان تنتابه العديد من المشكلات.
37	أشعر بضعف العمل التواصل مع إدارة الجامعة.
38	أشعر بضعف التواصل مع غير أعضاء هيئة التدريس.
39	أشعر بضعف التواصل مع رئيس القسم.
40	أشعر بالضغوط أثناء التعامل مع الطلاب الوافدين.
41	أرى أن هناك صعوبة في تحفيز الطلاب الذين لا يرغبون في التعلم.
42	أشعر بانخفاض قدرة الطلاب بشكل عام.
43	يمثل التنمر على الطلاب أحد الضغوط التي تواجهها.
44	هناك ضغوط بسبب حالات الغش في الإمتحانات.
45	توجد قلة من أولياء الأمور تشارك معنا في شؤون الطلاب.
46	توجد ضغوط من الطلاب بسبب النتائج والعلامات الحاصلين عليها.
47	لدي القدرة على العمل مع جماعة.
48	أشارك الآخرين مشاكلهم وإهتماماتهم الشخصية.
49	أستطيع إقناع الغير بوجهة نظري.
50	ألتزم بقواعد وإجراءات العمل حتى في غياب الرقابة.
51	أحرص على القيام بالشيء الذي أقتنع به بغض النظر عن آراء الغير.
52	أحرص على القيام بالعمل في المواعيد المحددة.
53	أشعر بقيمتي كعنصر هام داخل الجامعة.
54	لدي شعور بالفخر كوني أحد أعضاء العمل بالجامعة.

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المصنبة والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

55	أفضل القيام بمهام عملي دون تدخل من الآخرين.
56	أتحمل مسؤولية المهام التي أكلف بها.
57	ألتزم بالقيم والمعايير الأخلاقية في أداء مهام عملي.
58	لدي استعداد للعمل لساعات إضافية بدون الحصول على مقابل.
59	أشعر بالسعادة في حالة تجاوزي معدلات الأداء المطلوبة.
60	أحرص على تحقيق التميز والتفوق في العمل.
61	قبل قيامي بالعمل أفكر جيداً في الطريقة المثلى لتنفيذه.
62	أفضل المواقف التي تتسم بالتحدي والإصرار.
63	أنا سريع الغضب والإنفعال في حالة تعرضي لأي مضايقة في العمل.
64	أشعر بالذنب في حالة ارتكابي لأي خطأ.
65	لا أنتشغل في التفكير بنتيجة قراراتي على الآخرين.
66	لا أكثر بما يقوله الآخرين عني.
67	أشعر بالإحباط عندما تسوء الأمور.
68	أحتاج لمساعدة الآخرين في حل المشكلات التي أتعرض لها.
69	أواجه بشدة أي إهمال في العمل بغض النظر عن مشاعر الآخرين.
70	أعتمد على قيم الشفافية والنزاهة والثقة في كافة تعاملاتي مع الآخرين.
71	أنتقل النقد من الآخرين بصدر رحب.
72	أحرص على الهدوء والإستقرار في بيئة العمل.
73	أنفذ تعليمات رؤسائي بكل دقة.
74	أتجنب إفتعال المشاكل داخل بيئة العمل.
75	أحرص على بناء علاقات طيبة مع الغير داخل الجامعة.
76	لم أتعرض لأي جزاء أو عقوبة خلال فترة عملي بالجامعة.
77	أسعى لكسب ثقة ودعم الآخرين داخل بيئة العمل.
78	أهتم بتقديم الإقتراحات الجديدة لإنجاز العمل.
79	أفضل أداء العمل بطرق غير تقليدية.
80	أسعى لتطبيق الأفكار الجديدة في أداء العمل.
81	لدي مجموعة من القيم والمبادئ التي أؤمن بها.
82	أعتمد على قيمي ومعتقداتي عند إنجاز العمل.
83	أتمسك بقيمي ومبادئي مهما تعرضت للضغوط الخارجية.
84	أحدث دائماً وأشجع الآخرين على المناقشة والمشاركة بالرأي.
85	أحدث دائماً مع الإدارة عن أفكار جديدة أو تغييرات في إجراءات العمل.

الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المصنعية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة ...

د/ أحمد محمود أحمد عبد النبي

86	يؤخذ برأيي في القضايا التي تخص عملي وإهتماماتي في الجامعة.
87	يُمكنني التأثير على قرارات الإدارة فيما يتعلق بأمور عديدة في عملي.
88	أستطيع إيصال أفكاري بسهولة إلى الإدارة.
89	أحاول وضع أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في الجامعة.
90	أحاول دائماً تقديم حلول لمشاكل تنظيمية ملحة في الجامعة.
91	أشعر حقاً أن مشاكل الجامعة هي مشاكلي الخاصة.
92	أقف مع الإدارة في حال حدوث أي مشكلة طارئة.
93	تسمح لي الإدارة أن أقرر بمفردتي كيف أمارس عملي.
94	أقضي وقتاً كبيراً في التخطيط وتقديم حلول لكيفية تكرار مشاكل العمل.
95	أحاول العثور في السبب الجذري للأشياء السيئة التي تجابهني في العمل.
96	أقوم بتطوير إجراءات وأنشطة فعالة وإن استغرقت وقتاً طويلاً.
97	أخذ المبادرة لحل المشكلات بالتعاون مع زملائي في العمل.
98	أفعل أكثر مما يُطلب مني في العمل.
99	أقوم كثيراً بتوليد أفكار إبداعية في مكان عملي.
100	أحرص دائماً في ترويج الأفكار وطرحها للآخرين في الجامعة.
101	أعمل على توصيل رأيي في قضايا العمل للآخرين حتى لو اختلفوا معي.
102	أحاول دوماً البحث عن حلول وإجراءات لتحسين العمل في الجامعة.
103	أحرص على تعلم التقنيات والتكنولوجيا الجديدة لمصلحة العمل.

مع خالص تحياتي لتعاونكم معنا،،