

## Impact of Proactive Personality on Innovative Work Behavior: An Empirical Study on Gulf Petrochemical Industries Company in Kingdom of Bahrain

H. M. Abouziad and K. M. Omar\*

College of Administrative Sciences, Applied Science University, P.O. Box 5055, East Al-Ekir, Kingdom of Bahrain

Received: 12 Aug. 2022, Revised: 22 Sep. 2022, Accepted: 13 Oct. 2022.

Published online: 1 Feb. 2023.

**Abstract:** This study aimed to investigate the impact of proactive personality on the innovative work behavior of employees at Gulf Petrochemical Industries Company in the Kingdom of Bahrain. The study applied the descriptive-analytical approach using a survey questionnaire as a main tool for data collection and to answer the research questions as well as to test its hypotheses, where 220 survey were distributed to the employees of this company, and 205 questionnaires were retrieved constituting a response rate of 93.18%. The results of the study showed a positive and statistically significant impact of proactive personality on the four dimensions of innovative work behavior; (opportunity exploration, idea generation, idea promotion, and idea implementation). The results also revealed that there were statistically significant differences between the opinions of those employees about the innovative work behavior of employees that was attributed to to the age variable, while there were no statistically significant differences between their opinions regarding innovative work behavior of employees attributed to the rest of the demographic variables; (gender, years of experience, job level, and educational level). Idea generation was the most positively affected dimensions of innovative work behavior by the proactive personality of these employees, and idea promotion ranked in the third place. This was attributed to that most of the study participants explains to others how a new idea can be applied gradually. Finally, idea implementation was ranked fourth, which may be due to the fact that most of the study participants seek to have their colleagues at work informed about the progress made in realizing the idea. Based on the previous results; a number of recommendations were formulated including; conducting benchmarking with the world's leading companies in the petrochemical industries to find out the latest developments that these companies have introduced regarding their operational processes and the procedures they follow in all stages of their production lines, as well as involving all company employees in specialized workshops according to each professional domain within the company in which previous models are distributed to them that implies some innovative ideas.

**Keywords:** Proactive Personality, Idea Exploration, Idea Generation, Idea Promotion, Idea Implementation.

\*Corresponding author e-mail: [khairi.omar@asu.edu.bh](mailto:khairi.omar@asu.edu.bh)

# تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين

هديل محمد أبو زياد، خيرى محمد عمر

كلية العلوم الادارية-جامعة العلوم التطبيقية- مملكة البحرين

**المخلص:** هدفت هذه لدراسة إلى قياس تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي للموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين. وطبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وللإجابة عن تساؤلات البحث واختبار فروضه، حيث تم توزيع 220 استبيان على الموظفين بهذا الجهاز، وأمكن استرداد 205 استبيان؛ أي بمعدل استجابة 93.18%. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على الأبعاد الأربعة للسلوك الإبداعي؛ (استكشاف الفرص، وتوليد الفكرة الإبداعية، وترويج الفكرة الإبداعية، وتنفيذ الفكرة الإبداعية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء هؤلاء الموظفين حول السلوك الإبداعي للموظفين تعزى لمتغير العمر، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول السلوك الإبداعي للموظفين تعزى لبقية المتغيرات الديموغرافية؛ (الجنس، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي)، وأن توليد الفكرة الإبداعية كان أكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثيراً إيجابياً بالشخصية الاستباقية لهؤلاء الموظفين، بينما جاءت استكشاف الفرص بالمرتبة الثانية، وجاءت ترويج الفكرة الإبداعية في المرتبة الثالثة؛ واخيراً جاءت تنفيذ الفكرة الإبداعية في المرتبة الرابعة والذي قد يرجع إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة يسعون لكي يكون زملائهم في العمل على اطلاع حول التقدم المحرز في تحقيق الفكرة. وبناء على النتائج والاستنتاجات تم تقديم بعض التوصيات أهمها إجراء مقارنات مرجعية مع الشركات الرائدة عالمياً في مجال الصناعات البتروكيماوية للوقوف على آخر التطورات التي استحدثتها تلك الشركات فيما يخص عملياتها، وتشجيع المسؤولين بالشركة لموظفيهم على مناقشة التغييرات الحادثة في العمل مع زملائهم لإضفاء المزيد من التحسين على تلك التغييرات، ومراجعة الممارسات المعمول بها في الشركة من حيث طرح الأفكار الإبداعية على المسؤولين الرئيسين بالشركة من خلال لجنة الإبداع الموجودة بالشركة، فضلاً عن إشراك كافة موظفي الشركة في ورش عمل تخصصية وفقاً لكل مجال مهني داخل الشركة.

**الكلمات المفتاحية:** الشخصية الاستباقية، استكشاف الفرص، توليد الفكرة الإبداعية، ترويج الفكرة الإبداعية، تنفيذ الفكرة الإبداعية.

## 1 المقدمة

يمثل تحفيز الإبداع والسلوك الإبداعي للموظفين إحدى الطرق الفعالة للمنظمات في اكتساب مزاياها التنافسية والحفاظ عليها، لذا سعت منظمات الأعمال جاهدة لتشجيع موظفيها على الإبداع وممارسة السلوك الإبداعي، وتوجهت إلى تعيين موظفين يظهر هذا السلوك كونه يؤثر على الفترات الإبداعية للمنظمة<sup>[1]</sup>.

لاسيما وأن معظم الأفكار في المنظمة يتم توليدها من خلال موظفيها المبدعين. بمعنى آخر، يتحقق الإبداع من خلال ما يُعرف بالسلوك الإبداعي للموظفين<sup>[2]</sup>، وهو ما استدعي تركيز المنظمات على تعزيز ممارسة موظفيها للسلوك الإبداعي، لاسيما في ظل التغييرات السريعة التي أحدثتها العولمة، وتزايد وصول العملاء إلى كمية غير محدودة من المعلومات بشكل كبير، مما زاد من تعقيد طلباتهم وزاد بشكل كبير من احتياجاتهم التي يسعون إلى تحقيقها<sup>[3]</sup>.

لذلك شهد العقدان الماضيان زيادة في الاهتمام البحثي في الشخصية الاستباقية<sup>[4]</sup>، وذلك بسبب الحاجة المتزايدة للموظفين لأخذ زمام المبادرة في المنظمات التي تواجه زيادة في عدم اليقين والمنافسة وذلك تأسيساً على مفهومها الذي يدور حول كونها "ميل مستقر نسبياً لإحداث تغيير بيئي"<sup>[5]</sup>، حيث يميل الموظفون الذين يتسموا بهذه الشخصية إلى تتبّع المشكلات، ويطلقون مبادرات جديدة، ويولدون حلولاً بناءة<sup>[6]</sup>.

ومن ثم تحقيق أهداف ووظائفهم بسهولة، لذا جاءت هذه الدراسة لقياس تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي للموظفين بأبعاده المتمثلة في (استكشاف الفرص، توليد الفكرة الإبداعية، ترويج الفكرة الإبداعية، تنفيذ الفكرة الإبداعية) بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين.

## 2 الأطار النظري والدراسات السابقة

### 1.1 الشخصية الاستباقية

تُعرف الشخصية الاستباقية على أنها الميل إلى التأثير الإيجابي على البيئة المحيطة، وأن يكون الفرد جيداً في استكشاف الفرص، وأن يعمل على تحقيق الأهداف بإجراءات عملية<sup>[7]</sup>. كما تُعرف على أنها توجه الفرد إلى أن يكون غير مقيد نسبياً بالقوى الظرفية المحيطة به في سياق عمله والتي تجعله يؤثر على التغيير البيئي<sup>[8]</sup>. وطرح (Bateman and Crant) مفهوم الشخصية الاستباقية في أبحاث السلوك التنظيمي واعتقدوا أن الشخصية الاستباقية هي سمة إيجابية تدفع الأفراد إلى اتخاذ إجراءات لتجنب التقيد بالعوامل الظرفية<sup>[9]</sup>. وفقاً ل (Campbell) تحتوي الشخصية الاستباقية على خمس خصائص أساسية: الكفاءة الوظيفية العالية؛ الكفاءة الشخصية والقيادة والجدارة بالثقة؛ مستوى عال من الالتزام التنظيمي والمسؤولية؛ الصفات الاستباقية مثل المبادرة والحكم المستقل؛ النزاهة والسعي ذو القيمة الأعلى<sup>[10]</sup>. وعليه، يعرف البحث الشخصية الاستباقية إجرائياً على أنها الإجراءات الاستباقية التي يتخذها الموظفون والتي لها تأثير على أنفسهم أو على البيئة من حولهم.

وتبرز أهمية الشخصية الاستباقية في الآتي:

- تشرع إلى اتخاذ القرارات وتضمن الإنفتاح لجلب الأفكار الجديدة والإبداع. تحفز الشخصية الاستباقية الأشخاص على أداء أنوار إضافية وتمكنهم من تجاوز مسؤولياتهم الوظيفية<sup>[11]</sup>.
- تعتبر الشخصية الاستباقية موضوعاً مهماً للنقاش في أدبيات إدارة المشاريع وكذلك للمنظمات القائمة على المشاريع. تعتبر الشخصية الاستباقية عاملاً مساعداً للسلوك الاستباقي. يتبنى الموقف الاستباقي التغييرات، ويولد الموارد عن عمد لاختيار فرص أفضل للمستقبل<sup>[12]</sup>.

- تتيج هذه السمة للجميع العمل من أجل تحسين المنظمة، وبالتالي يمكن القول بأن الاستباقية تؤثر على كل من الجوانب الشخصية أو المهنية للأفراد لأن لديهم رؤية واضحة يعرفون ما يجب عليهم فعله وكيف يفعلون ولديهم دائماً شغف لاكتشاف طرق لتحقيق أهدافهم<sup>[13]</sup>.
- وتشير الدراسات حول السلوك الاستباقي أن الشخصية الاستباقية تظهر جوانب مختلفة من السلوك الاستباقي والمبادرة<sup>[14]</sup>.
- تميز الشخصية الاستباقية الفرد على أساس قدرته على اتخاذ القرار في تغيير محيطه. في الواقع، فالسلوك الاستباقي هو مزاج متأصل أو ميل لبدء الخطوات بينما تشير الشخصية الاستباقية إلى شخص غير مقيد بسبب عوامل خارجية<sup>[15]</sup>.
- الأشخاص الاستباقيون لديهم رغبة قوية في التحكم في وضعهم والتأثير فيه، فالموظفون الاستباقيون موجهون على المدى الطويل، ويمكنهم توقع الظروف، والتعامل مع المشكلة قبل ظهورها<sup>[16]</sup>.
- يمكن للشخصية الاستباقية استكشاف الافاق والتحمل حتى إجراء تعديلات مرغوبة في البيئة<sup>[17]</sup>.
- يظهر الأفراد الاستباقيون سلوك البدء الذاتي كونهم "متعاونون أكثر بكثير من أن يكونوا مدعين"، ويأخذون التحكم الأساسي وليس الثانوي، ويتسمون بالنشاط وليس السلبي<sup>[18]</sup>.
- أن لأفراد الاستباقيون يظهرون في سياق عملهم المبادرة، ويبحثون عن الفرص، ويركزون على إحداث تغيير ذي مغزى، وكل ذلك "يعزز احتمالية تحقيق مستويات عالية من الأداء"<sup>[19]</sup>.
- فهم يخلقون ظروفاً تسهل النجاح الشخصي والتنظيمي وهذا يتعلق بالأهداف التنظيمية طويلة المدى<sup>[20]</sup>.

## 2.2 السلوك الإبداعي

يُعرف السلوك الإبداعي للموظفين على أنه سلوك موجه لتطبيق التغييرات والمعرفة الجديدة وخلق أفكار جديدة وإصلاح عملية العمل لتحسين أداء العمل<sup>[21]</sup>. كما يُعرف على أنه طرح متعدد والتماس الأفكار (سواء بين الأفراد أو المجموعات أو المنظمة ككل) أو العمليات أو المنتجات أو الإجراءات الجديدة نسبياً في سياق العمل، والتي تهدف إلى الاستفادة بشكل كبير، سواء على مستوى الأفراد أو المجموعات أو المنظمة<sup>[22]</sup>. ومن ثم يعرّف البحث السلوك الإبداعي للموظفين إجرائياً على أنه السلوك الذي يهدف إلى تحديد مصادر الفكرة الإبداعية واستكشافها، ثم توليد الفكرة الإبداعية، ثم حشد الدعم لكسب تأييد أعضاء المنظمة ثم تنفيذ الفكرة الإبداعية. يُعرف السلوك الإبداعي للموظفين على أنه سلوك موجه لتطبيق التغييرات والمعرفة الجديدة وخلق أفكار جديدة وإصلاح عملية العمل لتحسين أداء العمل<sup>[23]</sup>. كما يُعرف على أنه طرح متعدد والتماس الأفكار (سواء بين الأفراد أو المجموعات أو المنظمة ككل) أو العمليات أو المنتجات أو الإجراءات الجديدة نسبياً في سياق العمل، والتي تهدف إلى الاستفادة بشكل كبير، سواء على مستوى الأفراد أو المجموعات أو المنظمة<sup>[24]</sup>. ومن ثم تعرّف الباحثون السلوك الإبداعي للموظفين إجرائياً على أنه السلوك الذي يهدف إلى تحديد مصادر الفكرة الإبداعية واستكشافها، ثم توليد الفكرة الإبداعية، ثم حشد الدعم لكسب تأييد أعضاء المنظمة ثم تنفيذ الفكرة الإبداعية. كما عرّف السلوك الإبداعي على أنه قدرة الموظفين على العمل من أجل توليد وتحقيق أفكار أحدث وأكثر فائدة تتعلق بمختلف العمليات أو المنتجات أو الإجراءات بشكل فردي أو في بيئة جماعية<sup>[25]</sup>. وكذلك عرف السلوك الإبداعي على أنه عملية تكرارية متعددة المراحل يستهدف فيها سلوك الموظف استكشاف الفرص وتوليد الأفكار والترويج للفكرة وإدراك الفكرة والتنفيذ المستدام لهذه الأفكار أو العمليات أو المنتجات أو الإجراءات داخل دور أو مجموعة أو منظمة، حيث تكون الأفكار جديدة (نسبياً) وتهدف إلى إفادة وحدة التبنّي ذات الصلة<sup>[26]</sup>.

ويرتبط السلوك الإبداعي للموظفين ارتباطاً مباشراً بقدرتهم على إنشاء وتنفيذ أفكار وحلول جديدة<sup>[27]</sup>، وتبسيط العمليات، وتحسين التعاون<sup>[28]</sup> نظراً لأن الموظفين جزء أساسي من عملية الإبداع للشركات، فإن دعم سلوكهم الإبداعي يلعب دوراً رئيسياً في هذا الصدد<sup>[29]</sup>. ووفقاً لـ Thurlings, Evers and (Vermeulen)<sup>[30]</sup> فالسلوك الإبداعي للموظفين أمر بالغ الأهمية لاستدامة الأعمال<sup>[31]</sup>.

ويتمثل السلوك الإبداعي للفرد في الميل إلى تصور السلوكيات التي يمكن أن تولد أفكاراً جديدة بهدف تحقيق الأهداف التنظيمية بطريقة جديدة في مكان العمل<sup>[32]</sup>، قد يرى الموظف الطريقة الإبداعية التي استخدمها موظف آخر للقيام بأعمال معين، واستعارة الأسلوب ولكن على المدى الطويل سيحاول الموظف الذي اقترض العملية الارتجال من خلال إنشاء شيء جديد حول الإبداع الحالي<sup>[33]</sup>.

وفي ظل ظروف العمل، يكون الفرد الذي يتمتع بسلوك إبداعي مستعداً دائماً لإيجاد طريقة لتحويل العمل المجهد بطريقة مبسطة إلى الرضا<sup>[34]</sup>.

## 3.2 العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي

إن الشخصية الاستباقية تؤثر بشكل إيجابي على السلوك الإبداعي<sup>[35]</sup>، فالشخصية الاستباقية لها تأثير إيجابي على مستوى السلوك الإبداعي، والالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي<sup>[36]</sup>، حيث سيقدّم الموظفون الاستباقيون بأفكار أصلية في كثير من الأحيان، وسيكونون أكثر تحفيزاً للتأكد من تنفيذ هذه الأفكار، وستصبح الشخصية الاستباقية أكثر مبادرة، ولديها أفكار تتعلق بالمهام التي تعد متطلبات أساسية لتشكيل سلوك إبداعي<sup>[37]</sup>.

ويذكر أن الشخصية الاستباقية لها تأثير إيجابي على السلوك الإبداعي<sup>[38]</sup>، حيث يميل الموظفون ذوو التوجه الاستباقي الأعلى إلى الإنخراط في سلوكيات أكثر إبداعاً، مثل مراجعة إجراءات العمل، أو إنشاء أفكار جديدة للمنتجات أو الخدمات، أو تنفيذ الأفكار، مقارنة بالموظفين ذوي الشخصيات الاستباقية المنخفضة<sup>[39]</sup>.

كما ثبت أن الشخص الذي يتمتع بالشخصية الاستباقية عادة ما يتمتع بصحة أكبر بكثير من أولئك الذين لهم سمات الشخصية الخمسة الكبار في التنبؤ بالسلوكيات الإبداعية<sup>[40]</sup>، حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بشخصية استباقية قوية يحاولون باستمرار تعزيز آفاق حياتهم المهنية مقارنة بالأفراد السلبيين<sup>[41]</sup>.

ومن المرجح أن يشارك الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية القوية في توليد الأفكار، ونشرها، وتنفيذها، حيث يبحثون باستمرار عن طرق ووسائل لتحسين ظروفهم الحالية<sup>[42]</sup>.

إضافة إلى ذلك، يميل الأشخاص الاستباقيون إلى المشاركة بنشاط في بناء شبكات اجتماعية وتحديث معارفهم المهنية، وكلاهما سلوكيات مرتبطة بشكل إيجابي بالإبداع<sup>[43]</sup>، لذلك تتنبأ الشخصية الاستباقية بالسلوك الإبداعي بشكل إيجابي<sup>[44]</sup>، فالأفراد ذوو الشخصية الاستباقية غير مقيدتين نسبياً بالعوامل السببية، وسيؤثرن بشكل إيجابي على التغيرات البيئية، ويحسنون الوضع الراهن<sup>[45]</sup>، إلى حد ما يقبل الأفراد ذوو المستويات المنخفضة من النشاط الاستباقي بشكل سلبي التغييرات في البيئة، وبالتالي توقعهم من اتخاذ إجراءات إيجابية يمكن أن تمكنهم من التكيف مع هذه التغييرات. وفقاً لنظرية تحديد الأهداف، يضع الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية أهدافاً بفاعلية ثم يسعون جاهدين لتحقيقها، وبالتالي يولدون سلوكاً مبتكراً<sup>[46]</sup>.

لذلك فإن الأفراد الذين يتمتعون بسمات شخصية استباقية لديهم دافع قوي لتحديد الأهداف بشكل فعال، وتوليد الأفكار الإبداعية، ووضعها موضع التنفيذ. في سياق العمل، ومن المرجح أيضاً أن يواصل هؤلاء الأفراد تحديد طرق جديدة لتحسين أدائهم ووضعهم الحالي<sup>[47]</sup>، مما يسهل تحويل الأفكار الإبداعية إلى توليد فعال للسلوكيات الإبداعية والمنتجات الملموسة<sup>[48]</sup>.

#### الدراسات السابقة:

قامت الباحثون بمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي، أو تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي، سواء بهدف اختبار العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي، أو تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي، أو الشخصية الاستباقية ومتغيرات أخرى على سبيل المثال؛ الشخصية الاستباقية والأداء الابتكاري<sup>[49]</sup>، أو الشخصية الاستباقية والإنغماس الوظيفي<sup>[50]</sup>، أو الشخصية الاستباقية والرضا الوظيفي<sup>[51]</sup>، أو الشخصية الاستباقية والسلوك الابتكاري<sup>[52]</sup><sup>[53]</sup>.

#### 4.2. فروض البحث

بناءً على ما سبق وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة وتساؤل البحث الحالي، تم صياغة فروض البحث على النحو الآتي:

**H1 الفرضية الرئيسية الأولى:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين.

ويتفرع من الفرض الرئيسي الأول الفروض الفرعية الآتية:

H1.1: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للشخصية الاستباقية على استكشاف الفرص لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين.

H1.2: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للشخصية الاستباقية على توليد الفكرة الإبداعية لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين.

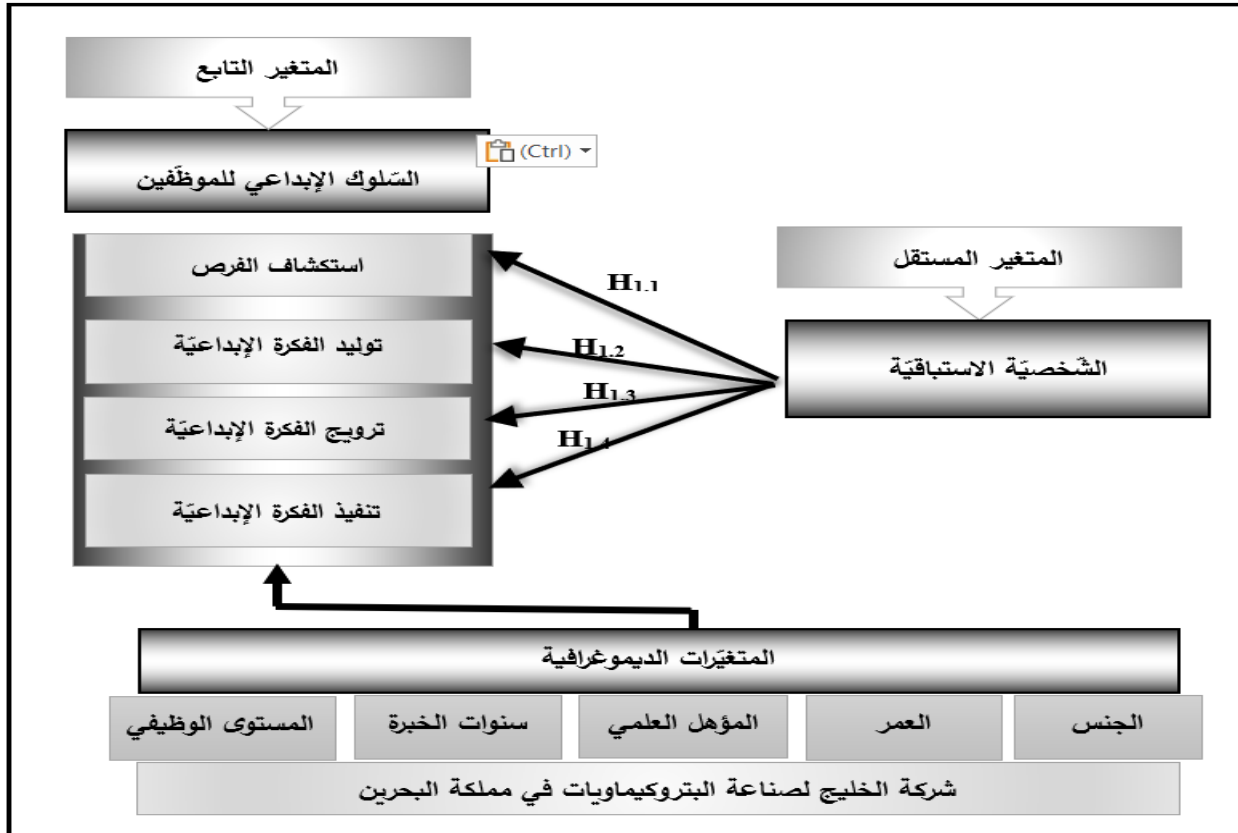
H1.3: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للشخصية الاستباقية على ترويج الفكرة الإبداعية لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين.

H1.4: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للشخصية الاستباقية على تنفيذ الفكرة الإبداعية لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين.

**H2 الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين والسلوك الإبداعي للموظفين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

#### 5.2. نموذج البحث

تبنت الدراسة نموذج (Lambriex-Schmitz) للسلوك الإبداعي بأبعاده الأربعة (استكشاف الفرص، توليد الفكرة الإبداعية، ترويج الفكرة الإبداعية، تنفيذ الفكرة الإبداعية)، وقد قام الباحثون باستكمال النموذج النظري للدراسة الحالية على النحو المبين أدناه<sup>[54]</sup>:



الشكل رقم (1) النموذج النظري للبحث.

كنتيجة لطبيعة الدراسة الحالية قام الباحثون باختيار المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة البحث الحالي والذي يمكن أن يقود الباحثون إلى تحقيق هدف البحث واختبار فروضه. بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة، تم بناء فرضين رئيسيين وفروض فرعية. كما تم تصميم الاستبان في ضوء الدراسات السابقة وتحكميها وذلك من خلال ذوي خبرة بالمجال، حيث يمثل الاستبان أداة البحث الأساسية لجمع آراء عينة البحث حول الشخصية الإبداعية والسلوك الإبداعي حيث تم توزيع 220 استبياناً على الموظفين بهذا الجهاز، وأمكن استرداد 205 استبياناً؛ أي بمعدل استجابة 93.18%. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على الأبعاد الأربعة للسلوك الإبداعي؛ (استكشاف الفرص، وتوليد الفكرة الإبداعية، وترويج الفكرة الإبداعية، وتنفيذ الفكرة الإبداعية)

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وكانت حركة المقياس كالتالي: (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وقد أعطيت درجات للإجابات الخمس السابقة الذكر على التوالي (1، 2، 3، 4، 5).

جدول رقم 1: الهيكل العام لمقياس المتغيرات الرئيسية في الدراسة

المتغير الرئيسي	المتغير الفرعي	عدد العبارات	المصدر
الشخصية الاستباقية	استكشاف الفرص	8	Claes et al., (2005)
	توليد الفكرة الإبداعية	7	
السلوك الإبداعي	ترويج الفكرة الإبداعية	7	Lambriex-Schmitz et al., (2020)
	تنفيذ الفكرة الإبداعية	10	
	ترويج الفكرة الإبداعية	7	

## 4 تحليل البيانات والنتائج

قام الباحثون بحساب ثبات المقاييس المستخدمة بالاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (23)، حيث بلغت الدرجة الكلية لمقياس الشخصية الاستباقية (0.935) والدرجة الكلية لمقياس السلوك الإبداعي (0.950)، ممّا يشير إلى تمتع الاستبيان بدرجة مرتفعة من الثبات. كما تم حساب معامل ألفا للثبات لكل بُعد من أبعاد الدراسة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 2: حساب معامل ألفا للثبات لكل بُعد من أبعاد الدراسة

المتغيرات الأبعاد	السلوك الإبداعي					معامل ثبات كرونباخ
	استكشاف الفرص	توليد الفكرة الإبداعية	ترويج الفكرة الإبداعية	تنفيذ الفكرة الإبداعية	الدرجة الكلية	
	9050.	30.92	00.92	8840.	0.950	0.935

يوضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الثبات لأبعاد المتغير المستقل وكذلك المتغير التابع قد تمتعت جميعها بنسب ثبات مرتفعة، حيث تراوحت قيم الثبات بين (0.884) (0.923)، ممّا يدل على تمتعه بدرجة عالية من الثبات بما يؤهله لوضعه في صورته النهائية المعتمدة، والمباشرة في تنفيذها على أفراد عينة البحث، باعتبار أن النسبة المعيارية المقبولة هي 60% [55]، الأمر الذي يشير إلى عدم تأثر النتائج بعامل الوقت إذا طُبقت على نفس الأفراد في فترة لاحقة، وللتحقق من الفرضيات الفرعية للبحث تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Regressions والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

جدول رقم 3: تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات الشخصية الاستباقية	السلوك الإبداعي					معامل الارتباط	قيمة الدلالة
	استكشاف الفرص	توليد الفكرة الإبداعية	ترويج الفكرة الإبداعية	تنفيذ الفكرة الإبداعية	الدرجة الكلية		
	.702	.734	.698	.608*	.803		
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
	دال	دال	دال	دال	دال		
	2	1	3	4			

\*\*معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

وللتحقق من مقدار تأثير الشخصية الاستباقية على مستوى السلوك الإبداعي بأبعاده الأربعة لدى موظفي شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، تم عمل تحليل الانحدار الخطي المتعدد، Multiple Linear Regression والذي يوضحه الجدول:

جدول رقم 4: تحليل الانحدار الخطي المتعدد

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التحديد المعدل Adj R <sup>2</sup>	قيمة الاختبار F-test	مستوى دلالة Sig. F
Regression الانحدار	38.609	4	9.652	.775	.600	.592	73.897	0.000
Residual الباقي	25.731	197	.131					
Total الكلي	64.340	201						

\* P 0.05 \*\* P 0.01

تشير المعطيات الإحصائية في جدول (4) لتحليل الإنحدار الخطي المتعدد إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) للشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي للموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، وذلك بدليل ارتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (73.90)، عند مستوى دلالة إحصائية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )، ويُعزّز ذلك قيمة معامل التحديد المعدل (Adj. R2) التي بلغت (0.592)، وبالتالي يمكن القول بأن الشخصية الاستباقية تُفسر ما نسبته (59.2%) من التباين أو التغيرات الحاصلة في السلوك الإبداعي للموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين. وبناءً على ذلك؛ يتم قبول الفرض الرئيس الأول (H1)، والذي ينصُّ على: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين".

ومن أجل الكشف عن تأثير الشخصية الاستباقية على كلٍّ يُعد من أبعاد السلوك الإبداعي للموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، تمَّ أيضًا إجراء اختبار تحليل التباين للإنحدار الخطي المتعدد لاختبار حجم تأثير الشخصية الاستباقية على أبعاد السلوك الإبداعي لهؤلاء الموظفين، والذي يوضّحه الجدول (5).

جدول رقم 5: تحليل التباين للإنحدار الخطي المتعدد.

الأبعاد	بيتا $\beta$	T- value	Sig.	الدلالة
الثابت (Constant)				
توليد الفكرة الإبداعية	0.734	15.333	0.000	دالة
استكشاف الفرص	0.702	13.992	0.000	دالة
ترويج الفكرة الإبداعية	0.698	13.801	0.000	دالة
تنفيذ الفكرة الإبداعية	0.608	10.854	0.000	دالة

\* P 0.05 \*\* P 0.01

كشفت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (5) أنّ أكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثراً بالشخصية الاستباقية هو بُعد توليد الفكرة الإبداعية، وذلك استناداً إلى قيمة معامل بيتا  $\beta$  التي بلغت (0.734)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويُعزّز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (15.33). وبناءً عليه؛ يتم قبول الفرض الفرعي الثاني (H1.2)، والذي أُنبتق من الفرض الرئيس الأول، الذي ينصُّ على: "H1.2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على توليد الفكرة الإبداعية لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين".

بينما جاء تأثير استكشاف الفرص بالمرتبة الثانية بعد توليد الفكرة الإبداعية، حيث بلغت قيمة معامل بيتا  $\beta$  (0.702)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويُعزّز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (13.992). وبناءً عليه؛ يتم قبول الفرض الفرعي الأول (H1.1) والذي أُنبتق من الفرض الرئيس الأول، الذي ينصُّ على: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على استكشاف الفرص لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين".

في حين جاء تأثير ترويج الفكرة الإبداعية بالمرتبة الثالثة بعد استكشاف الفرص، حيث بلغت قيمة معامل بيتا  $\beta$  (0.698)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويُعزّز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (13.80). وبناءً عليه؛ يتم قبول الفرض الفرعي الثالث (H1.3) والذي أُنبتق من الفرض الرئيس الأول، الذي ينصُّ على: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على ترويج الفكرة الإبداعية لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين".

وأخيراً جاء تأثير تنفيذ الفكرة الإبداعية بالمرتبة الرابعة بعد ترويج الفكرة الإبداعية، حيث بلغت قيمة معامل بيتا  $\beta$  (0.608)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويُعزّز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (10.85). وبناءً عليه؛ يتم قبول الفرض الفرعي الرابع (H1.4) والذي أُنبتق من الفرض الرئيس الأول، الذي ينصُّ على: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على تنفيذ الفكرة الإبداعية لدى الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين".

واستناداً إلى ما تقدّم من تحليل للإنحدار الخطي المتعدد؛ يلاحظ أنّ الفرض الرئيس الأول للبحث قد تحقّق وثبتت صحته، فضلاً عن أن جميع الفروض الفرعية المنبثقة منه قد تحقّقت أيضاً وثبتت صحتها.

أما بخصوص الفرض الرئيسي الثاني المتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين حول السلوك الإبداعي للموظفين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)، فلقد جاءت النتائج إيجابية وذلك بقبول الفرض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين حول السلوك الإبداعي للموظفين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، فيما جاءت النتائج غير متفّقة مع ما نصّ عليه الفرض الثاني في ما يتعلّق بوجود فروق بين آراء موظفي شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين حول السلوك الإبداعي تعزى إلى متغير (المستوى الوظيفي). وبناءً عليه؛ يُرفض هذا الفرض المتعلق بتعلّق بوجود فروق بين آراء موظفي شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين حول السلوك الإبداعي تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

## 5 مناقشة والتعليق على النتائج

وللإجابة على تساؤلات البحث تم وضع الفرضيات واختبارها، وتم الحصول على النتائج الظاهرة النهائية للبحث، حيث كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي للموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي بأبعاده المتمثلة في: (استكشاف الفرص، توليد الفكرة الإبداعية، ترويج الفكرة الإبداعية، تنفيذ الفكرة الإبداعية) على التوالي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين وبذلك تكون نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة وأن كانت لم تقم أي من نتائج الدراسات السابقة التي درست تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي باستعراض مستوى التباين الناتج في كل بعد من الأبعاد الأربعة السلوك الإبداعي بسبب الشخصية الاستباقية والذي يُعد فجوة بحثية قد قامت الدراسة الحالية بملئها من خلال إبراز أكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثراً بالشخصية الاستباقية للموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، الذي يميز تلك الدراسة لما لها من إسهام معرفي وإضافة متممة لأدبيات الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على استكشاف الفرص للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، والذي جاء في المرتبة الثانية كأكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثيراً بالشخصية الاستباقية، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على توليد الفكرة الإبداعية للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، حيث بلغت قيمة معامل بيتا  $\beta$  (0.73)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويُعزَز ذلك قيمة معامل (T) التي بلغت (15.33)، كما كشفت نتائج الدراسة الحالية أيضاً عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على ترويج الفكرة الإبداعية للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، والذي جاء في المرتبة الثالثة، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للشخصية الاستباقية على تنفيذ الفكرة الإبداعية للموظفين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، والذي جاء في المرتبة الرابعة.

## 6 الاستنتاجات والتوصيات

يستنتج من نتائج البحث أن معظم عينة الدراسة يرون أنه ليس هناك إثارة أكثر من رؤية أفكارهم تتحول إلى حقيقة، مما يستنتج منه تحلي هؤلاء الموظفين بمستوى مرتفع من الدافعية لترجمة أفكارهم في شكل تحسين أوجه العمل الذي يقومون به. كما أن بعض من عينة الدراسة لا يمكنهم اكتشاف الفرص بوقت طويل قبل أن يتمكن الآخرون، مما يستنتج منه أن هؤلاء الموظفين يفتقرون إلى آلية البحث عن الفرص في محيط عملهم، أن استكشاف الفرص يأتي بالمرتبة الثانية بعد توليد الفكرة الإبداعية من حيث أكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثيراً بالشخصية الاستباقية للموظفين بشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين، والذي قد يرجع إلى أن تبين أن معظم عينة الدراسة يحاولون الاستفسار عن فاعلية طرق العمل الحالية، مما يستنتج منه أن هؤلاء الموظفين أكثر توجهاً لتحديد الإقتراضات القائمة والممارسات المعمول بها في تنفيذ المهام الوظيفية المسندة إليهم. بينما على الجانب الآخر، فقد أتضح أن بعض الموظفين بالشركة لا يسعون لأن يكونوا على اطلاع بالتطورات الجديدة في الشركات الأخرى، مما يستنتج منه عدم وجود ممارسة معمول بها في الشركة تقوم على إجراء مقارنات مرجعية مع الشركات المماثلة الرائدة في العالم للوقوف على آخر التطورات الجديدة في تلك الشركات، أن توليد الفكرة الإبداعية يأتي في المرتبة الأولى من حيث أكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثيراً بالشخصية الاستباقية للموظفين بتلك الشركة، والذي قد يرجع إلى أن معظم عينة الدراسة يناقشون الأفكار التي يطرحونها بغرض تحسينها مع زملائهم في العمل، مما يستنتج منه تقدير هؤلاء الموظفين لأهمية التغذية العكسية التي سيحصلون عليها من خلال مناقشة تلك الأفكار الجديدة مع زملائهم بهدف تجويد تلك الأفكار، أما ترويج الفكرة الإبداعية في المرحلة الثالثة بعد استكشاف الفرص من حيث أكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثيراً بالشخصية الاستباقية للموظفين بتلك الشركة، والذي قد يرجع إلى أن معظم عينة الدراسة يوضحون للأخريين كيف يمكن تطبيق فكرة جديدة تدريجياً، مما يستنتج منه أن هؤلاء الموظفين تحلي هؤلاء الموظفين بالدافعية لاستحصال قبول الآخرين لها من خلال بذل كل جهد ممكن للحصول على دعمهم لتلك الأفكار الإبداعية من أجل الحصول على زخم تجاه تلك الفكرة، وتأتي تنفيذ الفكرة الإبداعية في المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث أكثر أبعاد السلوك الإبداعي تأثيراً بالشخصية الاستباقية للموظفين بتلك الشركة، والذي يرجع إلى أن معظم عينة الدراسة يسعون لكي يكون زملائهم في العمل على اطلاع حول التقدم المحرز في تحقيق الفكرة، مما يستنتج منه أن هؤلاء الموظفين حريصين على اعلام زملائهم بالخطوات التي تم اتخاذها من حيث الجوانب العملية لتحويل الفكرة إلى نتيجة إبداعية، لاسيما وأن تشكيل فريق يتألف من الأفراد المطلعين على الفكرة الإبداعية هو لا غنى عنه لتنفيذ تلك الفكرة. بينما على الجانب الآخر، فقد أتضح أن بعض الموظفين لا يحصلون على معلومات من الأشخاص الذين وضعوا الفكرة بالفعل موضع التنفيذ، حول الإخفاقات المحتملة أثناء عملية تنفيذ الفكرة الجديدة، مما يستنتج منه أن هؤلاء الموظفين لا يولون اهتماماً كبيراً بالصعوبات التي قد تواجه الفكرة الإبداعية وتحول دون تنفيذها والتي يجب تضمينها كسلوكيات للتخطيط. يتوجب على الموظفين التحلي بها تزيد من احتمالية التحديد الاستباقي للمشاكل والصعوبات المحتملة أثناء تنفيذ الفكرة الإبداعية.

ولذلك أوصت الدراسة بالتركيز على إشراك كافة موظفي الشركة في ورش عمل يتم فيها توزيع أحد المواقف الإدارية التي تنطوي على العديد من الفرص التي يمكن استثمارها، ودعوة كافة المشاركين إلى تحليل تلك الفرص مع تبرير إدراكهم لها كفرص حقيقية، والعمل على إجراء مقارنات مرجعية مع الشركات الرائدة عالمياً في مجال الصناعات البتروكيماوية للوقوف على آخر التطورات التي استحدثتها تلك الشركات فيما يخص عملياتها التشغيلية والإجراءات التي تتبعها في كافة مراحل خطوط إنتاجها، ثم دراسة تلك التطورات من قبل الإدارة العليا بالشركة والتحقق من مدى توافق تلك التطورات في ضوء الإمكانيات الحالية للشركة، وبتشجيع المسؤولين بالشركة لموظفيهم على مناقشة التغييرات الحادثة في العمل مع زملائهم والتأكيد على أن هذا النقاش قد يتيح المجال لإضفاء المزيد من التحسين على تلك التغييرات، وبمراجعة الممارسات المعمول بها في الشركة من حيث طرح الأفكار الإبداعية على المسؤولين الرئيسيين بالشركة من خلال لجنة الإبداع الموجودة بالشركة، وإشراك كافة موظفي الشركة في ورش عمل تخصصية وفقاً لكل مجال مهني داخل الشركة يتم فيها توزيع نماذج سابقة عليهم لبعض الأفكار الإبداعية التي تم طرحها في السابق ومطابقتها بتحليل الإخفاقات التي كانت محتملة آنذاك، ثم تشجيعهم على تبادل الآراء من خلال العصف الذهني وتشخيص الأسباب التي قد تولدت عنها تلك الإخفاقات والوقوف على مصادرها، والنهج الذي كان يتوجب اتباعه من أجل تجنب تلك الأسباب التي نتج عنها ظهور تلك الإخفاقات، الأمر الذي سينعكس بدوره على إدراك هؤلاء الموظفين لأهمية تبادل المعلومات فيما يخص الإخفاقات التي قد تحول دون تنفيذ الأفكار الإبداعية.

وأخيراً ومن خلال ماتقدم، فإن البحث يستعرض تصوراً لعدة أفكار بحثية للباحثين في المستقبل للاسترشاد والاستلهاًم بها على أمل استكمال ما بدأتها هذه الدراسة، وفي ما يلي بعض الأفكار البحثية المقترحة والتي من بينها دراسة مدي تأثير الشخصية الاستباقية على الإنغماس الوظيفي و الابتكار الفردي كذلك اجراء دراسة بخصوص تأثير الشخصية الاستباقية على سلوكيات المواطنة التنظيمية واخيرا دراسة تأثير الأنماط القيادية والعدالة التنظيمية على السلوك الإبداعي.

## قائمة المراجع

- [1] Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
- [2] Knezović, E., & Drkić, A. (2020). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations: The International Journal*.
- [3] Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239-246.

- [4] Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. (pp. 567-598). American Psychological Association.
- [5] Sun, J., Li, W. D., Li, Y., Liden, R. C., Li, S., & Zhang, X. (2021). Unintended consequences of being proactive? Linking proactive personality to coworker envy, helping, and undermining, and the moderating role of prosocial motivation. *Journal of Applied Psychology, 106*(2), 250.
- [6] Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology, 36*(5), 857-869.
- [7] Tian, Y., Wei, T., Wang, Z., Liu, F., & Liu, H. (2021, September). The Influence Mechanism of Proactive Personality on Innovation Behavior of Military Civil Personnel. In *6th International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Humanities (Philosophy of Being Human as the Core of Interdisciplinary Research) (ICCESSH 2021)* (pp. 66-72). Atlantis Press.
- [8] 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.
- [9] Crant, J. M., & Bateman, T. S. (1993). Assignment of credit and blame for performance outcomes. *Academy of Management Journal, 36*(1), 7-27.
- [10] Zhu, G., Zhou, Y., Zhou, F., Wu, M., Zhan, X., Si, Y., ... & Wang, J. (2021). Proactive Personality Measurement Using Item Response Theory and Social Media Text Mining. *Frontiers in Psychology, 2784*.
- [11] Xiong, L., & King, C. (2018). Too much of a good thing? Examining how proactive personality affects employee brand performance under formal and informal organizational support. *International Journal of Hospitality Management*.
- [12] Yildiz, B., Uzun, S., & Coşkun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership, 6*, 341-360.
- [13] 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).
- [14] Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management, 26*(3), 435-462.
- [15] 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.
- [16] Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21<sup>st</sup> century. *Research in organizational behavior, 23*, 133-187.
- [17] Li, C., Naz, S., Dodor, A., Ashraf, S. F., & Akolgo, I. G. (2018). An investigation of the relationship between proactive personality and entrepreneurial intentions using PLS-SEM among potential entrepreneurs in Pakistan. *WALIA J, 34*, 120-131.
- [18] 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.
- [19] Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*.
- [20] Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(2), 275-300.
- [21] Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies, 2*(1), 1-13.
- [22] West, M. A., & Altink, W. M. (1996). Innovation at work: Individual, group, organizational, and socio-historical perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(1), 3-11.



- [23] Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- [24] Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation.
- [25] Khodakarami, P., & Zakaria, Z. (2015). The Relationship between Innovative Behavior and Sustainable Development. *European Journal of Business and Management*, 7(23), 160-169.
- [26] Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, 13(2), 313-340.
- [27] Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- [28] Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- [29] جوال، محمد سعيد. (2015). التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حسيبة بن بو علي الشلف، الجزائر.
- [30] Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430-471.
- [31] Jankelová, N., Joniaková, Z., & Mišún, J. (2021). Innovative Work Behavior—A Key Factor in Business Performance? The Role of Team Cognitive Diversity and Teamwork Climate in This Relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 185.
- [32] علي، هيفاء محمد. (2021). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الخاصة في مينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- [33] همد، سيف الدين (2016). اثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين، دراسة عينة البنوك السودانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- [34] Kalio, O. and Onuoha, B. (2021). Innovative Work Behaviours and Employee Performance Of Manufacturing Companies In Rivers State. *International Journal of Climate and Resource Economic Review*, Vol. 9, No. 7
- [35] Giebels, E., de Reuver, R. S., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior. *The Journal of applied behavioral science*, 52(3), 320-341.
- [36] Gumilang, d. R. F., & Sunaryo, s. Proactive personality and innovative behavior: role of task conflict and work autonomy (study on state civil personnel in the city government of Surakarta).
- [37] Giebels, E., de Reuver, R. S., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior. *The Journal of applied behavioral science*, 52(3), 320-341.
- [38] Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 431-446.
- [39] Takaishi, K., Sekiguchi, K., Kono, H., & Suzuki, S. (2019). Interactive effects of work autonomy and proactive personality on innovative behavior. *Asian Business Research*, 4(1), 6.
- [40] Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 275-300.
- [41] Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- [42] Li, M., Wang, Z., GAO, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55.
- [43] Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity research journal*, 22(1), 37-45.

- [44] Du, H., Kong, R. M., Guo, X., Qu, F., & Li, J. (2018). Recent progress in transition metal phosphides with enhanced electrocatalysis for hydrogen evolution. *Nanoscale*, 10(46), 21617-21624.
- [45] Kim, M., Hoegen, M., Dugundji, J., & Wardle, B. L. (2010). Modeling and experimental verification of proof mass effects on vibration energy harvester performance. *Smart Materials and Structures*, 19(4), 045023.
- [46] Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- [47] Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2013). A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(4), 585-616.
- [48] Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(3), 1-12.
- [49] Choi, S. B., Ullah, S. E., & Kang, S. W. (2021). Proactive personality and creative performance: mediating roles of creative self-efficacy and moderated mediation role of psychological safety. *Sustainability*, 13(22), 12517.
- [50] Hu, H., Ma, F., Wei, X., & Fang, Y. (2021). Coronavirus fulminant myocarditis treated with glucocorticoid and human immunoglobulin. *European heart journal*, 42(2), 206-206.
- [51] Wang, H., & Lei, L. (2021). Proactive personality and job satisfaction: Social support and Hope as mediators. *Current Psychology*, 1-10.
- [52] Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 857-869.
- [53] Takaishi, K., Sekiguchi, K., Kono, H., & Suzuki, S. (2019). Interactive effects of work autonomy and proactive personality on innovative behavior. *Asian Business Research*, 4(1), 6.
- [54] Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, 13(2), 313-340.
- [55] المعاني، أحمد اسماعيل وجرادات، محمد سعود والمشهداني، عبدالرحمن محمود. (2012). أساليب البحث العلمي والإحصاء، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.