

النموذج البنائي للعلاقات السببية بين الهندسة النفسية والدافعية المهنية والشخصية الاستباقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إعداد

أ.م.د. الشيماء محمود سالماني

أستاذ مساعد الصحة النفسية بكلية التربية جامعة المنيا

مستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة النموذج البنائي للعلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة فيما بين كل من الهندسة النفسية والدافعية المهنية والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية المختلفة. كما هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الفروق في الهندسة النفسية وفقا لمتغيري النوع، والدرجة العلمية، والتفاعل بينهما، وتعرّف مستويات متغيرات الدراسة لدى العينة، إضافة إلى تعرّف نسبة إسهام الهندسة النفسية في كل من الدافعية المهنية والشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (٨٤) عضو هيئة تدريس بالجامعات؛ تتراوح أعمارهم ما بين (٢٦: ٧٨) عامًا بمتوسط عمري قدره (٤٤.٦٥) عامًا، وانحراف معياري قدره (± 9.61) . وقد أعدت الباحثة واستخدمت الأدوات التالية: مقياس الهندسة النفسية، ومقياس الدافعية المهنية، ومقياس الشخصية الاستباقية. وقد خلّصت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق بين النوعين أو بين الدرجات العلمية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس أو التفاعل بين النوع والدرجة العلمية في الهندسة النفسية. كما كان مستوى كل من الهندسة النفسية والدافعية المهنية والشخصية الاستباقية مرتفعًا لدى عينة الدراسة. وقد أسهمت الهندسة النفسية في الدافعية المهنية بنسبة ٧٤.٥٪، كما أسهمت الهندسة النفسية في الشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة بنسبة ٦٩.٦٪. وقد تطابق النموذج البنائي المقترح للعلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة مع مصفوفة

معاملات الارتباط البسيط للعلاقات بين المتغيرات، وأكدت نتائج صحة هذا النموذج نتائج فروض الدراسة الأخرى. وعلى ضوء نتائج الدراسة؛ نوقشت بعض التوصيات وقدمت بعض البحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: الهندسة النفسية - الدافعية المهنية - الشخصية الاستباقية - أعضاء هيئة التدريس

أولاً: مقدمة:

إن الجامعة مؤسسة تعليمية ذات دور بارز في المجتمع؛ فهي منارة العلم والثقافة، وتعني بتخريج الكفاءات لخدمة المجتمع وتنميته، وتضطلع بتنشئة المواطن الصالح وتسهم في تشكيل شخصيته. فالجامعة تسعى إلى تخريج المتميزين في المجالات العلمية المختلفة، وتقدم خدمات بحثية نظرية وتطبيقية. كما تسعى الجامعات في ظل ثورة الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته إلى مواكبة هذه التطورات المتسارعة. وتعتبر الدراسة الحالية بمثابة مصباح يلقي الضوء على عنصر مهم وحيوي في العملية التعليمية والتربوية والثقافية لإعداد شباب الوطن؛ وهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وما يتوفر بهم من سمات وخصائص تميز شخصيتهم، وتصبغ طابعهم.

إن أغلب الدراسات في مجال علم النفس تهتم بالمتعلمين وعملياتهم ودافعيتهم للتعلم والعوامل المرتبطة بهذه العمليات. وباعتبار عضو هيئة التدريس معلماً وناقلاً للثقافة ومساعداً على نمو الشخصية؛ فإن من مسؤولياته إثارة دافعية طلابه وحفزهم نحو التعلم والبناء الذاتي. إن أدوار عضو هيئة التدريس الشاقة للوفاء بمتطلبات مهنته؛ تتطلب تميزه بسمات تحقق له الاقتدار في تطوير بحثه العلمي، وأداء عمله التدريسي، والتأثير في طلابه من خلال تفاعله الجيد والمثمر معهم، والقيام بدوره التربوي في تنشئة طلابه ومساعدتهم على بناء شخصيتهم.

وتعد الدافعية المهنية هي إحدى سمات المعلم الناجح فهي تغذي سلوكه بالطاقة الإيجابية التي تثير نشاطه وتوجهه نحو العملية التعليمية. وتعتبر الدافعية هي المحرك الأساسي لسلوك الإنسان، وتعبّر عن مجموعة من الحاجات والرغبات والاتجاهات والميول التي يسعى الإنسان لتحقيقها. ويشير مصطلح الدافع ليعبر عن الحالة النفسية الداخلية التي تحرك وتدفع وتوجه سلوك الإنسان لتحقيق هدف معين في بيئته. كما يؤثر الخلل في العمليات الدافعية للمهنة سلبا على القيام بها بما يؤثر سلبا على تحقيق الأهداف ويؤثر في توافق الفرد. (ثائر غباري، ٢٠٠٨)

ويتسم ذوو الدافعية بأنهم يمتلكون سلوكا موجها نحو تحقيق هدف يتعلق بخفض التوتر والقلق الناتج عن عدم الإشباع. فالدافعية تساعد على بذل مجهود إضافي بصورة تلقائية مع تنوع السلوك والأساليب والأنشطة لتحقيق الأهداف ما يساعد على تطور السلوك المهني لدى ذوي الدافعية المهنية (رجاء أبو علام، ٢٠٠٤). فالدافعية هي عملية استثارة السلوك وتنشيط وتوجيهه نحو الهدف فيما يسمى بالوظيفة التوجيهية للسلوك. وهي مصطلح يشير إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية المحركة للفرد نحو إعادة توازن، وبذلك فإن الدافع يشير إلى نزعة الوصول إلى هدف محدد ليشبع حاجة أو رغبة داخلية (ثائر غباري، ٢٠٠٨)

وتمثل السلوكيات الإضافية المبذولة تطوعا لتحسين العمل وبيئته أحد مظاهر السلوك الاستباقي. والسلوك الاستباقي هو تصرف شخصي يتسم بالمبادرة ذو مجموعة من الإجراءات يقوم بها الفرد ذو الشخصية الاستباقية. وهو سلوك يتشكّل بفعل عوامل شخصية وبيئية، ويتضمن تحديد الهدف والسعي نحو تحقيقه. فالشخصية الاستباقية هي بناء مركب ذو مدى واسع من الاختلافات بين الأفراد في إجراءاتهم نحو إحداث تغييرات جذرية في بيئتهم، وينعكس ذلك على فعالية الفرد وإنتاجيته ومبادرته (Chen et al., 2021). إن من يسلكون سلوكا استباقيا قادرون على إحداث التغيير البيئي المطلوب، ويستطيعون تحديد الفرص المناسبة ويتصرفون

وفقا لها، ويبحثون عن طرق جديدة لتحسين بيئتهم، ويسمون بالمبادرة والمثابرة في مدى واسع من الأنشطة والإجراءات حتى يتحقق لهم ما يهدفون إليه من تغيير (Rodopman, 2006).

وتوفر الشخصية الاستباقية عاملا داخليا يعزز من العلاقات بين عضو هيئة التدريس والطلاب. فالأشخاص الاستباقيون أقل تجنبًا وأقل استسلامًا للمواقف الضاغطة، ويتبادلون الخبرات مع غيرهم، ويمثلون للقواعد فهم أشخاص منضبطون، وبينون علاقات جيدة في محيطهم (Chen et al., 2021). وقد وجدت علاقة موجبة دالة إحصائيا بين الشخصية الاستباقية وكل من الدافعية الداخلية والخارجية (Farooq et al., 2020). إن السلوك الاستباقي يجعل الشخص متفوق على أقرانه؛ لذا فإنه يجب تعزيز السلوكيات الاستباقية للمحافظة على استمرارها في مواقف المختلفة؛ لتنتج شخصيات قادرة على المبادرة والمبادرة نحو التغيير الأفضل (سامح حرب وحازم الطنطاوي، ٢٠٢٣).

إن الدافعية كمركب داخلي تواجه من خلال عملياتها مشاعر التوتر والقلق الناتجة عن عدم الإشباع بتوجيه سلوك الفرد. لكن التساؤل الذي يطرح نفسه الآن.. ما الذي يجعل أشخاصا محددين مدفوعون تجاه سلوكيات معينة في نطاق العمل؟، وما هي العوامل التي ساعدت على خلق حالة التوتر والقلق هذه ليشعر الإنسان بعدم التوازن فيبحث عنه بالعمل على إشباع الحاجة لخفض هذا التوتر والقلق؟ إن الحديث في هذا الصدد واضح في حالة الحاجات الفيسيولوجية، ولكن غالبا ما يكون مبهما في حاجات أخرى قد تكون اجتماعية أو شخصية أو الحاجة لتحقيق الذات، فما الذي يدفع إنسانا ليتطوع بخلق حلول جديدة خاصة بمشكلة ما في إطار العمل طالما توجد حلول جاهزة ومنقّذة، وما الذي يخلق هذه الحاجة من الأساس؟

إن هناك نوع من العمليات العقلية تجعل الإنسان يعي ويلاحظ وجود فرص متاحة يحاول استغلالها لتحسين بيئته، ويراجع خطته الذاتية لتحسين نفسه، ويساعد

الآخرين على إدراك وجود نقص أو مشكلة يتوجب البحث لها عن حلول. تلك العمليات التي قد تؤثر في العمليات الدافعية أو تستثير سلوك جديد يجب البحث عنها وتعرفها، وتعرف إمكانية تنميتها. ومن هذه العمليات العقلية التي تنمي الوعي الذاتي، والحس البيئي، والإدراك المسبق للمشكلات؛ هي ما يطلق عليه في هذه الدراسة بـ "الهندسة النفسية".

وقد أوضح (Bendler & Grdner 1979) أن الهندسة النفسية هي طريقة في التفكير تمكّن الإنسان من إدارة حواسه بما يجعله يلاحظ ويعي ما يناسبه من فرص ووسائل تساعد على تحقيق طموحاته. وتعمل الهندسة النفسية على استخدام طريقة التفكير التي تواجه الأفكار والمشاعر السلبية التي تعطلّ من طاقات الإنسان، وتقلّل من تقييمه لذاته؛ تلك الأفكار والمشاعر السلبية التي كوّنّها الإنسان عن نفسه من خبرات ماضية تجعل تصوره عن العالم مخطئاً في اتجاه لا يدعم تحقيقه للنجاح. إذ تعمل الهندسة النفسية على إدارة الحواس باستخدام طرق تفكير تعدّل من التصورات حول العالم والبيئة المحيطة بما يدعم الإنسان ويشجعه نحو إحداث التغيير المطلوب لصالح لصنع نجاحه وتحقيق طموحاته. فالنجاح عملية يمكن صنعها بالتعلم من الخبرات والتجارب، والسعي بمرونة نحو تحقيق الطموحات.

وتعمل الهندسة النفسية في هذا الإطار على تبني طرق تفكير تدعم تأكيد ذات الفرد، وأن بإمكانه صنع النجاحات التي صنعها الآخرون، وتحقيق طموحاته بالسعي الجاد نحو إحداث التغيير الجاد والمناسب في بيئته. ويذكر أنس شكشك (٢٠١٢) أنه يلزم للهندسة النفسية عاملان مهمان هما: الاعتقاد والحواس. أما الاعتقاد فهو كل ما يحمله الإنسان من أفكار حول ذاته، وخبراته وتجاربه وما استفاده منها، وإمكاناته وكيفية استغلالها، وقدراته على اكتشاف فرص جديدة لتحقيق طموحاته. أما الحواس فهي تعنى كيفية إدارة الحواس لتعمل بمرونة للبحث عن

الخبرات ذات الصلة والتجارب اللازمة لتنفيذ التغيير المطلوب، وكيفية اسءغلال الموارد اللازمة لهذا التغيير.

فالهندسة النفسية ءعد من المءغيرات الءءيئة نسبية في علم النفس، والءى أصبحت تطبيقاتها الإرشادية ذات أءر كبير في ءنمية وءحسين عدد من العوامل الشخصية. فقد اسءءءم البرامج الإرشادية القائمة على الهندسة النفسية لءءامل الأنماط الإدراكية لءى طالبات المرحلة الإءءادية في دراسة نءى زيدان وميساء قاسم (٢٠٠٨)، وفي ءنمية بعض مهارات الءكاء الانءعالي لءى طلاب معهد الفنون الجميلة بعقوبة في دراسة خنساء عبء الرازق (٢٠١٦)، وكذلك في ءنمية الوعى النفسى وءحمل الغموض الأكاءيمي في ءءريس علم النفس لءى المعاقين بصريا من طلاب المرحلة الءانوية في دراسة أسامة عمار (٢٠١٩).

فالبرامج القائمة على الهندسة النفسية ءقوم على أسس الإرشاد النفسى الإنسانىة؛ فالسلوك الإنسانى يمكن ءعلمه، وبذلك فإن هذه البرامج ءءرب وءعلم العملاء الءحكم في بيئءهم الءاخلية، واسءءراج طاقاءهم الكامنة الءى ءساعءهم على ءءقيق السعادة والءفوق، وكذلك ءساعءهم على تغيير عاءاءهم وانءعالاتهم وأفكارهم إلى أفضل ما يمكن لءيسير عمليات الءكيف (الطيب يوسف، ٢٠١٥). فهذه البرامج ءقوم على ءعرّف ءركيب النفس الإنسانىة، وكيفية الءأثير في عمليات الإدراك، والءصور، والءفكير، والمشاعر، وبالءالى في السلوك والمهارات والأءاء (مسعود رضا، ٢٠١٣).

ءانىآ: مشكلة الدراسة:

إن أءء أهم أركان المؤسسه الءامعية هو عضو هيئة الءءريس، والءى يجب عليه في ظل هذه الءءورات في رسالة هذه المؤسسه الءعليمية أن يقوم بأءوار ءءيئة في مهنة؛ بما يوجب الاءءمام بقدرات عضو هيئة ءءريس وخبراءه، ومساعدءه على النمو المهنى وءعمه مهنيا لاسءءمار قءراءه وخبراءه في ءنمية المؤسسه الءامعية، وأءاء رسالءها في المءءمع. فإذا ءعلق الأمر بمنظومة الءعليم بالءامعات، والءى

يحملها أعضاء هيئة التدريس على عاتقهم؛ فيجب هنا أن نركز على دافعيّتهم المهنية؛ تلك القوى الداخلية المحركة لسلوكهم، والتي تعتبر من أهم معايير النجاح في مهنة عضو هيئة التدريس ليقوم بعمله البحثي والتدريسي وواجبه التربوي. فالدافعية المهنية متغير مهم في تحقيق رضاه النفسي والمهني وتوافقه مع بيئة عمله ومتغيراتها وضغوطها.

وتمثل المهنة مصدراً لشعور الفرد بقيمة ذاته وتقديرها. وتلعب الدوافع المهنية دوراً مهماً في تنمية الرغبة في أداء العمل؛ فهي تنمي لدى الأفراد شعوراً بالولاء والصفاء الذهني للعمل. وهي طاقة معنوية وشعور إيجابي يجعل الفرد راضياً عن عمله مقبلاً عليه بحماس وبالعلاقات طيبة بمجتمع بيئة عمله من حوله، وتساعد على التكيف في عمله، والشعور بالسعادة في أدائه. فالدافعية المهنية هي مفتاح التفوق المهني وتلعب دوراً مهماً في حياة الفرد النفسية، وهي مفهوم مركب للعلاقات الدينامية بين الفرد وبيئته تجعل سلوكه موجهاً نحو أهداف محددة لإشباع حاجته الداخلية للاستقلال، ويصبح الدافع هدفاً يعمل الإنسان على تحقيقه. (أحمد حسن وإبراهيم عبد الواحد، ٢٠٢٠، ص. ٣٥٧)

وتساعد الهندسة النفسية عضو هيئة التدريس على استخدامه للروابط الانفعالية في سهولة ويسر للاتصال والتواصل بينه وبين طلابه؛ لتصبح هذه الروابط الانفعالية أكثر فعالية. فقد أشار (Bradberry & Greaves (2009 إلى أن الهندسة النفسية لها دور في رفع الوعي النفسي، فهي تجعل الشخص ذو قدرة على الإدراك الصحيح للمشاعر خلال المواقف، وتحسن من ردود أفعاله في هذه المواقف ومع الآخرين وتجاه التحديات، وتجعله أيضاً يتحمل انعكاس المشاعر السلبية من الآخرين في المواقف المختلفة.

كما تتمثل أهمية الهندسة النفسية في أنها تساعد الفرد في تغيير نفسه والتحكم في تفكيره وإصلاحه، والسيطرة على مشاعره، والتخلص من المخاوف

والعادات السيئة، وإدراك استراتيجيات نجاح وتفوق الآخرين والاستفادة منها في تحقيق النجاح والتفوق لنفسه، وإمكانية التغير السريع والتكيف، والقدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم. ويضيف (Bendler & Grdner, 1979) أن الهندسة النفسية تجعل الفرد مليء بحب قوي للاستطلاع، وقدرة على خلق خبرة مشتركة مع الآخرين وملاحظتهم بصورة دقيقة، مع إمكانية الإبداع في اكتساب هذه الخبرة وليس فقط تقليدها. كما يرى محمد التكريتي (٢٠٠٦) أن الهندسة النفسية تتمثل في القدرة على التغيير وتعديل التفكير والسلوك، وتعرّف الوسائل والسبل اللازمة لتحقيق الهدف، وانتقاء الاستجابات اللازمة لأداء متميز بما يساعد على تحقيق الأهداف نتيجة التنقل بسرعة وتلقائية بين الأفكار وإنتاج الآراء والأفكار المبتكرة. وقد أصبحت تطبيقات الهندسة النفسية علما مستقلا يشير إلى البرمجة اللغوية العصبية.

ويرى (Miechenbom, 1975) أن التقويم الذاتي للسلوك يقتضي التحكم في الأفكار والمشاعر والمعتقدات المرتبطة بهذا السلوك. فالأفكار تحرك دافع الفرد إلى العمل، وبالتالي فتغيير السلوك وتعديله لا يتم فقط بفك اشتراط السلوك، وإنما هناك عوامل أخرى لها علاقة بعملية التعلم؛ تتحكم في عملية تعديل السلوك وهي: التفكير، والإدراك، والبناءات المعرفية، وحديث الفرد الداخلي مع نفسه. وبذلك فإن الفرد في تقويمه لذاته إنما هو في حالة هندسة نفسية. (Grosu, Grosu & Dobrescu, 2014)

وبذلك نرى من العرض السابق تشابك وتداخل متغيرات الدراسة في عملية تعلم الإنسان، فمن المفترض عادة أن الدافع يستثير السلوك، ولكن ما الذي يحرك الدافع؟ وما الذي يخلق هذه الحالة التي تنشط إلهاح الحاجة؟ إن القدرة على الملاحظة والأخذ بالعمليات اللازمة لتحسين الأوضاع في البيئة هو ما يمثل جوهر "الهندسة النفسية"، لذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية تتضح في السؤال الرئيسي التالي:

ما صحة النموذج البنائي للهندسة النفسية كمتغير وسيط بين الدافعية المهنية والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما هو مستوى كل من الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ عينة الدراسة؟
٢. ما الاختلافات في الهندسة النفسية وفقا للنوع والدرجة العلمية والتفاعل بينهما لدى عينة الدراسة؟
٣. ما هي مصفوفة العلاقات التي تجمع بين متغيرات الدراسة الثلاثة لدى عينة الدراسة؟
٤. فيما إن وجدت علاقات؛ ما هي نسبة إسهام الهندسة النفسية في تبين الدافعية المهنية لدى عينة الدراسة؟
٥. فيما إن وجدت علاقات؛ ما هي نسبة إسهام الهندسة النفسية في تبين الشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة؟
٦. ما العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة؛ الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ عينة الدراسة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

١. تعرف مستوى متغيرات الدراسة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
٢. تعرف الاختلافات في الهندسة النفسية لدى عينة الدراسة وفقا للنوع والدرجة العلمية والتفاعل بينهما.
٣. تعرف مصفوفة الارتباط ودلالاتها بين الهندسة النفسية وأبعادها وكل من الدافعية المهنية وأبعادها والشخصية الاستباقية وأبعادها لدى عينة الدراسة.

٤. تحديد نسبة إسهام الهندسة النفسية في التنبؤ بالدافعية المهنية - فيما إن وجدت علاقات بينهما- لدى عينة الدراسة.
٥. تحديد نسبة إسهام الهندسة النفسية في التنبؤ بالشخصية الاستباقية - فيما إن وجدت علاقات بينهما- لدى عينة الدراسة.
٦. التحقق من صحة النموذج البنائي للعلاقات السببية المباشرة وغير مباشرة بين متغيرات الدراسة؛ الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ عينة الدراسة.
- رابعاً: أهمية الدراسة: يمكن توضيح كل من الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة الحالية كما يلي:
- أ. الأهمية النظرية:

١. تقديم إطار نظري حول ثلاثة متغيرات حديثة نسبياً في علم النفس والصحة النفسية وهي: الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية.
٢. ما تمثله الدراسة الحالية من إضافة للتراث البحثي النفسي إذ تم إعداد ثلاث أدوات لقياس كل من الهندسة النفسية والدافعية المهنية والشخصية الاستباقية تتوفر فيهم الشروط السيكومترية من صدق وثبات.
٣. تحاول وتدعم الدراسة الحالية التحقق من صحة النماذج المفسرة للعوامل المتوسطة بين العمليات الدافعية والسلوك من خلال التحقق من صحة النموذج البنائي للعلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بين كل من الهندسة النفسية، والدافعية المهنية والشخصية الاستباقية.
- ب. الأهمية التطبيقية:

١. تناول فئة من الفئات المؤثرة في المجتمع، وهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والذين تقع على عاتقهم مهام كبيرة تتطلبها مهنتهم؛ تلك المهنة التي

يتخلّفون بها، وتمثل جوهر حياتهم في حين تمثّل لهم هذه المهنة مهامًا وضغوطًا متزايدة يوما بعد يوم.

٢. القاء الضوء على السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، والتي تجعلهم يحاولون باقتدار القيام بعملهم وإتقانه على أكمل وجه؛ وهي الشخصية الاستباقية، والهندسة النفسية.

٣. توجيه النداءات للمسؤولين نحو توصيف مهنة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتحسين وضعهم المهني، وتكريم الكفاءات منهم، ومحاولة رفع القيود البيروقراطية عليهم، وتوفير الموارد والمواد اللازمة لقيامهم بالبحث العلمي، ومهامهم في خدمة المجتمع.

خامسًا: مصطلحات الدراسة: تعرف الباحثة مصطلحات الدراسة كما يلي:

أ. **الهندسة النفسية:** وهي "حالة قوية من الوعي بالذات تجعل الإنسان جادا في البحث عن أساليب وطرق جديدة للتفكير تساعده على السيطرة على انفعالاته، وتبني معتقدات جديدة تساعده على التغيير في اتجاه تحقيق أهدافه بمرونة وإبداع عقلي يجعله قادرا على التعاون مع الآخرين والتأثير فيهم وفق طموحاته، ولها أربعة مكونات هي العوائد، والحس النقدي، والمرونة، والتأثير". وتُقاس بـ "الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الهندسة النفسية المعد والمستخدم في الدراسة الحالية".

ب. **الدافعية المهنية:** وهي "مجموعة القوى الداخلية التي تدفع عضو هيئة التدريس بالجامعة نحو توظيف كفايته ومعارفه ومهاراته وطاقاته لأداء عمله بأفضل صورة ممكنة، مستمتعا بما يقوم به من مهام، طامحا في تحسين وضعه المهني، متعاونًا ومتكيفًا مع بيئة عمله، ومدركًا لمهنته باعتبارها جزء لا يتجزأ من تشكيل هويته، وهي تتكون من التمثيل الشخصي، والاستمتاع، والطموح المهني، والأداء

المهني". وتُقاس بـ "الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الدافعية المهنية المعد والمستخدم في الدراسة الحالية".

ج. الشخصية الاستباقية: وهي "ميل عضو هيئة التدريس بالجامعة لاتخاذ الإجراءات السلوكية اللازمة لإحداث تغييرات إبداعية في بيئته، والمثابرة في أداء المهام والأعمال المتعلقة بالتغيير المطلوب حتى اتمامه". وتُقَيَّم بـ "الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الشخصية الاستباقية المعد والمستخدم في الدراسة الحالية".

سادسًا: إطار نظري ودراسات سابقة لمتغيرات الدراسة:

أ. الهندسة النفسية: Psychological Engineering

عرّف (Bandler & Grnder (1979) الهندسة النفسية بأنها موقف أو اتجاه مليء بحب استطلاع قوي لدى الإنسان تجعله يبتدع عددا من التقنيات والتي تتشكل في أربعة مجالات أساسية هي: العوائد، والمرونة، والحس المرهف، والمبادرة الإيجابية. ويعرف محمد التكريتي (٢٠٠١) بأنها فن التفوق والنجاح الشخصي الذي يقوم على أساس مجموعة من النماذج والمهارات وطرق التفكير الفعالة في مجالات مختلفة. وتعرفها خنساء عبد الرازق (٢٠١٦) بأنها طريقة منظمة يستخدمها الفرد لمواجهة المواقف التي يتعرض لها في حياته وتعلمه باستخدام مهارات وطرق تفكير تساعد على تحقيق حياة سعيدة. كما تعني الهندسة النفسية بأن لكل فرد طريقته في انتقاء المعلومة وتسجيلها هو نظام عادة يكون على المستوى اللاشعوري فالعقل له طرقه الخاصة في فرز المعلومات والتي تختلف من شخص لآخر.

وقد اقترح محمد التكريتي (٢٠٠٦) أن الهندسة النفسية هي المصطلح العربي للبرمجة اللغوية العصبية والتي تعني اكتشاف استخدام برامجنا المخترنة في عقولنا لاستخدامها في الاتصال بأنفسنا أو بالآخرين دون وعي منا. فهي لغة العقل الوصول إلى نتائج أفضل. ويرى محمد عسلي وأنور البنا (٢٠١١) أن الهندسة

النفسية تمكن الإنسان من أن يكون مثابرا وجادا وصبوراً وملتقناً لعمله ومنظماً لوقته. فالهندسة النفسية؛ كما تذكر ثريا حامد (٢٠٠٧) تمكننا من تعرف العالم الداخلي للإنسان وطاقته الكامنة وشخصيته وطريقة تفكيره وسلوكه، وعوائق إبداعه وتفوقه، كما تزودنا بالطرق التي يمكن بها إحداث التغيير الإيجابي المطلوب لكي يتمكن الإنسان من تحقيق أهدافه.

توضح نظرية (Bandler & Grnder (1979 أن الهندسة النفسية تعمل

نتيجة لعدد من المبادئ هي:

١. **مبدأ الخريطة ليست هي الواقع؛** حيث يتسم الفرد ذو الهندسة النفسية بوجود تصورات عن العالم من حوله، وتتشكل هذه التصورات من خلال خبراته الحسية ومعارفه وقيمه ومعتقداته. وتشكل هذه التصورات خريطة ذهنية لدى الفرد عن عالمه، وقد تحتوي هذه الخارطة على معلومات خاطئة أو تصورات. وبذلك فإنه يمكن تغيير إدراك الواقع أو العالم من خلال تغيير الخارطة أي تغيير التصورات أو الخبرات الحسية والمعارف والقيم.

٢. **النتيجة وليس الحظ؛** إذ يستطيع الفرد أن يصنع النجاح والتفوق، فهو عملية يمكن صنعها، فليس هناك صدف أو حظوظ، وإنما هي نتائج وأسباب وسلبيات.

٣. **العقل والجسم معاً؛** إذ يستجيب كل من العقل والجسم لبعضهما البعض؛ فتفكير الإنسان ومشاعره وأحاسيسه لهم ما يقابله في جسمه وفيسيولوجيته، فلو تغير أحدهما سيتغير الآخر.

٤. **الخبرة الإنسانية ذات هيكل وبناء؛** فخبرة الإنسان تتضمن تفكير وذكريات وآمال وآلام وغيرها وتتنظم جميعها في بناء هيكل معين يشكل الخبرة، فإذا تغير الهيكل فإن خبرة الإنسان واستجاباته تتغير تلقائياً.

إضافة إلى عدد من المبادئ الأخرى مثل: الأكثر مرونة هو الأكثر تحكماً، ولا يوجد فشل وإنما هي تجارب، وما هو ممكن للغير فهو ممكن بالنسبة لأي شخص،

وأن الإنسان يمتلك جميع المصادر التي يحتاج إليها، وهناك هدف إيجابي لكل سلوك، وأن الإنسان مسؤول عن أعماله وليست الظروف، ويجب أن يحترم الإنسان نموذج الحياة لشخص آخر.

وتقوم الهندسة النفسية على أساس أنه إذا كان هناك أمرًا ممكنًا لبعض الناس فهو ممكن للآخرين أيضًا، ولا يعني ذلك المطابقة في التفكير، وإنما يعني أن تكون طريقة تفكيرك وخطط حياتك متفقة مع وصفة النجاح التي تم اكتشافها. كما تعتمد الهندسة النفسية على ركنين أساسيين هما نظام الاعتقاد، والنظام الثاني هو كيفية تعاقب التصورات والأفكار، وما ينتج عن هذه الأفكار من سلوك. فكلًا من الاعتقاد والحواس يهذب العقل بالخبرات، وينزع عنه الأوهام والأفكار الخاطئة. (أنس شكشك، ٢٠١٢)

وقد درست مريم الطائي (٢٠١٦) الهندسة النفسية بجانبها البرمجة الإيجابية والسلبية للذات والتي ارتبطت ارتباطًا دالًا إحصائيًا بأساليب التفكير لدى طلبة الجامعة. كما وجدت علاقة سلبية دالة إحصائيًا بين الهندسة النفسية وقلق المستقبل لدى طلاب التربية الخاصة في دراسة هبة عبد الحسين (٢٠١٩). وتفرق مريم الطائي (٢٠١٦) بين البرمجة الإيجابية والبرمجة السلبية للذات في إطار الهندسة النفسية؛ فالبرمجة الإيجابية هي القدرة العقلية لاستخدام العمليات الذهنية بطرق منطقية تركز على الإيجابيات بدلًا عن السلبيات، وعمل توازن في إدراك المشكلات بتبني أسلوب أمثل للحياة. أما البرمجة السلبية فهي تمثل عدم استقرار التفكير، واضطراب الذاكرة، والتشاؤم من رؤية الأشياء، والمبالغة في تقييم الظروف نتيجة إحياء الفرد لنفسه بقائمة من الأفكار والمشاعر السالبة التي تقلل من تقييمه لذاته.

وتسمح الهندسة النفسية تسمح للإنسان بإعادة تشكيل الصور والمعارف التي يستقبلها العقل من الخبرات الخارجية بصورة مبرمجة للوصول إلى لغة متقنة للتواصل مع الآخرين وحسن التعامل معهم. وتحدث الهندسة النفسية بالتأثير على الجهاز

العصبي ليكوّن وعاء ذهني للمعرفة تساعد في انتقاء طريقة التفكير الملائمة لإدارة الحواس، ثم يتم برمجة كل هذه العمليات لتلائم الطموحات التي يضعها الفرد لنفسه (مدحت أبو النصر، ٢٠١٠). وتؤدي الهندسة النفسية في النهاية إلى النجاح والتفوق عبر عدة جوانب. فهي تساعد الفرد على تعرّف مشاعره وكيفية التعامل معها، وتحديد نقاط القوة والضعف في كل من انفعالاته وسلوكه، وتكييف منظور إيجابي للذات بدلا عن التفكير في سلبياتها وجلدها وتكليفها مالا طاقة لها به.

وفي ذلك فإن الهندسة النفسية تقترب لمفهوم الذات المراقبة التي أوضحها "فرويد" وهي قدرة الوعي بالنفس، والتي تساعد على رصد ردود أفعال الفرد والكيفية التي تتولد بها التفاعلات الحرة لديه بما يسمح بتكوين رؤية مجردة ناقدة للذات يمكن تشكيل صورة إبداعية منها (على المعموري وسلام عيد، ٢٠١٨). والهندسة النفسية تمثّل تأمل الذات لدى باترسون (١٩٨١) إذ يتم ملاحظة الخبرة وترميزها بطريقة موجزة، وبرؤية إيجابية تعي فيها مشاعرها وأفكارها المرتبطة واستجاباتها السلوكية، وتحاول تدبير رؤية تنفيذية لتحقيق غايات مقصودة. والهندسة النفسية هي طريقة تعين الإنسان على تغيير نفسه والتأثير في الآخرين. فلكل إنسان طريقته الخاصة في التفكير وهو اختلاف ينتج عن ثلاث حواس هي السمع والبصر والوجدان، تتشكل فيما بينها بتمثيل معين في ذهن الإنسان، فإذا استطاع إنسان أن يتعرف كيف يفكر إنسان آخر، فعندئذ يتعامل معه بسهولة، فحين يستطيع الإنسان أن يتلاءم مع النظام التمثيلي لشخص آخر فإنه يستطيع أن يتكيف معه ويمكنه التأثير فيه. وبصورة أكثر توضيحا فإن الهندسة النفسية تمكّن الإنسان من تعرّف الطريقة التي يفكر بها رجل ناجح في عمله، فهي تكشف أسرار النجاح والتفوق بما يمكن معه تحقيق الأهداف. (أنس شكشك، ٢٠١٢)

ويتجلى دور الهندسة النفسية في أنها تعين الإنسان على التغيير من خلال إصلاح تفكيره، وبرمجة طموحاته، والتخلص من مخاوفه، والمفاهيم السيئة المتواجدة

والمخزونة بقوة في عقله الباطن أو عالمه الداخلي. إن العمليات الداخلية التي تدار بها خبرات الإنسان لها دور في توجيه حياته وتقدمها وحل كثير من المشكلات وتلافي كثير من الأخطاء. (ابراهيم الفقي، ٢٠١١)

وقد تكونت الهندسة النفسية لدى (Bandler & Grnder (1979 من أربعة مكونات هي: العوائد، والمرونة، والحس المرهف، والمبادرة الإيجابية، والتي بنيت عليها مقاييس كل من (Bradberry & Greaves (2009، وهبة عبد الحسين (٢٠١٩). كما تكونت الهندسة النفسية في دراسة مريم الطائي (٢٠١٦) من مكونين هما برمجة الذات الإيجابية، وبرمجة الذات السلبية، والتي يمكن قياسها من خلال المواقف. كما تكون الوعي بالذات في مقياس سامر عبد الهادي وغانم البسطامي (٢٠١٥) من نقد الذات، والرغبة في وعي الذات الواقعي، واللامبالاة للمؤثرات الخارجية، والتأمل الذاتي.

ب. الدافعية المهنية: Professional Motivation

تعرف الدافعية المهنية بأنها تلك القوى الداخلية التي يشعر بها الفرد وتدفعه إلى توظيف كفاياته ومعارفه ومهاراته وطاقاته في محيط ومجال مهنته (فاطمة الصالحي وريا المنذري، ٢٠١٣). وهي الطاقة والحماس اللتان تتملكان المعلم في محيط مهنته والتي تتمثل باستمتاعه بأدائه وطموحه المهني ورغبته في مساعدة طلابه ودفعهم للإنجاز (أحمد فضل، ٢٠١٥). كما تعرّفها إسراء هاشم (٢٠١٧) بأنها تتمثل في طموح المعلم ومثابرتة للوصول إلى مستوى مهني معين، يؤثران ويتأثران ببيئة العمل، وعلاقاته بين الشخصية، وكذلك رضاه عن مستوى دخله. ويعرّف أحمد حسن وابراهيم عبد الواحد (٢٠٢٠) الدافعية المهنية بأنها رغبة الفرد في مهنة تشعره بالاستمتاع، والمثابرة لتحقيق أهدافه المهنية، والقدرة على الربط بين تصوراتة النفسية وضع أهداف مهنية يسعى إلى تحقيقها في ظل درجة من الكفاءة والتميز المهني.

وتركز نظريات الدافعية على الحاجات الإنسانية التي تحدد سلوك الأفراد ودوافعهم نحو العمل. وتعتبر نظرية العاملين "الصحة والدافعية" لـ **Herzberg (1959)** من أشهر النظريات التي تفسر الدافعية المهنية، وهي نظرية تركز على أن الإنسان لديه نوعين من الحاجات وهما: الحاجة إلى تجنب الألم، والحاجة إلى النماء. وتهتم الحاجة إلى تجنب الألم بالصحة المادية، وتركز الحاجة إلى النماء حول تحقيق النمو النفسي وتحقيق الذات (محمد حمادات، ٢٠٠٨). وقد أرجع **Herzberg (1959)** الفروق الدالة إحصائياً بين مجموعتين من الأفراد إحداهما تُظهر مشاعر السعادة تجاه العمل، والأخرى تُظهر مشاعر سيئة تجاه العمل؛ للدافعية المهنية تلك التي ترتبط بكل من مضمون وظروف العمل.

وتتعدد العوامل التي تدفع الفرد إلى زيادة جهده لتحسين أدائه المهني. وقد تكون هذه عوامل شخصية أو عوامل خاصة بالعمل. ويؤدي توفر هذه العوامل في العمل بشكل ملائم لتحسين الدافعية المهنية للأفراد. ومن العوامل الدافعة للعمل: الطموح، والمثابرة، وسلوك الإنجاز، والتنافس، وحب التفوق، وإتقان العمل بمهارة، وتحقيق مكانة مرتفعة بين الآخرين، والرغبة في التغلب على الصعوبات، والاستقلال، وبذل الجهد والصبر عليه، والإصرار على إنجاز الأهداف البعيدة. ويذكر **Alniacik et al., (2012)** أن الأشخاص ذوي الدافعية المهنية المرتفعة يتسمون بالقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، والترحيب بالتغيرات الوظيفية والتنظيمية، والتطلع للعمل مع أشخاص جدد ومختلفين، والثقة بالنفس، والاستعداد لتحمل المخاطر، والمسيرة المهنية العالية، والمشاركة في المهنة، والحاجة إلى التقدم.

ويشير أحمد فضل (٢٠١٥) إلى أن مكونات الدافعية المهنية هي الاستمتاع بالأداء والطموح المهني، والرغبة في مساعدة الطلاب والدافعية للإنجاز. بينما تذكر إسراء هاشم (٢٠١٧) أن أبعاد الدافعية المهنية هي الطموح المهني، والعلاقات بين الشخصية، والمثابرة، وبيئة العمل، والرضا عن مستوى الدخل. وقسمت

أمل عفيفي (٢٠١٩) الدافعية المهنية إلى مستويات يشتمل المستوى الأول منها على الهوية المهنية والرغبة في تقديم أعمال ذات قيمة والرغبة في العمل والسعي نحو تحقيق الأهداف، والمستوى الثاني هو الالتزام المهني والدافعية الذاتية والاستفسار المهني والمرونة المهنية، والمستوى الثالث هو الشعور بالأمان الشخصي وتحقيق التمكين وضغوط العمل. بينما حدد أحمد حسن وإبراهيم عبدالواحد (٢٠٢٠) أبعاد الدافعية المهنية في الإدراك المهني والذي يعني قدرة الفرد على أن يكون واقعيًا تجاه مهنته لتحقيق أهدافه، والهوية المهنية وتعني سعي الفرد المستمر للتوصل إلى معلومات تؤثر في عمله طبقًا لطبيعة الموقف رغبة في مهنة تساعد في إفادة الآخرين وتجعل له دورًا محددًا في حياته، والتوافق المهني وهو يعني سعي الفرد للحصول على معلومات تفيدته هو والآخرين في عمله. بينما تتكون الدافعية المهنية لدى عادل الأبيض (٢٠٢١) من التوافق المهني والاستمتاع بالأداء المهني والمرونة المهنية والهوية المهنية، والتي تعني قدرة المعلم على المشاركة الفعالة في العملية التعليمية والتعاون مع المشكلات المرتبطة بأدواره المهنية المختلفة والتزامه بأخلاقيات مهنته. وذكر (Karabage et al., 2021) أن الدافعية المهنية تشتمل على جودة البيئة المادية، وتوافر التقنيات الحديثة، والبيئة الاجتماعية والاقتصادية، ومستوى التقدير للعمل المنجز ومستويات نجاح الطلاب، والتعاون المهني، والتضامن في بيئة العمل، ومشاركة المعلمين في اتخاذ القرار.

ج. الشخصية الاستباقية: Proactive Personality

تشير الشخصية الاستباقية إلى النزعة المستقرة لأخذ زمام المبادرة على نطاق واسع من الأنشطة والمواقف. وهي شخصية ترتبط بمستويات عالية من الدافعية. ويتسم الأفراد الاستباقيون بالبحث عن جميع الفرص والاحتمالات لاستخدام الموارد وتشكيل البيئة (Parker & Collins, 2020). والأشخاص الاستباقيون ذوو مستوى

مرتفع من المثابرة، ويظهرون المبادرة في التغلب على العوائق والصعوبات في المواقف الجديدة، ويجاهدون لتحقيق طموحاتهم (Hu et al., 2020).

ويعرّف سامح حرب وحازم الطنطاوي (٢٠٢٣) الشخصية الاستباقية بأنها نزعة داخلية تدفع الفرد للقيام بالأنشطة الفعّالة والخطوات المنظمة لإحداث تغييرات إيجابية في البيئة بمزيد من الوعي والإدراك لفرص التغيير المتاحة، والمبادرة بالتنفيذ ومواجهة العقبات، والمثابرة لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

والسلوك الاستباقي هو تصرف شخصي ذو مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الفرد ذو الشخصية الاستباقية. والسلوك الاستباقي يتشكل بفعل عوامل شخصية وبيئية، ويضمن تحديد الهدف والسعي إلى تحقيقه. فالشخصية الاستباقية هي بناء مركب ذو مدى واسع من الاختلافات بين الأفراد في إجراءاتهم نحو إحداث تغييرات جذرية في بيئتهم، وينعكس ذلك على فعالية الفرد وإنتاجيته ومبادرته (Chen et al., 2021, p. 2). وأصحاب الشخصية الاستباقية قادرون على إحداث تغيير مطلوب في البيئة. فهم يحددون الفرص المناسبة، ويتصرفون وفقاً لها، ويبحثون عن طرق جديدة لتحسين بيئتهم، فهم مبادرون ومثابرون في مدى واسع من الأنشطة حتى يتحقق ما يهدفون إليه من تغيير (Rodopman, 2006).

فالشخصية الاستباقية هي بناء طبيعي يحدد الاختلافات بين الأفراد في قيامهم بأعمال وأنشطة تساعد على سيطرتهم على البيئة وتحسينها. فهي شخصية تبحث عن التغيير، وتضع أهدافاً فعّالة موجّهة، وتتوقع المشكلات التي قد تحدث، وتتفاعل الأشياء بطرق مختلفة، وتغير من خططها وأدواتها باستمرار. ويتشكّل نموذج الشخصية الاستباقية من ثلاث عمليات هي: الإدراك للموقف، والبحث عن فرص للتغيير، والتنفيذ والذي يعني تحويل الأفكار إلى واقع ملموس بإعادة بناء الموقف على نحو مختلف، والمثابرة وهي السعي الدؤوب نحو تحقيق الهدف رغم الصعوبات.

فهانك ثلاثة مكونات للشخصية الاستباقية هي الإدراك والمثابرة والتنفيذ.
(Belwalker, 2016, p. 42)

ويتسم ذو الشخصية الاستباقية بعدد من الخصائص منها: الخصائص المعرفية؛ فهم منظمون التفكير، ومخططون جيدون، ويضيفون أهداف بعيدة المدى، ولديهم مستوى عالى من الوعى المعرفى، ومواجهة المشكلات وإيجاد حلول مبتكرة لها، ويتوقعون المخاطر فى المواقف الجديدة ويستعدون لها، ولديهم مفهوم إيجابى وتقدير مرتفع لذواتهم، ولديهم قدرة على تقييم الموقف وإعادة بنائه. كما يتصفون بسمات انفعالية؛ كالقدرة على ضبط النفس، والتعبير الانفعالى الجيد، والمرونة. كما أنهم يقبلون نقد الآخرين، ويستفيدون منه فى سعيهم نحو تحقيق التغيير، ولديهم مستوى مرتفع من التفاؤل، والتوجه الإيجابى، والتعاطف، ويتصفون بخصائص سلوكية واجتماعية؛ فليهم مستوى مرتفع من المهارات الاجتماعية، والمثابرة، والإصرار، والمبادأة، والنشاط، وتحمل المسؤولية، والتحدى. كما يتميزون بالتخطيط، والتنظيم، والوعى الذاتى، والمراقبة الذاتية، وقوة الإرادة. (Chae & Parker, 2022, p. 3)

وتفسر النظرية السلوكية السلوك الاستباقى بأنه يمكن تعلمه، ويمكن أن تحدث اشتراطات بين السلوك الاستباقى والخبرات الإيجابية عند تعزيز هذا السلوك ما يجعله سلوكا معمما على باقى المواقف. ومن وجهة نظر التعلم الاجتماعى فإن السلوك الاستباقى هو استجابة مكتسبة من خلال المحاكاة والتقليد. وقد ذكر Carver & Schier (1981) أن التدخلات الدافعية لها دور فى تعديل السلوك؛ فالفرد الذى يخطط لتحقيق إنجاز معين فإنه يجب أن يتسم بالتنظيم الذاتى وقوة الإرادة ليتحكم فى رغباته واندفاعاته غير المرغوبة وتأجيل الإشباعات على ضوء من الوعى الذاتى والمراقبة الذاتية لما حققه الفرد من تقدم فى تحقيق أهدافه
د. تعقيب

أوضحت أدبيات الدراسة من أطر نظرية ودراسات سابقة عن متغيرات الدراسة؛ أن الهندسة النفسية هي حالة من الوعي الذاتي التي تنتقي طرق التفكير الملائمة لإدارة الحواس التي تستبصر وتعي الفرص الملائمة لتحسين الذات، وتحقيق تغيير إيجابي بها، والتأثير في الآخرين. فالهندسة النفسية تمثل العمليات الذاتية التي من شأنها استغلال حالات العقل وعملياته لتطوير الذات وتنميتها، فهي عملية عقلية وفكرية. في حين تسببت الدافعية في تنشيط السلوك وتوجيهه؛ فالشخصية الاستباقية ترتبط بمستويات عالية من الدافعية (Parker & Collins, 2020). والسلوك الاستباقي مدفوع بعمليات دافعية مختلفة لإحداث تغييرات إيجابية في البيئة.

إن العمليات الدافعية التي تهدف لإحداث تغييرات إيجابية في البيئة ترتبط بحالة من الوعي والإدراك لفرص التغيير المتاحة في البيئة (سامح حرب وحازم الطنطاوي، ٢٠٢٣). وحالة الوعي الذاتي هذه إنما تمثل نواتج للهندسة النفسية، والتي تمثل عمليات برمجة لطرق التفكير الذاتية في اتجاه تطوير الذات وتحسينها (البرمجة الإيجابية للذات). فالتدخلات الدافعية تعمل على تعديل السلوك (Grosu et al., 2014). كما إن تطوير الذات وتنميتها يقتضي حالة من الوعي الذاتي، والمراقبة الذاتية لما حققه الفرد التنظيم الذاتي للنجاح في إجراء التغيير المطلوب (Carver & Schier, 1981). وكما تعبر الشخصية الاستباقية عن سلوك المبادرة كسلوك استباقي فقد اعتبرها (Bandler & Grnder (1979) مكونا من مكونات الهندسة النفسية. كما كانت مهام المهنة ومتطلباتها تتوسط العلاقة بين الشخصية الاستباقية لأعضاء هيئة التدريس وسلوكهم الإبداعي في وظيفتهم (سامر عبد الهادي وغانم البسطاوي، ٢٠١٥).

وبذلك فإن النموذج البنائي المقترح في هذه الدراسة يفترض أن الهندسة النفسية كعملية عقلية تتحكم في طرق التفكير التي تنتقي الفرص لتحقيق تغيير يساعد على تطوير الذات بحفز العمليات الدافعية، تلك التي تنشط السلوك وتوجهه نحو

إحداث التغيير المطلوب، بما يمثل سلوكيات استباقية تهدف إلى تحقيق تغيير إيجابي ينمي الذات بما يخدم هدف الهندسة النفسية.

سابعاً: فروض الدراسة:

١. يرتفع مستوى كل من الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ عينة الدراسة.

٢. لا يوجد تأثير دال لمتغير النوع (ذكور، إناث)، والدرجة العلمية (معيد، مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) أو التفاعل بينهما على الهندسة النفسية لدى عينة الدراسة.

٣. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الهندسة النفسية وأبعادها وكل من الدافعية المهنية وأبعادها والشخصية الاستباقية وأبعادها لدى عينة الدراسة.

٤. تسهم الهندسة النفسية إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالدافعية المهنية لدى عينة الدراسة.

٥. تسهم الهندسة النفسية إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة.

٦. تشكل متغيرات الدراسة نموذجاً بنائياً يفسر العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة؛ الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ عينة الدراسة.

ثامناً: منهج الدراسة: اتبعت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي لدراسة العلاقات الارتباطية والسببية بين متغيرات الدراسة والتنبؤ بحدوث متغيرات من متغيرات أخرى.

تاسعاً: إجراءات الدراسة:

أ. **محددات الدراسة:** تتحدد الدراسة الحالية بإجراءاتها؛ فهي تتحدد بمتغيراتها وهي: الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية، وبعينتها من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وبأدواتها، كما تم إجراء الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣).

ب. عينة الدراسة:

١. **عينة الدراسة الاستطلاعية:** وتكونت من (٧٦) عضو هيئة تدريس بالجامعات المصرية، تراوحت أعمارهم بين (٢٣: ٧٨) عاماً، وذلك بمتوسط عمري قدره (٤٥.٢١) عاماً، وانحراف معياري قدره (± ٨.٨٤) ، وذلك للتأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة الحالية.

٢. **عينة الدراسة الأساسية:** تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٨٤) عضو هيئة تدريس بالجامعات المصرية، تراوحت أعمارهم بين (٢٦: ٧٨) عاماً، وذلك بمتوسط عمري قدره (٤٤.٦٥) عاماً، وانحراف معياري قدره (± ٩.٦١) .

ج. أدوات الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد أدوات الدراسة وهي المقاييس الثلاثة المستخدمة لقياس كل من الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت كل متغير منهم. فلتصميم مقياس الهندسة النفسية فقد اطلعت الباحثة على أدوات كل من Bandler & Grnder (1979)، و (Bradberry & Greaves (2009)، وسامي عبد الهادي وغانم البسطامي (٢٠١٥)، ومريم الطائي (٢٠١٦)، وهبة عبد الحسين (٢٠١٩). ولتصميم مقياس الدافعية المهنية؛ فقد اطلعت الباحثة على مقياس كل من أحمد فضل (٢٠١٥)، وإسراء هاشم (٢٠١٧)، وأمل عفيفي (٢٠١٩)، وأحمد حسن وإبراهيم عبد الواحد (٢٠٢٠)، وعادل الأبيض (٢٠٢١). ولتصميم مقياس الشخصية الاستباقية

فقد تم الاستعانة بمقاييس كل من سامح حرب وحازم الطنطاوي (٢٠٢٣)، Chen et al., (2021) & Belwalker (2016).

وقد تكوّن كل مقياس من (٢٥) مفردة، ليتم الاستجابة عليها في هيئة خمسة بدائل هي؛ تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ، وتأخذ الدرجات من (٥ : ١) طبقاً لتدرج ليكرت. ثم عرضت الأدوات على خمسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من تخصصي علم النفس التربوي والصحة النفسية للتحكيم الكترونياً، وبناء على الآراء التي أدلى بها المحكمون فقد تم إجراء تعديلات على أدوات الدراسة بنسبة انقاف بين المحكمين (١٠٠٪)؛ إذ تكون مقياس الهندسة النفسية من (٢٥) مفردة، ومقياس الدافعية المهنية من (٢١) مفردة، ومقياس الشخصية الاستباقية من (٢٥) مفردة. وقد تم تطبيق المقياس بصورة فردية لكل فرد من أفراد العينة، كما طرحته على نماذج جوجل ليتم تطبيقه الكترونياً على مجموعة لتواصل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عبر الرابط التالي:

<https://forms.gle/GdPAkwtwk4XVDeyn9>

ثم قامت الباحثة بالتحقق من توفر الشروط السيكومترية لكل أداة من أدوات

الدراسة وفق الخطوات التالية:

١. مقياس الهندسة النفسية: (إعداد الباحثة)

(أ) الصدق العاملي الاستكشافي: أجرت الباحثة التحليل العاملي الاستكشافي بالتدوير المتعامد Varimax Rotation لمفردات المقياس للتأكد من صدقه وتشبع مفرداته على عوامل من الدرجة الثانية (أبعاد). كما وضعت الباحثة محكات للتحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الهندسة النفسية في هذه الدراسة وهي؛ استخراج العوامل بطريقة المكونات الأساسية، ومحك كايزر ماير Kaiser – Mayer Olkin (KMO) لتحديد مدى صلاحية البيانات واستخراج العوامل، واعتبار محك جيلفورد للتشبع (٠.٣٠) فأكثر لضمان نقاء تشبع المفردات على عواملها، والإبقاء على

العامل الذي تتشعب عليه ثلاث مفردات فأكثر. وقد أوضحت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات أكبر من (٠.٠٠٠٠٠١)، وبلغ مقياس كفاية العينة (Measures of Sampling Adequacy (MSA) (٠.٨٤)؛ ما يدل على أن اختبار كايزر كان جيدا، وكان اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity دالا إحصائيا عند مستوى (٠.٠١). كما أسفرت النتائج عن تشعب المكونات الفرعية للمقياس على أربعة عوامل يفسرون نسبة (٥٥.٥٩) من التباين الكلي للعينة الكلية؛ وكانت نسب التباين المفسر لكل عامل هي على التوالي: (١٧.٣١)، (١٤.٨٣)، (١٢.٣٤)، (١١.١١)، وبلغت الجذور الكامنة للعوامل الأربعة على التوالي: (٤.٣٢)، (٣.٧١)، (٣.٠٩)، (٢.٧٨). ويوضح جدول (١) التالي نتائج تشعبات مفردات المقياس على العوامل المستخرجة.

جدول (١) تشعبات مفردات مقياس الهندسة النفسية بالعوامل ونسب شيوعها (ن=

(٧٦)

العامل الأول	رقم المفردة	٩	١٦	١٧	١٩	٢٠	٢١	٢٢
التشعبات		٠,٣١	٠,٥٧	٠,٥٩	٠,٦١	٠,٧٤	٠,٧٦	٠,٧٢
نسب الشيوع		٠,٣٢	٠,٥٤	٠,٥٧	٠,٦٢	٠,٧١	٠,٧٤	٠,٧٠
العامل الثاني	رقم المفردة	١	٢	٣	٤	٥	٧	٨
التشعبات		٠,٧٦	٠,٥٩	٠,٦٤	٠,٦٦	٠,٥٠	٠,٥٦	٠,٤٨
نسب الشيوع		٠,٧٤	٠,٥٩	٠,٦١	٠,٦٥	٠,٤٦	٠,٥٢	٠,٣٤
العامل الثالث	رقم المفردة	٦	١١	١٢	١٣	١٥		
التشعبات		٠,٧٠	٠,٤٦	٠,٧٦	٠,٦١	٠,٥٠		
نسب الشيوع		٠,٦٨	٠,٤٢	٠,٧٦	٠,٦٠	٠,٤٨		
العامل الرابع	رقم المفردة	١٤	١٨	٢٣	٢٤	٢٥		
التشعبات		٠,٤٥	٠,٦٨	٠,٤٣	٠,٦٤	٠,٧٧		
نسب الشيوع		٠,٤٢	٠,٦٦	٠,٤١	٠,٦١	٠,٧٦		

يُلاحظ من خلال جدول (١) أن مفردات المقياس قد تشعبت على أربعة عوامل من الدرجة الثانية. حيث تشعبت (٧) مفردات على العامل الأول، و(٨) مفردات على العامل الثاني، و(٥) مفردات على العامل الثالث، و(٥) مفردات

على العامل الرابع. كما يُلاحظ من خلال النتائج الموضحة بجدول (١) عدم حذف التحليل العاملي لأي من مفردات المقياس. ومن خلال ما تضمنته مفردات كل عامل من عوامل الهندسة النفسية من معنى، والأخذ بتسمية البعد على وفق المفردة الأعلى تشبعا؛ فقد اقترحت الباحثة تسمية العامل الأول بـ (العوائد)، وتسمية العامل الثاني بـ (الحس النقدي)، وتسمية العامل الثالث بـ (المرونة)، وتسمية العامل الرابع بـ (التأثير).

(ب) مؤشر الاتساق الداخلي: قد اعتبرته الباحثة دلالة على الصدق البنائي لمقياس الهندسة النفسية بإيجاد معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس وبين كل من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك الدرجة الكلية لمقياس الهندسة النفسية.

جدول (٢) معاملات ارتباط مفردات مقياس الهندسة النفسية بالبعد الذي تنتمي إليه

والدرجة الكلية للمقياس (ن=٧٦)

م	العوائد	الهندسة النفسية	م	الحس النقدي	الهندسة النفسية	م	المرونة	الهندسة النفسية	م	التأثير	الهندسة النفسية
٩	٠,٥٥	٠,٥١	١	٠,٧٠	٠,٥٢	٦	٠,٦١	٠,٤٠	١٤	٠,٦٢	٠,٦٦
١٦	٠,٧٢	٠,٦٤	٢	٠,٦٧	٠,٥٥	١١	٠,٧٢	٠,٥٩	١٨	٠,٧٠	٠,٥٢
١٧	٠,٦٩	٠,٥٧	٣	٠,٦٨	٠,٥٤	١٢	٠,٧٨	٠,٥٧	٢٣	٠,٦٥	٠,٧٤
١٩	٠,٧٥	٠,٦٧	٤	٠,٦٨	٠,٥٣	١٣	٠,٨٠	٠,٦٤	٢٤	٠,٧٣	٠,٤٤
٢٠	٠,٧٥	٠,٦١	٥	٠,٦٢	٠,٤٦	١٥	٠,٧٦	٠,٦٨	٢٥	٠,٨١	٠,٥٣
٢١	٠,٧٨	٠,٦٢	٧	٠,٧١	٠,٦٧						
٢٢	٠,٦٨	٠,٥٠	٨	٠,٧٠	٠,٦٢						
			١٠	٠,٦٩	٠,٦٦						

وقد كانت جميع معاملات الارتباط في جدول (٢) السابق دالة عند مستوى (٠.٠١)، وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الهندسة النفسية والدرجة الكلية له؛ التي بلغت (٠.٨٤، ٠.٨٥، ٠.٧٩، ٠.٧٩) على التوالي.

(ج) ثبات المقياس: لاختبار ثبات المقياس؛ قامت الباحثة باستخدام طريقتي معادلة ألفا، والتجزئة النصفية لكل من المقياس وأبعاده في صورته النهائية (٢٥ مفردة). وقد كانت معاملات ألفا لأبعاد مقياس الهندسة النفسية؛ العوائد، الحس النقدي، والمرونة، والتأثير هي على التوالي: (٠.٨٣، ٠.٨٣، ٠.٧٧، ٠.٧٥)، وللمقياس كله (٠.٩١). بينما كانت معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأبعاد مقياس الهندسة النفسية هي على التوالي: (٠.٧٦، ٠.٧٧، ٠.٧٩، ٠.٦٣)، وللمقياس كله (٠.٨٥). وبذلك يتضح ارتفاع قيم معامل ألفا والتجزئة النصفية لمقياس الهندسة النفسية وأبعاده.

٢. مقياس الدافعية المهنية: (إعداد الباحثة)

(أ) الصدق العاملي الاستكشافي: اتبعت الباحثة نفس إجراءات التحليل العاملي وخطواته ومحاكاته كما في اختبار الصدق العاملي الاستكشافي لمقياس الهندسة النفسية السابق عرضه. وقد كشفت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الدافعية المهنية على أن القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات أكبر من (٠.٠٠٠٠١)، وبلغ مقياس كفاية العينة (MSA) قيمة (٠.٩١)؛ ما يدل على أن اختبار كايزر كان جيدا، وكان اختبار برتلين Bartlett's test of Sphericity دالا إحصائيا عند مستوى (٠.٠١). وقد تشبعت المكونات الفرعية للمقياس على أربعة عوامل يفسرون نسبة (٧٠.١٥) من التباين الكلي للعينة الكلية؛ حيث كانت نسب التباين المفسر لكل عامل هي على التوالي: (٢٦.١٥)، (٢١.٣١)، (١٢.٥٧)، (١٠.١٢)، وبلغت الجذور الكامنة للعوامل الأربعة على التوالي: (٥.٤٩)، (٤.٤٧)،

(٢.٦٤)، (٢.١٣). ويوضح جدول (٣) التالي نتائج تشبعات مفردات مقياس الدافعية المهنية على العوامل المستخرجة.

جدول (٣) تشبعات مفردات مقياس الدافعية المهنية بالعوامل ونسب شيوعها (ن) = (٧٦)

العامل الأول	رقم المفردة	١	٢	٣	٤	٥	٦	١١	١٢
العامل الأول	التشبعات	٠,٦٦	٠,٧٤	٠,٧٣	٠,٨٤	٠,٦٦	٠,٧٧	٠,٦٤	٠,٦١
	نسب الشيوع	٠,٦٦	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٨٠	٠,٦٥	٠,٧٤	٠,٦٢	٠,٥٨
	العامل الثاني	رقم المفردة	٧	١٣	١٤	١٧	١٨	٢١	
العامل الثاني	التشبعات	٠,٥٩	٠,٥٨	٠,٦٨	٠,٧٩	٠,٧٩	٠,٥٥		
	نسب الشيوع	٠,٥٨	٠,٥٩	٠,٦٥	٠,٧٥	٠,٧٧	٠,٥٢		
	العامل الثالث	رقم المفردة	٨	١٥	١٩	٢٠			
العامل الثالث	التشبعات	٠,٧٧	٠,٦١	٠,٧١	٠,٧٠				
	نسب الشيوع	٠,٧٤	٠,٦٠	٠,٧٠	٠,٦٨				
	العامل الرابع	رقم المفردة	٩	١٠	١٦				
العامل الرابع	التشبعات	٠,٤٧	٠,٧٨	٠,٨١					
	نسب الشيوع	٠,٤٥	٠,٧٤	٠,٨٠					

يُلاحظ من خلال جدول (٣) أن مفردات المقياس قد تشبعت على أربعة عوامل من الدرجة الثانية. حيث تشبعت (٨) مفردات على العامل الأول، و(٦) مفردات على العامل الثاني، و(٤) مفردات على العامل الثالث، و(٣) مفردات على العامل الرابع. كما يُلاحظ من خلال النتائج الموضحة بجدول (٣) حذف التحليل العاطلي لـ (٤) مفردات من مقياس الدافعية المهنية هن المفردات أرقام (٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥). ومن خلال مضمون ومعنى مفردات كل عامل من

عوامل الدافعية المهنية، والأخذ بتسمية البعد على وفق المفردة الأعلى تشبعاً؛ فقد اقترحت الباحثة تسمية العامل الأول بـ (التمثيل الشخصي)، وتسمية العامل الثاني بـ (الاستمتاع)، وتسمية العامل الثالث بـ (الطموح المهني)، وتسمية العامل الرابع بـ (الأداء المهني).

(ب) مؤشر الاتساق الداخلي: اختبرت الباحثة الاتساق الداخلي لمكونات مقياس الدافعية المهنية بإيجاد معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس وبين كل من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لمقياس الدافعية المهنية، كما هو موضح بجدول (٤) التالي:

جدول (٤) معاملات ارتباط مفردات مقياس الدافعية المهنية بالبعد الذي تنتمي إليه

والدرجة الكلية للمقياس (ن=٧٦)

م	التمثيل الشخصي	الدافعية المهنية	م	الاستمتاع	الدافعية المهنية	م	الطموح المهني	الدافعية المهنية	م	الأداء المهني	الدافعية المهنية
١	٠,٨١	٠,٧٧	٧	٠,٨١	٠,٧٤	٨	٠,٧٩	٠,٥٦	٩	٠,٧٨	٠,٦٩
٢	٠,٨٣	٠,٧٦	١٣	٠,٨٢	٠,٨٠	١٥	٠,٧٨	٠,٧٤	١٠	٠,٨٢	٠,٥٣
٣	٠,٨٤	٠,٧٨	١٤	٠,٨٤	٠,٧٧	١٩	٠,٧٤	٠,٤١	١٦	٠,٨١	٠,٥٠
٤	٠,٨٩	٠,٨٢	١٧	٠,٨١	٠,٧١	٢٠	٠,٧٥	٠,٦٨			
٥	٠,٨٤	٠,٨٠	١٨	٠,٨٨	٠,٧٥						
٦	٠,٨٤	٠,٧٦	٢١	٠,٧٣	٠,٦٨						
١١	٠,٨٨	٠,٨٨									
١٢	٠,٨٢	٠,٨٠									

وقد كانت جميع معاملات الارتباط في جدول (٤) السابق دالة عند مستوى (٠.٠١)، وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس

الدافعية المهنية والدرجة الكلية له؛ التي بلغت (٠.٩٤، ٠.٩٠، ٠.٧٦، ٠.٧٢) على التوالي.

(ج) ثبات المقياس: تم استخدام طريقتي معادلة ألفا، والتجزئة النصفية لاختبار ثبات مقياس الدافعية المهنية ككل وأبعاده في صورته النهائية (٢١ مفردة). وقد كانت معاملات ألفا لأبعاد مقياس الدافعية المهنية؛ التمثيل الشخصي، الاستمتاع، والطموح المهني، والأداء المهني هي على التوالي: (٠.٩٤، ٠.٩٠، ٠.٧٥، ٠.٧٢)، وللمقياس كله (٠.٩٥). بينما كانت معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأبعاد مقياس الدافعية المهنية هي على التوالي: (٠.٩٢، ٠.٩١، ٠.٧٨، ٠.٧٤)، وللمقياس كله (٠.٩٣).

٣. مقياس الشخصية الاستباقية: (إعداد الباحثة)

(أ) الصدق العاملي الاستكشافي: باتباع نفس الخطوات والمحكات السابقة التي تم استخدامها؛ كشفت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الشخصية الاستباقية أن القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات كانت أكبر من (٠.٠٠٠٠٠١)، وبلغ مقياس كفاية العينة (MSA) قيمة (٠.٩١)؛ ما يدل على أن اختبار كايزر كان جيدا، وكان اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity دالا إحصائيا عند مستوى (٠.٠١). كما أسفرت النتائج عن تشبع المكونات الفرعية للمقياس على ثلاثة عوامل يفكرون نسبة (٦٧.٤٩) من التباين الكلي للعينة الكلية؛ حيث كانت نسب التباين المفسر لكل عامل هي على التوالي: (٢٤.٦٨)، (٢١.٤٤)، (٢١.٣٧)، وبلغت الجذور الكامنة للعوامل الثلاثة على التوالي: (٦.١٧)، (٥.٣٦)، (٥.٣٤). ويوضح جدول (٥) التالي نتائج تشبعات مفردات مقياس الشخصية الاستباقية على العوامل المستخرجة.

جدول (٥) تشبعت مفردات مقياس الشخصية الاستباقية بالعوامل ونسب شيوعها
(ن = ٧٦)

العامل الأول	رقم المفردة	٣	٤	٥	٦	٧	٨	١٩	٢١
التشبعات	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٧١	٠,٧٠	٠,٧٢	٠,٧٦	٠,٧٤	٠,٧٠	
	نسب الشيوع	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٧٠	٠,٦٨	٠,٧٠	٠,٧٤	٠,٧٠	
العامل الثاني	رقم المفردة	٢	٩	١٠	١١	١٣	١٤	١٥	١٦
التشبعات	٠,٦٤	٠,٧٩	٠,٥٩	٠,٧٥	٠,٤٩	٠,٧٤	٠,٦٠	٠,٦٤	
	نسب الشيوع	٠,٦٢	٠,٧٧	٠,٥٨	٠,٧٣	٠,٤٧	٠,٧١	٠,٥٤	
العامل الثالث	رقم المفردة	١	١٢	١٧	١٨	٢٠	٢٢	٢٣	٢٤
التشبعات	٠,٤٣	٠,٦٧	٠,٥٢	٠,٥٣	٠,٧١	٠,٦٢	٠,٦٨	٠,٧٣	
	نسب الشيوع	٠,٤٢	٠,٦٥	٠,٥٠	٠,٥٠	٠,٦٨	٠,٦٠	٠,٦٧	

يُلاحظ من خلال جدول (٥) أن مفردات مقياس الشخصية الاستباقية قد تشبعت على ثلاث عوامل من الدرجة الثانية. حيث تشبعت (٨) مفردات على العامل الأول، و(٨) مفردات على العامل الثاني، و(٩) مفردات على العامل الثالث. وقد اقترحت الباحثة تسمية عوامل الشخصية الاستباقية وفق ما تضمنته من معنى ب (الإدراك) للعامل الأول، و(المبادرة) للعامل الثاني، و(التنفيذ) للعامل الثالث.

(ب) مؤشر الاتساق الداخلي: تم إجراء الاتساق الداخلي لمكونات مقياس الشخصية الاستباقية بإيجاد معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس وبين كل من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لمقياس الشخصية الاستباقية، كما هو موضح بجدول (٦) التالي:

جدول (٦) معاملات ارتباط مفردات مقياس الشخصية الاستباقية بالبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس (ن=٧٦)

م	الإدراك	الشخصية الاستباقية	م	المبادرة	الشخصية الاستباقية	م	التنفيذ	الشخصية الاستباقية
٣	٠,٨٣	٠,٧٩	٢	٠,٨٦	٠,٨٤	١	٠,٦٦	٠,٦٣
٤	٠,٨٥	٠,٨١	٩	٠,٧٨	٠,٦٧	١٢	٠,٧٧	٠,٧١
٥	٠,٨٦	٠,٨٠	١٠	٠,٨٢	٠,٨٤	١٧	٠,٨٠	٠,٧٧
٦	٠,٨٤	٠,٨٠	١١	٠,٨٣	٠,٧٣	١٨	٠,٨٢	٠,٧١
٧	٠,٨٢	٠,٧٦	١٣	٠,٨١	٠,٨١	٢٠	٠,٧٩	٠,٧٨
٨	٠,٩٢	٠,٨٧	١٤	٠,٨٤	٠,٧٣	٢٢	٠,٨٠	٠,٧٨
١٩	٠,٨٠	٠,٧١	١٥	٠,٧٨	٠,٧١	٢٣	٠,٨٤	٠,٧٩
٢١	٠,٧٨	٠,٧١	١٦	٠,٧٣	٠,٦٤	٢٤	٠,٨٣	٠,٧٥
						٢٥	٠,٧٤	٠,٦٨

وبالنظر للنتائج الموضحة في جدول (٦) السابق فقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١)، وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الشخصية الاستباقية والدرجة الكلية له؛ والتي بلغت (٠.٩٣، ٠.٩٢، ٠.٩٥) على التوالي.

(ج) ثبات المقياس: باستخدام طريقتي معادلة ألفا، والتجزئة النصفية تم اختبار ثبات مقياس الشخصية الاستباقية ككل وأبعاده في صورته النهائية (٢٥ مفردة). وقد كانت معاملات ألفا لأبعاد مقياس الشخصية الاستباقية؛ الإدراك، المبادرة، والتنفيذ هي على التوالي: (٠.٩٤، ٠.٩٢، ٠.٩٢)، وللمقياس كله (٠.٩٧). بينما كانت معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأبعاد مقياس الشخصية الاستباقية هي على التوالي: (٠.٩٣، ٠.٩٠، ٠.٩٣)، وللمقياس كله (٠.٩٥).

ومن خلال التحقق من الشروط السيكومترية لكل أداة من أدوات الدراسة: مقياس الهندسة النفسية، ومقياس الدافعية المهنية، ومقياس الشخصية الاستباقية يتضح ارتفاع معاملات الصدق العاملي لكل منها وتشبع مفردات كل مقياس منهم على عوامل من الدرجة الثانية. وللتحقق من ترابط مكونات كل مقياس فقد أوضحت نتائج مؤشر الاتساق الداخلي ارتفاع معاملات الارتباط بين مكونات كل مقياس من المقاييس الثلاثة. كما ارتفعت قيم معاملات ألفا والتجزئة النصفية لكل مقياس من المقاييس الثلاثة وأبعادهم.

وبذلك تكون الصورة النهائية لمقياس الهندسة النفسية (٢٥) مفردة مكونة من: العوائد (٧) مفردات أرقام (٩، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢)، والحس النقدي (٨) مفردات أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٧، ٨، ١٠)، والمرونة (٥) مفردات أرقام (٦، ١١، ١٢، ١٣، ١٥)، والتأثير (٥) مفردات أرقام (١٤، ١٨، ٢٣، ٢٤، ٢٥).

أما الصورة النهائية لمقياس الدافعية المهنية (٢١) مفردة مكونة من: التمثيل الشخصي (٨) مفردات أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ١١، ١٢)، والاستمتاع (٦) مفردات أرقام (٧، ١٣، ١٤، ١٧، ١٨، ٢١)، والطموح المهني (٤) مفردات أرقام (٨، ١٥، ١٩، ٢٠)، والأداء المهني (٣) مفردات أرقام (٩، ١٠، ١٦).

وتكونت الصورة النهائية لمقياس الشخصية الاستباقية (٢٥) مفردة مكونة من: الإدراك (٨) مفردات أرقام (٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ١٩، ٢١)، والمبادرة (٨) مفردات أرقام (٢، ٩، ١٠، ١١، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦)، والتنفيذ (٩) مفردات أرقام (١، ١٢، ١٧، ١٨، ٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥).

وبهذه الخصائص السيكومترية التي تم التحقق منها لكل من مقياس الهندسة النفسية، ومقياس الدافعية المهنية، ومقياس الشخصية الاستباقية وأبعاده من صدق وثبات؛ يتضح أن أدوات الدراسة التي تم إعدادها تتمتع بقدر كبير من الصدق والثبات ما يؤهلها للاستخدام في الدراسة الحالية للتحقق من صحة فروض الدراسة.

ج. المعالجات الإحصائية: تمت المعالجات الإحصائية بالاستعانة ببرنامجي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ، و AMOS لعمل التحليل الإحصائي باستخدام أساليب تحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل المسار؛ لاختبار صحة فروض الدراسة.

ج. خطوات إجراء الدراسة:

بعد الاطلاع على الأطر النظرية والأدبيات والدراسات السابقة؛ قامت الباحثة بتصميم وإعداد أدوات الدراسة، وعرضها على السادة المحكمين لتعديلها وفقا لآرائهم. ثم تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية للتحقق من الشروط السيكمترية لأدوات الدراسة من صدق وثبات. وبعد إعداد الأدوات في الصورة النهائية؛ قامت الباحثة بإجراء تطبيق هذه الأدوات على العينة الأساسية. وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة فروض الدراسة؛ تم مناقشة النتائج، وتفسيرها، وتقديم بعض التوصيات إلى جانب بعض البحوث المقترحة.

عاشراً: نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:-

أ. نتائج اختبار صحة الفرض الأول ونصّه "يرتفع مستوى كل من الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تقسيم درجات العينة على مقياس المناعة النفسية إلى مستويات وفقاً لدرجاتهم والمتوسطات الحسابية لكل مستوى وعدد العينة في كل مستوى كما هو موضح في جدول (٧) التالي.

جدول (٧) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمستويات كل من الهندسة النفسية

والدافعية المهنية والشخصية الاستباقية (ن=٨٤)

المتغير	مدى الدرجات	المستوى	متوسط الدرجات	عدد الأفراد	النسبة المئوية لأفراد العينة
الهندسة النفسية	٧٥ : ٥١	منخفض	٧٠,٥٢	١	٪٠,٠١
	١٠٠ : ٧٦	متوسط	٩٤,٨٠	٢٥	٪٢٩,٧٦
	١٢٥ : ١٠١	مرتفع	١١٣,١٦	٥٨	٪٦٩,٠٤
الدافعية المهنية	٦٣ : ٤٣	منخفض	٥٨,٥٥	٢	٪٢,٣٨
	٨٤ : ٦٤	متوسط	٧٩,٨٠	٢٢	٪٢٦,١٩

١٠٥ : ٨٥	مرتفع	١٠١,٦٨	٦٠	٧١,٤٢٪
٧٥ : ٥١	منخفض	٧٠,٨٠	٤	٤,٧٦٪
١٠٠ : ٧٦	متوسط	٩٨,٨٥	٢٨	٣٣,٣٣٪
١٢٥ : ١٠١	مرتفع	١١٨,١٦	٥٢	٦١,٩٠٪

يتضح من جدول (٧) السابق أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات قد تمتعت أغليبتها بمستوى مرتفع من كل من الهندسة النفسية (٦٩.٠٤٪)، والدافعية المهنية (٧١.٤٢٪)، والشخصية الاستباقية (٦١.٩٠٪). وبذلك تتحقق صحة الفرض الأول.

بالنظر إلى هذه النتائج فإن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يتمتعون بدافعية مرتفعة للقيام بمهنتهم وتوظيف كفاياتهم ومعارفهم ومهاراتهم وطاقاتهم لإتقان مهام أعمالهم، ويتكيفون مع بيئة مهنتهم ومتغيراتها، ويشعرون بالاستمتاع فيها بما أصبحت معه تشكل جزءاً لا يتجزأ من هويتهم؛ إذ أن غالبية العينة وعددهم (٦٠) فرداً يمثلون (٧١.٤٢٪) يتسمون بمستوى مرتفع من الدافعية المهنية.

كما أن أعضاء هيئة التدريس لديهم وعي ذاتي يجعلهم مجدين في البحث عن أساليب جديدة تحدث تغييراً قوياً في حياتهم، بما يحقق تنميتهم وتطورهم. فهم يستغلون إمكانياتهم لإحداث تغييرات تعود عليهم بالنمو والتطوير. كما أن لديهم حساسية عالية لتعرف الفرص المتاحة لإمكانية التغيير، ويخططون ويراجعون مخططاتهم حول كيفية ما سيحدثونه من تغيير. ويتم ذلك في مرونة تجعلهم يتوقعون العوائق والمخاطر، ويضعون بدائل لما يواجهه من مشكلات، ويتعاونون بإبداع مع الآخرين لإحداث التغيير المرغوب. فعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تسمون بهندسة نفسية مرتفعة لدى غالبيتهم (٥٨) فرداً بنسبة تصل إلى (٦٩.٠٤٪). وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة سامر عبد الهادي وغانم البسطامي (٢٠١٥) إذ كان مستوى الوعي الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أوطي متوسطاً.

وفي بحثهم عن فرص التغيير المتاحة في بيئتهم وتخطيطهم المبدع لكيفية إحداث هذا التغيير بمرونة، فإنهم أيضا مثابرون في تخطي العقبات، فلديهم حس المبادرة والمبادرة الذي جعلهم يبدأون تنفيذ خططهم نحو التغيير، سباقون في البدء في حل المشكلات بما ييسر حياتهم ويعود بالنفع على الآخرين. فغالبية عينة الدراسة يتسمون بالسلوك الاستباقي الذي يشكل شخصيتهم الاستباقية وبمستوى مرتفع بنسبة (٦١.٩٠٪) من عينة الدراسة.

ب. نتائج اختبار صحة الفرض الثاني ونصه " لا يوجد تأثير دال لمتغير النوع (ذكور، إناث)، والدرجة العلمية (معيد (٣)، مدرس مساعد (١٠)، مدرس (١٩)، أستاذ مساعد (٢٧)، أستاذ (٢٥) أو التفاعل بينهما على الهندسة النفسية لدى عينة الدراسة". ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وجدول (٨) التالي يوضح نتائج اختبار صحة الفرض الثاني.

جدول (٨) الفروق في الهندسة النفسية وفقا للنوع والدرجة العلمية (ن=٨٤)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة
النوع	٣٦٨,١٥٤	١	٣٦٨,١٥٤	٣,١٦١	غير دالة
الدرجة العلمية	٧٠٧,٤١١	١	١٧٦,٨٥٣	١,٥١٨	غير دالة
النوع* الدرجة العلمية	١٣٣,٥٣٦	٤	٤٤,٥١٢	٠,٣٨٢	غير دالة
الخطأ	٨٧٣٦,٠٣٧	٧٥	١١٦,٤٨٠		
الكلية	٩٢١٣٥٦,٢٨٦	٨٤			

يتضح من جدول (٨) السابق أنه لم توجد فروق دالة في الهندسة النفسية بين النوعين ذكورا وإناثا، وبين الدرجات العلمية المختلفة، وأيضا لم توجد فروق بين هذه المجموعات عند تفاعلها في الهندسة النفسية طبقا لنتائج تحليل التباين الأحادي على عينة الدراسة. وبذلك تتحقق صحة الفرض الثاني.

إن طبيعة شخصية أعضاء التدريس؛ عينة الدراسة وسلوكياتهم الاستباقية، وما يتخلقون به من أخلاقيات مهنتهم التي أصبحت تشكل هويتهم جعلت من قدرتهم على الهندسة النفسية لا تختلف بين النوعين ذكورا وإناثا بل ولم تختلف بين الدرجات العلمية والتي تدل على فروق في مستويات العلم والخبرة؛ مما يؤكد الإطار النظري

للهندسة النفسية بأنها قوة اقتدار للشخصية وقدرة عقلية تتمثل في العمليات التي يقوم بها العقل للحس الواعي بالطرق والأساليب والخبرات التي تيسر النجاح والتفوق. وبذلك فإن نتائج الفرض الثاني لعدم وجود فروق دالة إحصائية في الهندسة النفسية تبعاً للنوع أو الدرجة العلمية أو التفاعل بينهما تدعم البحوث والدراسات عن الهندسة النفسية؛ إذ أنها طريقة تفكير تساعد على إدارة الحواس لانتقاء الخبرات الفريدة المساعدة على النجاح والتفوق (Bandler & Grnder, 1979). وهي طريقة خاصة لانتقاء المعلومات في البيئة تختلف من فرد لآخر وفق سماته وقدراته (خنساء عبد الرازق، ٢٠١٦)، وهي لغة العقل للوصول لنتائج أفضل (محمد التكريتي، ٢٠٠٦). وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتيجة دراسة سامر عبد الهادي وغانم البسطامي (٢٠١٥) إذ لم توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبوظبي ترجع إلى النوع أو الخبرة أو التخصص أو المؤهل العلمي في الوعي بالذات.

ج. نتائج اختبار صحة الفرض الثالث ونصّه "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الهندسة النفسية وأبعادها وكل من الدافعية المهنية وأبعادها والشخصية الاستباقية وأبعادها لدى عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وجدول (٩) التالي يوضح نتائج اختبار صحة الفرض الثالث.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين الهندسة النفسية وأبعادها وكل من الدافعية

المهنية والشخصية الاستباقية وأبعادها (ن=٨٤)

المتغيرات	التمثيل الشخصي	الاستمتاع	الطموح المهني	الأداء المهني	الدافعية المهنية	الإدراك	المبادرة	التنفيذ	الشخصية الاستباقية
العوائد	٠,٧٥	٠,٧٧	٠,٥٠	٠,٤٤	٠,٧٧	٠,٦٤	٠,٧٣	٠,٦٧	٠,٧٤
الحس النقدي	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٤٤	٠,٣٠	٠,٦٣	٠,٥٤	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٦٩
المرونة	٠,٦٨	٠,٧١	٠,٤٤	٠,٥١	٠,٧٢	٠,٦٢	٠,٦١	٠,٧٣	٠,٧١
التأثير	٠,٦٦	٠,٥٩	٠,٥٩	٠,٦٦	٠,٧٣	٠,٥١	٠,٥٥	٠,٦١	٠,٦١
الهندسة النفسية	٠,٨٢	٠,٨٣	٠,٦٠	٠,٥٦	٠,٨٦	٠,٧٠	٠,٧٨	٠,٨١	٠,٨٣

ءمىع المعاملاء ءالة إءصائىا عءء مستوى (٠.٠١)

ىءضء من ءءول (٩) السابق وءوء علاقاء موءبة ءالة إءصائىا بىن الهندسة النفسىة وأبعاءها وءل من الءافعىة المهنىة وأبعاءها والشخصىة الاسءباقىة وأبعاءها؛ مما ىءقق صءة الفرض الءالء. وءء كانت ءمىع العلاقاء موءبة وءالة إءصائىا بىن ءمىع هءة المءغىراء الءالءة وأبعاءهم عءء مستوى ءلالة (٠.٠١)، وبءلك ءءقق صءة الفرض الءالء.

وءوضء نءائء الفرض الءالء للعلاقاء المءبائلة بىن مءغىراء الءراسة أن الهندسة النفسىة بما ءعنىه من وعى ءاىى لفرص الءغىىر الإءبابى، والءاأىر فى الآخرىن للءعاون لإءءاء هءا الءغىىر؛ ءرءبء بالءافعىة المهنىة بما ءعنى لعضو هىئة الءررىس من ءءقق للطموح المهنى بشعور مءءع. فهمءه ءمىل ءزءً من شخصىءه. وىءعم هءة النءائء الإءار النظرى عن الوعى بالءاء وءأملها وءقىمىها، وءعرف نءاىء القوءة والضعف فىها، والقءرة على ءءىء الفرص المءاآة لاسءءلال ءوانب القوءة وإصلاء مواطن الضعف بما ىءءء الءغىىر الإءبابى؛ ءل هءة العوامل ءءعم العوامل الءافعىة الءى أوضءها "فروىء" فى الرؤىة المءرءة الناقءة للءاء وءلى ءمءن الفرء من ءعرف ءوانب النقص والضعف بما ىءلق ءالة من ءءوئر والقلق ءول إشباع ءاآة إلى ءءنب الألم (Herzberg, 1959) بءءف إءءاء ءغىىر من شأنه ءءمىة وءءسىن عضو هىئة الءررىس وبما ىءقق ءاآة إلى النماء وبما ىءعم ءءقق الءافعىة المهنىة فعضو هىئة الءررىس بالءامعة له من الوعى الءاىى ما ىءعله ىءرك فرص الءغىىر الملاءمة فى بىئءه المهنىة، وىباءر لءءفىءها لإءءاء الءغىىر المءلوب وءءقق أهدافه. وهءا السلوك المباءر ىقظ النشط لابءءاء المهام والمءابرة ءءى إءمامها ىمىل السلوك الاسءباقى للشخصىة الاسءباقىة؛ الءى ىءرك كىفىة القىام بالمهام، وىراعى العوائق أثناء الءءطىب، ومواءة المءكلاء أثناء الءءفىء، والمءابرة ءءى إءمام المهام

الإحداث التغيير. فالهندسة النفسية تمكّن عضو هيئة التدريس من أن يكون مثابراً وجاداً ومتقناً لعمله (محمد عسليّة وأنور البناء، ٢٠١١).

د. نتائج اختبار صحة الفرض الرابع ونصه " تسهم الهندسة النفسية إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالدافعية المهنية لدى عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط في نموذج يتضمن الهندسة النفسية كمتغير مستقل تنبؤي والدافعية المهنية كمتغير تابع، وجدول (١٠) التالي يوضح نتائج اسهام الهندسة النفسية في الدافعية المهنية (الدرجة الكلية).

جدول (١٠) تحليل الانحدار البسيط لإسهام الهندسة النفسية في الدافعية المهنية

(ن=٨٤)

المتغير التنبؤي (الهندسة النفسية)	معامل الارتباط R	التباين المشترك R ²	قيمة (F) للإسهام	قيمة نسبة الإسهام	وزن الانحدار المعياري B	معامل الانحدار المعياري Beta	المقدار الثابت	قيمة (ت)
الدافعية المهنية	٠,٨٦٣	٠,٧٤٥	**٢٣٨,٩٦٢	٪٧٤,٥	٠,٩٢٢	٠,٨٦٣	٨,١٣	**١٥,٤٦

كشفت نتائج تحليل الانحدار البسيط في جدول (١٠) السابق عن تحقق صحة الفرض الرابع؛ حيث تشير النتائج إلى أن درجات الهندسة النفسية (المتغير المستقل) تسهم في تباين الدافعية المهنية (المتغير التابع) لدى عينة الدراسة. فقد بلغ معامل الارتباط بين الهندسة النفسية والدافعية المهنية لدى عينة الدراسة القيمة (٠,٨٦٣)، ومثّلت الهندسة النفسية تبايناً قدره (٠,٧٤٥) من تباين الدافعية المهنية (المتغير التابع) لدى عينة الدراسة، كما كانت العلاقات الارتباطية دالة بين الهندسة النفسية والدافعية المهنية لدى عينة الدراسة، وبذلك تكون المعادلة الانحدارية الدالة على التنبؤ كالتالي:

$$\text{المتغير التابع} = \text{قيمة الثابت} + \text{معامل الانحدار} \times \text{المتغير المستقل}$$

$$\text{الهندسة النفسية} = ٨,١٣ + ٠,٨٦٣ \times \text{الدافعية المهنية}$$

وتدل النتيجة السابقة على أن ارتفاع درجات الهندسة النفسية تؤدي إلى ارتفاع درجات الدافعية المهنية لدى عينة الدراسة؛ إذ تسهم الهندسة النفسية بنسبة ٧٤.٥٪ من تباين الدافعية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة. وباستخدام الدرجات المعيارية التي تعني التنبؤ من خلال القيم المعيارية للهندسة النفسية بالقيم المعيارية للدافعية المهنية فإن المعادلة تكون كما يلي:

$$\text{القيمة المعيارية للهندسة النفسية} = \text{معامل الانحدار} \times \text{القيمة المعيارية}$$

للدافعية المهنية

وبهذه النتائج فقد شكلت الهندسة النفسية نسبة ٧٤.٥٪ من القدرة على التنبؤ بالدافعية المهنية؛ ما يجعل الهندسة النفسية مكون مهم وضروري للدافعية المهنية. وتدعم هذه النتائج للفرض الرابع نتائج المصفوفة الارتباطية بين الهندسة النفسية وأبعادها والدافعية المهنية وأبعادها، والتي كانت جميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). فالهندسة النفسية تجعل عضو هيئة التدريس متقناً لعمله (محمد عسلىة وأنور البناء، ٢٠١١)، ويحسن التواصل مع الآخرين في بيئة العمل ليحدث التغيير المطلوب ويحقق أهدافه (ثريا حامد، ٢٠٠٧)، ويستطيع تغيير تفكيره وتنظيم انفعالات لمواجهة العوائق والمشكلات في مهام عمله (أنس شكشك، ٢٠١٢)، ويحقق النجاح في مجالات مختلفة (محمد التكريتي، ٢٠٠٦).

هـ. نتائج اختبار صحة الفرض الخامس ونصه " تسهم الهندسة النفسية إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط في نموذج يتضمن الهندسة النفسية كمتغير مستقل تنبؤي والشخصية الاستباقية كمتغير تابع، وجدول (١١) التالي يوضح نتائج إسهام الهندسة النفسية في الشخصية الاستباقية (الدرجة الكلية).

جدول (١١) تحليل الانحدار البسيط لإسهام الهندسة النفسية في الشخصية الاستباقية

$$(ن=٨٤)$$

المتغير التنبؤي (الهندسة النفسية)	معامل الارتباط R	التباين المشترك R ²	قيمة (F) للإسهام	قيمة نسبة الإسهام	وزن الانحدار المعياري B	معامل الانحدار المعياري Beta	المقدار الثابت	قيمة (ت)
الشخصية الاستباقية	٠,٨٣	٠,٦٩٦	**١٨٧,٣٨٥	٪٦٩,٦	١,٠٩٤	٠,٨٣	٩,٣٠	**١١,١١

كشفت نتائج تحليل الانحدار البسيط في جدول (١١) السابق عن تحقق صحة الفرض الرابع؛ حيث تشير النتائج إلى أن درجات الهندسة النفسية (المتغير المستقل) تسهم في تباين الشخصية الاستباقية (المتغير التابع) لدى عينة الدراسة. فقد بلغ معامل الارتباط بين الهندسة النفسية والشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة القيمة (٠.٨٣٤)، ومثلت الهندسة النفسية تباينا قدره (٠.٦٩٦) من تباين الشخصية الاستباقية (المتغير التابع) لدى عينة الدراسة، كما كانت العلاقات الارتباطية دالة بين الهندسة النفسية والشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة، وبذلك تكون المعادلة الانحدارية الدالة على التنبؤ كالتالي:

$$\text{المتغير التابع} = \text{قيمة الثابت} + \text{معامل الانحدار} \times \text{المتغير المستقل}$$

$$\text{الهندسة النفسية} = ٩.٣٠ + ٠.٨٣٤ \times \text{الشخصية الاستباقية}$$

وتدل النتيجة السابقة على أن ارتفاع درجات الهندسة النفسية تؤدي إلى ارتفاع درجات الشخصية الاستباقية لدى عينة الدراسة؛ إذ تسهم الهندسة النفسية بنسبة ٦٩.٦٪ من تباين الشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة. وباستخدام الدرجات المعيارية التي تعني التنبؤ من خلال القيم المعيارية للهندسة النفسية بالقيم المعيارية للشخصية الاستباقية فإن المعادلة تكون كما يلي:

$$\text{القيمة المعيارية للهندسة النفسية} = \text{معامل الانحدار} \times \text{القيمة المعيارية للشخصية الاستباقية}$$

وهذه النتائج في الفرض الخامس؛ فقد اسهمت الهندسة النفسية بنسبة ٦٩.٦٪ من التنبؤ بالشخصية الاستباقية بما يدعم نتائج الفرض الثالث لمصنوفة العلاقات الارتباطية بين الهندسة النفسية وأبعادها والشخصية الاستباقية وأبعادها

بعلاقات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١. كما تدعم نتائج الفرض الخامس الإطار النظري والدراسات السابقة حول الشخصية الاستباقية التي تأخذ زمام المبادرة للبحث عن الفرص واستخدام الموارد وإعادة تشكيل البيئة (Parker & Collins, 2010)، وتجعلهم أقل تجنباً وأقل استسلاماً للضغوط ويكونون علاقات جيدة في محيطهم (farooq et al., 2020)، وهذا بهدف إحداث تأثير في الآخرين ليتعاونوا معاً لتنفيذ التغيير المطلوب بما يمثل الهندسة النفسية.

و. نتائج اختبار صحة الفرض السادس ونصه " تشكل متغيرات الدراسة نموذجاً بنائياً يفسر العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة؛ الهندسة النفسية، والدافعية المهنية، والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ عينة الدراسة". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل المسار باستخدام برنامج أموس AMOS للتحقق من النموذج البنائي للعلاقات بين المتغيرات، ويوضح جدول (١٢) التالي نتائج اختبار هذا الفرض.

جدول (١٢) مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المقترح لعينة الدراسة (ن=

٨٤)

IFI	TLI	RFI	NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI	X ² /df	المؤشرات القيمة
٠,٩٨	٠,٩٨	٠,٩٦	٠,٩٣	٠,٩٥	٠,٠٤	٠,٩٦	٠,٩٣	١,٥٩	

يتضح من خلال جدول (١٢) السابق أن نموذج تحليل المسار المقترح لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات قد انطبقت عليه مؤشرات حسن المطابقة الجيدة؛ فقد جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة بعد الاستغناء عن قيمة مربع كاي، وكانت نسبة مربع كاي على درجة الحرية (X^2/df) غير دالة إحصائياً. كما بينت نتائج تحليل مسار العلاقات بين المتغيرات أن كلا من قيم: مؤشر حسن المطابقة GFI، مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI، ومؤشر المطابقة المعياري NFI، ومؤشر المطابقة التريدي IFI، ومؤشر المطابقة النسبي RFI، و TL؛ جاءت جميعها في المدى المقبول (من

صفر إلى ١). وبلغت قيمة جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (RMSEA) القيمة (٠.٠٤) مما يؤدي إلى قبول نموذج تحليل المسار المقترح. أما عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للعلاقات بين المتغيرات ودلالاتها الإحصائية للنموذج البنائي فهي موضحة بجدول (١٣) التالي:

جدول (١٣) قيم التأثيرات المباشرة وغير المباشرة ودلالاتها الإحصائية للنموذج البنائي

(ن = ٨٤)

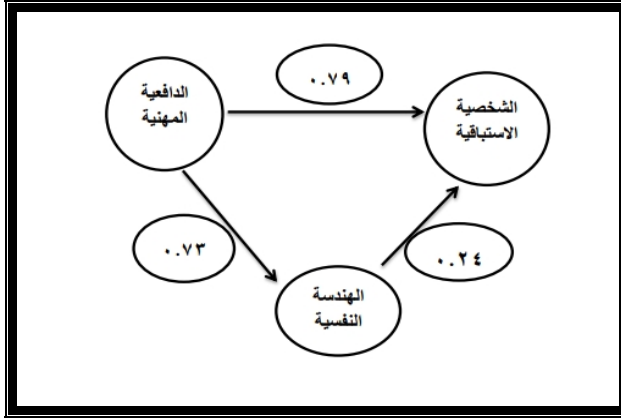
المتغيرات	القيمة غير المعيارية	القيمة المعيارية	الخطأ المعياري	قيمة "Z"	مستوى الدلالة
التأثيرات المباشرة					
الدافعية المهنية	٠,٨٩٢	٠,٧٣١	٠,٠٤٢	٢٠,٢٣	٠,٠١
الهندسة النفسية	٠,٧٦٤	٠,٧٩٢	٠,٠٤٤	١٥,٨٢	٠,٠١
الهندسة النفسية	٠,١٨٣	٠,٢٣٥	٠,٠٣٢	٥,٢٤	٠,٠١
التأثيرات غير المباشرة					
الدافعية المهنية	الهندسة النفسية	٠,١٨٣	٠,١٨٦	٠,٠٤١	٥,٤٦
	حدود الثقة	٠,١٣٥	٠,٠٨٩		
	(٩٥٪)	٠,٢٣١	٠,٢٥١		

وكما تشير نتائج جدول (١٣) السابق أنه بالنسبة إلى النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة؛ فإن النموذج البنائي قد تطابق مع مصفوفة الارتباط البسيط؛ إذ وجد تأثير سببي مباشر للمسار الموجب بين الهندسة النفسية وكل من الدافعية المهنية والشخصية الاستباقية، وكان هذا التأثير دال إحصائياً. ويمكن تحديد المعادلة البنائية للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة على النحو التالي:

$$\text{الهندسة النفسية} = ٠.٥٩ \times \text{الدافعية المهنية} + ٠.٣٣ \times \text{الشخصية الاستباقية}$$

وقد كان الخطأ المعياري للتباين قيمته (٠.١١) حيث حلت المسار ذو القيمة (٠.٤٧)، وهذا يشير إلى أن المتغير المستقل يفسر نحو (٠.٤٧) من تباين المتغيرات التابعة؛ وهي نسبة كبيرة إلى حد ما. ويوضح شكل (١) التالي القيم المعيارية للتأثيرات المباشرة لنموذج التوسط

شكل (١) القيم المعيارية للتأثيرات المباشرة لنموذج التوسط



وتوضح نتائج قيم التأثيرات المباشرة وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للدافعية المهنية على الهندسة النفسية بقيمة معيارية قدرها (٠.٨٩٢)، وبلغت قيمة "Z" (٢٠.٢٣)، وكانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). كما وجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للدافعية المهنية على الشخصية الاستباقية بقيمة معيارية قدرها (٠.٧٦٤)، وبلغت قيمة "Z" (١٥.٨٢)، وكانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). ووجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للهندسة النفسية على الشخصية الاستباقية بقيمة معيارية قدرها (٠.١٨٣)، وبلغت قيمة "Z" (٥.٢٤)، وكانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١).

بينما توضح نتائج قيم التأثيرات غير المباشرة أن الهندسة النفسية تؤثر كمتغير وسيط على العلاقة بين الدافعية المهنية والشخصية الاستباقية؛ حيث وجد تأثير موجب غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للدافعية المهنية على الشخصية الاستباقية عبر الهندسة النفسية كمتغير وسيط حيث بلغت القيمة المعيارية (٠.١٨٣)، وبلغت قيمة "Z" (٥.٤٦)، وكانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١).

وتدعم نتائج الفرض السادس لصحة النموذج البنائي للعلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة للهندسة النفسية كمتغير وسيط بين الدافعية المهنية والشخصية الاستباقية صحة نتائج الفروض الثالث والرابع والخامس. فالمتغيرات الثلاثة يشكّلان نموذجا للعلاقات المتبادلة -وكأنهم في ظاهرة واحدة-. فالدافعية المهنية توجه السلوك نحو تحقيق أهداف محددة (تصنع الشخصية الاستباقية) لتحقيق التغيير المطلوب وتحقيق التفوق المهني (جوهر الهندسة النفسية)؛ كما ذكر أحمد حسن وإبراهيم عبد الواحد (٢٠٢٠). كما تتفق نتيجة الفرض السادس للعلاقة المباشرة بين الدافعية المهنية والشخصية الاستباقية مع نتائج دراسة عبد المحسن جودة وأحمد السطوحي وعمر حجازي (٢٠٢١) إذ كانت صياغة الوظيفة ومهامها ومتطلباتها تتوسط العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وكانت العلاقة المباشرة بين صياغة الوظيفة والشخصية الاستباقية لدى أعضاء هيئة التدريس دالة إحصائياً.

كما وإن الحاجة تصنع حالة من التوتر والقلق ناتجة عن عدم الإشباع مما يستثير الدافعية، فإن الهندسة النفسية هي حالة من الوعي الذاتي بنقاط القوة والضعف وفرص التغيير بما يجعل الهندسة النفسية تسهم في تشكيل الدافعية المهنية نحو إحداث تغيير مطلوب؛ بما يدعم نتائج الفرضين الثالث والرابع للعلاقات الارتباطية بين الهندسة النفسية والدافعية المهنية، وإسهام الهندسة النفسية في تباين الدافعية المهنية، وبما يدعم الإطار النظري حول ما تحدته الهندسة النفسية من تأثيرات في الجهاز العصبي لتكوين وعاء ذهني للمعرفة يساعد على انتقاء طرق تفكير ملائمة تدير الحواس وبرمجة كل هذه العمليات لاستثارة الدافعية نحو تحقيق طموحات الفرد (أنس شكشك، ٢٠١٢).

إن التأثيرات المباشرة الموجبة للعلاقة بين الدافعية المهنية والسلوكيات الاستباقية للشخصية الاستباقية يدعم الأطر النظرية حول الدافعية كمنشط ومحرك

وموجه للسلوك الإنساني (نائر غباري، ٢٠٠٨)، وأن هذه السلوكيات الاستباقية ترتبط بمستويات عالية من الدافعية (Parker & Collins, 2020)، كما أن كل من العمليات الدافعية الداخلية والخارجية ترتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بالشخصية الاستباقية (Farooq et al., 2020).

كما وتنعكس السلوكيات الاستباقية للشخصية الاستباقية على حياة عضو هيئة التدريس للبحث عن طرق جديدة لتحسين البيئة وتحقيق ما يهدف إليه من تغيير (Rodopman., 2006)، ونحو إحداث تغييرات جذرية في بيئتهم (Chen et al., 2021)، وذلك بما يتفق مع نتائج الفرض السادس من التأثيرات غير المباشرة للعلاقة بين الهندسة النفسية والشخصية الاستباقية، وبما يدعم نتائج كل من الفرضين الثالث والخامس للعلاقات الارتباطية بين الهندسة النفسية والشخصية الاستباقية، وإسهام الهندسة النفسية في تباين الشخصية الاستباقية.

عاشراً: توصيات وبحوث مقترحة: من خلال ما توصلت إليه الدراسة؛ توصي الباحثة بما يلي:

- أ. إتاحة مستوى من الحرية والمرونة لأعضاء هيئة التدريس لاتخاذ القرارات اللازمة لتطوير مهنتهم وبيئة عملهم.
- ب. إعادة توصيف مهام مهنة عضو هيئة التدريس بدلاً عن الأدوار المتزايدة يوماً بعد يوم على عاتقه في مهنته في مقابل مسؤولياته تجاه الارتقاء بالبحث العلمي عن حلول لمشكلات المجتمع.
- ج. مقابلة دافعية عضو هيئة التدريس بإتاحة الفرص له للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بمهام مهنته.
- د. رفع القيود عن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فيما يخص ما يتم بحثه من مشكلات علمية، وما يعوق ذلك من اللوائح والقوانين تعوقه عن القيام بمهام مهنته على أكمل وجه.

هـ. إتاحة الموارد اللازمة لأعضاء التدريس للارتقاء بالبحث العلمي الخدمي للمجتمع.

كما تقترح الباحثة إجراء مزيد من البحوث في النقاط البحثية التالية:

أ. الهندسة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

ب. الشخصية الاستباقية كمنبئ بالحيوية الذاتية لعضو هيئة التدريس بالجامعة.

ج. الدافعية المهنية كمنبئ بالتميز الأكاديمي والبحثي لعضو هيئة التدريس بالجامعة

المراجع العربية والأجنبية:

- ابراهيم الفقي (٢٠١١). *قوة العقل الباطن*. ط١. المنصورة، دار اليقين للنشر.
- أحمد ثابت فضل (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية. ٦٠ (٦٠)، ٣٨٩ - ٤٥٩.
- احمد محمد شبيب حسن، و ابراهيم سيد أحمد عبد الواحد (٢٠٢٠). الدافعية المهنية وعلاقتها بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر*، ١٨٧ (٤)، ٣٤٣ - ٣٧٦.
- أسامة عرابي محمد محمد عمار (٢٠١٩). برنامج قائم على الهندسة النفسية في تدريس علم النفس وتحمل الغموض الأكاديمي لدى الطلاب المعاقين بصريا بالمرحلة الثانوية. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٥ (١٢)، ١ - ٢٨.
- إسراء هاشم هاشم (٢٠١٧). دافعية معلمي المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية وعلاقتها بكفاءة منظومة القيادة التربوية كما يدركونها. *المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي "نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة في مصر ٦ - ٨ مايو" ٢١٦ - ٢٤٦*.
- أمل جمال عفيفي (٢٠١٩). فعالية برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المهنية. *مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بورسعيد*، ٢٦، ١٠١٣ - ١٠٤٣.

أنس شكشك (٢٠١٢). الهندسة النفسية في إدارة الجسد وتشكيل الشخصية. عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

إيان مكدرموت، وجابو وندي (٢٠٠٤). البرمجة اللغوية العصبية وفن الاتصال اللامحدود. كندا، المركز الكندي للبرمجة اللغوية العصبية.

ناثر غباري (٢٠٠٨). الدافعية بين النظرية والتطبيق. عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر. جلال جسم محمد الركابي (٢٠٢١). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالدافعية المهنية لدى معلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية بالجامعة المستنصرية، ٢، ٦١٩ - ٦٣٢.

خنساء عبد الرازق (٢٠١٦). أثر الهندسة النفسية في تنمية بعض مهارات الذكاء الانفعالي لدى طلاب معاهد الفنون الجميلة، مجلة الفتح، بعقوبة، العراق، ٦٧، ١٠٣ - ١٣٤.

سامر عدنان عبد الهادي، وغانم جاسر البسطامي (٢٠١٥). الوعي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس من جامعة أبوظبي في ضوء متغيرات النوع (ذكر/ أنثى) والمؤهل العلمي والتخصص والخبرة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٦ (٢)، ٦٠٧ - ٦٣٨.

سامي حسن سعد الدين حرب وحازم شوقي محمد الطنطاوي (٢٠٢٣). النموذج البنائي للعلاقات بين الشخصية الاستباقية ورأس المال النفسي والدافعية الأكاديمية والتوافق مع الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، يناير، ٢، ٨٠٤ - ٩٤١.

الطيب زكي يوسف (٢٠١٥). فعالية برنامج تدريبي باستخدام البرمجة اللغوية العصبية NLP في خفض الضغوط النفسية وقلق المستقبل لدى الطلاب المعلمين مسار الإعاقة العقلية بجامعة القصيم، مجلة العلوم التربوية، مصر، ٢٣ (٤)، ٣٠٣ - ٣٧٣.

عادل عبد المعطي الأبيض (٢٠٢١). فعالية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر. مجلة كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر، ١٩٠، (٤)، ١ - ٦٠.

عباس جواد الركابي (٢٠١٨). أسباب ضعف الدافعية المهنية عند مدرسي ومدرسات مادة الفيزياء من وجهة نظرهم. مجلة القادسية في للآداب والعلوم التربوية، ١، ٢١٩ - ٢٣٣.

عبد اللاه صابر عبد اللاه (٢٠١٩). الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الاكلينيكية للممارسين المهنيين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٤٨، (١)، ٢٧٦ - ٣١٣.

عبد المحسن عبد المحسن جودة، وأحمد محمد السطوحى، وعمر أحمد حجازي (٢٠٢١). الدور الوسيط لصياغة الوظيفة في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٢، (٢)، ١٥٠ - ١٧٦.

علي حسين المعموري، وسلام محمد عيد (٢٠١٨). اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، ٢٥، (٣)، ٢٢٩ - ٢٤٧.

فاطمة محمد سالم الصالحى، وريا سالم المنذري (٢٠١٣). أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣٢، (١)، ١٣٧ - ٢٦٨.

محمد حسين حمادات (٢٠٠٨). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. الأردن، عمان، دار الحامد للنشر.

محمد عبد الكريم التكريتي (٢٠٠١). آفاق بلا حدود. ط٥. دمشق، الملتقى للنشر والتوزيع.

محمد عبد الكريم التكريتي (٢٠٠٦). مقدمة في هندسة النفس الإنسانية. ط٥. الرياض، قرطبة للنشر والتوزيع.

محمد عسلىة وأنور البنا (٢٠١١). فاعلىة برنامج في البرمجة اللغوية العصبية في خفض قلق المستقبل لدى طلبة جامعة الأقصى المنتسبين للتتظيمات بمحافظات غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، ٢٥(٥)، ١١١٩ - ١٧٢٧.

محمد محمود يونس (٢٠٠٩). سيكولوجيا الدافعية والانفعالات. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

مدحت محمد أبو النصر (٢٠١٠). إعادة هندسة الذات. المجموعة العربية للتدريب والنشر. مريم مهزول محمد الطائي (٢٠١٦). الهندسة للنفسية "البرمجة الإيجابية والسلبية للذات" وعلاقتها بأساليب التفكير لدى طلبة الجامعة. مجلة الأستاذ، ٢١٩(٢)، ١٣٣ - ١٦٨.

ندى فتاح زيدان وميساء يحيى قاسم (٢٠٠٨). أثر برنامج البرمجة اللغوية العصبية في تكامل الأنماط الإدراكية لطالبات المرحلة الإعدادية. مجلة التربية والعلم، ١٥ (١)، ٢٥٩ - ٢٨٦.

هبة مناضل عبد الحسين (٢٠١٩). الهندسة النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة قسم التربية الخاصة. مجلة كلية التربية الأساسية "عدد خاص وقائع المؤتمر العلمي التاسع عشر لكليات التربية الأساسية"، ٤٣ - ٦٩.

Alniacik, U, & Alnlaack,E, & .Akcin,K& ,Erat,S(2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction, *Procedia, Social and Behavioral Sciences*,58 ,355-362.

Bandler, Richard & Grnder, John (1979). *Neuro Linguistic Programming Moab*, U T: Real People Press . PP. 194 PP.ISBN 0-911226- 19- 2

Belwalkar, B. B. (2016). Reinventing proactive personality: A new construct and Measurement. Pub. No.10300685, *PhD*, Louisiana Tech University. ProQuest Dissertations & Theses Global.

- Bradberry, T. & Greaves, J. (2009). *Emotional Intelligence*, San Diego, TalentSmart.
- Chae, H., & Parke, J. (2022). The effect of proactive personality on creativity: The Mediating role of feedback-seeking behavior. *Journal of Sustainability*, 3, 1-4. Article 1495.
- Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive personality and academic engagement: The mediating effects of teacher-student relationships and Academic self-efficacy. *Journal of Frontiers in Psychology*, 12, 1- 8.
- Farooq, N., Rehman, A., Bilal, H., Saleem, K., Hussain, A., & Zeeshan, M. (2020). Proactive personality, motivation and employee creativity in the public Sector hospitals of peshawar city. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 16–21.
- Grosu, V. T., Grosu, E. F., & Dobrescu, T. (2014) The New Dimension of Educational Leadership – Modelling Excellence Through Neuro –Linguistic Programming Techniques. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 141, 500–505.
- Hu, S., Liu, H., Zhang, S., and Wang, G. (2020). Proactive personality and Crosscultural adjustment: roles of social media usage and cultural Intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 74, 42–57.
- Karabag,,E, Karatas,E ,Kucukcene,M, & Tas,A (2021). Validity and Reliability Study of Teacher Professional Motivation Scale: A Comparison of Online and Paper-Pencil Administration, Pamukkale University, *Journal of Education*, 51, 479-498.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating Multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36, 633–662.
- Rodopman, O.B.(2006). Proactive personality, stress and voluntary work behaviors, MsTh, University of South Florida. Graduate Theses And Dissertations.
- Unal,S (2012):Evaluation the effect of self- awareness and Communication techniques on nurses assertiveness And self esteem. *Contemporary Nurse: A Journal for The Australian Nursing Profession*, 43,(1),90-98.

Structural model of causal relationships between psychological engineering, professional motivation, and proactive personality among university faculty members

Prepared by
Alshaimaa Mahmoud Salman
Prof. Assistant of Mental Health
Faculty of Education, Minia University

Abstract:

The current study aimed to determine the structural model of the direct and indirect causal relationships between psychological engineering, professional motivation, and proactive personality, reveal the differences in psychological engineering according to the variables of gender, academic degree, and the interaction between them, identify the levels of the study variables in the sample, in addition to identifying the percentage of the contribution of psychological engineering in both professional motivation and proactive personality among The study sample whom consisted of (84) university faculty members. The researcher prepared and used the following study tools: the psychological engineering scale, the professional motivation scale, and the proactive personality scale. Results concluded that there are no differences between the two genders, or among the different academic degrees of staff members, or the interaction between them in psychological engineering. The level of each psychological engineering, professional motivation and proactive personality was also high among the study sample. Psychological engineering contributed to professional motivation by 74.5%, and psychological engineering contributed to the proactive personality of the study sample by 69.6%. The proposed structural model of the direct and indirect causal relationships between the variables of the study coincided with the matrix of simple correlation coefficients for the relationships between the variables, and the results of the validity of this model confirmed the results of the other hypotheses of the study. Finally; Some recommendations and suggested researches were discussed.

Key words: Psychological engineering - professional motivation - proactive personality