

**The proactive personality of state employees**

Maher Idan Jassim  
Baghdad University  
College of Arts - Department of  
Psychology  
[albydymahr562@gmail.com](mailto:albydymahr562@gmail.com)

Assistant Professor  
Dr.Ali Turki Nafel  
Baghdad University  
College of Arts - Department of  
Psychology

DOI: [10.31973/aj.v3i139.2288](https://doi.org/10.31973/aj.v3i139.2288)

**Abstract:**

The current research aims to measure the proactive personality of state employees, which means the relatively stable tendency of the individual's desire to directly influence the effect of a meaningful change in the environment and to identify the differences therein according to the variables of sex, job service. Conducting the outward honesty and validity of the construct and extracting the consistency by performing the method of Fakronbach. The scale was applied to a sample of (400) state employees and their employees. After collecting the information and processing it by appropriate statistical means, the following results were reached: State employees have a highly proactive personality. There is no statistically significant difference in the proactive personality according to the gender and service variable.

**Key words:** proactive personality, expectations.

**قياس الشخصية الاستباقية لدى موظفي الدولة**

أ.م.د. علي تركي نافل  
جامعة بغداد - كلية الآداب  
قسم علم النفس

الباحث ماهر عيدان جاسم  
جامعة بغداد - كلية الآداب  
قسم علم النفس

[albydymahr562@gmail.com](mailto:albydymahr562@gmail.com)

**(مُلخَصُ البَحْث)**

يستهدف البحث الحالي قياس الشخصية الاستباقية لدى موظفي الدولة والتي تعني الميل المستقر نسبياً لرغبة الفرد في التأثير المباشر لإحداث تغيير ذي معنى في البيئة والتعرف على الفروق فيها على وفق متغيري الجنس، الخدمة الوظيفية، وقد تم بناء مقياس للشخصية الاستباقية وتم التحقق من صدقه عبر اجراء الصدق الظاهري وصدق البناء، واستخراج الثبات عبر اجراء طريقة الفاكرونباخ. وتم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٤٠٠) موظف وموظفه من موظفي الدولة. وبعد جمع المعلومات ومعالجتها بالوسائل الاحصائية المناسبة تم التوصل الى النتائج الاتية: أن موظفي الدولة يتمتعون بشخصية

استباقية بدرجة عالية. وليس هناك فرق ذو دلالة إحصائية في الشخصية الاستباقية وفق متغير الجنس والخدمة.

**الكلمات المفتاحية:** الشخصية الاستباقية، التوقعات.

**أولاً. تمهيد:**

اكتسبت دراسة الشخصية أهمية كبيرة من قبل علماء النفس والباحثين في هذا المجال ولكل أنماطها وخصائصها وتحولاتها. لذلك خصص لها الكثير من علم يتعلق بكشف أسرارها ومتابعة نموها أو علاج ضعفها (كمال ١٩٨٣، ص ٧٩).

وهي من أكثر مجالات علم النفس تعقيداً، وبالتالي فإن النظريات التي حاولت شرحها تضاعفت وتنوعت، مما أدى إلى تعدد وتباين التعاريف حولها، حيث أن الشخصية هي مجموعة من الخصائص والصفات التي تميز الإنسان. من الآخرين (وصفي، ١٩٨١، ص ١٠١). في عالم التنافس اليوم، يبدو أن التغيير هو الثابت الوحيد، والمنافسة هي القاعدة، والأمن الوظيفي هو خيال الحالم اليومي. في مثل هذه الخلفية، أن تكون استباقياً هو ضرورة وليس ترفاً. ويؤكد كوفي (٢٠٠٤) Covey بجدارة على أهمية الأشخاص الاستباقيين: انظر إلى كلمة المسؤولية - "القدرة على الاستجابة" - القدرة على اختيار الرد. يدرك الأشخاص الاستباقيون للغاية هذه المسؤولية. إنهم لا يلومون الظروف، وسلوكهم هو نتاج اختيارهم الواعي، القائم على القيم، وليس نتاج ظروفهم، على أساس الشعور بالمسؤولية (Covey 2004,p71). وعرف بيتمان وكرانت (١٩٩٣) بناء الشخصية الاستباقية "على أنها بناء النزعة الذي يحدد الاختلافات بين الناس في المدى الذي يتخذون إجراءات للتأثير على بيئتهم" (Bateman & Crant ,1993,p103).

وصف بيتمان وكرانت (١٩٩٣) ببلاغة الشخصية الاستباقية النموذجية على النحو التالي: شخص غير مقيد نسبياً بالقوى الظرفية، والذي يؤثر على التغيير البيئي. أما الأشخاص الآخرون الذين لم يتم تصنيفهم على هذا النحو، فهم سلبيون نسبياً - يتفاعلون مع بيئاتهم ويتأقلمون معها. ويبحث الأشخاص الاستباقيون عن الفرص ويظهرون المبادرة ويتخذون الإجراءات والمثابرة حتى يصلوا إلى النهاية بإحداث التغيير، ويأخذون على عاتقهم أن يكون لهم تأثير على العالم من حولهم. والأشخاص غير الاستباقيين يظهرون أنماطاً معاكسة - فهم يفشلون في تحديد الفرص، ناهيك عن اغتنامها لتغيير الأشياء. يظهرون القليل من المبادرة، ويعتمدون على الآخرين ليكونوا قوى للتغيير. إنهم يتأقلمون بشكل سلبي مع ظروفهم بل ويتحملونها (Bateman & Crant ,1993,p103).

يذكر بيت وإيوينج وبيرتون (٢٠٠٢) Pitt, Ewing, and Berthon أن هناك ثلاثة أنواع من الأشخاص:

– الأشخاص الذين يصنعون الأشياء .  
 – الأشخاص الذين يشاهدون الأشياء تحدث.  
 – الأشخاص الذين يتساءلون عما حدث، والأشخاص الذين يصنعون الأشياء، يمكننا تصنيفهم على أنهم استباقيون (Pitt, Ewing, and Berthon, 2002, p.639).  
 وفقاً لببتمان وكرانت، هناك ثلاثة أبعاد للشخصية الاستباقية وهي؛ أخذ زمام المبادرة الشخصية من أجل التغيير. وتعني المبادرة الشخصية تحديد الأهداف طويلة المدى ومعرفة طرق تحقيقها. وهذه الأهداف تتجاوز مهامهم الوظيفية الرسمية ( Gamboa et. al; 2009).

الموظفون الذين يتخذون مبادرة شخصية، لديهم ميول أكبر للابتكار ويظلون مستمرين للتغلب على الصعوبات التي تنشأ أثناء تحقيق أهدافهم. يمكنهم تحسين وضع عملهم من خلال البدء الذاتي وبالتالي يمكنهم إدارة حياتهم المهنية بكفاءة. ينطوي تولي المسؤولية على تحسين طريقة إنجاز مهام الوظيفة. المقدره هي الفعل لإلقاء الضوء على القضايا وتحدي الوضع الراهن (Ford; 2011).

ويُعتقد أن الشخصية الاستباقية متغير مركب (Hough, 2003)، مما يعني أنها تتكون من سمات الشخصية الأساسية ويحتاجها الناس للتحكم من خلالها في بيئتهم White, (1959; Langer, 1983) مما يدعم الشخصية الاستباقية كتركيب متميز من نموذج العوامل الخمسة (FFM) لسمات الشخصية (Major, & Fletcher, 2006) e.g., (Turner & Crant, 1993). بالإضافة إلى ذلك، فقد ثبت أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بالحاجة إلى الإنجاز والحاجة إلى الهيمنة، ولكن ليس مع مركز السيطرة (Bateman).

يختلف الناس في ميولهم إلى الانغماس في مثل هذه السلوكيات. الأشخاص ذوو النشاط الاستباقي الأعلى لا يقتصرون على ظروفهم ولكن يمكنهم التأثير على بيئتهم. يأخذون زمام المبادرة لتغيير الوضع الحالي، ومعرفة البدائل الممكنة ويظلون مثابرين حتى يحدث التغيير. في حين أن الأشخاص ذوي الميول المنخفضة غير نشطين وخاضعين للتغيير. إنهم لا يحددون الفرص أو يختارون الحلول الممكنة لتغيير وضعهم. على العكس من ذلك، فهم ينتظرون بشكل سلبي حدوث التغيير (Brown et. al. 2006).

وقدم ببتمان وكرانت عام (١٩٩٣) Bateman and Crant مفهوم الشخصية الاستباقية كبنية سلوكية تحدد الاختلافات بين الناس في المدى الذي يتخذون فيه إجراءات للتأثير على بيئاتهم، ومنذ ذلك الحين، كان مقدار البحث حول بناء الشخصية الاستباقية وكيف يؤثر على السلوك الفردي في العمل. (Johnson, 2015, p:19).

ويتحدى الأشخاص الاستباقيون الوضع الراهن ويبدؤون التغيير ويستخدم الموظفون ذوي الشخصيات الاستباقية المبادرة والمثابرة ويحاولون تشكيل بيئتهم (Prabhu, 2016, p:12). ووصف الشخصية الاستباقية الفرد الذي يبدأ التفكير الذاتي ويتطلع إلى الأمام، ويشترك بنشاط في السلوك الذي يهدف إلى تحسين نتائج الحياة العامة (Smith, 2017, p5). تم تطوير مفهوم الشخصية الاستباقية لقياس النزعة الشخصية تجاه السلوك التوقعي. يتم استخدامه لتحديد الاختلافات بين ميل الناس للتأثير على بيئتهم (Gudermann, 2010, P.6).

إن باتمان وكرانت (Bateman and Crant ١٩٩٣) يصفان نموذج الشخصية الاستباقية: بأنها تكون لدى الفرد الذي لم يتم إكراهه (إجباره) على الضغوط التي تنتجها المواقف ويؤثر على التغيرات البيئية. الأفراد الآخرون الذين لم يتم تصنيفهم على أنهم استباقيون غير معروفين نسبيًا لأنهم يستجيبون لبيئتهم ويحتضنون بيئتهم ويتشككون من بيئتهم. أما بالنسبة للأفراد الاستباقيين، فهم يبحثون عن الفرص، ويظهرون المبادرات، ويقومون بالأنشطة، ويحافظون عليها حتى يصلوا إلى أقرب نقطة يمكن أن يحدث فيها التغيير، ويأخذون على عاتقهم أن يكون لهم تأثير على العالم من حولهم. والأفراد غير الاستباقيين يظهرون أنماطًا معاكسة - يفشلون في تحديد الفرص لتغيير الأشياء، ناهيك عن اغتنامها. كما أنهم يظهرون القليل من المبادرة ويعتمدون على الآخرين لإجراء تغييرات والتكيف بشكل سلبي وحتى تحمل ظروفهم (Greenleaf, 2011, p:47).

إن تكون استباقيًا يتطلب إحداث تغيير، وليس مجرد توقعه. الاستباقية لا تتطوي فقط على السمات المهمة للمرونة والقدرة على التكيف مع مستقبل غير مؤكد. فلكي تكون استباقيًا، يجب على المرء أن يأخذ زمام المبادرة في تحسين الأعمال. من ناحية أخرى، يتضمن السلوك غير التوقعي الجلوس والسماح للآخرين بتحقيق الأشياء، والتفكير السلبي في أن التغيير المفروض من الخارج يعمل بشكل جيد (Prabhu, 2007, p:12).

ادرج بيتمان وكرانت (١٩٩٩) سياقًا سلوكيًا لبناء الشخصية الاستباقية. هناك العديد من السلوكيات المرتبطة بوجود سلوك أو شخصية استباقية. يتضمن السلوك الاستباقي إجراءً محددًا يغير البيئات بشكل مباشر. على وجه التحديد، يبحث الأشخاص الاستباقيون عن فرص للتغيير، ويضعون أهدافًا فعالة موجهة نحو التغيير، ويتوقعون المشاكل ويمنعونها، ويفعلون الأشياء بشكل مختلف. يبادروا بالتحرك ويستمرروا. في تحقيق النتائج (Johnson, 2015, p:18-19)

ويميل الموظفون الاستباقيون إلى الانخراط في سلوك بناء وموجه للتغيير، ويخلقون مواقف وظيفية تسهل الأداء الفعال (Sun, 2013, p:50). بحيث يتخذ السلوك الاستباقي زمام المبادرة لتحسين الظروف الحالية أو الراهنة أو خلق ظروف جديدة، مما يشكل تحدياً للوضع الحالي بدلاً من التكيف السلبي مع الظروف الحالية (Spina, 2013, p:24). وتكمن الأسس النظرية لهذا البناء في فلسفة التفاعل، التي تنص على أن البشر يمكن أن يؤثروا على بيئتهم. لذلك، يمكن للموظفين الاستباقيين التأثير بشكل إيجابي على ظروفهم ومن ثم المشاركة بشكل غير مباشر في اتخاذ القرارات الإدارية بشأن مكافآتهم (مالية أو غير مالية). يمكنهم أيضاً توجيه تطورهم الوظيفي بأنفسهم (Bateman & Crant, 2009, p:76). (Trifiletti).

وتم تطوير مفهوم الشخصية الاستباقية لقياس النزعة الشخصية نحو السلوك الاستباقي. يتم استخدامه لتحديد الاختلافات بين ميل الناس للتأثير على بيئتهم. من الناحية النموذجية، يوصف الأشخاص ذوو الشخصية الاستباقية بأنهم غير مقيدين نسبياً بالقوى الظرفية ولهم تأثير كبير على تغيير البيئة (Bateman & Crant, 1993). وتتمثل مهاراتهم في تحديد الفرص واستخدامها وإظهار المبادرة والاستمرار حتى يتم تحقيق تغييرات ذات مغزى (باتمان وكرانت، ١٩٩٣).

أما الأشخاص ذوو الشخصية الاستباقية المنخفضة فيميلون إلى عكس ذلك. إنهم لا يحددون الفرص، ولا يمكنهم استخدامها لإحداث تغييرات ولا يتصرفون إلا بالقوى الظرفية والسلبية. إنهم يفضلون قبول الظروف وتكييفها على تغييرها (Grant, 1995).

إن جذور مفهوم الشخصية الاستباقية تكمن في السلوك الاستباقي في المنظور التفاعلي. هذا يعني أن الناس قادرون على خلق بيئاتهم الخاصة. يُنظر إلى سلوك الناس على أنه يتأثر داخلياً وخارجياً على حد سواء، كما أن المواقف التي تؤثر عليهم هي وظيفة الشخص بقدر ما هي على العكس. (Schneider, 1983) وتشير الشخصية الاستباقية إلى نزعة الأفراد نحو الانخراط في توجهات الدور الفعال مثل بدء التغيير والتأثير على بيئتهم (Bateman & Crant, 1993).

وأن الأشخاص الاستباقيين غير مقيدين نسبياً بالقوى الظرفية، وهم يحددون الفرص، ويتصرفون وفقاً لها، ويظهرون المبادرة، ويثابرون حتى يحدث تغيير ذي مغزى (Crant, 2000) وترتبط الشخصية الاستباقية أيضاً بالمسؤولية المدركة عن التغيير البناء، أو إلى أي مدى يشعر المرء بالمسؤولية الشخصية لإعادة تعريف الأداء من خلال بذل جهد لتحسين المواقف، وتطوير إجراءات جديدة، وتصحيح المشكلات العامة (Fuller et al.).

al.2006). من المرجح أن يستغل الأشخاص الاستباقيون كل فرصة لتجاوز توقعات العمل العادية (Thompson, 2005).

ثانياً. النظريات التي فسرت الشخصية الاستباقية:

#### ❖ النظرية الاجتماعية المعرفية: (Social Cognitive Theory) (١٩٨٦):

إن بناء الشخصية الاستباقية متجذر في النظرية المعرفية الاجتماعية (باندورا، ١٩٧٧، ١٩٨٦ Pandora)، والتي تنص على أنه "من خلال ترتيب الطوارئ البيئية، ووضع أهداف محددة، وإحداث عواقب لأفعالهم، يمكن تعليم الناس ممارسة التحكم في سلوكهم" (Frayne & Latham, 1987, p. 387). كان بناء الشخصية الاستباقية ركيزة مهمة في نظرية الإدراك الاجتماعي (Bandura 1977, 1986).

ولتوضيح السلوك البشري، يذكر باندورا (١٩٨٦) في منظور التعلم الاجتماعي أن الناس ليسوا مدفوعين بالقوى الداخلية، ولا تحفزهم المحفزات البيئية. بدلاً من ذلك، يتم استكشاف الأداء النفسي من خلال التفاعل المتبادل المستمر بين الشخص والمحددات البيئية، وبالتالي يكون السلوك نتيجة تفاعل الشخص باستمرار مع البيئة (Johnson, 2015, p:18).

من وجهة نظر باندورا، يعمل كل من السلوك والعوامل الشخصية الداخلية (بما في ذلك المعتقدات والأفكار والتفضيلات والتوقعات والتصورات الذاتية) والتأثيرات البيئية جميعها بطريقة مترابطة، كل منها يؤثر على الآخر ويؤثر عليه. تعني الحتمية المتبادلة أننا نتمتع ببعض الحرية في التصرف على الرغم من قلة الخيارات المتاحة لنا، إما بسبب القيود الخارجية أو ضعف قدرتنا أو عدم رغبتنا في التصرف بطرق معينة. من وجهة نظر التعلم الاجتماعي، يتمتع الناس بالحرية إلى حد ما. وبالمثل، يمكنهم التأثير على ظروفهم البيئية المستقبلية من خلال تنظيم سلوكهم ويتم ذلك من خلال العمليات المعرفية والتعزيز الذاتي، وتؤثر البيئة على الناس بقدر تأثير الناس عليها. وهكذا فإن العلاقة بين الفرد والبيئة علاقة تفاعل متبادل. يشكل الناس البيئة، بينما تحدد البيئة الدوافع التي تحرك سلوك الناس (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ص ٦١٨-٦٢٠).

يؤمن باندورا أن الشخص يتعلم أشياء كثيرة من خلال ملاحظة سلوك الآخرين، أو القراءة عما يفعله الآخرون، وكذلك مراقبة العالم بشكل عام، وتسمى هذه العملية التعلم عن طريق الملاحظة. يتعلم الناس - بطريقة رتيبة ومنظمة (روتينية) - عن طريق الملاحظة، وغالبًا ما يسلكون ويتصرفون بتقليد ما يرونه. الافتراض الأساسي هنا هو أن قطاعًا كبيرًا من التعلم يعتمد على ملاحظة الكائن الحي لسلوك أفراد آخرين من جنسه، وأن جزءًا كبيرًا من الاستجابات البشرية تتم ببساطة من خلال مراقبة أشخاص آخرين، والآخرون في مثل

هذه الحالات يعتبرون نماذج، وبالتالي يتم التعلم من خلال نماذج معينة. شخص يحاكيها ويقلدها (عبد الخالق، ٢٠١٥، ص ٢٨٨). ويؤثر الأفراد على بيئاتهم ويتأثرون بها (Pandora 1977 & Bowers 1973 and Schneider 1983).

اقترح هذا المنظور التفاعلي أن "يتم التحكم في السلوك داخليًا وخارجيًا. وبناءً على ذلك، يستطيع الأفراد التأثير بشكل مقصود ومباشر على أوضاعهم (Crant, 1995, p; 532). وهذا يشير إلى أن الأفراد ليسوا مجرد متلقين سلبيين للضغوط البيئية، ولكن بدلاً من ذلك، يخلق الأفراد بيئة ويجعلونها في حالة حركة وكذلك في تناقض معها. والأشخاص تفاعليون وليسوا مجرد أصداد. هذه الفكرة هي الافتراض الأساسي لعمل Pandora، والذي يشير إلى أن النشاط البشري عبارة عن عوامل يستخدمها البشر عن عمد في محاولة لتحقيق الأشياء. لذلك، تعكس الشخصية الاستباقية ميلاً أكثر وأكثر للتأثير على بيئة الفرد. وفقاً لذلك، يميل الأشخاص الاستباقيون بشكل أكبر إلى بدء وإدامة الإجراءات التي تهدف إلى تغيير حالتهم مقارنة بالأشخاص ذوي الشخصية الأقل نشاطاً، والذين هم أفراد أكثر سلبية (Greenleaf, 2011, p48). هم أيضاً غير مقيدين نسبياً بالقوى الظرفية، فهم يحددون الفرص، ويتصرفون بناءً عليها، ويظهرون المبادرة، ويتأثرون حتى يحدث تغيير ذي مغزى (Crant, 2000, p; 439).

هناك ثلاث عمليات بارزة في المنهج التفاعلي: (الرمزية والتبادلية والتنظيم الذاتي):

١. العمليات الرمزية على شكل (صور لمستقبل مرغوب فيه): تسمح للفرد بإنشاء سلسلة من الإجراءات المصممة للوصول إلى الهدف.

٢. العمليات التبادلية: التي تسمح للأشياء التي تم تعلمها أن تحدث نتيجة مراقبة تجارب الآخرين. يمكن للناس أن يتعلموا من خلال مراقبة تجارب الآخرين دون الاضطرار إلى تجربة نفس الموقف مباشرة. يحدث التعلم القائم على الملاحظة من خلال وجود النماذج، ويتضمن أربع عمليات: عمليات الانتباه، وعمليات الاحتفاظ، وعمليات الإنتاج، وعمليات التحفيز (Johnson, 2015, p:18).

٣. الدور التمييزي: الموضوع الأكثر ارتباطاً بهذه الدراسة هو الدور المميز الذي تلعبه عمليات التنظيم الذاتي في تشكيل تجارب الفرد. على هذا النحو، فإن الأفراد ليسوا مجرد مستجيبين للتأثيرات الخارجية. إنهم يختارون وينظمون ويحولون المحفزات التي تؤثر عليهم (Johnson, 2015, p: 19).

يعتقد Pandora أن هناك انضباطاً ذاتياً في العمل في البيئة والسلوك. ويشير إليها بالقول (يمكن للناس أن ينظموا سلوكهم إلى حد كبير من خلال النتائج التي توصلوا إليها هم أنفسهم). المقصود هو أن البيانات الذهنية التي توفر عمليات مرجعية ووظائف للإدراك

والتقييم وتنظيم السلوك حيث يكون الناس قادرين على مراقبة سلوكهم وترميزه وتقييمه على أساس ذكريات سلوكهم السابق، سواء تم تعزيزه أم لا، كذلك على أساس النتائج المستقبلية المتوقعة. أي أنهم قادرون على ممارسة قدر من التنظيم الذاتي. يمكنهم التعامل مع بيئاتهم باستخدام التفكير التأملي والتوصل إلى تصورات حول نتائج أفعالهم. هذه النتائج تغذي الحتمية المتبادلة (التغذية الراجعة)، وتمكن الناس من تنظيم سلوكهم (الدفاعي والخالدي، ٢٠١٣، ص ١٤٩).

وترى هذه النظرية أنّ معظم سلوك البشر يصدر عن عمليات داخلية ذات تنظيم ذاتي، فهم يختارون وينظمون ويحولون المثيرات التي تؤثر عليهم، من خلال ممارسة قدر من تنظيم الذات، وهو عملية يتحكم الناس من خلالها في إنجازاتهم وأفعالهم الخاصة، وبذلك يتمكن الفرد من التحكم بالمتغيرات البيئية الطارئة من خلال شعوره بالقدرة الشخصية في استخدام مهاراته السلوكية بما يتلاءم مع الموقف (أسكندر، ٢٠٢٠، ص ٧٥).

#### ❖ نظرية المجابهة الاستباقية Theory of Proactive Coping

أشار سبينول وتيلور (Aspinwall & Taylor) إلى المجابهة الاستباقية كمجموعة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى إعداد الأفراد لتهديد الأحداث أو لتقليل مخاطر هذه الأحداث قبل وقوعها (Zambianchi, 2011, p;31). وتقسّم المجابهة الاستباقية إلى خمس مراحل حسب تصنيف العالمان سبينول وتيلور (Aspinwall & Taylor).

– **المرحلة الأولى تراكم الموارد:** صيانة الموارد والحصول عليها. تشير هذه المرحلة إلى صيانة الموارد والمهارات وتجميعها قبل حدوث أي إجهاد متوقع محدد. ولخصوا ستة أنواع من الموارد التي قد تكون مهمة لتكون استباقياً، وتشمل (الوقت والموارد المالية والمهارات التنظيمية والتخطيطية وفرصة تعلم المهارات الاستباقية والشبكة الاجتماعية للعائلة والأصدقاء والانتباه). سيكون الأشخاص الذين ليس لديهم هذه الموارد أقل قدرة أو من المرجح أن يبذلوا جهوداً استباقية أكثر من نظرائهم الأكثر ثراءً بالموارد (داغستاني، ٢٠١٧، ص ٤١٣) (Tian, 2014, p: 11).

– **المرحلة الثانية الوعي:** الانتباه والكشف عن الضغوطات المحتملة. متضمنه هذه المرحلة القدرة على فحص البيئة بالإضافة إلى كونها حساسة للإشارات الداخلية للشخص التي تشير إلى احتمال ظهور تهديدات محتملة. حدد Aspinwall & Taylor العديد من العوامل التي تسهل التحديد السلبي للمعلومات، والتي تعد مهمة في هذه المرحلة من المجابهة الاستباقية. أحد هذه العوامل هو الاتجاه الزمني، والذي يشير إلى الدرجة التي يفكر بها الافراد ويخططون لمستقبلهم. ويشمل العامل الثاني أنشطة مثل اليقظة وزيادة الوعي والمراقبة، والتي تشير إلى وجود ميول لفحص البيئة بحثاً عن



معلومات تهديد محتملة ذات مغزى. العامل الثالث يشير إلى سلوك متفائل. تشير العديد من الدراسات التجريبية إلى أن المعتقدات المتفائلة قد تسهل الانتباه إلى المعلومات السلبية. العامل الرابع يتعلق بالشبكة الاجتماعية. قد يتم تنبيه الشخص إلى احتمال وجود ضغوط محتملة من الآخرين في شبكته أو قد يستخدم الشخص شبكة دعم لمحاولة تحديد ما إذا كان هناك ضغط محتمل (Tian, 2014,p:11).

أما بالنسبة إلى شوارزر وتوبرت (Schwarzer and Taubert 2002)، فقد عرّفوا التعامل الاستباقي على أنها الجهد الفردي لبناء الموارد التي تسهل نمو الشخصية وإدراك المواهب والإمكانات. ينظر هذا التعريف إلى الضغوط المستقبلية على أنها تحد وليس تهديداً وتراكم الموارد كشرط أساسي للتعامل مع هذه التحديات. يمكن تصور استراتيجيات المواجهة ليس فقط على أنها جهود فردية لتقليل تأثير الأحداث السلبية التي حدثت بالفعل، ولكن أيضاً كاستراتيجيات فردية موجهة نحو إدارة الأهداف، واستخدام الموارد الاجتماعية لتحقيق الأهداف الفردية، والاستراتيجيات الموجهة لتحديد عوامل الإجهاد أو الأحداث المهددة. في مرحلة مبكرة. وحسب شوارزر (Schwarzer ٢٠٠٠)، هناك أربعة أنواع من المواجهة (Zambianchi,2011,p;32).

– **المواجهة الارتكاسية Reactive Coping:** هو محاولة للتعامل مع مواجهة مرهقة في الماضي أو الحاضر أو للتعويض عن الضرر أو الخسارة أو قبولهما. تشمل أمثلة الأذى أو الخسارة فسخ الزواج، أو انتقاد العائلة أو الأصدقاء، أو التعرض لحادث، أو ضعف الأداء في مقابلة عمل، أو خفض الرتبة، أو فقدان الوظيفة. كل هذه الأحداث حدثت بالتأكيد في الماضي. وبالتالي، يتعين على الفرد إما التعويض عن الخسارة أو تخفيف الضرر. خيار آخر هو تعديل الأهداف أو البحث عن معنى لإعادة فهم حياة المرء. للتعامل مع الخسارة أو الضرر، يحتاج الناس إلى المرونة. لأنهم يهدفون إلى التعويض أو التعافي، فإنهم بحاجة إلى "الكفاءة الذاتية للشفاء، وهو إيمان متفائل واضح بقدرتهم على التغلب على النكسات (Schwarzer, 1999, p: 117).

– **المواجهة التوقعية Anticipatory:** يمكن اعتباره محاولة للتعامل مع التهديد الوشيك. في المواجهة التوقعية، يواجه الناس حدثاً مهماً مؤكداً أو سيحدث أكيد في المستقبل القريب. تشمل الأمثلة التكيف مع الأبوة والأمومة والامتحان ومقابلة العمل وزيادة عبء العمل وتقليص الحجم والتقاعد وما إلى ذلك. هناك خطر من أن يتسبب الحدث المتوقع في حدوث ضرر أو خسارة في وقت لاحق، وبالتالي يتعين على الشخص إدارة هذا الخطر المتصور. يتم تقييم الوضع على أنه إما تهديد أو تحد. قد تكمن وظيفة المواجهة في حل المشكلة الفعلية، مثل زيادة الجهد أو طلب المساعدة أو استثمار موارد أخرى.

هناك وظيفة أخرى بمعنى أن تكون جيداً على الرغم من المخاطر، على سبيل المثال من خلال إعادة تعريف الموقف على أنه أقل تهديداً أو تشتيتاً أو اكتساب الطمأنينة من الآخرين. وبالتالي، يمكن فهم المجابهة التوقعية على أنه إدارة المخاطر المعروفة، والتي تتضمن استثمار موارد الفرد لمنع أو مكافحة الإجهاد أو لزيادة الفائدة المتوقعة. أحد عوامل الموارد الشخصية هو الكفاءة الذاتية، وهو اعتقاد ذاتي متفائل بأنه قادر على التعامل بنجاح مع الوضع الراهن (Schwarzer & Taubert, 2002, p;9).

– **المجابهة الوقائية Preventive Coping:** على أنها محاولة لبناء الموارد العامة من أجل تقليل خطورة الأحداث الحرجة التي قد تحدث في المستقبل البعيد. تشمل المجابهة الوقائية إدارة المخاطر والاستعداد لمختلف المخاطر غير المعروفة في المستقبل البعيد. (اسكندر، ٢٠٢٠، ص ٨٨).

– **المجابهة الاستباقية Proactive Coping:** أن الناس لديهم رؤية في المجابهة الاستباقية. يرون فيها المخاطر والمطالب والفرص في المستقبل البعيد، لكنهم لا يقيمونها على أنها تهديدات أو أذى أو خسائر. إنهم يرون المواقف الصعبة على أنها تحديات. تصبح عملية المعالجة من هذا المنظور إدارة الهدف بدلاً من إدارة المخاطر. الأفراد ليسوا انعكاسيين ولكن استباقيين، ويبدأون عمداً في اتخاذ مسارات عمل بناءة تهدف إلى تعديل البيئة وتحديد الموارد اللازمة لتطورها الشخصي ونموها تشترك مفاهيم استراتيجيات المجابهة الاستباقية، على الرغم من الاختلافات المفاهيمية بينها، في "منظور استشرافي" لتعزيز الموارد وتحقيق الأهداف وتقليل تأثير الأحداث المهددة (Zambianchi, 2011, p;33).

وحسب نظرية المجابهة الاستباقية فان الموظف ذو الشخصية الاستباقية يمتلك المهارات الاستباقية التي تساعده على التعامل مع الضغوط المختلفة، ويقوم بمنع أو تعديل الأحداث المسببة للتوتر قبل حدوثها. أيضاً، ويمكنه للتغلب على ضغوط العمل. وخلق فرصاً للنمو والتطوير، ويسعى إلى تحسين الحياة من خلال بناء الموارد التي تساعده على التقدم والقيام بعمل جيد. كما أنه لا ينظر إلى التوتر أو الضغط على أنه تهديد أو ضرر أو خسارة. بدلاً من ذلك، يُنظر إلى المواقف العصبية على أنها تحدٍ يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد وأخذ زمام المبادرة لتعديل البيئة أو تحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة.

#### ❖ نظرية الشخصية الاستباقية 1993 The Proactive Personality:

في عام ١٩٩٣، قدم بيتمان وكرانت مفهوم الشخصية الاستباقية كبنية سلوكية تحدد الاختلافات بين الناس في المدى الذي يتخذون فيه إجراءات للتأثير على بيئاتهم ومنذ ذلك

الحين زاد مقدار الأبحاث حول بناء الشخصية الاستباقية وكيف تؤثر على سلوك الفرد في العمل (Johnson, 2015, p:19).

يُعتقد أن الشخصية الاستباقية انها الافضل للتغيير في البيئة (Hough, 2003)، وقد أثبتت أنها تنبئ بعدد من نتائج التطوير الوظيفي. طور باتمان وكرانت (١٩٩٣) مفهوم الشخصية الاستباقية، وعرفها على أنها اتجاه مستقر نسبياً لإحداث تغيير بيئي يميز الناس بناءً على مدى اتخاذهم إجراءات للتأثير على بيئاتهم. الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية يحددون الفرص ويتصرفون بناءً عليها، ويظهرون المبادرة، ويتخذون الإجراءات، ويثابرون حتى يحدث تغيير ذي مغزى (Crant, 2000).

يُنظر إلى الشخصية الاستباقية على أنها ميل للانخراط في عمل من أجل التأثير على البيئة (Bateman & Crant, 1993). ينجم هذا عن دافع صياغة الوظائف لممارسة السيطرة على عملهم (Wrzesniewski & Dutton 2001) مما أدى إلى تفعيل استراتيجية حماية الأداء (Hockey, 1993). والشخصية الاستباقية هي عنصر مهم للنتائج الفردية والتنظيمية والجماعية، وتلعب دوراً مهماً عندما تكون البيئة صعبة أو غير موثوقة، مثل تلك التي يواجهها معظم الموظفين (Gupta & Bhawe, 2007).

تم تطوير مفهوم الشخصية الاستباقية لقياس النزعة الشخصية تجاه السلوك التوقعي. يتم استخدامه لتحديد الاختلافات بين ميل الناس للتأثير على بيئتهم (Gudermann, 2010, p:6).

وبصفتها سمة شخصية محددة بدقة، تصف الشخصية الاستباقية ميلاً سلوكياً لتحديد فرص تغيير الأشياء في العمل والتصرف بناءً على تلك الدوافع (Crant, 2000). بالمقارنة مع العمال الأكثر سلبية، من المرجح أن يقوم الموظفون الاستباقيون بتشكيل البيئة والتلاعب بها من أجل تحقيق أهدافهم. إنهم يفضلون عدم الانتظار بشكل سلبي للحصول على المعلومات والفرص للوصول إليهم (Crant, 2000)، بدلاً من ذلك تؤدي مبادرتهم إلى عدد من الإدراكات والسلوكيات، مثل تحديد أفكار جديدة لتحسين إجراءات العمل، وتحديث مهاراتهم، والسعي إلى فهم سياسات العمل بشكل أفضل (Seibert, Kraimer, & Crant, 2001).

والفرد المنخفض في الشخصية الاستباقية سوف يتكيف مع ظروف الموقف، دون فرض وجهة نظره، بمعنى آخر، إن الشخص "سيتحمل ظروفه" (Bateman & Crant 1993, p. 105). على النقيض من ذلك، فإن الشخص الذي يتمتع بدرجة عالية من الشخصية الاستباقية سيعمل من خلال سلوكياته لإحداث تغيير مقصود ومباشر على وضعه الحالي -

بشكل أساسي، تكيف البيئة مع نفسه. فالسلوك الاستباقي "محفز وواعي وموجه نحو الهدف" (Parker et al. 2010,p.830).

لأن هؤلاء الأفراد لديهم تركيز طويل الأمد، فهم لا ينتظرون الاستجابة للعناصر الموجودة في بيئتهم. بدلاً من ذلك، فإنهم يبحثون بشكل استباقي عن المعلومات، ويفحصون البيئة، ويتوقعون الفرص المستقبلية ويخرجون بخطة لخلق ظروف جديدة (Frese and Fay 2001؛ Thomas et al. 2010). بهذه الطريقة يبدو أن الأفراد الأعلى في هذه السمة لديهم رؤية لما هو ممكن، ويسترشدون بها بقوة وينخرطون في سلوكيات تعمل على جعله حقيقة وتشير الشخصية الاستباقية إلى نزعة الأفراد نحو الانخراط في توجهات الدور الفعال، مثل بدء التغيير والتأثير على بيئتهم (Bateman & Crant 1993 ,p;105).

الأشخاص الاستباقيون غير مقيدين نسبيًا بالقوى الظرفية، وهم يحددون الفرص، ويتصرفون وفقًا لها، ويظهرون المبادرة، ويثابرون حتى يحدث تغيير ذي مغزى (Crant,2000).

إن السمة المميزة الرئيسية للشخصية والسلوك الاستباقي هي النهج النشط وليس السلبي تجاه العمل (Bateman & Crant، ١٩٩٣). ويشارك الناس في العديد من الإجراءات التي يمكن أن تحدث التغيير، ولكن ليس كل منه استباقي:

١. يمكن أن يحدث التغيير عن غير قصد، بنتيجة سلبية وكذلك إيجابية. هذا ليس سلوك وقائي.
٢. يمكن للناس المشاركة في إعادة الهيكلة المعرفية عن طريق إعادة صياغة أو إعادة تفسير الحالات النفسية. يمكن أن يكون هذا مفيدًا، كما هو الحال عندما تعتبر حالة الضغط العالي يمكن السيطرة عليها. من الضار أن ينكر المديرون وجود مشاكل حقيقية أو يقنعون أنفسهم بقدرة إستراتيجية ضعيفة. هذا أيضًا ليس سلوكًا استباقيًا، لأنه يغير التصورات دون تغيير الواقع.
٣. يمكن للناس اتخاذ قرارات واعية للمغادرة والدخول في مواقف، على سبيل المثال عند توليهم وظيفة جديدة، أو اتخاذ قرارات.
٤. والأهم من ذلك، يمكن للناس تغيير الأشياء بشكل مقصود ومباشر من خلال خلق ظروف جديدة، أو التغيير النشط للظروف الحالية. هذا هو المقصود بالسلوك الاستباقي الحقيقي. (Bateman & Crant, 1999, p: 2)

أن تكون استباقيًا يتطلب ذلك إحداث تغيير، وليس مجرد توقعه. الاستباقية لا تنطوي فقط على السمات المهمة للمرونة والقدرة على التكيف مع مستقبل غير مؤكد. لكي تكون استباقيًا، يجب على المرء أن يأخذ زمام المبادرة في تحسين الأعمال. من ناحية أخرى،

يتضمن السلوك غير الاستباقي الجلوس والسماح للآخرين بتحقيق الأشياء، والتفكير السلبي في أن التغيير المفروض من الخارج يعمل بشكل جيد (Prabhu, 2007, p: 12).

أضاف بيتمان وكرانت (١٩٩٩) سياقًا سلوكيًا لبناء شخصية استباقية. هناك العديد من السلوكيات المرتبطة بوجود سلوك أو شخصية استباقية. إذ يتضمن السلوك الاستباقي إجراءً محددًا يغير البيئات بشكل مباشر. على وجه التحديد، يبحث الأشخاص الاستباقيون عن فرص للتغيير، ويضعون أهدافًا فعالة موجهة نحو التغيير، ويتوقعون المشاكل ويمنعونها، ويفعلون الأشياء بشكل مختلف. يبادروا بالتحرك ويستمروا. نحو تحقيق النتائج (Johnson, 2015, pp. 18-19).

وتؤكد الأبحاث أن بناء الشخصية الاستباقية يتضمن صراحة جوانب متعددة من السلوك والمبادرة الاستباقية. الفرضية الأساسية للتوقع هي فكرة أنه يمكن للناس تغيير ظروفهم الحالية عمدًا بشكل مباشر، بما في ذلك أوضاعهم الاجتماعية وغير الاجتماعية (Greenleaf, 2011, p: 47).

ويوصف الشخص ذو الشخصية الاستباقية بأنه الشخص الذي يخلق تغييرًا إيجابيًا في بيئة عمله، بغض النظر عن القيود الظرفية. ومن المرجح أن يأخذ الموظفون الاستباقيون زمام المبادرة للتلاعب بالبيئة وتحقيق أهدافهم أكثر من الموظفين غير الاستباقيين. هم أقل عرضة للتكيف بشكل سلبي مع الظروف غير المرغوب فيها، وأكثر احتمالًا لخلق ظروف جديدة استجابة. إنهم يميلون إلى البحث بنشاط عن بدائل جديدة استعدادًا لأدوار جديدة (Spina, 2013, p: 25).

وتؤدي مبادراتهم أيضًا إلى عدد من السلوكيات والتصورات، مثل تحديد أفكار جديدة لتحسين العمل وتحديث مهاراتهم والسعي إلى فهم أفضل لسياسة الشركة (Spina, 2013, p: 28). لمزيد من استكشاف هذه السلوكيات، أجرى بيتمان وكرانت (١٩٩٩) مقابلات مع عينة من رواد الأعمال الاستباقيين الذين يعملون كمنظمين ورؤساء شركات في أمريكا الشمالية وأوروبا الوسطى وجنوب شرق آسيا. لقد وجدوا أنهم، مثل الأفراد الاستباقيين الآخرين، ينخرطون في السلوكيات التالية:

١. لديهم مسح فرص تغيير: أي البحث المستمر عن طرق جديدة للنمو.
٢. تحديد أهداف فعالة وموجهة نحو التغيير: يركز السلوك الاستباقي على الإنجاز، ولكن بشكل خاص على الإنجاز الذي له تأثير حقيقي.
٣. توقّع المشاكل والوقاية منها: أي مراقبة المخاطر المحتملة في البيئة ومعالجتها قبل ظهور المشاكل.
٤. القيام بأشياء مختلفة: إيجاد طريقة أفضل للقيام بشيء ما (وليس بالطريقة التقليدية).

٥. اتخاذ إجراء في دراستهم المستقبلية: قدم المشاركون تعليقات مثل، "لقد تعلمنا من خلال العمل، لقد قفزنا للتو، وكنا الأوائل وكنا روادًا... لم يكونوا سلبيين، ولم يتوقفوا عند مرحلة التفكير، والمشاركين لم يتردد في أخذ زمام المبادرة.

٦. المثابرة: الأشخاص الاستباقيون يواصلون جهودهم. إنهم لا يتراجعون رغم العقبات.

٧. تحقيق النتائج: التغيير ليس مجرد التفكير فيه أو محاولة تحقيقه. كان الاقتباس المعتاد من أحد التعليقات من عينة العمل، "الإنجاز هو الشيء الرئيسي، تحتاج إلى الحصول على نتائج ملموسة." والنتائج ليست مجرد أرقام، بل لها تأثير قائم على التغيير في المنظمات أو الأشخاص أو المواقف. في إحدى دراستهم، كشف الأشخاص الاستباقيون عن إنجازات شخصية عظيمة مختلفة نوعياً. أولئك الذين سجلوا درجات أقل في استبيان يقيس السلوك الاستباقي كانوا أكثر عرضة للإبلاغ عن إنجازات مثل الوفاء بالمواعيد النهائية الصعبة، أو إدخال مشروع تحت الميزانية، أو الفوز بمسابقة في العمل أو في الرياضة - هي إنجازات جديرة بالثناء، ولكن ليس إنجازات ذات صلة بالتغيير. في المقابل، كان أولئك الذين سجلوا درجات أعلى في الاستطلاع أكثر احتمالاً أن يكون لديهم شركات تأسيسية، أو الانخراط في أنشطة قيادة الأعمال داخل الشركات الأكبر، لقد شاركوا في العديد من الأنشطة المدنية والمجتمعية التي تهدف إلى تحسين حياة الآخرين (Bateman & Crant, 1999, p: 3).

#### التوصيات:

١. الاستفادة من مقاييس البحث الحالي واعتمادها من قبل المهتمين في الميدان النفسي كوسيلة من الوسائل العملية وتطبيقها على شرائح مختلفة من المجتمع كالمسنين، العاطلين عن العمل، طلبة الجامعة.. الخ نظراً لامتلاكها الخصائص السايكومترية المهمة .

٢. توجيه كافة وزارات الدولة، للعمل على تعزيز وتنمية الشخصية الاستباقية لدى الموظفين نظراً للحاجة الماسة الى إسهام جميع شرائحه للنهوض بالمجتمع.

#### المقترحات:

١. اجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين الشخصية الاستباقية واضطراب الهوية لدى موظفي الدولة.

٢. دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات أخرى مثل، طلبة الجامعة، المراهقين، معلمي المرحلة الابتدائية، الاطباء.

## المصادر:

- كمال، علي، النفس: انفعالاتها - أمراضها علاجها، بغداد، دار واسط للدراسات والنشر، طبع الدار العربية، ط٣، ١٩٨٣.
- وصفي، عاطف (١٩٨١)، الثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- عبد الرحمن، سعد. (١٩٨٣). القياس النفسي. دار الفلاح.
- عبد الخالق، احمد محمد. (٢٠١٥)، علم النفس الشخصية، ط٢، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة مصر.
- الدفاعي، كاظم علي، والخالدي، امل ابراهيم، (٢٠١٣)، علم نفس الشخصية، دار الكتب والوثائق، بغداد، العراق.
- عودة، علي وأسكندر، ساجدة، ٢٠٢٠، الشخصية الاستباقية لدى موظفي الدولة، مركز البحوث النفسية، المجلد ٣١، العدد ٢ لسنة ٢٠٢٠، بغداد، العراق.
- الداغستاني، سناء عيسى، ٢٠١٧، علم النفس الاجتماعي نظريات ودراسات، الرافدين للطباعة والنشر، ط١، لبنان.

## Reference:

- Abdel Rahman, Saad. (1983). *Psychometrics*. The farmer's house
- Abdel-Khaleq, Ahmed Mohamed, (2015), *Personal Psychology*, 2nd floor, Anglo-Egyptian Library, Cairo, Egypt.
- Al-Dafii, Kazem Ali, and Al-Khalidi, Amal Ibrahim, (2013), *Personality Psychology*, House of Books and Documents, Baghdad, Iraq
- Al-Daghestani, Sanaa Issa, 2017, *Social Psychology: Theories and Studies, Al-Rafedban for Printing and Publishing*, 1st Edition, Lebanon.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118. doi:[10.1002/job.4030140202](https://doi.org/10.1002/job.4030140202)
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive Personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-729.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Crant, J. M. 1995. The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532–537.
- Greenleaf, Arie Todd, (2011), *Human agency, hardiness, and proactive personality : potential resources for emerging adults in the college-to-career transition*, University of Iowa, Iowa Research Online.
- Gudermann, Moritz, (2010), *The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors*, Thesis.
- Gupta, V., & Bhawe, N. (2007). *The influence of proactive personality and stereotype threat on women's*, entrepreneurial intentions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 73-85.
- Johnson, Michele E., (2015), *An Analysis of Proactive Personality in U.S. Air Force Academy Cadets: A Mixed methods study*, A dissertation Doctoral of Philosophy, University of Colorado
- Kamal, Ali, *The Self: Its Emotions - Its Diseases and Its Treatment, Baghdad, Wasit House for Studies and Publishing*, published by the Arab House, 3rd edition, 1983.

Odeh, Ali and Iskandar, Sajida, 2020, *The Proactive Personality of State Employees*, Psychological Research Center, Volume 31, Issue 2 of 2020, Baghdad, Iraq.

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

Pitt, L. F., Ewing, M. T., & Berthon, P. R. (2002). Proactive behavior and industrial salesforce Performance. *Industrial Marketing Management*, 31, 639-644.

Prabhu, Veena P., (2007), *Understanding the effect of proactive personality On job related outcomes in an Organizational change setting*, A Dissertation of Doctor of Philosophy, the Graduate Faculty, Auburn University.

Prabhu, Veena P., (2016), Proactive Personality and Organizational Change: Factors Affecting Retention, *Journal of Organizational Psychology* Vol. 16(1), PP:11-23.

Schwarzer R., Taubert, S. (2002), *Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: proactive coping*.

Spina, Pamela F., Ncc, L. (2013), *The Effects of The Proactive Personality on the Levels of Job Satisfaction and Burnout for Licensed Mental Health Counselors*, A Dissertation Doctoral of Philosophy, Florida Atlantic University.

Tian, Lu, (2014), *The Development and validation of a proactive coping inventory*, A Dissertation of Doctor of Philosophy in Counseling Psychology, University of Missouri-Columbia.

Trifiletti, E.; Capozza, D.; Pasin, A., Falvo, R., (2009), Avalidation of proactive personality Scale, *TPM* Vol. 16, No. 2, 77-93.

Wasfi, Atef (1981), *Culture and Personality*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, Egypt