



دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا

الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة

إعداد

د. دعاء محمد رستم حسان

مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة القاهرة

doaa_rostom@foc.cu.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

حسان، دعاء محمد رستم (٢٠٢٣). دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا: الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤ (١) ٣، ٧٦٣-٨٠٤.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا

الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة

د. دعاء محمد رستم حسان

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث الى تحديد العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل الدور الوسيط للازدهار في العمل. وتم اجراء الدراسة على ٢٢١ مفردة من أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية النظرية بجامعة القاهرة. وتم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية IBM SPSS V.26، وبرنامج النمذجة بالمعادلات البنائية Smart PLS في تحليل البيانات. وخلصت الدراسة الى وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، وأن الازدهار في العمل يلعب دور الوساطة الجزئية في علاقة الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي. كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل، وبين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي. ومن ثم حققت الدراسة اضافة علمية، حيث أثبتت صحة النموذج النظري، كما أوضحت الكيفية التي تؤثر من خلالها الشخصية الاستباقية على القدرة على التكيف الوظيفي، من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط، وانتهت الى مناقشة نتائج اختبار الفروض، واقتراح التوصيات والبحوث المستقبلية.

الكلمات المفتاحية:

الشخصية الاستباقية - القدرة على التكيف الوظيفي - الازدهار في العمل - جائحة كورونا

١. المقدمة:

تعيش منظمات الأعمال بصفة عامة، والجامعات بصفة خاصة في ظل بيئة متغيرة، وتطورات متلاحقة في شتى المجالات: السياسية، والقانونية، والاقتصادية، والاجتماعية، والعلمية، والتكنولوجية. الخ. وحتى يمكن البقاء في ظل العولمة كان لا بد من التنبؤ بتلك المتغيرات و التكيف معها، وذلك لتحقيق التنمية المستدامة، وزيادة قدرة الجامعات على المنافسة، وارتفاع تصنيفها عالمي (Zhang et al., 2021). كما أدى انتشار فيروس كورونا، والتحول الى الفصول الدراسية الافتراضية عبر الانترنت، وأداء العمل من المنزل، الى لفت انتباه الباحثين بصفة عامة، والقيادات الجامعية بصفة خاصة الى أهمية القدرة على التكيف الوظيفي ومواجهة صعوبات التحول. (Chen et al., 2020)

ولقد اهتم عدد من الباحثين بمحددات القدرة على التكيف الوظيفي وأظهرت الدراسات السابقة أن الشخصية الاستباقية أكثر قدرة على التكيف مع التحولات والتغيرات في بيئة العمل.

(Pan et al., 2018; Hameed et al., 2020; Haynie et al., 2020; Wang et al., 2021; Wu et al., 2020; Hu et al., 2021; Vashisht et al., 2021)

كما أظهرت عدد من الدراسات وجود علاقة معنوية موجبة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل (Mushtaq et al., 2017; Alikaj et al., 2020; Arooj, 2020; Zhang et al., 2021) وأظهرت دراسة Jiang (2017) وجود علاقة معنوية موجبة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي. ولقد لاحظ الباحث أنه على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، إلا أن هناك ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت العلاقة غير المباشرة من خلال متغيرات وسيطة (Jiang, 2017; Wibowo & Permana, 2019). ومن ثم فإن بؤرة اهتمام هذا البحث هي دراسة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط تفسيري وذلك بالتطبيق على الهيئة المعاونة بالكليات النظرية بجامعة القاهرة خاصة مع ما واجهته من تحديات في ظل تداعيات انتشار فيروس كورونا.

٢. الإطار النظري والدراسات السابقة وتنمية الفروض:

٢.١. الدراسات التي تناولت الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي

يعتبر Bateman & Crant (1993) أول من تناول مفهوم الشخصية الاستباقية حيث عرفها بأنها الميل إلى القيام بتصرفات من شأنها التأثير في البيئة (Hu et al., 2021). وعرفها Mushtaq et al. (2017) بأنها الشخصية التي تميل إلى نهج سلوك مبادر للتأثير في المحيطين. وعرفها Wang et al. (2017) بأنها الميل إلى المبادرة لاغتنام الفرص واتخاذ التدابير اللازمة لإحداث التغيير. كما عرفها Haynie et al. (2020) بأنها الاهتمام بمراقبة البيئة، والرغبة في تغييرها لبناء مستقبل أفضل. ويتضح مما تقدم اتفاق التعريفات السابقة على العناصر الآتية للشخصية الاستباقية: أنها موجهة بالتغيير، وتبحث عن فرص لإحداث التغيير، وتهتم بابتكار طرق وحلول بناءة.

ولقد توصل Bateman & Crant (1993) إلى مقياس للشخصية الاستباقية يتكون من ١٧ عبارة، حيث تم إجراء الدراسة على ثلاث عينات: الأولى والثانية من ٢٨٢، و١٣٠ طالبا جامعيًا على التوالي، والثالثة من ١٤٨ طالبا من طلاب الماجستير المهني، وتراوح معامل ألفا ما بين ٠,٨٧، و٠,٨٩. على حين أجرى Seibert et al. (1999) دراسة على ٤٩٦ موظفا يعملون بوظائف مختلفة بمنظمات متعددة، وتوصل إلى نسخة مختصرة من المقياس السابق تتكون من ١٠ عبارات وبلغ معامل ألفا ٠,٨٦، وسيعتمد الباحث على المقياس السابق باعتباره أكثر استخداما، ولارتفاع درجة الثقة نسبيا.

ولقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية الشخصية الاستباقية لما لها من تأثير على النتائج الفردية والتنظيمية، حيث تبين وجود علاقة معنوية موجبة بين الشخصية الاستباقية وكل من: اتجاهات العمل الموجبة، والانخراط في العمل، والنمو الوظيفي المحتمل، والنجاح الوظيفي، والرفاهية، والازدهار في العمل، والقدرة على التكيف الوظيفي (Wang et al., 2017; Pan et al., 2018; Wang et al., 2021; Zhang et al., 2021).

ويعتبر (Super & Knasel 1981) أول من اقترح مفهوم القدرة على التكيف الوظيفي، وعرفها بأنها قدرة الفرد على تحقيق توازن في أداء أدواره الوظيفية اذا حدثت تغيرات في تلك الأدوار (Chen et al., 2020). وعرفها (Savickas 1997) بأنها بناء نفسى اجتماعي يعكس موارد الفرد لمسايرة المهام الحالية والمستقبلية والتحديات الوظيفية، والتي قد تؤثر على اندماجه الاجتماعي (Zacher, 2014; Wang et al., 2021) كما عرفها (Hu et al. 2021) بأنها القدرة على التوافق مع أي تطورات أو تحديات في الوظيفة الحالية، أو وظيفة أعلى تم الترقية إليها، أو وظيفة أقل تم الانتقال إليها. ونظرا لأن سلسلة التكيف تتكون من حلقات متكاملة تبدأ بالاستعداد للتكيف، ثم موارد التكيف، فالاستجابة للتكيف، ثم نتائج التكيف (Johnston, 2018)، ونظرا لأن الباحث سيركز على موارد التكيف، فسيتم تعريف (Savickas 1997) لأنه يتناول تلك الموارد. ويقصد بموارد التكيف، الموارد التي تساعد الفرد على التكيف مع التغيرات وتختلف تلك الموارد من فرد لآخر، وبالتالي درجة الاستجابة للتغيير.. (Johnston, 2018) ويختلف مفهوم القدرة على التكيف الوظيفي عن مفهوم المرونة، حيث يعتبر مفهوم القدرة على التكيف الوظيفي بعد استباقي للتغيير، يشير الى الموارد التي تمكن الفرد من التكيف مع التغيير عندما يحدث مستقبلا، بينما المرونة رد فعل للتغيير، تشير الى القدرة على التكيف الوظيفي مع التغيير بعد حدوثه (Bimrose & Hearne, 2012). ويستند مفهوم القدرة على التكيف الوظيفي الى نظرية الحفاظ على الموارد. وتشير الى سعى الأفراد نحو الحفاظ على الموارد الحالية، واكتساب موارد جديدة لمواجهة الضغوط والتحديات، وتمثل البيئة فرصا أمام الأفراد لخلق الموارد، أو عائقا يحول دون ذلك (Haynie et al., 2020).

ولقد اختلف الباحثون في تحديد مقياسا للقدرة على التكيف الوظيفي : حيث اقترح البعض مقياسا لقياس القدرة على التكيف الوظيفي للطلبة والمراهقين كالتالي : اقترح (Hirschi et al. 2009) مقياسا من 4 أبعاد وهي: الاستعداد، والتخطيط، والاكتشاف، والثقة. كما اقترح (Savickas & Porfeli 2012) مقياسا من 3 أبعاد وهي : الانتباه، والفضول، والثقة. كما قام (Nota et al. 2012) بثلاث دراسات لتطوير مقياسا للقدرة على التكيف الوظيفي للمراهقين، وتوصلوا الى 4 أبعاد، تغطي 50 عبارة وهي: الاهتمام، والسيطرة، والفضول، والثقة (Johnston, 2018). بينما اقترح البعض الاخر مقياساً للقدرة على التكيف الوظيفي للبالغين كالتالي: اقترح (Savickas 1997) مقياسا من ثلاثة أبعاد وهي: التوجه بالتخطيط، واكتشاف الذات والبيئة، وصنع قرارات التكيف، ثم قام بتطوير مقياسه حيث اقترح (Savickas 2005) مقياسا من 4 أبعاد وهي: الاهتمام، والسيطرة، والفضول، والثقة (Chen et al., 2020)، ثم قام (Savickas & Porfeli 2012) بإجراء دراسة بالتعاون مع 13 باحثا من 13 دولة بهدف التوصل الى مقياس دولي للقدرة على التكيف الوظيفي، وتم اقتراح 55 عبارة، وانتهت عمليات الاختبار والتحليل الى تخفيضها الى 24 عبارة تغطي أربعة أبعاد، ويندرج تحت كل بعد ست عبارات، وكان معامل ألفا 0,92 .

وأخيرا قام (Maggiore et al., 2017) بدراسة على ٢٨٠٠ من الفرنسيين والألمان البالغين وتوصلوا الى نسخة مختصرة من مقياس (Savickas & Porfeli (2012) تتكون من ١٢ عبارة تغطي نفس الأبعاد الأربعة. وقام باحثون من دول مختلفة بتوطين المقياس الدولي السابق من خلال اعادة صياغة بعض العبارات واطراف البعض واستبعاد البعض الاخر ليتناسب مع ثقافة بلادهم، فعلى سبيل المثال قام (Hou et al., 2012) بدراسة على ٢٨٩ طالبا بالجامعات الصينية، وطوروا نسخة صينية للمقياس. كما قام (Tak (2012) بدراسة على ٢٧٨ طالبا بالجامعات الكورية، وتوصلوا الى النسخة الكورية للمقياس.

يخلص الباحث مما سبق الى تباين المقاييس التي استخدمها الباحثون بحسب وحدة المعاينة (الطلبة والمراهقين، و البالغين)، وحسب بيئتهم وثقافتهم. وفي ضوء ذلك سيعتمد الباحث على مقياس (Savickas & Porfeli (2012) حيث أن المقياس يقيس موارد القدرة على التكيف الوظيفي عند البالغين، وهو ما يتفق مع هدف البحث. كما أنه يتصف بدرجة عالية من الثبات فقد بلغ معامل ألفا ٩٢٪، بالإضافة الى انه الأوسع استخداما وانتشارا. ويشتمل المقياس على الأبعاد الأربعة الأتية: الاهتمام، ويعنى أن يوجه الفرد اهتمامه الى التخطيط لمستقبله المهني بما يمكنه من الاستعداد للتحويلات. السيطرة، وتعنى أن يقوم الفرد بتشكيل ذاته وبيئته لبناء مستقبله المهني. الفضول، ويعنى أن يهتم الفرد باكتشاف الذات والظروف المتوقعة والعالم من حوله. الثقة، وتعنى ثقة الفرد في كفاءته الذاتية وقدرته على مواجهة الصعوبات ومقابلة التوقعات (Chen et al., 2020).

ولقد اهتمت الدراسات السابقة بمحددات ونتائج القدرة على التكيف الوظيفي، وتوصلت بعض الدراسات الى عدد من المحددات وهي: القيادة التطويرية، والتفاؤل الوظيفي، وخصائص الشخصية، والكفاءة الذاتية، والتقييم الذاتي، والتوجه بالمستقبل، والأمل، والتفاؤل، والجدارة الوظيفية، والشخصية الاستباقية (Rudolph et al., 2017; Alkhomeiri et al., 2020; Delle & Searle, 2020) بينما توصل البعض الاخر الى وجود دور للتكيف الوظيفي في رفع مستوى الانخراط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والنجاح الوظيفي، والنمو الوظيفي المحتمل، والقدرة على التوظيف، وخفض مستوى نية ترك العمل (Lee et al., 2021; Federici et al., 2021; Pan et al., 2018) (Pan et al., 2018; Federici et al., 2021; Lee et al., 2021; Wang et al., 2021) وسيركز البحث الحالي على الشخصية الاستباقية وعلاقتها المباشرة وغير المباشرة بالقدرة على التكيف الوظيفي.

وفي هذا السياق أوضحت الدراسات السابقة أن الشخصية الاستباقية تلعب دورا هاما في مساعدة الفرد على فهم البيئة من حوله واكتشاف الفرص والاستفادة منها، مما يساعده على التكيف الوظيفي (Vashisht et al., 2021). فقد قام (Pan et al. (2018) بإجراء دراسة على ٢٠٧ طالبا جامعييا بالصين بهدف تحديد الدور الوسيط للتكيف الوظيفي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والنجاح الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط، كما أظهرت وجود علاقة معنوية موجبة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي. واتفقت دراسة (Hameed et al. (2020 مع الدراسة السابقة حيث أجريت الدراسة على ٢٩٧ موظفا مغتربا يعملون في تخصصات مختلفة بباكستان بهدف تحديد الدور الوسيط للمرونة والذكاء الثقافي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية

والقدرة على التكيف الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط للمرونة والذكاء الثقافي، ووجود علاقة معنوية موجبة متوسطة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.

كما اتفقت دراسة Haynie et al. (2020) مع نتائج الدراسات السابقة حيث أجريت الدراسة على ١٧٧ مفردة بالولايات المتحدة الأمريكية بهدف تحديد الدور الوسيط لكل من القدرة على التكيف الوظيفي والانخراط الوظيفي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأداء المهمة، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط، كما أظهرت وجود علاقة معنوية موجبة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي. كما اتفقت نتائج دراسة Wu et al. (2020) مع نتائج الدراسات السابقة حيث أجريت الدراسة على ٥٧٦ طالبا جامعا بالصين، بهدف تحديد الدور الوسيط للقدرة على التكيف الوظيفي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والحافز للتعلم، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط، كما أظهرت وجود علاقة معنوية موجبة قوية بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.

وفي سياق متصل أجرى Hu et al. (2021) دراسة على ٦١٠ طالبا جامعا بالصين بهدف تحديد الدور الوسيط للتأييد الاجتماعي المدرك والتمائل التنظيمي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط للتأييد الاجتماعي المدرك والتمائل التنظيمي، ووجود علاقة معنوية موجبة متوسطة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي. وعلى نفس المنوال قام Vashisht et al. (2021) بإجراء تحليل تجميعي لعدد ٥٤ دراسة حول العلاقة بين كل من الذكاء العاطفي وخصائص الشخصية، والقدرة على التكيف الوظيفي. وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة بين الذكاء العاطفي والقدرة على التكيف الوظيفي، ووجود علاقة معنوية موجبة متوسطة الى قوية بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.

كما اتفقت دراسة Wang et al (2021) مع نتائج الدراسات السابقة حيث أجريت الدراسة على ٩٠٣ طالبا جامعا بالصين، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط لكل من الاجهاد العاطفي والقدرة على التكيف الوظيفي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والنمو الوظيفي المتوقع، كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة قوية بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي. على حين اختلفت نتائج دراسة Alkhomeiri et al. (2020) مع نتائج الدراسات السابقة، حيث أجروا الدراسة على ٤٠٠ موظفا مدة بقاءهم في الوظيفة أقل من خمس سنوات بالإمارات العربية بهدف تحديد العلاقات بين الشخصية الاستباقية والجدارات الوظيفية والقدرة على التكيف الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة بين الجدارات الوظيفية والقدرة على التكيف الوظيفي، بينما لا توجد علاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي. وقد يرجع السبب في ذلك الى اختلاف البيئة العربية عن البيئات الاخرى.

يخلص الباحث الى: اتفاق معظم الدراسات السابقة على وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، على حين أظهرت نتائج دراسة واحدة عدم وجود علاقة. وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الأول وفروضه الفرعية كالتالي:

ف ١ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.

ف ١/١ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والاهتمام.

ف٢/١ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والسيطرة.

ف٣/١ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والفضول.

ف٤/١ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والثقة.

٢,٢. الدراسات التي تناولت الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل:

اتفق الباحثون على تعريف واحد للازدهار في العمل، حيث عرفوه بأنه حالة نفسية موجبة تتصف بالحيوية والتعلم (Porath et al., 2012; Elahi et al., 2020; Zhang et al., 2021). وترجع أهمية الازدهار في العمل الى مساهمته في زيادة مستوى الابداع، و الرضا عن العمل، والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة، والابتكار، والابداع، وتحسين الأداء الفردي والتنظيمي بالإضافة الى تخفيض مستوى الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل (Elahi et al., 2020; Alikaj et al., 2020; Jiang et al., 2020; Shahid et al., 2020). المواطنة الموجه بالتغيير (حامد و اخرون، ٢٠٢١). ولقد صنف (Kleine et al. (2019) محددات الازدهار في العمل الى محددات مرتبطة بالخصائص الفردية مثل: رأس المال النفسي، التقييم الذاتي، الشخصية الاستباقية، العاطفة، الضغوط المدركة، الانخراط الوظيفي. ومحددات مرتبطة بالعلاقات مثل: القيادة التمكينية، والعلاقات مع الزملاء، والقيادة التحويلية، والعلاقات المتبادلة بين القائد والمرؤوسين، والدعم التنظيمي المدرك، والثقة. ومن ثم سيركز هذا البحث على الشخصية الاستباقية كأحد المحددات المرتبطة بالشخصية وعلاقتها بالازدهار في العمل.

ويستند مفهوم الازدهار في العمل الى عدة نظريات وهي: نظرية السمات Trait activation theory والتي تفترض أنه يتم الادراك والاستجابة للمواقف والظروف والأحداث في ضوء سمات الشخصية، وتتوقف الاستجابة على أهمية السمات وقوة الموقف (Arooj, 2020). ونظرية تسيير الأهداف Goal facilitation theory والتي تفترض أن الاهداف الشخصية توجه الاتجاهات والسلوكيات اليومية للأفراد، وقد تكون البيئة الاجتماعية عاملا مساعدا لبلوغ تلك الأهداف (Coetzee, 2019).

وبمراجعة الأدبيات حول مقاييس الازدهار في العمل، نجد أن (Porath et al. (2012) توصلوا الى مقياس يتكون من بعدين وهما: الحيوية، والتعلم، ويندرج تحت كل بعد ٥ عبارات. واعتمد معظم الباحثون على المقياس السابق في قياس الازدهار في العمل، بينما استند البعض الاخر الى هذا المقياس في تطوير نسخة تتناسب مع ثقافة كل منهم، فعلى سبيل المثال اقترح (Pierce et al. (2001) نسخة صينية تتضمن نفس البعدين، وان كانت تشتمل على ٦ عبارات. وسيعتمد الباحث على مقياس (Porath et al. (2012) ببعديه: الحيوية والتعلم في قياس الازدهار في العمل، باعتباره الأكثر شيوعا واستخداما ولارتفاع درجة الثبات. ويقصد ببعده الحيوية، مكون عاطفي يتعلق بالطاقة والنشاط في العمل. بينما يقصد ببعده التعلم، مكون معرفي يتعلق بالنمو الشخصي من خلال تطوير المعرفة والمهارات والقدرات (Coetzee, 2019) ; داوود، ٢٠٢١)

ولقد تناولت عدد من الدراسات العلاقة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل، فقد قام Mushtaq et al. (2017) بدراسة على ٢٢١ موظفا يعملون بالقطاع الخدمي ببلانهور بباكستان وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة بين كل من الشخصية الاستباقية والدعم التنظيمي المدرك وإدراك العدالة التنظيمية وتأييد المشرف، و الازدهار في العمل. وأيدت دراسة Alikaj et al. (2020) نتائج الدراسة السابقة، حيث أجروا دراسة على ٤٣٨ موظفا يعملون بتسع منظمات بالقطاع المالي والصحي والمعلومات بشرق الصين بهدف تحديد الدور الوسيط للازدهار في العمل في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وسلوك الإبداع، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط للشخصية الاستباقية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل.

وعلى نفس المنوال أجرى Arooj (2020) دراسة على ٢٥١ موظفا يعملون بمشروعات بباكستان، بهدف تحديد الدور الوسيط للازدهار في العمل في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأداء المشروع، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط للازدهار في العمل، كما تبين وجود علاقة معنوية موجبة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل. وأيدت دراسة Zhang et al. (2021) نتائج الدراسات السابقة، حيث أجريت الدراسة على ٣٣٢ موظفا يعملون بالصين بهدف تحديد الدور الوسيط لدرجة الانتماء المدركة في العلاقة بين القيادة والازدهار في العمل، ودور الشخصية الاستباقية كمتغير معدل في العلاقة بين درجة الانتماء المدركة والازدهار في العمل، وأظهرت النتائج وجود دور وسيط لدرجة الانتماء المدركة، ودور معدل للشخصية الاستباقية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل.

يخلص الباحث الى: اتفاق الدراسات السابقة على وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الثاني وفروضه الفرعية كالتالي:

٢ ف توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل.

٢/١ ف توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والتعلم.

٢/٢ ف توجد علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والحيوية.

٢,٣. الدراسات التي تناولت الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي

لاحظ الباحث ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي، فقد أظهرت دراسة Jiang (2017) والتي أجراها على ٣٦٤ موظفا يعملون في الصين بوظائف متنوعة مثل: المبيعات، والبحوث والتطوير، والخدمات القانونية، والتدريب.. الخ، وجود علاقة معنوية موجبة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي. وأيدت دراسة Wibowo & Permana (2019) نتائج الدراسة السابقة، حيث أجريت الدراسة على ٣٥٢ من العاملين على منصات عبر الانترنت بإندونيسيا، وأظهرت وجود أثر معنوي موجب مباشر للازدهار في العمل على القدرة على التكيف الوظيفي.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الثالث وفروضه الفرعية كالتالي:

ف٣ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي.

ف٣/١ توجد علاقة معنوية مباشرة بين أبعاد الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي

ف٣/١ أ توجد علاقة معنوية مباشرة بين التعلم والقدرة على التكيف الوظيفي.

ف٣/١ ب توجد علاقة معنوية مباشرة بين الحيوية والقدرة على التكيف الوظيفي.

ف٣/٢ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الازدهار في العمل وأبعاد القدرة على التكيف الوظيفي.

ف٣/٢ أ توجد علاقة معنوية مباشرة بين الازدهار في العمل والاهتمام.

ف٣/٢ ب توجد علاقة معنوية مباشرة بين الازدهار في العمل والسيطرة.

ف٣/٢ ج توجد علاقة معنوية مباشرة بين الازدهار في العمل والفضول.

ف٣/٢ د توجد علاقة معنوية مباشرة بين الازدهار في العمل والثقة.

٢،٤. الدراسات التي تناولت الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل والقدرة على التكيف

الوظيفي

تناولت عدد من الدراسات العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الدور الوسيط للازدهار في العمل حيث أظهرت دراسة (Jiang 2017) وجود أثر غير مباشر للازدهار في العمل في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، كما أن الشخصية الاستباقية تلعب دورا تقاعليا في العلاقة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي، حيث أن تأثير الازدهار في العمل يكون أقوى بالنسبة للعاملين أصحاب الشخصية الاستباقية الأقل. وفي نفس السياق توصلت دراسة (Wibowo & Permana 2019) الى أن الشخصية الاستباقية تفسر ١٩،٠ من التغير في القدرة على التكيف الوظيفي، وأن الازدهار في العمل يتوسط العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.

يخلص الباحث الى اتفاق عدد من الدراسات على وجود علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الدور الوسيط للازدهار في العمل، وأن الشخصية الاستباقية تمتلك موارد ذاتية تجعلها تقبل على العمل بنشاط وحيوية، وتتولد لديها رغبة في التعلم لاكتساب مهارات وقدرات ومعارف تتناسب مع التغيرات البيئية المتلاحقة، ومن ثم يزداد مستوى الازدهار في العمل، وتزداد قدرتها على التكيف مع التغيرات، والتوافق مع أى تطورات أو تحديات في الوظيفة الحالية.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الرابع وفروضه الفرعية كالتالي:

ف٤ توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط.

ف ٤/١ توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والاهتمام من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط.

ف ٤/٢ توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والسيطرة من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط.

ف ٤/٣ توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والفضول من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط.

ف ٤/٤ توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والثقة من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط.

٣. مشكلة البحث:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تبين الآتي:

• بالرغم من اهتمام الدراسات السابقة بالعلاقة المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة غير المباشرة في ظل الازدهار في العمل كمتغير وسيط.

• بالرغم من اهتمام عدد من الدراسات السابقة بالعلاقة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي - على حد علم الباحث -

• تركيز معظم الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي على طلبة المدارس والجامعات، بينما تناولت دراسات محدودة العاملين بقطاعات النشاط المختلفة، على حين لم تنطرق أي دراسة إلى الهيئة المعاونة بالجامعات كوحدة معاينة- على حد علم الباحث - . ومن ثم يخلص الباحث إلى ضرورة القيام بهذه الدراسة لسد الفجوة العلمية والعملية.

ومن خلال الدراسة الاستكشافية اتضح الآتي:

قام الباحث بدراسة استكشافية بهدف التعرف على مدى قدرة أعضاء الهيئة المعاونة بالكليات النظرية بجامعة القاهرة على التكيف الوظيفي، وما إذا كان لذلك علاقة بالشخصية الاستباقية والازدهار في العمل. وتم اجراء الدراسة من خلال مقابلات متعمقة، واتصالات تليفونية مع عينة ميسرة قوامها ٣٠ مفردة، وتمثلت الأسئلة في الآتي:

- هل تمتلك دائما القدرة على احداث التغيير؟
- هل تبحث دائما عن أفضل الطرق للأداء؟
- هل اذا اقتنعت بشيء ما تقوم بتنفيذه؟
- هل تشعر بتحسن في قدراتك ومهاراتك نتيجة للتعلم؟
- هل تشعر بالحيوية والنشاط عند أدائك لعملك؟
- ما مدى قوة تطوورك للقدرة على الاستعداد للمستقبل؟
- ما مدى قوة تطوورك للقدرة على تحمل مسئوليات أفعالك؟
- ما مدى قوة تطوورك للقدرة على استكشاف ما يحيط بك؟

- ما مدى قوة تطويرك للقدرة على البحث عن فرص للنمو الشخصي؟
- ما مدى قوة تطويرك للقدرة على حل المشاكل؟
- وقد توصلت الدراسة الاستكشافية الى:
- تمتع أعضاء الهيئة المعاونة بقوة تمكنهم من احداث التغيير.
- اهتمام أعضاء الهيئة المعاونة بأفضل الطرق لأداء المهام التعليمية والبحثية.
- اهتمام أعضاء الهيئة المعاونة بالتعلم لتحسين معارفهم ومهاراتهم.
- شعور أعضاء الهيئة المعاونة بالحيوية والنشاط أثناء أداء العمل.
- قيام أعضاء الهيئة المعاونة بتطوير قدراتهم فيما يتعلق بالاستعداد للمستقبل، واستكشاف البيئة المحيطة، والبحث عن فرص للنمو الشخصي، وحل المشاكل.

كما توصل الباحث الى وجود بعض المظاهرات تعبر عن زيادة قدرة أعضاء الهيئة المعاونة على التكيف الوظيفي خاصة في ظل جائحة كورونا كالتالي:

- قيام أعضاء الهيئة المعاونة بالاستجابة لقرارات الجامعة بمناقشة الخطط المقدمة للتسجيل لدرجات الماجستير والدكتوراة، وكذلك مناقشة الرسائل الكترونيا.
- قيام أعضاء الهيئة المعاونة بالالتحاق بالدورات التدريبية التي تم عقدها بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستخدام برنامج Webex meeting .
- استجابة أعضاء الهيئة المعاونة لرغبة الجامعة في التحول الى جامعة ذكية من الجيل الثالث، وقاموا بالالتحاق بالدورات التدريبية التي عقدها الجامعة للتعامل مع منصة جامعة القاهرة التعليمية الذكية Black board .
- قام أعضاء الهيئة المعاونة بكل كلية بإعداد محاضرات إلكترونية وبثها عبر منصة جامعة القاهرة التعليمية الذكية.
- ساعدت الهيئة المعاونة الجامعة في تنفيذ خطة الأنشطة الطلابية إلكترونيا.

(موقع جامعة القاهرة، ٢٠٢٠)

وعلى الرغم من تقدم جامعة القاهرة في عدد من التصنيفات الدولية لعام ٢٠٢١ - فقد حصلت على مركز ٣٠٨ في تصنيف Leiden الهولندي، ومركز ٣٩٢ في تصنيف Us- News الأمريكي، وتواجدت ضمن الفئة من ٤٠١ - ٥٠٠ في تصنيف شنغهاي وتصنيف التايمز الإنجليزي، واحتلت مركز ٥٩٨ في تصنيف ويبومتر كس الأسباني وذلك وفقا لموقع جامعة القاهرة، ٢٠٢٠-٢٠٢١ - الا أنه لازال مركزها منخفضا بما لا يتناسب مع تاريخها، وعراقتها، وحضارة جمهورية مصر العربية، مما يحتم على القيادات الجامعية وضع خطة واضحة واستراتيجية محددة، وتوفير كافة الامكانيات والموارد، بهدف تحقيق تقدم مسبق لجامعة القاهرة في التصنيفات الدولية، ومن بين هذه الموارد، الموارد البشرية، وبصفة خاصة الهيئة المعاونة التي تمثل اللبنة الأولى لبناء الأستاذ الجامعي.

وأدى ظهور أزمة كورونا، وما ترتب عليها من قرارات سيادية بتعطيل الدراسة بالجامعات، والاتجاه نحو التعليم عن بعد وبث المحاضرات إلكترونيا، الى توجيه أنظار الباحثين والقيادات الجامعية نحو ضرورة تمتع الهيئة المعاونة بموارد تمكنهم من التكيف مع التحديات الوظيفية، وأهمية اكتشاف وتحديد العوامل التي تزيد من قدرة الهيئة المعاونة على التكيف الوظيفي.

وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الاستكشافية، فإنه يمكن صياغة الفجوة البحثية في السؤال البحثي التالي:

" ما مدى وجود علاقة معنوية بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي وما هو دور الازدهار في العمل، كمتغير وسيط في هذه العلاقة؟"

ويندرج تحت هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية كالتالي:

- ما مدى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي؟
- ما مدى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل؟
- ما مدى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي؟
- ما مدى وجود علاقة معنوية غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط؟

٤. أهداف البحث:

- تحديد العلاقة المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي.
- تحديد العلاقة المباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل.
- تحديد العلاقة المباشرة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي.
- بيان العلاقة غير المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط.
- التوصل الى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد الهيئة المعاونة على زيادة مستوى الازدهار في العمل، ورفع قدراتهم على التكيف الوظيفي بما يمكن من تحقيق أهدافهم الوظيفية، والارتقاء بمستوى الجامعة وتصنيفها عالميا.

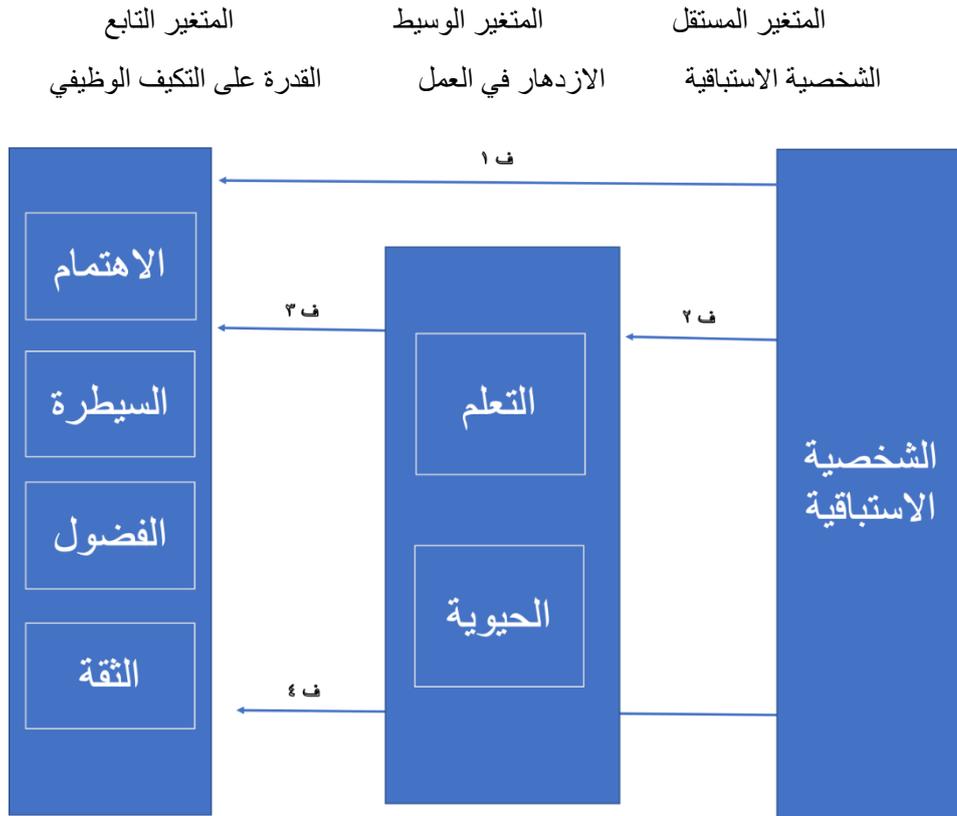
٥. أهمية البحث:

- يستمد البحث أهميته من خلال مساهمته في توضيح الفجوة العلمية التي ظهرت من مراجعة الدراسات السابقة، فعلى حين اهتمت كثير من الدراسات بالشخصية الاستباقية كمحدد للأداء التنظيمي الفعال، اهتم عدد محدود من الدراسات بالعلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، بينما هناك ندرة في الدراسات - على حد علم الباحث- التي تناولت العلاقات غير المباشرة من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط، ومن ثم فإن اختبار النموذج النظري المقترح للبحث يعد اضافة علمية ويساهم في سد الفجوة البحثية.
- تناولت عدد من الدراسات السابقة متغير الازدهار في العمل بشكل عام دون التطرق الى أبعاده، بينما يهتم البحث الحالي بدراسة العلاقة بين كل بعد من أبعاد الازدهار في العمل والمتغير التابع القدرة على التكيف الوظيفي لتحديد أي الأبعاد أكثر تأثيرا.
- ويستمد البحث أهميته العملية من أهمية الجامعات، نظرا للدور الذي تقوم به الجامعات لتقديم الخدمة التعليمية لطلاب العلم في كافة المجالات، واجراء البحوث العلمية وخدمة المجتمع وذلك لمعالجة المشاكل وتقديم رؤى واضحة للمستقبل وتحقيق التقدم والتطور الحضاري في كافة مناحي الحياة.

• كما يستمد البحث أهميته من أهمية قطاع التطبيق، حيث تعد جامعة القاهرة ثاني أقدم الجامعات المصرية بعد جامعة الأزهر، تأسست عام ١٩٠٨، وتضم عدد ٢٤ كلية، وعدد ٢ معهداً، بالإضافة الى المراكز والوحدات البحثية. ويبلغ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بها ١٤٥١٨ عضواً، وعدد الموظفين ١٢١٥٨ موظفاً، وعدد الطلاب ٢٠٧٨٥٣ طالبا - بما فيها طلاب المعاهد والمراكز والوحدات البحثية، وعدد الطلاب الوافدين ٦٩٦٣ طالبا، وعدد المجلات العلمية الإلكترونية ٤٥ مجلة، ويتخرج منها سنويا ما يزيد عن ١٥٥ ألف طالبا، وحصل ثلاثة من خريجيها على جائزة نوبل (موقع جامعة القاهرة، ٢٠٢٠).

• تقديم توصيات تساعد في زيادة مستوى الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة - خاصة في ظل أزمة كورونا - بما يساهم في الارتقاء بمستوى العملية التعليمية والبحثية، ومن ثم تقدم الجامعة في التصنيف العالمي.
٦. نموذج البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة وصياغة فروض البحث، يمكن اقتراح النموذج التالي للبحث:



شكل (١): نموذج البحث

*المصدر: من اعداد الباحث من واقع الدراسات السابقة وفروض البحث.

٧. منهج البحث:

٧,١. مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء الهيئة المعاونة بالكليات النظرية بجامعة القاهرة ويبلغ عددهم ١١٣٠ مفردة، ويرجع اختيار جامعة القاهرة الى أنها تحتل المرتبة الأولى بين الجامعات المصرية من حيث أعداد أعضاء الهيئة المعاونة بعد جامعة الأزهر، وتضم ١١,٤٪ من اجمالي أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية المصرية، ويرجع اختيار الكليات النظرية لأنها تضم أكبر عدد من الطلاب مقارنة بالكليات العملية، حيث يتراوح عدد الطلاب بالكليات النظرية ١١٦١٢٤ طالبا على حين يتراوح عدد الطلاب بالكليات العملية ٤٥٠١٠ طالبا وفقا للنشرة السنوية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ، ٢٠١٩-٢٠٢٠ . ومن ثم فان ارتفاع مستوى الازدهار في العمل لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالكليات النظرية جامعة القاهرة، وارتفاع درجة تكيفهم الوظيفي سينعكس بالضرورة على شريحة عريضة من طلاب الجامعة. وتتمثل وحدة المعاينة في أعضاء الهيئة المعاونة، ويرجع السبب في ذلك الى أهمية القدرة على التكيف الوظيفي للعاملين في بداية حياتهم الوظيفية، حتى يمكنهم تخطيط وتطوير مسارهم الوظيفي، واغتنام الفرص الوظيفية، ومجابهة التحديات بما ينعكس على النجاح الوظيفي ، والارتقاء بمستوى الجامعة وتصنيفها عالميا. (Alkhemeiri et al., 2020)

ونظرا لأكبر حجم المجتمع (١١٣٠ مفردة) فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، ونظرا لتوافر اطار معاينة لجميع مفردات مجتمع البحث، يكون اسلوب العينات الاحتمالية هو المناسب. ونظرا لأن الدراسة الاستطلاعية أظهرت عدم وجود فروق في اجابات مفردات العينة وفقا للعوامل الديموجرافية(النوع، والعمر، ومدة البقاء بالمنشأة) ونظرا لأنه لا توجد اختلافات بين أعضاء الهيئة المعاونة (معيدين ومدرسين مساعدين) وفقا لقانون تنظيم الجامعات من حيث: التعيين، والترقية، والنقل، والواجبات، والتأديب...الخ، فانه يمكن أن نزع عن مجتمع الدراسة متجانس، ومن ثم سيتم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة. وحيث أن حجم مجتمع البحث ١١٣٠ مفردة، فان حجم العينة المناسب عند درجة ثقة ٩٥٪ ومستوى معنوية ٥٪ يكون في حدود ٣٠٠ مفردة

طبقا لـ (Hashim (2010)، وبزرعة (١٩٩٦). وتمثلت نسبة الاستجابة في ٧٣,٧٪ بواقع

٢٢١ مفردة.

ويوضح الجدول التالي حجم المجتمع والوزن النسبي وحجم العينة:

جدول (١) حجم المجتمع والوزن النسبي وحجم العينة لأعضاء الهيئة المعاونة بالكليات النظرية جامعة القاهرة

بيان	حجم المجتمع	الوزن النسبي	حجم العينة
الاقتصاد	١٥٢	٪١٣	٤٠
الاعلام	١١٠	٪٩,٧	٢٩
الاثار	٧٤	٪٧	٢١
التجارة	٣٢٣	٪٢٩	٨٧
الاداب	٢٥٢	٪٢٢	٦٦
الحقوق	٥٦	٪٥	١٥
التربية النوعية	٦٧	٪٦	١٨
دار العلوم	٧٣	٪٦	١٨
الطفولة المبكرة	٢٣	٪٢	٦
الاجمالي	١١٣٠	٪١٠٠	٣٠٠

*المصدر: النشرة السنوية للجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، ٢٠١٩-٢٠٢٠.

٧,٢. متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة في قياسها:

جدول (٢) متغيرات البحث وأنواعها والمقاييس المستخدمة في قياسها

المتغير	نوع المتغير	المقياس
الشخصية الاستباقية	متغير مستقل	مقياس (١٩٩٩) Seibert et al. حيث تم قياسه من خلال ١٠ عبارات: من ١ - ١٠
الازدهار في العمل	متغير وسيط	مقياس (2012) Porath et al. حيث تم قياسه من خلال بعدين كالتالي: التعلم، العبارات من ١١ - ١٥ الحيوية، العبارات من ١٦ - ٢٠ مع ملاحظة ادخال العبارات ١٤، و١٨ بشكل عكسي
القدرة على التكيف الوظيفي	متغير تابع	مقياس (2012) Savickas & porfeli حيث تم قياسه من خلال أربعة أبعاد كالتالي: الاهتمام الوظيفي، العبارات من ٢١ - ٢٦ السيطرة، العبارات من ٢٧ - ٣٢ الفضول، العبارات من ٣٣ - ٣٨ الثقة، العبارات من ٣٩ - ٤٤

المصدر: من اعداد الباحث من واقع الدراسات السابقة.

٧,٣. تصميم وسائل جمع البيانات الأولية:

تم تجميع البيانات الأولية من خلال قائمة استقصاء هيكلية، وتم تقسيم القائمة الى أربعة أقسام: تتناول الأقسام من الأول الى الثالث عبارات تقيس أبعاد متغيرات الدراسة، حيث يقوم المستقصي منهم باختيار الاجابة التي تعبر عن آرائهم والمحددة على مقياس فنوي مكون من خمس مسافات، تتراوح بين موافق تماما = ٥ ، وغير موافق على الاطلاق = ١ ، وذلك بالنسبة لمتغيرات الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل ، وتتراوح بين الأقوى = ٥ ، وليست قوية على الاطلاق = ١ بالنسبة لمتغير القدرة على التكيف الوظيفي. بينما يتناول القسم الرابع والأخير بيانات شخصية ووظيفية لمفردات العينة. وتم تصميم القائمة بالاعتماد على Google forms و ارسالها من خلال رابط للمستقصي منهم .

٨. التحليل الإحصائي للبيانات واختبار فروض البحث:

يتناول هذا الجزء من البحث التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، وقبل البدء في التحليل تم فحص البيانات للتأكد من عدم وجود أي قيم مفقودة أو متطرفة وكذلك اختبار مدى وجود تحيز في البيانات أو ما يسمى (Common Method Bias (CMB. وتم الكشف عن هذه المشكلة من خلال اختبار Harman's single-factor، بحيث إذا كانت القيمة المستخرجة للنسبة التجميعية للثباين المفسر أقل من ٥٠٪، فإن هذا دليل على عدم وجود المشكلة (MacKenzie & Podsakoff, 2012) وتشير النتائج الى أنه لا توجد مشكلة تحيز في البيانات وذلك لأن النسبة المفسرة من الثباين تساوي (٣٩,١٩٪) وهي أقل من ٥٠٪. وتم التحليل الإحصائي للبيانات واختبار الفروض وفقا للآتي: حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية، ثم تطبيق أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (Partial Least Squares (PLS، حيث تم تقييم نموذج القياس للتأكد من صدق وصلاحيته مقاييس الدراسة، يلي ذلك حساب الإحصاءات الوصفية ومعاملات الارتباط لمحاوور الدراسة للتعرف على خصائص هذه المتغيرات، وأخيرا اختبار الفروض وتقييم النموذج الهيكلي للدراسة للتأكد من جودة المطابقة والتنبؤ للنموذج، حيث تم استخدام برنامجي (IBM SPSS V.26 & SmartPLS V. 3.2.7).

٨,١. الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة

يوضح جدول (٣) التالي التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية وفقا للوظيفة ومدة العمل والنوع والفئة العمرية.

جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	%
أشغل وظيفة	معيد	86	38.9%
	مدرس مساعد	135	61.1%
مدة العمل بالكلية بالسنوات	٥ فأقل	82	37.1%
	6 - 10	107	48.4%
	11 - 15	30	13.6%
	١٦ فأكثر	2	0.9%
النوع	أنثى	148	67.0%
	ذكر	73	33.0%
الفئة العمرية	21 - 25 سنة	27	12.2%
	26 - 30 سنة	115	52.0%
	31 - 35 سنة	66	29.9%
	٣٦ سنة فأكثر	13	5.9%

• المصدر: من اعداد الباحث من واقع تفريغ قوائم الاستقصاء.

٨,٢. تقييم نموذج القياس

في هذا الجزء تم اختبار الصدق والثبات من خلال اختبار نموذج القياس. ويتطلب ذلك تقييم موثوقية الاتساق الداخلي، والصدق التقاربي، والصدق التمييزي. ويوضح جدول (٤) الإحصاءات الوصفية لعبارات الدراسة حيث يشمل المتوسط، والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهه، وتشتت استجابات أفراد العينة. كما يشمل نتائج تقييم نموذج القياس من خلال الاتساق الداخلي ويشمل: معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha (CA) ومعامل rho_A والموثوقية المركبة Composite Reliability (CR)، وحساب الصدق التقاربي عن طريق : معامل التحميل ومتوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE).

جدول (٤) تقييم نموذج القياس الخاص بالدراسة والإحصاءات الوصفية

AVE	CR	rho_A	CA	معامل التحميل	SD	Mean	Item	
0.406	0.859	0.827	0.817	0.602	0.634	4.57	PP1	الشخصية الاستباقية
				0.626	0.904	3.71	PP2	
				تم الحذف	0.566	4.67	PP3	
				0.528	0.895	3.82	PP4	
				0.681	0.809	3.98	PP5	
				0.509	0.96	3.99	PP6	
				0.719	0.922	3.69	PP7	
				0.614	0.697	4.39	PP8	
				0.675	0.938	3.71	PP9	
				0.74	0.931	3.36	PP10	
0.628	0.891	0.874	0.843	0.826	0.958	3.86	LE1	.
				0.879	0.859	4.24	LE2	
				0.904	0.867	4.23	LE3	
				0.518	0.758	4.62	LE4	
				0.775	0.871	3.99	LE5	
0.731	0.931	0.915	0.906	0.898	1.06	3.52	VI1	الحيوية
				0.916	1.029	3.52	VI2	
				0.725	1.256	3.46	VI3	
				0.881	0.927	3.5	VI4	
				0.843	1.007	3.73	VI5	
0.671	0.924	0.903	0.901	0.802	0.851	4.27	IN1	الاهتمام
				0.778	0.714	4.38	IN2	
				0.844	0.863	3.93	IN3	
				0.773	0.869	3.89	IN4	
				0.853	0.894	3.92	IN5	
				0.859	0.873	4.1	IN6	
0.568	0.887	0.85	0.846	0.675	1.017	3.84	CO1	السيطرة
				0.812	0.798	4.14	CO2	

				0.823	0.734	4.44	CO3	
				0.737	0.766	4.36	CO4	
				0.714	0.651	4.48	CO5	
				0.749	0.832	4.26	CO6	
				0.789	0.879	4.01	CU1	
				0.829	0.866	4.12	CU2	
				0.821	0.768	4.24	CU3	
				0.857	0.765	4.18	CU4	
				0.799	0.825	4.04	CU5	
				0.799	0.881	4.02	CU6	
0.666	0.923	0.901	0.899					الفضول
				0.769	0.688	4.28	CF1	
				0.767	0.656	4.39	CF2	
				0.802	0.761	4.19	CF3	
				0.759	0.888	4.17	CF4	
				0.846	0.803	3.96	CF5	
				0.819	0.76	4	CF6	
0.631	0.911	0.886	0.883					الثقة

ويتبين من النتائج أن جميع قيم معاملات التحميل أكبر من ٠,٤ مما يدل على صدق هذه العبارات في قياس المحور الخاص بها (Hair et. al, 2017). كما نلاحظ أن قيم CA و معامل rho_A كانت أكبر من ٠,٧ وقيم AVE أكبر من ٠,٥، عدا قيمته لمتغير الشخصية الاستباقية فإنها تساوي (٠,٤٠٦) وهي أيضا مقبولة؛ حيث ذكر Lam (2012) أنه تقبل قيم AVE أكبر من (٠,٤) إذا كانت قيمة CR لهذا المتغير أكبر من (٠,٦). و تجدر الإشارة إلي أنه تم حذف العبارة (PP3) لكي تتحسن قيمة AVE من (0.383) إلي (٠,٤٠٦) حيث كانت هذه العبارة هي الأقل في التحميل (0.489). مما سبق نستدل على تحقق صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة. وتم اختبار الصدق التمييزي لمحاور الدراسة عن طريق معياري فورنل لاركر Fornell-Larcker ومعيار Hetrotrait-Monotrait (HTMT). ويقوم معيار فورنل لاركر بمقارنة الجذر التربيعي لقيم AVE مع الارتباطات الأخرى للمتغير، حيث يجب أن تكون قيمة الجذر التربيعي لقيم AVE لكل متغير أكبر من أعلى ارتباط له مع أي متغير آخر (Henseler et al., 2015) ويتبين من النتائج في جدول (٥) أن قيم الجذر التربيعي لقيم AVE على القطر الرئيسي هي أعلى من قيم الارتباطات للمتغير مع بقية المتغيرات. أما فيما يخص معيار HTMT فإنه لا بد أن تكون قيمته أقل من ٠,٩ (Henseler et al., 2015)، وهذا أيضا تحقق مما يدل على الصدق التمييزي للمحاور.

جدول (٥) اختبار الصدق التمييزي

المتغير	الإهتمام	التعلم	الثقة	الحيوية	السيطرة	الشخصية الاستباقية	الفضول	
الاهتمام	0.819							معيار Fornell- Larcker
التعلم	0.567	0.793						
الثقة	0.708	0.591	0.794					
الحيوية	0.533	0.622	0.514	0.855				
السيطرة	0.7	0.574	0.713	0.535	0.753			
الشخصية الاستباقية	0.593	0.428	0.631	0.467	0.502	0.637		
الفضول	0.749	0.562	0.787	0.536	0.731	0.628	0.816	
	الاهتمام	التعلم	الثقة	الحيوية	السيطرة	الشخصية الاستباقية		معيار HTMT
التعلم	0.647							
الثقة	0.792	0.674						
الحيوية	0.584	0.7	0.566					
السيطرة	0.8	0.682	0.823	0.607				
الشخصية الاستباقية	0.669	0.468	0.711	0.522	0.573			
الفضول	0.832	0.635	0.878	0.59	0.836	0.707		

٨,٣. الإحصاءات الوصفية والارتباطات بين محاور الدراسة

تم حساب الإحصاءات الوصفية لمحاور الدراسة في جدول (6) وتبين ان المتوسط الحسابي لجميع متغيرات البحث يعكس ميول او قبول المستقضي منهم لجميع ابعادها، ومن حيث قيم الالتواء والتفرطح للمتغيرات، نجد أنها تعد في الحدود المقبولة لقيم الالتواء والتفرطح حيث (± 3) بالنسبة لقيم الالتواء، (± 10) بالنسبة لقيم التفرطح (Kline, 2011; Byrne, 2013) ومن ثم يعد ذلك مؤشرا علي أن هذه المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي. وكذلك تم حساب الارتباطات لقياس العلاقات بين المتغيرات كما في جدول (٧) حيث تراوحت العلاقات بين متوسطة (٠,٣٧) إلى قوية (٠,٩٢).

جدول (٦) الإحصاءات الوصفية

المتغير	Notation	نوع المتغير Type	المتوسط Mean	الانحراف المعياري SD	معامل الاختلاف CV	الالتواء Skewness	التفرطح Kurtosis
الشخصية الاستباقية	PP	مستقل	3.913	0.54872	14.02%	-0.518	0.424
الازدهار في العمل	PAW	وسيط	3.8674	0.70905	18.33%	-0.701	0.375
التعلم	LE		4.1873	0.68079	16.26%	-1.031	1.218
الحيوية	VI		3.5475	0.89633	25.27%	-0.565	0.072
القدرة على التكيف الوظيفي	JA	تابع	4.1501	0.57475	13.85%	-1.015	1.944
الاهتمام	IN		4.0814	0.69187	16.95%	-1.01	1.235
السيطرة	CO		4.2534	0.59979	14.10%	-1.177	1.764
الفضول	CU		4.1003	0.67728	16.52%	-0.967	1.922
الثقة	CF		4.1652	0.60344	14.49%	-0.719	0.791

جدول (٧) مصفوفة الارتباط

الشخصية الاستباقية	التعلم	الحيوية	الاهتمام	السيطرة	الفضول	الثقة	الازدهار في العمل	القدرة على التكيف الوظيفي
1	.375	.441	.563	.471	.601	.595	.458	.625
	1	.610	.563	.582	.554	.588	.865	.638
		1	.524	.550	.528	.505	.925	.589
			1	.708	.748	.710	.602	.892
				1	.728	.709	.627	.874
					1	.780	.600	.915
						1	.602	.891
							1	.679
								1

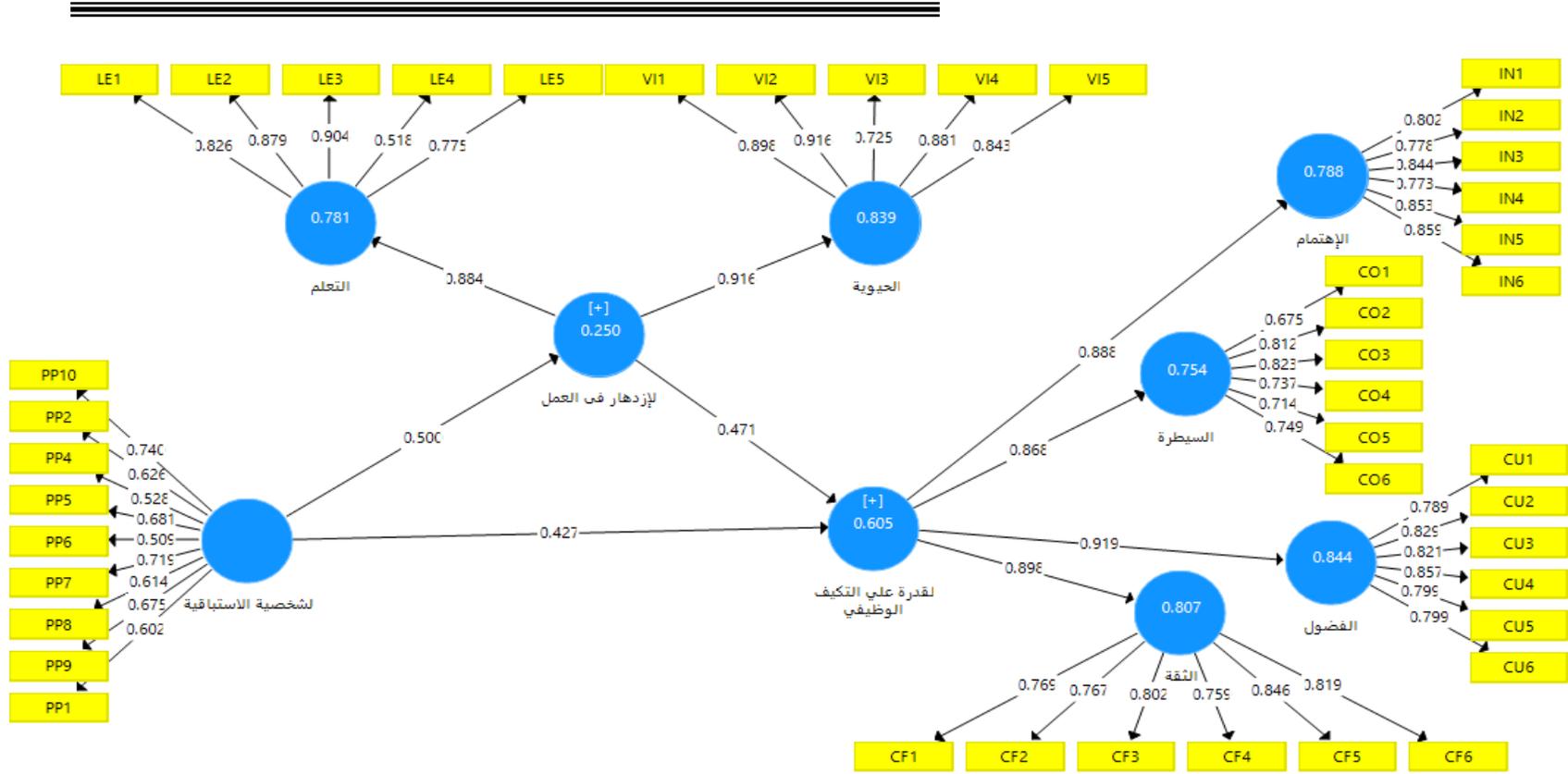
جميع قيم الارتباط معنوية عند ٠,٠٠١

٨,٤. تقييم النموذج الهيكلي

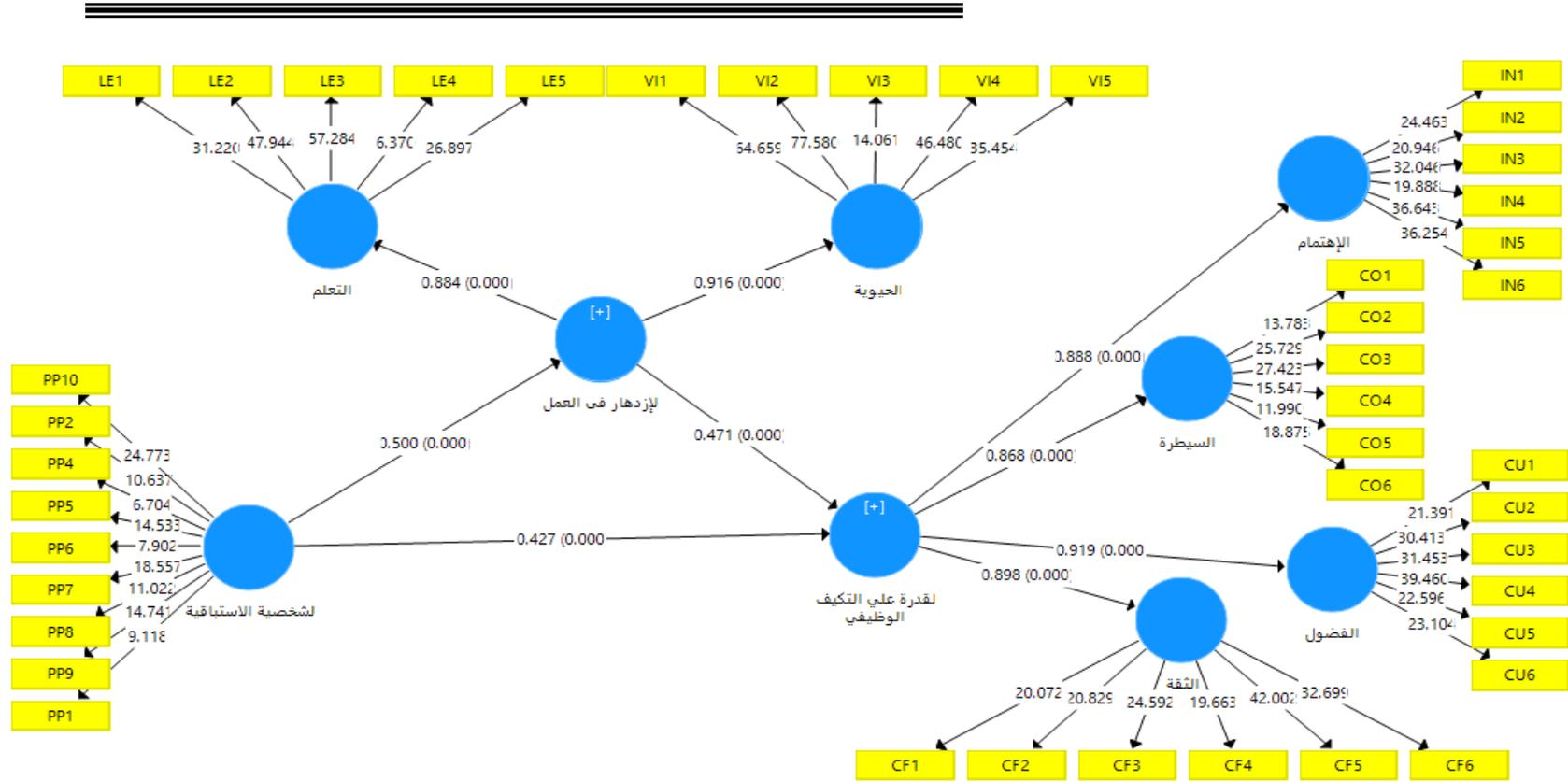
تتم عملية تقييم النموذج الهيكلي من خلال دراسة العلاقات بين المتغيرات والقدرة التنبؤية للنموذج، وتشمل تقييم كل من مشكلة التداخل الخطي، والدلالة الإحصائية، و معامل التحديد، وحجم التأثير، والملائمة التنبؤية، على التوالي وفقا لـ (Hair et al. (2017

٨,٤,١. اختبار فروض الدراسة

يتبين من نتائج الفرض الرئيسي الأول في جدول (٨) أن علاقة التأثير المباشر للشخصية الاستباقية علي القدرة علي التكيف الوظيفي هي علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة β تساوي ٠,٤٢٧ وقيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥ وعليه فإننا نقبل الفرض الأول. كما نجد أن الفروض الأربعة المتفرعة عن الفرض الأول جميعها مقبولة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ حيث كان تأثير الشخصية الاستباقية علي كل من أبعاد المتغير التابع كالتالي: علي بعد الاهتمام ($\beta = 0.384$)، علي بعد السيطرة ($\beta = 0.248$)، علي بعد الفضول ($\beta = 0.434$)، علي بعد الثقة ($\beta = 0.439$).



شكل (2) نموذج القياس للدراسة



شكل (3) اختبار فروض الدراسة

وفيما يخص نتائج الفرض الرئيسي الثاني، نستنتج أن علاقة التأثير المباشر للشخصية الاستباقية علي الازدهار في العمل هي علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة β تساوي ٠,٥ وقيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإننا نقبل الفرض الثاني. كما نجد أن الفروض الفرعية مقبولة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ حيث كان تأثير الشخصية الاستباقية علي كل من أبعاد الازدهار في العمل كالتالي: علي بعد التعلم ($\beta = 0.434$)، و علي بعد الحيوية ($\beta = 0.47$).

تشير نتائج الفرض الثالث علي أنه يوجد تأثير معنوي موجب للازدهار في العمل على القدرة علي التكيف الوظيفي حيث أن ($\beta = 0.471$)، وقيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥، وعليه فإننا نقبل الفرض الثالث. أما الفروض الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد الازدهار في العمل على القدرة على التكيف الوظيفي نجدها جميعها مقبولة كالتالي: كان تأثير التعلم ($\beta = 0.347$)، وتأثير الحيوية ($\beta = 0.18$). كما نجد أن الفروض الفرعية المتعلقة بتأثير الازدهار في العمل على أبعاد المتغير التابع جميعها مقبولة كالتالي: علي بعد الاهتمام ($\beta = 0.614$)، علي بعد السيطرة ($\beta = 0.645$)، علي بعد الفضول ($\beta = 0.612$)، علي بعد الثقة ($\beta = 0.622$).

وفيما يخص تحليل المتغير الوسيط " الازدهار في العمل" في الفرض الرابع، نجد أن هناك تأثيرا معنويا موجبا غير مباشرا للشخصية الاستباقية على القدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل ($\beta_{Indirect} = 0.236$)، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من ٠,٠٥، وعليه فإننا نقبل الفرض الرئيسي الرابع. وتجدر الإشارة إلى أنه عند دخول المتغير الوسيط في النموذج، ساهم هذا المتغير في تقليل العلاقة المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، وبما أن العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والتابع معنوية والعلاقة غير المباشرة معنوية فنحن أمام وساطة جزئية (*Partial Mediation*) وعليه فنستنتج أن متغير الازدهار في العمل يتوسط جزئيا العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي. ولاختبار الوساطة في الفروض الفرعية، نجد أن جميعها مقبولة عند مستوي معنوية ٠,٠٥، وهي توسط الازدهار في العمل في العلاقة بين كلا من: الشخصية الاستباقية والاهتمام حيث ($\beta_{Indirect} = 0.31$)، الشخصية الإستباقية والسيطرة حيث ($\beta_{Indirect} = 0.326$)، الشخصية الإستباقية والفضول حيث ($\beta_{Indirect} = 0.309$)، وأخيرا بين الشخصية الإستباقية والثقة حيث ($\beta_{Indirect} = 0.314$).

جدول (٨) اختبار فروض الدراسة

الفروض	B	t-statistic	P-value	CI %٩٥		القرار
				UL	LL	
الأثر المباشر						
ف١: الشخصية الاستباقية -> القدرة علي التكيف الوظيفي	0.427	6.722	0.000***	0.304	0.543	قبول
ف١/١: الشخصية الاستباقية -> الاهتمام	0.384	5.778	0.000***	0.254	0.512	قبول
ف١/٢: الشخصية الاستباقية -> السيطرة	0.248	3.092	0.002**	0.09	0.401	قبول
ف١/٣: الشخصية الاستباقية -> الفضول	0.434	6.487	0.000***	0.3	0.558	قبول
ف١/٤: الشخصية الاستباقية -> الثقة	0.439	6.406	0.000***	0.302	0.571	قبول
ف٢: الشخصية الاستباقية -> الازدهار في العمل	0.5	8.707	0.000***	0.374	0.602	قبول
ف٢/١: الشخصية الاستباقية -> التعلم	0.434	6.222	0.000***	0.285	0.553	قبول
ف٢/٢: الشخصية الاستباقية -> الحيوية	0.47	8.92	0.000***	0.35	0.559	قبول
ف٣: الازدهار في العمل -> القدرة علي التكيف الوظيفي	0.471	7.505	0.000***	0.331	0.584	قبول
ف٣/١ أ: التعلم -> القدرة علي التكيف الوظيفي	0.347	4.365	0.000***	0.192	0.498	قبول
ف٣/١ ب: الحيوية -> القدرة علي التكيف الوظيفي	0.18	3.22	0.001***	0.083	0.301	قبول
ف٣/٢ أ: الازدهار في العمل -> الاهتمام	0.614	10.848	0.000***	0.485	0.707	قبول
ف٣/٢ ب: الازدهار في العمل -> السيطرة	0.645	13.387	0.000***	0.538	0.727	قبول
ف٣/٢ ج: الازدهار في العمل -> الفضول	0.612	11.013	0.000***	0.477	0.7	قبول
ف٣/٢ د: الازدهار في العمل -> الثقة	0.622	11.028	0.000***	0.486	0.712	قبول
الأثر غير المباشر						
ف٤: الشخصية الاستباقية -> الازدهار في العمل -> القدرة علي التكيف الوظيفي	0.236	5.256	0.000***	0.153	0.328	قبول
ف٤/١: الشخصية الاستباقية -> الازدهار في العمل -> الاهتمام	0.31	5.612	0.000***	0.197	0.405	قبول
ف٤/٢: الشخصية الاستباقية -> الازدهار في العمل -> السيطرة	0.326	6.222	0.000***	0.214	0.414	قبول
ف٤/٣: الشخصية الاستباقية -> الازدهار في العمل -> الفضول	0.309	5.514	0.000***	0.191	0.406	قبول
ف٤/٤: الشخصية الاستباقية -> الازدهار في العمل -> الثقة	0.314	5.576	0.000***	0.189	0.408	قبول

*P< 0.05; **P<0.01; ***P<0.001

٢، ٤، ٨. معايير تقييم النموذج الهيكلي للدراسة

توضح النتائج في جدول (٩) معايير تقييم النموذج الهيكلي الخاص بالدراسة، فبالنسبة لمعامل التحديد (R^2) أوضح Hair et al. (2017) أن قيمة معامل التحديد يجب أن تكون أكبر من ٠,١٠ حتى تكون قيمة مقبولة. ومن خلال نتائج جدول (٩)، نلاحظ أن جميع معاملات R^2 و R^2 المعدل مقبولة احصائياً. ويتضح أيضاً من جدول (٩) أنه جميع معاملات الأثر f square معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية حيث أن جميع القيم أكبر من (٠,٠٢) وفقاً لـ Hair et al. (2017) وهذا يوضح لنا أهمية وجود هذه العلاقات في النموذج.

وفيما يخص قيم VIF نلاحظ أن جميع القيم أقل من ٥، مما يعني عدم وجود مشكلة التعدد الخطي في النموذج وفقاً لـ Hair et al. (2017). وفيما يخص نتائج معياري الملائمة التنبؤية Predictive Relevance (Q^2) وجودة المطابقة (GOF) Goodness-of-fit، تشير قيم Q^2 أكبر من الصفر لمتغير معين إلى القدرة التنبؤية لنموذج المسار لبناء المتغير التابع (Hair et al, 2017). وكما يتضح من جدول (٩) فإن جميع معاملات Q^2 معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من الصفر، مما يدل على أن جميع المتغيرات الموجودة في نموذج الدراسة لديها قدرة عالية على التنبؤ. أخيراً، معيار GOF لحسن المطابقة فوفقاً لـ Wetzels et al. (2009) تعتبر القيمة المقبولة احصائياً لهذا المعيار هي "أكبر من ٠,٣٦". وحيث أن قيمة معامل GOF للنموذج تساوي 0.495 وهي أكبر من ٠,٣٦، فهذا يدل على جودة المطابقة لنموذج الدراسة، أي يمكن الاعتماد على نتائج هذا النموذج بثقة لأنه مقبول احصائياً.

جدول (٩) معايير تقييم النموذج الهيكلي

Q ²	R Square Adjusted	R Square	الحيوية	التعلم	الازدهار في العمل	الشخصية الاستباقية	المتغير	
0.135	0.247	0.25				0.334	f square	الازدهار في العمل
						1	VIF	
0.112	0.19	0.193				0.24	f square	التعلم
						1	VIF	
0.158	0.219	0.223				0.287	f square	الحيوية
						1	VIF	
0.322	0.485	0.492			0.605	0.216	f square	الاهتمام
					1	1.338	VIF	
0.237	0.446	0.454			0.714	0.084	f square	السيطرة
					1	1.338	VIF	
0.334	0.511	0.518			0.598	0.292	f square	الفضول
					1	1.338	VIF	
0.324	0.535	0.542			0.63	0.314	f square	الثقة
					1	1.338	VIF	
0.301	0.609	0.614	0.046	0.18	0.421	0.349	f square	القدرة على التكيف الوظيفي
			1.8	1.734	1.334	1.345	VIF	

مناقشة نتائج اختبار الفروض:

حققت الدراسة اضافة علمية، حيث أثبتت صحة النموذج النظري وأظهرت أن الازدهار في العمل يلعب دور الوساطة الجزئية في علاقة الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، كما أوضحت الكيفية التي تؤثر من خلالها الشخصية الاستباقية على القدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط وذلك على النحو التالي:

● أظهرت النتائج صحة الفرض الأول وفروضه الفرعية، حيث اتضح وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي بأبعاده الأربعة، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات

Panel et al. (2018), Hameed et al. (2020), Haynie et al. (2020), Wang et al. (2020), Wu et al. (2020), Hu et al.(2021), Vashisht et al. (2021).

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية تسيير الأهداف، حيث توجه أهداف الشخصية الاستباقية لأعضاء الهيئة المعاونة اتجاهاتهم نحو اكتساب موارد تمكنهم من التكيف الوظيفي. بينما اختلفت النتائج مع دراسة Alkhemeiri et al. (2020) وقد يرجع السبب في ذلك الى اختلاف البيئة، ووحده المعاينة حيث أجريت الدراسة على عينة من العاملين بأنشطة متنوعة بدولة الامارات العربية. كما تبين اختلاف في مستوى تأثير الشخصية الاستباقية كمتغير مستقل على أبعاد القدرة على التكيف الوظيفي كمتغير تابع، وأن الثقة والفضول هي أكثر الأبعاد تأثراً بالشخصية الاستباقية. وقد يرجع السبب في ذلك الى طبيعة المهام الوظيفية للهيئة المعاونة، وحرصهم على التمتع بدرجة عالية من الفضول والثقة حتى يمكنهم التكيف مع المتطلبات البحثية والتدريسية.

● وأظهرت النتائج صحة الفرض الثاني وفروضه الفرعية، حيث تبين وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل بأبعاده المختلفة، وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات Mushtaq et al. (2017), Alikaj et al. (2020), Arooj (2020), Zhang et al. (2021) ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية السمات، حيث توجه سمات الشخصية الاستباقية لعضو الهيئة المعاونة اتجاهاته نحو الايجابية ومراقبة البيئة واكتشاف الفرص والاستفادة منها، مما يولد داخله شعوراً بالحياة عند ممارسة الأنشطة الوظيفية، وكذلك اهتماماً بإيجاد حلولاً لبناء غير تقليدية للمشاكل والتغلب على العقبات، مما يدفعه نحو التعلم، ومن ثم يزداد مستوى الازدهار في العمل. كما تبين أن بعد

الحيوية أكثر الأبعاد تأثراً بالشخصية الاستباقية، وقد يرجع السبب في ذلك الى تركيز الدراسة على فئة الشباب (في العشرينيات والثلاثينيات من العمر) والذين يتميزون بالنشاط والحيوية.

• كما أظهرت النتائج صحة الفرض الثالث وفروضه الفرعية، حيث تبين وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الازدهار في العمل والقدرة على التكيف الوظيفي بأبعدهم المختلفة وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة Jiang (2017). كما تبين اختلاف تأثير أبعاد الازدهار في العمل على القدرة على التكيف الوظيفي، حيث اتضح أن بعد التعلم الأكثر تأثيراً، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أهمية التعلم في تنمية وتطوير المسار الوظيفي للهيئة المعاونة، وارتباط بقاء الفرد في وظيفته بقدرته على التعلم والحصول على درجات علمية أعلى خلال مدة زمنية محددة، ومن ثم تحرص الهيئة المعاونة على التعلم الذي يساعدها على اكتساب الموارد التي تمكنها من التكيف الوظيفي. بينما يتقارب مستوى تأثير الازدهار في العمل على أبعاد القدرة على التكيف الوظيفي، فالعلاقات جميعها معنوية موجبة متوسطة.

• كما اتضح صحة الفرض الرابع وفروضه الفرعية، حيث تبين وجود علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي بأبعاده المختلفة من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسطي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات (Jiang (2017), Wibowo & Permana (2019) في أهمية الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل، في دعم موارد التكيف الوظيفي للعاملين. ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الحفاظ على الموارد وبصفة خاصة مبدأ استثمار الموارد، والذي مؤداه أن العاملين أصحاب الموارد يكونوا أكثر قدرة على استثمار موارد أكبر وتكوين مخزون من الموارد (الكرداوي، ٢٠١٣) ومن ثم فان أعضاء الهيئة المعاونة الذين يتمتعون بشخصية استباقية يمتلكون موارد ذاتية، ومن ثم يكونوا أكثر ميلاً نحو تنمية الحيوية والتعلم من أجل الحصول على موارد اضافية تمكنهم من التكيف الوظيفي.

٩. توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة فيما يتعلق بوجود علاقة معنوية موجبة مباشرة وغير مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط، يوصى الباحث بالآتي:

• قيام السلطة التشريعية بإعادة النظر في بعض مواد قانون تنظيم الجامعات بحيث تشمل شروط التعيين في وظيفة معيد على شرط التمتع بالشخصية الاستباقية، وأن تشمل معايير ايفاد الهيئة المعاونة في بعثات داخلية أو خارجية على نفس الشرط.

• قيام ادارة الجامعة بصياغة استراتيجية تساعد على تحقيق هدف توفير هيئة معاونة مزدهرة على أن تشمل رؤية ورسالة الجامعة والكليات ذلك، مع تكليف الادارة بالكليات بدراسة وتحليل البيئة الداخلية وتدعيم نواحي القوة والتغلب على نواحي الضعف. وتعزيز وتنمية موارد التكيف الوظيفي من خلال تفجير الطاقات والتوجه بالتعلم. وتكليف رؤساء الأقسام العلمية بدراسة وتحليل التغيرات التي ستطرأ على وظائف الهيئة المعاونة - كانعكاس للتغيرات البيئية الخارجية - وما تخلقه من فرص وقيود وظيفية، واعداد برامج للإرشاد المهني ولقاءات دورية ودورات تدريبية ومنصات للتواصل وخطط وبرامج عمل للتكيف مع تلك التغيرات.

• قيام الادارة بالكليات موضع الدراسة بتعزيز الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل للهيئة المعاونة بما يمكن من رفع قدرتها على التكيف الوظيفي، ويتم ذلك من خلال تقييم أعضاء الهيئة المعاونة، وينتج عن ذلك أحد أمرين:

الأول: أعضاء هيئة معاونة تتمتع بدرجة عالية من الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل، ومن ثم ترتفع قدرتهم على التكيف الوظيفي، ويمكن دعمهم من خلال الآتي:

-
-
- توفير موارد وخدمات التعلم من دورات تدريبية ومنح مجانية وبعثات داخلية وخارجية و مؤتمرات علمية وبرامج للإرشاد المهني.
 - صرف حوافز ومكافآت تميز دورية مادية ومعنوية لتشجيعهم بما يساعد على تنمية موارد التكيف الوظيفي.
 - الاستفادة منهم في تكوين فرق بحثية للقيام بالأعمال المرتبطة بالإبداع والتطوير لخدمة البحث العلمي وحل المشاكل المجتمعية.
 - الثاني: أعضاء هيئة معاونة تتمتع بدرجة منخفضة من الشخصية الاستباقية والازدهار في العمل ويمكن دعمهم من خلال الآتي:
 - تمكين الهيئة المعاونة واتاحة الفرصة لهم للمشاركة في وضع أهداف كليتهم واستراتيجيتها واتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم، ويمكن تأهيلهم من خلال الحاقهم ببرامج تدريبية، وورش عمل تتعلق بالتوجيه، وصنع القرار، والبحث عن المعلومات، وتنمية الذات.
 - توفير المناخ التنظيمي الذي يساعد على تنمية الشخصية الاستباقية، والحيوية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، ونشر ثقافة التعلم.
 - عقد لقاءات وعمل استبيانات بصفة دورية لأعضاء الهيئة المعاونة للوقوف على آراءهم ومقترحاتهم لتحسين مستوى الحيوية والنشاط وتنمية التعلم.
 - ادارة أداء الهيئة المعاونة، مع مراعاة أن تشمل معايير تقييم الأداء على معيار الازدهار في العمل، من خلال الحيوية والتعلم المستمر. والحرص على التغذية المرتدة، بما يمكن من الوقوف على نواحي القوة والضعف، واسبابها، واتخاذ التدابير اللازمة لرفع مستوى الحيوية والتعلم لزيادة الازدهار في العمل ومن ثم القدرة على التكيف الوظيفي.

١٠. حدود الدراسة والبحوث المستقبلية:

- اقتصرت الدراسة على الكليات النظرية بجامعة القاهرة لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، ويوصى الباحث بإعادة القيام بنفس الدراسة على جميع الكليات النظرية والعملية.

-
-
- اقتصرت الدراسة على جامعة القاهرة كأقدم جامعة حكومية بعد جامعة الأزهر، ويوصى الباحث بالقيام بنفس الدراسة بالتطبيق على جامعة حكومية وخاصة، وتحديد مدى وجود اختلافات معنوية في النتائج.
 - اقتصرت الدراسة على أعضاء الهيئة المعاونة نظرا لأهمية التكيف الوظيفي للعاملين في بداية حياتهم الوظيفية، ويوصى الباحث بالقيام بنفس الدراسة بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وتحديد مدى وجود اختلافات معنوية في النتائج وفقا للعمر، والدرجة الوظيفية، ومدة البقاء بالمنشأة.
 - تم دراسة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل الازدهار في العمل كمتغير وسيط، ويوصى الباحث باختبار النموذج بعد ادخال متغيرات تفاعلية معدلة قد تؤثر على العلاقة بين المتغير المستقل والوسيط مثل: العوامل الديموجرافية، والدعم التنظيمي المدرك، والتأييد الاجتماعي المدرك، وأخلاقيات العمل في الاسلام.
 - تم الاقتصار على الشخصية الاستباقية كمتغير مستقل، ويوصى الباحث باختبار نفس النموذج مع استخدام متغيرات مستقلة اخرى مثل: رأس المال النفسي، القيادة التمكينية، نظم العمل عالية المشاركة.
 - تم الاقتصار على الازدهار في العمل كمتغير وسيط، ويوصى الباحث باختبار نفس النموذج باستخدام متغيرات وسيطة اخرى مثل: الضغط النفسي.
 - تم الاعتماد على القدرة على التكيف الوظيفي كمتغير تابع، ويوصى الباحث باختبار نفس النموذج باستخدام متغيرات تابعة اخرى مثل: أداء المهمة، والنجاح الوظيفي، والأداء التنظيمي.

المراجع:

- الكرداوى، م. (٢٠١٣). أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية. معهد الادارة العامة، س ٥٣، ع ٣.
- النشرة السنوية للجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، ٢٠١٩-٢٠٢٠ .
- بازرعة، م. (١٩٩٦). بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية القاهرة: دار النهضة العربية.
- حامد، ع، خليل، ح، & عابد، أ. (٢٠٢١). توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*, ٢ (العدد الأول-الجزء الثالث).
- داود، س. (٢٠٢١). الدور الوسيط للازدهار في العمل بين مسيبياته ورضا العاملين عن الحياة: دراسة تطبيقية على مديريات الخدمات بمحافظة دمياط. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*, ٣ (١).
- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2020). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 1-13.
- AlKhomeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*.
- Arooj, A. (2020). *Impact of Proactive Personality on Project Performance: The Mediating Role of Thriving at Work and Moderating Role of Collectivism* (Doctoral dissertation, CAPITAL UNIVERSITY).

-
-
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
 - Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
 - Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
 - Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986.
 - Coetzee, M. (2019). Goal facilitation theory as counselling framework for enhancing employees' career adaptability and thriving at work. In *Handbook of innovative career counselling* (pp. 71-88). Springer, Cham.
 - Delle, E., & Searle, B. (2020). Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of Career Development*, 0894845320930286.
 - Elahi, N. S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Workplace behavioral antecedents of job performance: Mediating role of thriving. *The Service Industries Journal*, 40(11-12), 755-776.
 - Federici, E., Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2021). The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among

-
-
- employee–manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1339-1367.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd Ed., Sage: Thousand Oaks.
 - Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
 - Hameed, I., Brohi, S., & Shahab, A. (2020). Impact of Proactive Personality on Career Adaptability and Intentions for Expatriation. *Canadian Journal of Career Development*, 19(1), 4-14.
 - Hashim, Y. A. (2010). Determining sufficiency of sample size in management survey research activities. *International Journal of Organisational Management & Entrepreneurship Development*, 6(1),
 - Haynie, J., Flynn, C. B., & Herda, D. (2020). Linking career adaptability to supervisor-rated task performance: a serial mediation model. *Career Development International*.
 - Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
 - Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145-155.

-
-
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adaptabilities scale—China form: construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691
 - Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating Model of College Students' Proactive Personality and Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 216-230.
 - Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
 - Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103373.
 - Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
 - Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
 - Kline, R. B. (2011). *Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling* (pp. 562-589).
 - Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328-1334.
 - Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875.

-
-
- Mackenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88, 542-555.
 - Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
 - Mushtaq, M., Abid, G., Sarwar, K., & Ahmed, S. (2017). Forging ahead: How to thrive at the modern workplace. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(4), 783-818.
 - Pan, Jingzhou, et al. "The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability." *Journal of Vocational Behavior* 109 (2018): 14-26.
 - Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, 26(2), 298-310.
 - Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
 - Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
 - Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
 - Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.

-
-
- Shahid, S., Muchiri, M. K., & Walumbwa, F. O. (2020). Mapping the antecedents and consequences of thriving at work: A review and proposed research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*.
 - Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale—Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715
 - Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2021). Emotional intelligence, Personality Variables and Career Adaptability: A Systematic Review and Meta-analysis. *Vision*, 0972262921989877.
 - Wang, C. J., & Yang, I. (2021). Why and how does empowering leadership promote proactive work behavior? An examination with a serial mediation model among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2386.
 - Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y., & Yang, F. (2021). Proactive Personality as a Predictor of Career Adaptability and Career Growth Potential: A View from Conservation of Resources Theory. *Frontiers in Psychology*, 3842.
 - Wang, S., Tu, Y., Zhao, T., & Yang, Y. (2021). Focusing on the Past, Present, or Future? Why Proactive Personality Increases Weekly Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 1-18.
 - Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 90-103.

-
-
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. and Van Oppen, C. (2009) Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33, 177-195.
 - Wibowo, M. A. P., & Permana, I. A. (2019). Peran Mediasi Thriving at Work pada Pengaruh Proactive Personality terhadap Career Adaptability. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 284-298.
 - Wu, H. Q., Chen, Y. W., & Liu, R. (2020, September). College Education Outcome Expectation and Proactive Personality as Predictors of Chinese College Students' Learning Motivation, Career Adaptability as a Mediator. In *2020 International Conference on Modern Education and Information Management (ICMEIM)* (pp. 716-721). IEEE.
 - Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational behavior*, 84(1), 21-30.
 - Zhang, C., Zha, D., Yang, G., & Wang, F. (2021). The effect of differential leadership on employees' thriving at work in China: a moderated mediating model. *Chinese Management Studies*.

Studying the relationship between proactive personality and career adaptability During Covid-19 Pandemic

The mediating role of thriving at work Applying to Cairo University

By Dr. Doaa Mohamed Rostom

Research Summary:

This research aims to determine the relationship between proactive personality and career adaptability in light of the mediating role of thriving at work. By reviewing previous studies, and the results of the exploratory study, it was possible to formulate the research gap in the following main research question:

“What is the significance of the relationship between proactive personality and career adaptability, and what is the role of thriving at work, as a mediating variable in this relationship?”

The research scientific importance is to narrow the gap that exists due to the scarcity of research about the relationship between “proactive personality” and “career adaptability” and the indirect role of “thriving at work”. On the other hand, the research practical importance lies behind the idea of enhancing the education institutions in Egypt (Universities) as they contribute to building the minds of the youth, who eventually serve the community as a whole.

Additionally, the recommendations the research provides can contribute to the betterment of career adaptability of demonstrators and teacher assistants - especially in light of Covid-19 crisis - and to help Cairo University reach a higher grade in the international classification. The study was conducted on a simple random sample of 221 individuals working in the theoretical faculties at Cairo

University. Data analysis and hypothesis testing were conducted through IBM SPSS V.26 and Smart PLS modeling program.

The study concluded that: there is a direct positive significant relationship between proactive personality and career adaptability. Moreover, a direct positive significant relationship between proactive personality and thriving at work was discovered. Finally, a direct positive significant relationship between thriving at work and career adaptability, while thriving at work plays a partial mediating role in the relationship between proactive personality and career adaptability.

Accordingly, the research made a scientific contribution as it proved the validity of the theoretical model, and also clarified how the proactive personality affects career adaptability, through thriving at work as a mediating variable. The research ended with a discussion of the results of the hypothesis testing, and finally suggesting recommendations for future research.

Key words:

proactive personality- thriving at work - career adaptability. Covid 19