



مجلة جدارا للبحوث والدراسات، (8) (2022)
مجلة جدارا للبحوث والدراسات
Website: <http://journal.jadara.edu.jo/index.php/JRS>
ورقة بحثية، ورقة مراجعة، ورقة تقنية



أثر تقييمات الذات الجوهرية للعاملين على سلوكهم الاستباقي في الشركات الصناعية الفلسطينية

شفا سالم السقا/ بسيسو¹، ليلي حسام الدين شكر²، دينا فاروق العجري³

قسم إدارة أعمال / كلية التجارة-جامعة الأزهر . القاهرة ٢٠٢١

Al-agry@azhar.edu.eg

lailashokr.55@azhar.edu.eg

data_center2006@hotmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى فحص أثر تقييمات الذات الجوهرية للعاملين على سلوكهم الاستباقي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطوير استبانة استقصاء وتوزيعها على عينة مكونة من 359 عاملاً في الوظائف الإدارية والتنفيذية في تسع شركات صناعية فلسطينية. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، وجود تأثير إيجابي معنوي لبُعدي تقدير الذات، والكفاءة الذاتية على بُعدي تحمل المسؤولية، وابتكار العامل. وتأثير إيجابي معنوي لبُعدي مركز التحكم الداخلي على بُعد رأي العامل. وتأثير إيجابي معنوي لجميع أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد ابتكار العامل. أوصت الدراسة بضرورة وضع أهداف استراتيجية، واضحة، وجدولاً زمنياً، للنهوض بالعاملين في الشركات الصناعية، ومعالجة أوجه القصور في مستويات تقييمات الذات الجوهرية لتحقيق التوازن الفعال في مستويات السلوك الاستباقي. بالإضافة إلى ضرورة تطوير برنامج إرشادي معرّف – سلوكي خاص طويل الأجل لمعالجة تدني مستويات تقييمات الذات الجوهرية لتأهيل وبناء شخصية العاملين، والاهتمام بوضع برامج لاستقطاب وجذب العاملين الاستباقيين، وإعادة استثمارهم وهيكلتهم.

الكلمات المفتاحية: تقييمات الذات الجوهرية، والثبات الانفعالي، والسلوك الاستباقي، والشركات الصناعية الفلسطينية.

Abstract

The study's goal was to see how core-self evaluations affected employees' proactive behavior. A survey questionnaire was prepared and delivered to a sample of 359 individuals in administrative and executive roles in nine Palestinian industrial businesses, using a descriptive-analytical technique. The study came up with a number of conclusions, the most important of which is that two aspects of self-esteem, self-efficacy in taking control, and employee creativity, had a positive significant influence. Furthermore, the employee's voice has an internal locus of control. Furthermore, all dimensions of core-self assessments on problem prevention. However, there is no substantial influence of two aspects of internal locus of control and emotional stability on taking responsibility and averting issues. Furthermore, self-esteem, self-efficacy, and emotional stability on the employee's voice. Finally, the research advised that employees in Palestinian industrial organizations define clear, time-bound, and strategic goals for growth, as well as address gaps in levels of core-self assessments in order to reach an effective balance in their levels of proactive behavior. Furthermore, there is a requirement to establish a specific long-term cognitive-behavioral therapy program to address low levels of core-self assessments to qualify employee's personality, as well as pay attention to developing programs to gather, attract, reinvest, and structure proactive personnel.

Keywords: Emotional Stability, Core-Self Evaluations, Proactive Behavior, Palestinian Industrial Companies.

المقدمة

تتسم الحياة المعاصرة بالضعفونات النفسية التي تسهم في زيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية، والانحرافات السلوكية الناتجة عن الانفعالات المختلفة لدى الأفراد. ويعد العاملون من أكثر الفئات تعرضاً لهذه الاضطرابات؛ لأنهم ليسوا في منأى عن المواقف الضاغطة، والمؤثرات الناتجة عن متطلبات الوظيفة نتيجة تسارع التغيرات التكنولوجية والثقافية والقيمية. لذلك، تبرز الحاجة إلى تمكين العاملين نفسياً ليحققوا الاتزان الذاتي، ويشاركوا في الحصول على المعلومات التي تهتمهم بهدف الوصول إلى النتائج الإيجابية في حياتهم العملية والاجتماعية؛ مما يدعم نموهم النفسي ليصبحوا قادرين على القيام بأدوارهم، ويحقق نمواً لقدراتهم الذاتية في كافة جوانبها الاجتماعية، والانفعالية، والمعرفية.

تعد تقييمات الذات الجوهرية أحد أهم أساليب الإدارة الذاتية، وهي تشير إلى التقييمات الأساسية التي يجريها الأفراد من حيث قيمهم الذاتية، وكفاءتهم وقدراتهم على الأداء والنجاح الوظيفي، ومستوى السيطرة، والتفؤل، وعدم القلق. وقد تم ربطها بمجموعة متنوعة من الظواهر مثل الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، وهي اللبنة

الأساسية في بناء الشخصية، إذ يعتمد نموها على ما تعلمه العامل، وما يرغب في تعلمه بما يتلاءم مع ميوله ورغباته.

وينبثق المضمون الفكري لمفهوم تقييمات الذات الجوهرية من منظور علم النفس التنموي (Developmental Psychology) الذي يشرح التأثيرات السلوكية خلال مراحل نموه المختلفة، والفروقات الفردية على الرضا الوظيفي، وكذلك على نتائج السلوك التنظيمي الأخرى. لذلك، اقترح (Chang et al., 2012) أن تكون التقييمات الجوهرية للذات أهم التقييمات الأساسية للفرد. وهذا يعني بأن المواقف والبيئة لا تؤثر على شخصية العاملين وسلوكياتهم فقط، بل إن إدراكهم يحدد قيمهم وكفاءتهم وقدراتهم وتوازنهم العاطفي.

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات الناتجة عن تعقيد بيئة عملها. وهذا، يتطلب سرعة الاستجابة لتلك التحديات، بالإضافة إلى القدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة والمتلاحقة. لذلك، إن المنظمات تحتاج إلى تحرير وإطلاق أفكار ومواهب وطاقات العاملين، إذا ما أرادت أن تحقق ذروة الأداء العنصر البشري من المبادرات الشخصية للتطوير. لذا، أصبح السلوك الاستباقي للعاملين أكثر ضرورة في ظل التغيير السريع في متطلبات الوظيفة المطلوبة التي تصدر قائمة أولويات نجاح المنظمات. فالتغيرات البيئية السريعة، وعدم اليقين قيدت قدرة المنظمات على التنبؤ بمهام العمل.

ينبثق المضمون الفكري لمفهوم سلوك العمل الاستباقي من منظور علم النفس التفاعلي (Interactional psychology) الذي يفترض أن هنالك علاقة تفاعل ديناميكية وتبادلية مستمرة بين خصائص الفرد وسلوكه من جهة، وخصائص البيئة والمواقف التنظيمية من جهة أخرى. وهذا يعني، أن المواقف والبيئة لا تؤثر على سلوك العاملين واتجاهاتهم المستقبلية فقط، بل إن مبادرتهم ومثابرتهم تحدد دورهم في تغيير بيئة العمل (Parker et al., 2006).

قد سعى الباحثون بشكل مستمر للتعرف على الأسباب الكامنة وراء الانغماس في هذه السلوكيات. وهذا، ما تجسد في اقتراح الباحثين للعديد من العوامل الفردية التي يمكن أن تزيد من رغبة العاملين في ممارسة هذه السلوكيات الاستباقية. وقد أشارت بعض الدراسات إلى دور الشخصية الاستباقية للعامل (Parker & Collins, 2010)، وأخرى تناولت الثقة ما بين العاملين (Parker et al., 2006)، ومنهم من ركز على أهمية الكفاءة الذاتية (Judge & Hurst, 2007)، وغيرها. وهذا في حقيقة الأمر، دفع إلى ضرورة فهم معنى الاستباقية، والاهتمام بتناول العوامل السياقية التنظيمية المختلفة التي يمكن أن تؤثر على سلوك العمل الاستباقي دون التركيز فقط على العوامل الفردية، لأن العوامل الفردية الشخصية بمفردها لا تفسر إلا جزءاً من الدور التفاعلي للعوامل المؤثرة على السلوك الاستباقي (Parker et al., 2010).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات على المستويين المحلي والدولي، مما يجبرها على تغيير فلسفتها الإدارية، واعتماد آليات فاعلة تسمح باستمراريتها عملها من جهة ومراعاة متطلبات التطوير والتغيير من جهة أخرى. فمن خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بتقييمات الذات الجوهرية لقيمة العاملين وكفاءتهم وقدراتهم الشخصية، كمورد للوقاية الصحية، ومورد تحفيزي لهم، ومن الواضح أن الباحثين مهتمون جداً بهذا الأمر،

ولكنها لم تعطِ الاهتمام الكافي لمجالاتها النظرية والتنموية وأثرها على سلوكيات العاملين الاستباقية-وذلك في حدود علم الباحثة- الأمر الذي يتطلب بدوره محاولات للتصدي لظاهرة سلوك العمل الاستباقي، والذي يؤثر على العديد من المخرجات التنظيمية الإيجابية مثل زيادة مستوى التزام العاملين بتحسين الأداء الوظيفي، وتطوير المسارات الوظيفية.

تم اختيار الشركات الصناعية في قطاع غزة كمجال لتطبيق الدراسة الحالية، حيث أنها من أهم القطاعات الاقتصادية للدولة، حيث يختص بتكامل وتطوير وتنمية الموارد الصناعية، وتحقيق قيمة التمنية والمسؤولية الاجتماعية، والمنافسة، ويدر ويطور سياسات صناعية فاعلة تساهم في تنمية الاقتصاد الوطني، وتعمل على حسن الاستفادة منها لضمان تحقيق أهداف خطة التمنية، وزيادة الدخل القومي للبلاد¹. وبحسب التقديرات الإحصائية الأولية فقد ارتفع الناتج المحلي الإجمالي للقطاع الصناعي خلال 2018 بنحو 4.2% مقارنة بعام 2017، وارتفع إجمالي عدد العاملين بنحو 7%، وزاد إجمالي الناتج المحلي الصناعي بنسبة 13% في عام 2019. وتظهر التقديرات الأولية أيضاً زيادة إجمالي عدد العاملين في سوق العمل المحلي بنسبة 2.5% خلال 2018 مقارنة مع 2017، وتُعزى هذه الزيادة إلى زيادة عدد عمالي الإنشاءات، والصناعيين والأنشطة الخدمية، وازدياد إجمالي عدد العاملين حوالي 7²%، وإجمالي الناتج المحلي الصناعي السنوي بنسبة 13% في عام 2019. لذلك، فإن هذه الدراسة تسعى إلى رصد أثر تقييمات الذات الجوهرية للعاملين وسلوكهم الاستباقي في الشركات الصناعية في غزة-فلسطين.

لذلك، يمكن سد هذه الفجوة البحثية الخاصة من خلال تأثيرات تقييمات الذات الجوهرية استناداً لارتباطها بظواهر متعددة مثل الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي الذي لا يتحدد من خلال السمات الشخصية للعاملين فقط، بل لا بد من معرفة سلوكهم الاستباقي الذي يلعب دوراً مهماً في إدراكهم لقيمهم وكفاءتهم وقدراتهم وتوازنهم العاطفي. تسلط هذه الدراسة الضوء على تأثير تقييمات الذات الجوهرية للعاملين على سلوكهم الاستباقي.

وهكذا، فإن فحص العوامل التي تؤثر على تقييمات الذات الجوهرية يشير إلى أن «هناك مظاهر تعكس عدم ثقة العاملين في إمكاناتهم وقدراتهم، والتي يمكن تعزيزها وتطويرها فيما يعرف بتقييمات الذات الجوهرية، مما أثر سلباً على مدى ممارسة العاملين للسلوك الاستباقي في القطاع الصناعي محل الدراسة». كل ما سبق يعدُّ من العوامل المحفز لإجراء هذه الدراسة.

خلاصة القول، وجنباً إلى جنب مع الإطار النظري، وقلة الدراسات السابقة حول أثر تقييمات الذات الجوهرية للعاملين وسلوكهم الاستباقي، فضلاً عن نتائج البحث الاستكشافي يمكن بلورة المشكلة على النحو التالي:

«هل يؤثر توازن مستويات تقييمات الذات الجوهرية للعاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية على ممارستهم للسلوك الاستباقي». وقد تم صياغة مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات التالية:

١ جمعية رجال الأعمال الفلسطينيين غزة <https://pba-gaza.ps> بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١.

٢ تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (٢٠١٨). <http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=٣٠١٨> (١٣/١٢/٢٠١٨).

ما أثر تقييمات الذات الجوهرية للعاملين على تعزيز مستويات السلوك الاستباقي في الشركات الصناعية الفلسطينية؟

ما مستوى تصورات المبحوثين لتقييمات الذات الجوهرية في الشركات الصناعية الفلسطينية؟

ما مستوى تصورات المبحوثين للسلوكيات الاستباقية في الشركات الصناعية الفلسطينية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تطوير نموذج تكاملي لقياس العلاقة الافتراضية للتأثير المباشر لتقييمات الذات الجوهرية على ممارسة العاملين للسلوك الاستباقي في الشركات الصناعية الفلسطينية». أما الأهداف الفرعية المحددة للدراسة فهي:

قياس مستويات تقييمات الذات الجوهرية للعاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية.

قياس مستويات ممارسة العاملين للسلوكيات الاستباقية في الشركات الصناعية الفلسطينية.

تحديد أثر التوازن الفعال لتقييمات الذات الجوهرية للعاملين على مستويات سلوكياتهم الاستباقية.

أهمية الدراسة

تعد تقييمات الذات الجوهرية حجر الزاوية في الموارد الشخصية التي تزيد قدرة العاملين على توسيع نطاق مواردهم الشخصية المرتبطة بالعمل لاستشعار قدرتهم على التحكم في بيئتهم بنجاح، وتحقيق التوافق مع التغيير التنظيمي، والعديد من النتائج الإيجابية، وزيادة دافعية العاملين للعمل، والمشاركة والالتزام، وحسن الأداء رغم ضغوط العمل، والتمكين النفسي، والذكاء العاطفي، والأداء الوظيفي، والتفائل، والرضا عن الحياة والعمل، والتقليل من الصراع بين العمل والأسرة، وتجنب الاحتراق الوظيفي، والشعور بالوحدة.

السلوك الاستباقي هو حجر الزاوية في التأثير على المنظمات والعاملين نظراً لأنه يحقق العديد من المزايا، حيث يمكن العاملين من السيطرة على الوضع الراهن، وإحداث التغيير (Parker & Collins, 2010). بالإضافة إلى دوره المهم في التأثير على العديد من المخرجات التنظيمية الإيجابية مثل زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين مستوى التزام العاملين، وزيادة الأداء الوظيفي، وتطوير المسار المهني (Wu & Parker, 2013).

هذا، ويعد القطاع الصناعي من أهم القطاعات التي تلعب دوراً كبيراً في عملية التطوير، والتنمية الاقتصادية في فلسطين، فهو أحد الدعائم الأساسية التي يعتمد عليها الاقتصاد الوطني الفلسطيني، وذلك لما يوفره من فرص عمل للكفاءات العلمية، والفنية، والأيدي العاملة. هذا، وستسهم نتائج الدراسة الحالية في توجيه مديري الشركات الصناعية إلى كيفية توسيع نطاق ممارسة العاملين لسلوكياتهم الاستباقية.

الإطار النظري

تقييمات الذات الجوهرية

أهتم العديد من علماء السلوك التنظيمي بفهم العوامل التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي، فقد اقترح كل من (Judge et al., 1997; Rode et al., 2012)، بناء مفهوم ذاتي واسع يُعرف بتقييمات الذات الجوهرية في محاولة لتوفير سمات من شأنها أن تساهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي للعاملين، وجعلهم أكثر ارتباطاً بمنظمتهم.

وتعرف تقييمات الذات الجوهرية بأنها «تصف مجموعة معتقدات الأفراد حول قيمهم وكفاءتهم وقدراتهم» (Pu-jol-Cols, 2019). كما أتفق (Johnson et al., 2011; Guo et al., 2019; Pujol-Cols, 2019; Hillebrandt et al., 2021) في تعريفاتهم لتقييمات الذات الجوهرية على كونها «تقييمات أساسية يعبر بها الأفراد عن أنفسهم، وتعكس القيمة التي يضعونها لأنفسهم، وقدراتهم على الأداء، والنجاح على مستوى التحكم والتفاؤل وعدم القلق».

وقد برزت تقييمات الذات الجوهرية في السنوات الأخيرة باعتبارها إحدى السمات الإيجابية المقترحة للتنبؤ بالرفاهية في المجالات التطبيقية المختلفة (Judge & Hurst, 2007; Chang et al., 2012). وتعد سمة شخصية كامنة وواسعة النطاق، وذات مستوى أعلى في الترتيب بحيث تمثل التقييمات الأساسية للفرد من حيث قدراته وكفاءته، وقيمتها (Judge et al., 2003; 2009). وهي عبارة عن بناء متعدد الأبعاد يتكون من أربع سمات أساسية مترابطة (Judge et al., 2000; Johnson et al., 2011; Chang et al., 2012; Guo et al., 2019). وقد اتفقت العديد من الدراسات على أن هذه السمات ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببعضها (Peter & Ruth-Eva, 2014; Peng & Zhang, 2016; Guo et al., 2019; Zhang et al., 2020).

ويمكن تعريف تقييمات الذات الجوهرية Core-Self Evaluations بأنها أحد سمات الشخصية المتوازنة التي تشتمل اللاوعي عند الفرد والتقييمات الأساسية، والضمنية التي يمتلكها، وتمنحه نظرة إيجابية عن ذاته، وثقه في قدراته على الأداء والنجاح الوظيفي، ومستوى السيطرة، والتفاؤل، وعدم القلق، وهي بناء متعدد الأبعاد يُحدد بأربع صفات أساسية وصفية واسعة النطاق ومترابطة. وتشتمل على الأبعاد الأربعة المتفق عليها التالية:

تقدير الذات Self-Esteem: هو تقييم يضعه الفرد لنفسه، وبنفسه لبيان مدى قدرته على أداء المهام المطلوبة منه، ومدى مقاومته للمشكلات التي تواجهه، ويتضمن هذا التقييم مجموعة معتقدات واتجاهات الفرد الإيجابية والسلبية نحو ذاته، ويعد محدداً لنجاح الفرد أو فشله.

الكفاءة الذاتية Self-Efficacy: هو مدى ثقة الفرد في قدراته، وتوقعه بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائجاً مرغوباً فيها في مواقف معينة من خلال الثقة بالنفس، ومواجهة المشكلات، والمثابرة على حلها.

مركز التحكم الداخلي Internal Locus of Control: هو يرتبط بقدرة الفرد على التحكم في الأحداث الإيجابية والسلبية في حياته، ومدى إدراكه للعلاقة السببية بأن ما يحدث له هو نتيجة لسلوكه وتصرفاته وما يصل إليه من نتائج، وقدرته على السيطرة على مجريات حياته.

الثبات الانفعالي Emotional Stability: هو مدى اتصاف الحالة المزاجية بالثبات والاستقرار، بالإضافة إلى قدرة الفرد على ضبط النفس في مواجهة التوتر وعدم التقلب الوجداني، والتحرر من الشعور بالإثم والقلق، والوحدة، ومن سيطرة بعض الأفكار السلبية إلى حد كبير.

السلوك الاستباقي

اقترح الباحث Swietlik الاستباقية لأول مرة في (1968) من خلال دمج نظريات مختلفة بهيكل الشخصية على أنها «الشخصية التفاعلية»، أو «الشخصية الاستباقية» (Grant & Ashford, 2008). وقد تم تعريفها بأنها بناء شخصي يحدد الفروقات بين العاملين في المثابرة على سلوك معين لتحقيق الأهداف المرغوبة (Strauss et al., 2017). ومنذ ذلك الحين، أصبحت الشخصية الاستباقية أكثر أهمية في الحياة التنظيمية، ودُرست في العديد من المجالات المهنية مثل استباقية العاملين في الصيدلة (Arefin et al., 2015)، وشركات الطيران الدولية (Caesens et al., 2016)، وشركات البحث والتطوير (Shin & Kim, 2015)، والصناعات التحويلية (Arefin et al., 2015)، وجامعات التعليم العالي (Waterwall, 2019).

ونظراً لأهمية السلوكيات الاستباقية للمنظمات الحديثة فقد قدم الأكاديميون مجموعة من التعريفات للسلوكيات الاستباقية إلا أنها تباينت من حيث المنظور، فبعض التعريفات ركزت على كون السلوكيات الاستباقية تصرف مستقر (Crant, 2000)، والبعض الآخر تناولها على أنها نمط من السلوكيات (Frese & Fay, 2001)، بينما رأى آخرون أنها طريقة التصرف في مجال العمل (Grant & Ashford, 2008; Parker et al., 2006). وهذا ما يبرر الاهتمام الحالي بالاستباقية بالنظر إلى عدم كفاية النماذج التقليدية التي «تفترض أنه يتعين على العاملين اتباع التعليمات، وتنفيذ المهام والأوامر» (Frese, 2008).

كما يُعرف بأنه مجموعة من الإجراءات والمبادرات الاستباقية التي يقوم بها العامل لإحداث تغيير، أو تطوير للأوضاع القائمة (Crant, 2000). ويركز هذا التعريف على أهمية السلوك الاستباقي في تحسين وتطوير العمل (Arefin et al., 2015; Waterwall, 2019; Matsuo et al., 2021). وفي الآونة الأخيرة تزايد الاهتمام بالسلوك الاستباقي في العمل، ويمكن ارجاع ذلك إلى تزايد اللامركزية في المنظمات، وتسارع خطى التغيير، وزيادة الطلب على الأفكار الابتكارية، كل ذلك استوجب استخدام العاملين لمبادراتهم الشخصية وممارسة السلوكيات الاستباقية للتعامل مع تلك التحديات.

ويمكن تعريف السلوك الاستباقي Proactive Behavior بأنه سلوك المبادرة التوقعي الموجه ذاتياً، ومستقبلياً إلى المنظمة، ويهدف العاملون من خلاله إلى المثابرة على إحداث تغيير ما بدلاً من الانتظار والتفاعل معه بعد حدوثه، وهذا يتضمن تغيير الوضع الحالي، أو الموقف المستقبلي للعمل، أو إجراء التغيير داخل العامل ذاته. ويشتمل على الأبعاد الأربعة التالية:

تحمل المسؤولية Taking Charge: يشير إلى الجهد المدروس الذي يبذله ويوجهه العاملون لتحقيق تغييرات وتحديثات تنظيمية تتعلق بتحسين تنفيذ المهام الوظيفية، أو وحدات عملهم، أو منظماتهم.

رأي العامل: Employee's Voice هو بمثابة اتصال غير رسمي، وتطوعي يحمل في طياته أفكاراً، أو اقتراحات، أو مخاوف، أو معلومات، أو آراء متعلقة بمشكلات العمل يرسلها العامل إلى المسؤولين القادرين على اتخاذ الإجراءات المناسبة بقصد تحقيق التحسين، أو التغيير.

ابتكار العامل: Employee's Innovation هو الميل بشكل مقصود لتقديم أفكار، أو طرق مبتكرة لتنفيذ المهام الوظيفية، وهنا يتشابه هذا البعد مع بُعدي تحمل المسؤولية ورأي العامل في التوجه نحو التحسين والتغيير، إلا أنه يختلف عنهما في تركيزه على مفهوم الأصالة والحدثة.

منع حدوث المشكلات: Preventing Problems: يشير إلى قدرة العاملين على تحليل المشكلات لمنع حدوثها، وهو عمل ذاتي التوجه قائم على توقع حدوث المشكلات، أو التنبؤ بها، والعمل على منع حدوثها وتكرارها مستقبلاً.

الدراسات السابقة

الدراسات الخاصة بتقييمات الذات الجوهرية

هدفت دراسة (Hillebrandt et al., 2021) إلى معرفة ما الذي يحفز المديرين على تقديم الأخبار السيئة بطريقة واضحة؟ ولماذا يفشل بعضهم في تقييم الأخبار السيئة؟ واشتملت الدراسة على أربع عينات عبر ثلاث دراسات؛ الدراسة الأولى من عينيتين مستقلتين؛ 224، و185 عاملاً لقياس تقييمات الذات الجوهرية والتلاعب والقلق والعدالة الشخصية في شمال أمريكا. الدراسة الثانية 350 عاملاً لقياس وساطة تقييمات الذات الجوهرية والتلاعب والقلق. والدراسة الثالثة 250 عاملاً لقياس وساطة تقييمات الذات الجوهرية وإمكانية التأقلم والقلق والعدالة الشخصية في الولايات المتحدة. وتوصلت إلى أن تأثيرات تقييمات الذات الجوهرية يمكن أن تنتقص من تفعيل العدالة الشخصية، وأن القلق مهم لتحفيز العدالة الشخصية. وأن العاملين ذوي تقييمات الذات الجوهرية المرتفعة لديهم القدرة على تقييم وتقديم الأخبار السيئة بوضوح لأنهم يتمتعون بإمكانيات عالية في التأقلم، وبالتالي تقل احتمالية تعرضهم للقلق.

وهدفت دراسة (Pujol-Cols, 2019) إلى فحص الدور الوسيط لخصائص الوظيفة المدركة في العلاقة بين تقييمات الذات الجوهرية والرضا الوظيفي. اشتملت الدراسة على عينتين؛ الأولى 190 أكاديمياً، والثانية 116 طالباً في برنامج ماجستير إدارة الأعمال، وكلتا العينتين من ذوي المهارات العالية في الجامعات الأرجنتينية، وتوصلت إلى أن العاملين ذوي تقييمات الذات الجوهرية المرتفعة يميلون إلى إدراك أن وظائفهم وافرة الموارد (أكثر مجزية، آمنة، وداعمة)، مما يزيد من مستويات رضاهم الوظيفي.

وهدفت دراسة (Guo et al., 2019) إلى كشف آلية التأثير الداخلي لتقييمات الذات الجوهرية على أداء البحوث. اشتملت عينة الدراسة على 364 مدرساً من 9 جامعات في الصين، وتوصلت إلى أن تقييمات الذات الجوهرية مرتبطة إيجابياً مع أداء البحوث للمعلمين الجامعيين. وتوسطت الكفاءة الذاتية والارتباط بالعمل العلاقة بين تقييمات الذات الجوهرية، وأداء البحوث.

كما هدفت دراسة (Chhabra, 2018) إلى اكتشاف أثر الرضا الوظيفي وتقييمات الذات الجوهرية على نوايا الدوران. اشتملت عينة الدراسة على 347 مندوباً للمبيعات في شركات البيع بالتجزئة في Delhi and NCR. وتوصلت إلى أن الرضا الوظيفي وتقييمات الذات الجوهرية مرتبطان سلبياً بنوايا الدوران. أن تقييمات الذات الجوهرية تعدل العلاقة بين الرضا الوظيفي ونوايا الدوران، والعلاقة كانت أقوى بالنسبة للعاملين ذوي تقييمات الذات الجوهرية المنخفضة.

الدراسات الخاصة بالسلوك الاستباقي

هدفت دراسة (Matsuo et al., 2021) إلى فحص تأثير الاستخدام التفاعلي لأنظمة الرقابة الإدارية على سلوكيات العاملين (معالجة المشكلات، والمشاركة، والمبادرة، والابتكار)، وأدائهم على مستوى الإدارة الوسطى. واشتملت عينة الدراسة على 373 ممرضة في 20 وحدة مستشفى عام في اليابان. وتوصلت إلى أن الاستخدام التفاعلي لأنظمة الرقابة الإدارية لها تأثيرات إيجابية مباشرة على أداء العاملين من خلال السلوك الاستباقي، ولها تأثيرات إيجابية غير مباشرة على أداء العاملين من خلال التمكين النفسي، السلوك الاستباقي.

وهدفت دراسة (Molina & O'Shea, 2020) إلى فحص فعالية تدخل التنظيم الانفعالي الواعي مقابل «تحكم» فطرة الذوق من حيث تسهيل استثمار الارتباط بالعمل في السلوكيات الاستباقية، وفحص تأثير موارد الوظيفة المتمثلة بعدالة المشرف على هذه العلاقات. اشتملت عينة الدراسة على 108 عاملاً من القطاع العام الأيرلندي، وتوصلت إلى أن نجاح التنظيم الانفعالي الواعي، وفطرة الذوق يعتمدان على مدى إدراك العاملين عدالة المشرف. وأن عدالة المشرف المرتفعة، وممارسة فطرة الذوق فعالة في تعزيز السلوكيات الاستباقية.

وهدفت دراسة (Otto et al., 2019) إلى تعزيز فهم الإجراءات الذاتية لمنع حدوث الاحتراق الوظيفي باستخدام نموذج التحفيز الاستباقي ونظرية الحفاظ على الموارد. اشتملت عينة الدراسة على 12 مقابلة شبه منتظمة من 6 رجال، و6 نساء أعمارهن بين 23:61 سنة من 6 صناعات هولندية مختلفة، وتوصلت إلى أن الإجراءات الذاتية تهدف للحفاظ على موارد الوظيفة أو زيادتها أو تقليل متطلبات تحدي متطلبات الوظيفة لتجنب فقدان الموارد.

وهدفت دراسة (Waterwall, 2019) إلى فحص العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الاستباقي باستخدام نظرية التركيز التنظيمي التي تهتم بعملية تنظيم العاملين سلوكهم أثناء السعي إلى تحقيق الهدف. اشتملت عينة الدراسة على 188 عاملاً في جامعة عامة كبيرة في الولايات المتحدة، وتوصلت إلى أن نظرية التركيز التنظيمي للعمل تتوسط العلاقات بين الشخصية الاستباقية وكل من أداء المهمة والسلوك الاستباقي.

كما هدفت دراسة (Caesens et al., 2016) إلى التحقق من اتجاه العلاقة السببية بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الاستباقي. اشتملت عينة الدراسة على 1963 عاملاً في الخدمة العامة الفيدرالية البلجيكية، وتوصلت إلى أن الدعم التنظيمي مرتبطاً إيجابياً بالسلوك الاستباقي تجاه المنظمة، بينما العكس لم يكن صحيحاً. ويتوسط الارتباط بالعمل العلاقة الإيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الاستباقي الموجه نحو المنظمة، والدعم التنظيمي المدرك له آثار إيجابية على كل من العاملين، والمنظمات.

الدراسة التي تناولت علاقة تقييمات الذات الجوهرية، والسلوك الاستباقي

هدفت دراسة (Haynie et al., 2017) إلى فحص آثار الشخصية الاستباقية، وتقييمات الذات الجوهرية على نتائج أداء مهام العمل، والالتزام التنظيمي العاطفي من خلال الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط. اشتملت عينة الدراسة على 193 معلماً في مدارس جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أن الارتباط الوظيفي يتوسط العلاقة بين الشخصية الاستباقية، وتقييمات الذات الجوهرية. ويتوسط الارتباط بالعمل العلاقة بين أداء المهام، والالتزام التنظيمي العاطفي.

التعليق على الدراسات السابقة

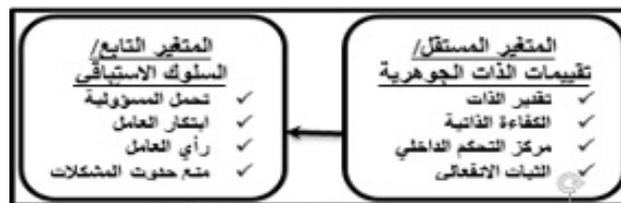
أوضحت الدراسات السابقة أهمية تقييمات الذات الجوهرية باعتبارها أحد المقومات الأساسية في تحقيق العديد من الجوانب الإيجابية بالنسبة لتوافق الأفراد مع أنفسهم، ومنظمتهم، واستشعار قدراتهم على التحكم في بيئتهم بنجاح، وتحقيق العديد من النتائج الإيجابية مثل المشاركة والالتزام، وحسن الأداء رغم ضغوط العمل، والتمكين النفسي، والذكاء العاطفي، والأداء الوظيفي، والتفاوض، والرضا عن الحياة والعمل، والتقليل من الصراع بين العمل والأسرة، وتجنب الاحتراق الوظيفي، والشعور بالوحدة. وتتحدد تبعاً لها كفاءة وفاعلية العاملين، والقدرة على التحكم، وتحمل مسؤولية ما يحدث لهم، ويكونون أكثر تفاؤلاً وليس لديهم شكوك ومخاوف، الأمر الذي ينعكس بدوره على تقدير الذات.

كما بينت أهمية السلوك الاستباقي باعتباره طريقة إيجابية للعمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة أداء وفعالية العاملين والمنظمات، خاصة عندما يعملون في سياقات ذات متطلبات غير متوقعة، ومتغيرة. هذا، بالإضافة إلى تأثيره على العديد من المخرجات التنظيمية الإيجابية مثل زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين مستوى التزام العاملين، وزيادة الأداء الوظيفي، وتطوير المسار المهني.

وتقدم الدراسة الحالية استكمالاً لما بدأتها الدراسات السابقة، حيث يضع الإطار العام، ويعرض الخلفية النظرية، ويحدد المقاييس المستخدمة؛ إلا أنها متفردة في موضوعها وفي مجتمعها ومنهجها، حيث يعد من الدراسات المحدودة التي تناولت العلاقة المباشرة لتقييمات الذات الجوهرية على السلوك الاستباقي. هذا، بالإضافة إلى تطبيقه على الشركات الصناعية في غزة-فلسطين.

أنموذج الدراسة

في ضوء الدراسات السابقة تم تطوير أنموذج الدراسة الموضح بالشكل رقم (1).



شكل رقم (1): أنموذج الدراسة

فرضيات الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة وعناصرها، تمت صياغة الفرضية الرئيسية، والفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الرئيسية

H1: «يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإجمالي تقييمات الذات الجوهرية وأبعادها على مستويات إجمالي السلوك الاستباقي وأبعاده للعاملين في الشركات الصناعية محل البحث. وينبثق منها الفروض الفرعية الأربعة التالية:

H1-1: يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية على مستوى تحمل المسؤولية.

H1-2: يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية على مستوى رأي العامل.

H1-3: يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية على مستوى ابتكار العامل.

H1-4: يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية على مستوى منع حدوث المشكلات.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

المنهج الوصفي: تضمن الحصول على البيانات الثانوية للدراسة من خلال مراجعة وتحليل الكتب، والدوريات، والمقالات، والمراجع الحديثة، والرسائل العلمية المنشورة وغير المنشورة، والدراسات النظرية، والميدانية السابقة بغرض وضع الإطار الفكري للدراسة.

المنهج التحليلي: تضمن الحصول على البيانات الأولية للقيام بالدراسة الميدانية في الشركات الصناعية محل البحث، من خلال قوائم الاستقصاء التي تم توزيعها على المستقصى منهم، وإعادة جمعها بعد تعبئتها، واستمرت فترة توزيع القوائم واستردادها من يونيو إلى أغسطس 2020. وتم تحليل بيانات الاستقصاء باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS v. 25.

مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة: يتمثل في الشركات الصناعية في غزة-فلسطين والتي يبلغ عددها 159 شركة ويعمل بها 5332 عاملا. وتصنف هذه الشركات بناء على معايير الدولة الفلسطينية المتمثلة في رأس المال أكثر من 500,000 دولار أمريكي، وعدد العاملين أكثر من 50 عامل.

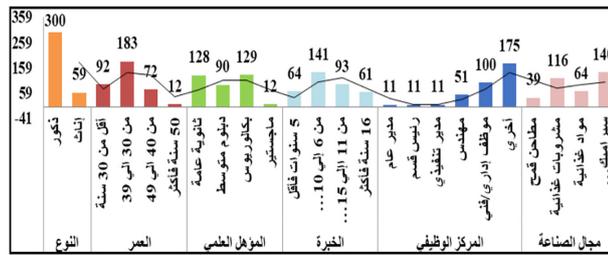
عينة الدراسة: تتكون وحدة المعاينة من جميع المديرين بالإدارة العليا (مدير عام، ورئيس قسم، مدير تنفيذي)، والعمالين بالإدارة الوسطى (إنتاج، وتسويق، وموارد بشرية، وتمويل) في 9 شركات صناعية في غزة - فلسطين، وقد تم تحديد حجم العينة 359 مفردة، ويوضح جدول رقم (1) حجم ونسبة العينة بالشركات الصناعية، كما يوضح شكل رقم (2) الخصائص الشخصية والوظيفية للعينة.

جدول رقم (1): حجم العينة في الشركات الصناعية في غزة - فلسطين.

#	اسم الشركة	عدد العاملين	النسبة	حجم العينة
1	شركة بشير السكسك	650	39%	140
2	شركات اليازجي للمشروبات الخفيفة	245	15%	53
3	شركة لاين فود	146	9%	31
4	شركة أبو اسكندر	143	9%	31
5	شركة مصانع العودة	134	8%	29
6	شركة مطاحن السلام	95	6%	20
7	شركة مصنع البدر للمعلبات الغذائية	89	5%	19
8	شركة المطاحن الفلسطينية	88	5%	19
9	شركة سعد الوادية	78	4%	17
	إجمالي عدد العاملين	1668	100%	359

بيانات الغرفة التجارية الفلسطينية والاتحاد العام للصناعات، وجمعية رجال الأعمال

شكل رقم (2): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث 359 مفردة.



شكل رقم (2): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث 359 مفردة.

أداة الدراسة

تم تصميم أداة الدراسة وتطويرها استرشاداً ببعض الدراسات السابقة. وتكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء: تناول الجزء الأول الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وتناول الجزء الثاني تقييمات الذات الجوهرية وتم قياسها باستخدام (20) بنداً من مقياس (Judge et al., 2003; 2009) الذي طوره (Pujol-Cols, 2019; Guo et al., 2019)، وأخيراً، الجزء الثالث الذي تناول السلوك الاستباقي، وتكون من (13) بنداً من مقياس (Waterwall, 2019).

صدق أداة الدراسة

تم اختبار الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص، حيث عرضت على 13 أستاذا أكاديميا، و11 فردا من الممارسين المهنيين في مجال الصناعات الفلسطينية، وذلك لإبداء الآراء بخصوصها وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين واقتراحاتهم.

ثبات الأداة

تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الثبات Cronbach-Alpha. وتشير نتائج الدراسة إلى أن جميع متغيرات الدراسة وأبعادها تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، كما أن معامل الثبات الكلي للأداة (0.720) مما يجعلها صالحة لقياس ما وضعت لأجله، وذلك موضح في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2): معامل الثبات ألفا كرونباخ (α) لمتغيرات الدراسة

المتغير	عدد	معامل ألفا كرونباخ (α)
تقييمات الذات الجوهرية	20	0.648
السلوك الاستباقي	13	0.711
المقياس ككل	33	0.720

نتائج التحليل الإحصائي SPSS لبيانات عينة البحث 359 مفردة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

سيتم عرض نتائج الدراسة الميدانية الوصفية من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على متغيرات الدراسة وفقراتها.

النتائج المتعلقة بتقييمات الذات الجوهرية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أبعاد تقييمات الذات الجوهرية، حيث كانت مستويات تقييمات الذات الجوهرية للعاملين في الشركات محل البحث مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات المستقصى منهم بالنسبة لهذا البعد (3.7)، وانحراف معياري (0.43). وجاء في المرتبة الأولى الكفاءة الذاتية، يليه تقدير الذات، ثم مركز التحكم الداخلي، وأخيرا الثبات الانفعالي.

النتائج المتعلقة بالسلوك الاستباقي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أبعاد السلوك الاستباقي، حيث كانت مستويات السلوك الاستباقي للعاملين في تلك الشركات مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات المستقصى منهم بالنسبة لهذا البعد (3.64)، وانحراف معياري (0.46). وقد جاء في المرتبة الأولى تحمل المسؤولية، يليه ابتكار العامل، ثم منع حدوث المشاكل، وأخيرا رأي العامل.

اختبار فرضيات الدراسة

تم استخدام تحليل الانحدار الخطى المتعدد المتدرج (Stepwise Multiple Regression)، وكانت نتائج اختبار الفرضيات كما يلي:

3.1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يوضح جدول رقم (3) نموذج الانحدار الخطى المتعدد للفرضية الفرعية الأولى، كما يوضح الجدول رقم (4) نتائج تحليل الانحدار المتدرج للفرضية، ويوضح شكل رقم (3) تأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد تحمل المسؤولية.

معامل التحديد R ²	F. Test		VIF	T. Test		المعلومات المقدرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى معنوية	قيمة F		مستوى معنوية	قيمة T		
				0.000	10.630	2.479	الجزء الثابت
			1.732	0.000	4.799	0.223	تقدير الذات
0.252	0.000	29.84	1.363	0.000	5.481	0.248	الكفاءة الذاتية
			1.103	0.919	-0.102	-0.50	مركز التحكم الداخلي
			1.352	0.831	-0.213	-0.100	الثبات الانفعالي

نتائج التحليل الإحصائي SPSS لبيانات عينة البحث 359 مفردة.

جدول رقم (4): نتائج تحليل الانحدار الخطى المتعدد لتأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد تحمل المسؤولية.

التعليق على النتيجة	النتيجة
أبعاد تقييمات الذات الجوهرية تفسر %25.2 من التغير الكلي في بُعد تحمل المسؤولية، وباقي النسبة يمكن أن يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج. وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي تقدير الذات، والكفاءة الذاتية على بُعد تحمل المسؤولية.	معامل التحديد R ² = 25.2% يتراوح معامل التحديد عادة من 1:0
لا يوجد تأثير معنوي لبُعدي مركز التحكم الداخلي، والثبات الانفعالي على بُعد تحمل المسؤولية.	اختبار معنوية التأثير T. Test تقدير الذات = 4.799، والكفاءة الذاتية = 5.481 دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

النموذج جيد ويمكن الاعتماد على النتائج.	F. Test = اختبار جودة توفيق نموذج الانحدار = 29.837 دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)
المتغيرات المستقلة المقبولة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد لا تعاني من مشكلة الإزدواج الخطي.	معامل تضخم التباين VIF أقل من 10 لكل متغير من المتغيرات المستقلة، وقيمة التباين المسموح به أكبر من (0.05).
معادلة النموذج: بُعد تحمل المسؤولية = (الثابت 2.279) + (0.223) بُعد تقدير الذات + (0.248) بُعد الكفاءة الذاتية كل زيادة في بُعد تقدير الذات قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد تحمل المسؤولية بمقدار (0.223). كل زيادة في بُعد الكفاءة الذاتية قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد تحمل المسؤولية بمقدار (0.248).	



شكل رقم (3): تأثير الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد تحمل المسؤولية.

بناءً على نتائج الجدول السابق نقبل الفرضية الفرعية الأولى جزئياً، والتي ينص على أنه:

«يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية) على مستوى بُعد تحمل المسؤولية.»

3.2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يوضح جدول رقم (5) نموذج الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الفرعية الأولى، كما يوضح الجدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للفرضية، ويوضح شكل رقم (4) تأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد رأي العامل.

جدول رقم (5): نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد تقييمات الذات الجوهرية الأكثر تأثيراً على بُعد رأي العامل.

معامل التحديد	F. Test		VIF	T. Test		المعلّمة المقدرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى معنوية	قيمة F		مستوى معنوية	قيمة T		
0.27	0.000	2.469	0.577	0.833	10.339	3.504	الجزء الثابت
			0.734	0.278	1.087	0.710	تقدير الذات
			0.906	0.003	2.991	0.207	الكفاءة الذاتية
			0.740	0.684	-0.407	-0.270	مركز التحكم الداخلي
							النبات الانفعالي

جدول رقم (6): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد رأي العامل.

التعليق على النتيجة	النتيجة
أبعاد تقييمات الذات الجوهرية تفسر %27 من التغير الكلي في بُعد رأي العامل، وباقي النسبة يمكن أن يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.	معامل التحديد $R^2 = 27\%$ يتراوح معامل التحديد عادة من 0:1
وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعد مركز التحكم الداخلي على بُعد رأي العامل. لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد: تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والثبات الانفعالي على بُعد رأي العامل. النموذج جيد ويمكن الاعتماد على النتائج.	اختبار معنوية التأثير T. Test مركز التحكم الداخلي = 2.991. دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01).
المتغيرات المستقلة المقبولة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد لا تعاني من مشكلة الإزدواج الخطي.	اختبار جودة توفيق نموذج الانحدار F. Test = 2.469 دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01).
معامل تضخم التباين VIF أقل من 10 لكل متغير من المتغيرات المستقلة، وقيمة التباين المسموح به أكبر من (0.05).	معامل تضخم التباين VIF أقل من 10 لكل متغير من المتغيرات المستقلة، وقيمة التباين المسموح به أكبر من (0.05).
معادلة النموذج: بُعد رأي العامل = (الثابت) $3.504 + (0.207)$ بُعد مركز التحكم الداخلي. كل زيادة في بُعد مركز التحكم الداخلي قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد رأي العامل بمقدار (0.207). نتائج التحليل الإحصائي SPSS لبيانات عينة البحث 359 مفردة.	



شكل رقم (4): تأثير الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد رأي العامل.

بناءً على نتائج الجدول السابق نقبل الفرضية الفرعية الثانية جزئياً، والتي ينص على أنه:

«يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية (مركز التحكم الداخلي) على مستوى بُعد رأي العامل».

3.3 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

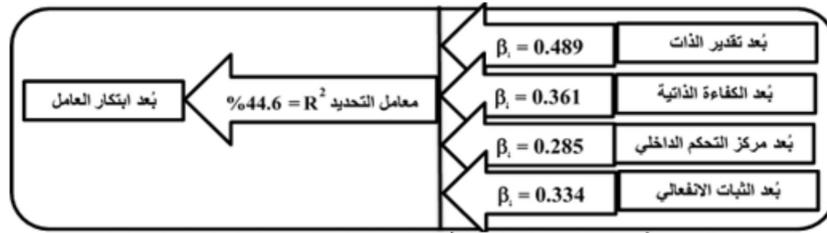
يوضح جدول رقم (7) نموذج الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الفرعية الأولى، كما يوضح الجدول رقم (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للفرضية، ويوضح شكل رقم (5) تأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد ابتكار العامل.

جدول رقم (7): نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد تقييمات الذات الجوهرية الأكثر تأثيراً على بُعد ابتكار العامل.

معامل التحديد R^2	F. Test		T. Test		المعلومات المقدرة		المتغير المستقل
	مستوى معنوية	قيمة F	VIF	مستوى معنوية	قيمة T	β_i	
			1.732	0.514	0.653	0.226	الجزء الثابت
			1.363	0.000	7.078	0.489	تقدير الذات
0.446	0.000	71.32	1.103	0.000	5.374	0.361	الكفاءة الذاتية
			1.352	0.000	4.026	0.285	مركز التحكم الداخلي
				0.000	5.008	0.334	الثبات الانفعالي

جدول رقم (8): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد ابتكار العامل.

التعليق على النتيجة	النتيجة
أبعاد تقييمات الذات الجوهرية تفسر %44.6 من التغير الكلي في بُعد ابتكار العامل، وباقي النسبة يمكن أن يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.	معامل التحديد $R^2 = 44.6\%$ يتراوح معامل التحديد عادة من 1:0
وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية؛ تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم الداخلي، والثبات الانفعالي على بُعد ابتكار العامل.	اختبار معنوية التأثير T. Test تقدير الذات = 7.078، والكفاءة الذاتية = 5.374، ومركز التحكم الداخلي = 4.026، والثبات الانفعالي = 5.008. دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01).
النموذج جيد ويمكن الاعتماد على النتائج.	اختبار جودة توفيق نموذج الانحدار F. Test = 71.316 دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01).
المتغيرات المستقلة المقبولة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد لا تعاني من مشكلة الإزدواج الخطي.	معامل تضخم التباين VIF أقل من 10 لكل متغير من المتغيرات المستقلة، وقيمة التباين المسموح به أكبر من (0.05).
معادلة النموذج: بُعد ابتكار العامل = (الثابت 0.226) + (0.489) بُعد تقدير الذات + (0.361) بُعد الكفاءة الذاتية + (0.285) بُعد مركز التحكم الداخلي + (0.334) بُعد الثبات الانفعالي.	
كل زيادة في بُعد تقدير الذات قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد ابتكار العامل بمقدار (0.489).	
كل زيادة في بُعد الكفاءة الذاتية قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد ابتكار العامل بمقدار (0.361).	
كل زيادة في بُعد مركز التحكم الداخلي قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد ابتكار العامل بمقدار (0.285).	
كل زيادة في بُعد الثبات الانفعالي قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد ابتكار العامل بمقدار (0.334).	



شكل رقم (5): تأثير الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد ابتكار العامل.

بناءً على نتائج الجدول السابق نقبل الفرضية الفرعية الثالثة كلياً، والتي ينص على أنه:

«يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 ≤ p) لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم الداخلي، والثبات الانفعالي) على مستوى بُعد ابتكار العامل».

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

يوضح جدول رقم (9) نموذج الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الفرعية الأولى، كما يوضح الجدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للفرضية، ويوضح شكل رقم (6) تأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد منع حدوث المشكلات.

جدول رقم (9): نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد تقييمات الذات الجوهرية الأكثر تأثيراً على بُعد منع حدوث المشكلات.

جدول رقم (9): نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد تقييمات الذات الجوهرية الأكثر تأثيراً على بُعد منع حدوث المشكلات.

معامل التحديد R ²	F. Test		VIF	T. Test		المعلمة المقدره β _i	المتغير المستقل
	قيمة F	مستوى معنوية		قيمة T	مستوى معنوية		
0.57	0.000	5.32	1.732	0.000	14.818	3.969	الجزء الثابت
			1.363	0.000	4.029	0.215	تقدير الذات
			1.103	0.388	-0.865	-0.470	الكفاءة الذاتية
			1.352	0.68	-1.834	-0.950	مركز التحكم الداخلي
							الثبات الانفعالي

نتائج التحليل الإحصائي SPSS لبيانات عينة البحث 359 مفردة.

جدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على بُعد منع حدوث المشكلات.

النتيجة	التعليق على النتيجة
معامل التحديد $R^2 = 57\%$ يتراوح معامل التحديد عادة من 0:1	أبعاد تقييمات الذات الجوهرية تفسر 57% من التغير الكلي في بُعد منع حدوث المشكلات، وباقي النسبة يمكن أن يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.
اختبار معنوية التأثير T. Test تقدير الذات = 4.029، والكفاءة الذاتية = 3.581 دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)	وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي تقدير الذات والكفاءة الذاتية على بُعد ابتكار العامل. لا يوجد تأثير معنوي لبُعدي مركز التحكم الداخلي، والثبات الانفعالي على بُعد منع حدوث المشكلات.
اختبار جودة توفيق نموذج الانحدار F. Test = 5.303 دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01)	النموذج جيد ويمكن الاعتماد على النتائج.
معامل تضخم التباين VIF أقل من 10 لكل متغير من المتغيرات المستقلة، وقيمة التباين المسموح به أكبر من (0.05).	المتغيرات المستقلة المقبولة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد لا تعاني من مشكلة الإزدواج الخطي.
معادلة النموذج: بُعد منع حدوث المشكلات = (الثابت 3.969) + (0.215) بُعد تقدير الذات + (0.186) بُعد الكفاءة الذاتية. كل زيادة في بُعد تقدير الذات قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد منع حدوث المشكلات بمقدار (0.215). كل زيادة في بُعد الكفاءة الذاتية قدرها وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى بُعد منع حدوث المشكلات بمقدار (0.186).	



بناءً على نتائج الجدول السابق نرفض الفرض الفرعي الرابع (د) جزئياً، والذي ينص على أنه:

«يوجد تأثير إيجابي معنوي لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية (تقدير الذات، والكفاءة الذاتية) على مستوى بُعد منع حدوث المشكلات».

وبناءً على نتائج الفروض الفرعية الأربعة نقبل الفرض الرئيس جزئياً، والذي ينص على أنه:

«يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإجمالي تقييمات الذات الجوهرية على أبعاد السلوك الاستباقي للعاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة». ثبت وجود تأثير إيجابي معنوي لإجمالي تقييمات الذات الجوهرية للفروض الفرعية الثلاثة (الأولى، والثانية، والرابعة) جزئياً، والفرضية (الثالثة) كلياً.

يوضح الجدول رقم (11) مناقشة نتائج نماذج الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين أبعاد تقييمات الذات الجوهرية المتغير المستقل على أبعاد المتغير التابع السلوك الاستباقي:

جدول رقم (11): ملخص النتائج النهائية لنماذج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير أبعاد تقييمات الذات الجوهرية على أبعاد السلوك الاستباقي

معامل التحديد R ²	المتغير المستقل/ أبعاد تقييمات الذات الجوهرية				المتغير التابع/ أبعاد السلوك الاستباقي	النماذج
	الثبات الانفعالي	مركز التحكم الداخلي	الكفاءة الذاتية	تقدير الذات		
0.252	غير معنوي	غير معنوي	معنوي إيجابي	معنوي إيجابي	تحمل المسؤولية	نموذج (1)
0.27	غير معنوي	معنوي إيجابي	غير معنوي	غير معنوي	رأي العامل	نموذج (2)
0.446	معنوي إيجابي	معنوي إيجابي	معنوي إيجابي	معنوي إيجابي	ابتكار العامل	نموذج (3)
0.57	غير معنوي	غير معنوي	معنوي إيجابي	معنوي إيجابي	منع حدوث المشكلات	نموذج (4)

نتائج التحليل الإحصائي SPSS لبيانات عينة البحث 359 مفردة.

تدل قيم معامل التحديد R² المتوسطة لنماذج الانحدار الخطي المتعدد على أن أبعاد تقييمات الذات الجوهرية أكثر تأثيراً على كل من بُعدي ابتكار العامل، ومنع حدوث المشكلات. بينما معامل التحديد R² المنخفضة لنماذج الانحدار الخطي المتعدد على أنها أقل تأثيراً على كل من بُعدي تحمل المسؤولية، ورأي العامل.

اتفقت وجهة نظر مفردات عينة الدراسة من حيث وجود أثر معنوي إيجابي لجميع أبعاد تقييمات الذات الجوهرية في نموذج (3) لنماذج العلاقة الانحدارية. وهذا، يعني اعتبارها من العوامل المؤثرة إيجابياً على بُعد ابتكار العامل.

تباينت وجهة نظر مفردات عينة الدراسة من حيث وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد مركز التحكم الداخلي في الجدول السابق على كل من بُعدي رأي العامل، وابتكار العامل، وأثر غير معنوي له على باقي الأبعاد، مما يعني عدم اعتباره من العوامل المؤثرة. وهذا، لا ينفي أهميته في التأثير على أبعاد السلوك الاستباقي إذا ما تم تناوله ضمن نموذج مختلف.

تباين وجهة نظر مفردات عينة الدراسة من حيث وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد الثبات الانفعالي على بُعد ابتكار العامل، وأثر غير معنوي له على باقي الأبعاد، مما يعني عدم اعتباره من العوامل المؤثرة. وهذا، لا ينفي أهميته في التأثير على أبعاد السلوك الاستباقي إذا ما تم تناوله ضمن نموذج مختلف.

النتائج والتوصيات

النتائج: بناء على ما تم عرضه أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

أن تقييمات الذات الجوهرية للعاملين في الشركات الصناعية كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات المستقصى منهم لهذا المتغير (3.7)، وانحراف معياري (0.43). وجاء في المرتبة الأولى الكفاءة الذاتية، يليه تقدير الذات، ثم مركز التحكم الداخلي، وأخيرا الثبات الانفعالي.

أن مستويات السلوك الاستباقي للعاملين في تلك الشركات كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات المستقصى منهم بالنسبة لهذا المتغير (3.64)، وانحراف معياري (0.46). وقد جاء في المرتبة الأولى تحمل المسؤولية، يليه ابتكار العامل، ثم منع حدوث المشاكل، وأخيرا رأي العامل.

أن أبعاد تقييمات الذات الجوهرية تفسر 25.2% من التغير الكلي في بُعد تحمل المسؤولية، وتفسر 2.7% من التغير الكلي في بُعد رأي العامل، وتفسر 44.6% من التغير الكلي في بُعد ابتكار العامل، وتفسر 5.7% من التغير الكلي في بُعد منع حدوث المشكلات، وباقي النسبة يمكن أن يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

وجود تأثير إيجابي لبُعدي تقدير الذات، والكفاءة الذاتية على مستوى بُعد تحمل المسؤولية.

وجود تأثير إيجابي لبُعدي مركز التحكم الداخلي على مستوى بُعد رأي العامل.

وجود تأثير إيجابي لأبعاد تقييمات الذات الجوهرية الأربعة على مستوى بُعد ابتكار العامل.

وجود تأثير إيجابي لبُعدي تقدير الذات، والكفاءة الذاتية على مستوى بُعد منع حدوث المشكلات.

التوصيات: بناء على ما تم عرضه توصي الدراسة بما يلي:

ضرورة الاستفادة من وجود علاقة تأثير مباشرة لتقييمات الذات الجوهرية على مستويات السلوك الاستباقي التي أثبتتها الدراسة الحالية، حيث يتعين على إدارات الشركات الصناعية محل الدراسة وضع أهداف استراتيجية، واضحة، وجدولاً زمنياً، ومعالجة أوجه القصور في مستويات تقييمات الذات الجوهرية لتحقيق التوازن الفعال في مستويات السلوك الاستباقي من خلال الآليات التالية:

تطوير برنامج إرشادي معرفي - سلوكي خاص طويل الأجل لمعالجة تدني مستويات تقييمات الذات الجوهرية، وذلك لتأهيل وبناء شخصية العاملين.

تبني المستوى التنظيمي والعاملين معايير بناء تقييمات الذات الجوهرية من خلال تجميع السمات الشخصية المتوازنة التي تتسم بطابع التركيز على التقييم الذاتي، وذات النطاق الواسع التي تؤثر على صنع القرارات الوظيفية المبكرة والتحفيز والتبؤ بنجاح العاملين في حياتهم المهنية.

الاهتمام بتبني الأساليب التي من شأنها أن تعطى الأولوية لمعيار بناء الشخصية لتعزيز مستويات تقييمات الذات الجوهرية.

الاهتمام بجودة العلاقات بين العاملين والإدارة في تلك الشركات الصناعية.

الاهتمام بتوسيع ودعم نطاق مستويات السلوك الاستباقي في الشركات الصناعية لضمان فاعلية العمل ونجاحه، وخاصة في ظل ظروف العمل التي تتسم بالتغيير وعدم التنبؤ.

تبني المستوى التنظيمي آليات بناء وتطوير استراتيجيات عمل محسنة، وزيادة مستويات الحوافز الذاتية والخارجية الضرورية لانغماس العاملين في الثقافات الداعمة لسلوك العمل الاستباقي.

الاهتمام بوضع برامج لاستقطاب وجذب العاملين الاستباقيين بتعديل سياسات الاختيار والتعيين، والترقيات بحيث تعطى الأولوية لمعيار الكفاءة والقدرات، وإعادة استثمارهم وهيكلتهم لتعزيز مستويات السلوك الاستباقي.

References

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

Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F., (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behavior directed towards the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 398-411.

Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A., (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of management*, 38(1), 81-128.

Chen, G., (2012). Evaluating the core: Critical assessment of core self-evaluations theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 153-160.

Chhabra, B., (2018). Impact of Core-Self Evaluation and Job Satisfaction on Turnover Intentions: A Study of Indian Retail Sector. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 9(18), 292-310.

Crant, J. M., (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3). 435-462.

Frese, M., & Fay, D., (2001). Personal Initiative (PI): An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. In B. M. Staw, & R. M. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. Amsterdam: Elsevier Science. 23, 133-187.

Frese, M., (2008). The Word is Out We Need an Active Performance Concept for Modern Workplaces. *Indus-*

trial and Organizational Psychology, 1(1), 67-69.

Fuller, J. B. Jr., Marler, L. E., and Hester, K., (2012). Bridge building within the province of proactivity. *Journal of Organizational behavior*, 33, 1053–1070.

Grant, A. M., & Ashford, S. J., (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K., (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327–347.

Guo, Y., Zhu, Y. & Zhang, L. (2019). Correction to: Effect of Core Self-Evaluations on Research Performance among Chinese University Teachers. *Current Psychology*, 38(5), 1253-1257.

Haynie, J. J., Flynn, C. B., & Mauldin, S., (2017). Proactive personality, core self-evaluations, and engagement: The role of negative emotions. *Management Science / Management Studies*. 1(1), 59(13).

Hillebrandt, A., Saldanha, M. F., Brady, D. L., & Barclay, L. J. (2021). Delivering bad news fairly: The influence of core self-evaluations and anxiety for the enactment of interpersonal justice. *Human Relations*, 00187267211011000.

Jeffrey Joseph Haynie, C. Brian Flynn, & Shawn Mauldin, (2017). Proactive personality, Core self-evaluation, and engagement: the role of negative emotions, *Management Decision*, 55(20), 450-463

Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Chang, C. H., (2011). To aggregate or not to aggregate Steps for developing and validating higher-order multidimensional constructs. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 241-248.

Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E., (2008). Getting to the core of core self-evaluations: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 391–413.

Joo, B. K., & Jo, S. J., (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 463-481.

Judge, T. A., & Bono, J. A., (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.

Judge, T. A., & Hurst, C., (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1212.

Judge, T. A., & Hurst, C., (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849–863.

Judge, T. A., (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58-62.

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A., (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J., (2002). Are measures of self-esteem neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693-710.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J., (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.

Kammeyer-Mueller J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177-195.

Matsuo, M., Matsuo, T., & Arai, K. (2021). The influence of an interactive use of management control on individual performance: mediating roles of psychological empowerment and proactive behavior. *Journal of Accounting & Organizational Change*.2)17).

Molina, A., & O'Shea, D., (2020). Mindful emotion regulation, savouring and proactive behavior: The role of supervisor justice. *Applied Psychology: An International Review*, 69(1), 148-175.

Otto, M. C., Hoefsmit, N., Van Ruysseveldt, J., & van Dam, K., (2019). Exploring Proactive Behaviors of Employees in the Prevention of Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3849.

Packer, E. (1985/1986). The art of introspection. *Objectivist Forum*, 6, 1-10 and, 1-8.

Parker, S. K., & Collins, C. G., (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple forms of proactive behavior. *Journal of Management*, 36(3), 663-662.

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K., (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N., (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.

Peng, Xiao, W., & Zhang, J., (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59.

Pujol-Cols, L., (2019). Core self-evaluations, perceived job characteristics and job satisfaction: Evidence from

two independent samples of highly skilled Argentinian workers. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 131-146.

Rode, J. C., Judge, T. A., & Sun, J. M., (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), 326-340.

Shin, Y., & Kim, M. J., (2015). Antecedents and mediating mechanisms of proactive behavior: Application of the theory of planned behavior. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(1), 289-310.

Strauss, K., Parker, S. K., & O'Shea, D., (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.

Waterwall, B., (2019). Linking Proactive Personality and Proactive Behavior: The Mediating Effect of Regulatory Focus. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1).

Zhang, Y., Sun, J. M. J., Lin, C. H. V., & Ren, H., (2020). Linking Core Self-Evaluation to Creativity: the Roles of Knowledge Sharing and Work Meaningfulness. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 257-270.