مجلة الباحث
موقع المجلة: https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/bjh/

"الشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة"

م.م.محمود قحطان مبدر
جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية

ا.د.امال إسماعيل حسين
الجامعة المستنصرية

معلومات الورقة البحثية

الكلمات الرئيسية:

الشخصية الاستباقية، نسخة مختصرة، طلبة الجامعة، بيتمان وكرانت.

المستخلص باللغة العربية:

مستخلص البحث:

استهدف البحث الحالي التعرف على: -

- الشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة.
- الفروق في الشخصية الاستباقية حسب متغير الجنس (ذكور _أناث).
- الفروق في الشخصية الاستباقية حسب متغير التخصص (علمي_ إنساني).

ولتحقيق أهداف البحث أحتاج الباحثان أداة لقياس الشخصية الاستباقية فاعتمد مقياس سيبرت وآخرون (Seibert et al, 1999) وهو نسخة مختصرة من مقياس الشخصية الاستباقية الأصلي، جرى تعريبه وتكييفه على البيئة العراقية بواسطة اسكندر (2020). بعدها عرض الباحثان المقياس على (15) محكماً متخصصاً، وفي ضوء آراء المحكمين أجريت بعض التعديلات الطفيفة على بعض فقرات المقياس وبدائل الإجابة. قام الباحثان بإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة على عينة التحليل الاحصائي البالغة (240) طالباً وطالبة، فاستبقى بعد التحليلات على جميع فقرات المقياس البالغ (10) فقرات، تم استخراج ثبات الفا كرونباخ فبلغ (0.80) وهو جيد. بعدها طبق الباحثان المقياس على العينة النهائية البالغة (400) طالب وطالبة، اختيروا جميعهم بالطريقة العشوائية الطبقية المتناسبة بحسب الجنس والتخصص، وبعد الانتهاء من التطبيق وتصحيح الإجابات توصل إلى النتائج الآتية: -

1. يتمتع طلبة الجامعة بالشخصية الاستباقية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة حسب متغيري الجنس (ذكور، أناث) والتخصص (علمي _انساني).

وفي ضوء النتائج تتقدم الباحثان بعدد من التوصيات والمقترحات:

doi: https://doi.org/10.63797/bjh.

الفصل الأول
التعريف بالبحث

مُشكلة البحث Research Problem

ينقسم الأفراد إلى استباقيين وهم منجزين وغير استباقيين الذين يكونون ملتزمين بالأساليب التقليدية في مواجهة المواقف وحل المشكلات ومنسجمين مع الوضع الراهن ولا يملكون تغييراً له أي أن الأفراد غير الاستباقين او العاديين يكونون سلبين ولا يقومون إلا بما يطلب منهم، فهم يميلون الى التكيف مع ظروفهم الحالية بدلاً من محاولة تغيير هذه الظروف ويواجه هؤلاء صعوبة في تحقيق أهدافهم بالإضافة لشعورهم بالعجز عن التحكم في حياتهم والشعور بالإحباط واليأس والصعوبة حتى في بناء علاقات إيجابية مع الآخرين، و يُنظر إليهم على أنهم سلبيون أو غير مهتمين (Johnson،2015:22). ووفقاً لهذا فأن غياب الشخصية الاستباقية يرتبط بالنتائج السلبية وفق ما

أشارت دراسة باركر وكولينز (Parker and Collins) على عينة من العاملين إذ رأوا أن الشخصية الاستباقية تنبأت بالعديد من النتائج الإيجابية منها تحمل المسؤولية والابتكار وتجاوز المشكلات فيغابها يصنع عكس ذلك؛ فيما أشارت دراسة براون (Brown et al, 2006) أن النجاح أو الفشل في البحث عن عمل للفرد يعتمد على مستوى قدرات الفرد الاستباقية (اسكندر، 2020: 194). فقد يُواجه المجتمع الذي يتكون من أفراد لا يمتلكون شخصية استباقية صعوبة في التقدم والتطور وعدم القدرة على حل المشكلات والتغلب على التحديات والتخلف في مجالات مختلفة، مثل الاقتصاد والعلوم والتكنولوجيا، فطالب جامعي لا يمتلك شخصية استباقية سيُفوّت بالتأكيد فرصة الحصول على وظيفة بعد التخرج. فالبلدان التي أفرادها لا يملكون شخصية استباقية يُواجهون صعوبة في مواكبة التطورات العالمية (Parker et al 856-2010:827). أخيرًا يمكن تلخيص مشكلة البحث بالإجابة عن التساؤل الآتي: هل يمتلك طلبة الجامعة الشخصية الاستباقية؟

أهمية البحث: Research significance

الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية يتصفون بالعديد من الخصائص كالتفكير الذاتي والتطلع إلى الأمام، ويشاركون بنشاط في السلوك الذي يهدف إلى تحسين النتائج الإجمالية مدى الحياة، ذلك أنّ الميل لتحديد الفرص للتحسين هو عامل محدد في الشخصية الاستباقية، تتضمن الشخصية الاستباقية تغييراً بناءً تجاه الاشخاص، والمواقف، والمؤسسات التي تشجع على تحقيق الانجازات الشخصية الأكبر.
(Spina, 2013:24)

وقد أشارت نتائج دراسات بايتمان وكرانت (Bateman and Crant) إلى أن مقياس الشخصية الاستباقية يرتبط إيجابًا بعاملين من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الضمير والانبساطية) وبالحاجة إلى الإنجاز والحاجة إلى الهيمنة. وفي المقابل، لم يكن هناك ارتباط كبير بين المقياس والعصابية والانفتاح والمقبولية ومركز السيطرة والقدرة العقلية العامة والوعي الذاتي (الانتباه إلى مشاعر الفرد وأفكاره)، وكذلك مع العمر والجنس وسنوات الخبرة في العمل. وكشفت النتائج أيضًا عن وجود علاقة إيجابية بين مقياس الاستباقية والأنشطة الخارجة عن المناهج التي تهدف إلى تحقيق تغييرات بناءة، والقيادة التحويلية، والإنجازات الشخصية (Trifiletti et al, 2009: 78)
وفي دراساتهم، افترضا أن درجات الأفراد على مقياس الاستباقية سترتبط ارتباطًا إيجابيًا بمدى مشاركتهم في الأنشطة اللامنهجية والخدمية التي تهدف إلى إحداث تغيير بناء. وأشاروا إلى أن الأفراد الاستباقيين يشاركون بشكل أكثر فعالية في العالم من حولهم، سواء في الدراسة أو في الأنشطة المهنية التي تعزز شبكاتهم الشخصية ومهنتهم، أو في العمل التطوعي والجمعيات الخيرية والأنشطة التي تسعى إلى تحسين المجتمعات وحياة الآخرين (Bateman & Crant, 1993: 107). والشخصية الاستباقية هي الدرجة التي يكون للأفراد فيها دور توجيهي نشط، يتحدى فيه الأشخاص الاستباقيون الوضع الراهن ويبدؤون التغيير، فأن الطلبة ذوو الشخصيات الاستباقية على سبيل المثال يتميزون بالمبادرة والمثابرة ويحاولون تشكيل بيئتهم، وهناك طلب متزايد على السلوك الاستباقي في مختلف الاصعدة من أجل إصلاح الأشياء التي يرون أنها خاطئة في الحياة والمجتمع والعمل الخ (Prabhu, 2016: 12).

وتضطلع الشخصية الاستباقية بدور إيجابي في تحفيز الدافعية الداخلية. فمن جهة، يميل الأفراد الذين يتمتعون بشخصيات استباقية إلى التأثير بنشاط في محيطهم والسعي نحو إيجاد سُبل جديدة للارتقاء بأدائهم (Zhang & Yang, 2017)ومن جهة أخرى، كشفت الدراسات عن وجود ارتباط بين الشخصية الاستباقية والسلوكيات الابتكارية (Kong & Li, 2018)علاوة على ذلك، أشارت التقارير إلى وجود علاقة إيجابية بين الشخصية الاستباقية والتخطيط الوظيفي للخريجين (Valls et al., 2020) والسلوكيات المهنية لطلاب الجامعات (Claes & Witte, 2002)كما أن للشخصية الاستباقية تأثيرًا جوهريًا على نوايا ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعات (Mustafa et al., 2016)وفيما يتعلق باتخاذ القرارات المهنية، فقد ثبت أن صعوبات اتخاذ القرار الوظيفي لدى طلاب الجامعات يمكن التنبؤ بها سلبًا من خلال مستوى الشخصية الاستباقية لديهم وقد اقترح Xin وآخرون (2020) أن الشخصية الاستباقية القوية تلعب دورًا بارزًا في معايير النجاح، وأن الأفراد الذين يتمتعون بشخصيات استباقية قوية يمتلكون قدرًا أكبر من الثقة في اتخاذ القرارات(Xin et al,2020: 5_18).

أهداف البحث: Research objectives:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

1. الشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة.
2. الفروق في الشخصية الاستباقية حسب متغير الجنس (ذكور _أناث).
3. الفروق في الشخصية الاستباقية حسب متغير التخصص (علمي_ إنساني).

حدود البحث Research limitations:

يقتصر البحث الحالي على طلبة جامعة كربلاء للعام الدراسي (2023_2024) الدراسة الصباحية للجنسين (ذكور _اناث)
وللتخصصين (علمي_ أنساني).

تحديد المصطلحات Definition of terms :

أولاً: الشخصية الاستباقية (Proactive Personality):

عرفها بيتمان وكرانت (Bateman and Crant ,1993):

"نمط الشخصية الذي يتضمن رغبة الفرد التأثير المباشر في البيئة وإحداث تغيير ذي مغزى فيها، وعدم التقيد بالعوامل الظرفية"

(Bateman and Crant ,1993:103:118)

التعريف النظري: تبنى الباحثان التعريف أعلاه تعريفاً نظرياً لأنه تبنى نظريتهما في الشخصية الاستباقية.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند إجابته على مقياس الشخصية الاستباقية المتبنى في البحث الحالي.

الفصل الثاني
((الإطار النظري للبحث))

الشخصية الاستباقية Proactive Personality

تُعدّ الشخصية من المفاهيم الأكثر تعقيدًا في علم النفس، وهو ما أدى إلى ظهور نظريات متنوعة ومتباينة في محاولة فهمها وتفسيرها. وتباينت تبعاً لذلك التعريفات المقدمة للشخصية، ولكن يمكن اعتبارها في جوهرها مجموعة الصفات والخصائص الفريدة التي تميز فردًا عن آخر (وصفي، 1981: 101). وتتجلى الشخصية في مظهر الإنسان الخارجي وسلوكه القابل للملاحظة من قبل الآخرين، بالإضافة إلى العوامل الداخلية التي تحركه إذ تعمل الشخصية كوحدة متكاملة تجمع بين عناصر وقدرات متعددة، فهي تمثل مجمل خصائص الفرد وقدراته المختلفة، بالإضافة إلى دوافعه واتجاهاته ومزاجه وأدائه ونمطه المعرفي (كمال، 1983: 79).

تم تقديم مفهوم السلوك الاستباقي تجريبيًا كبناء فطري يوضح الفروقات الفردية في مدى مبادرة الأفراد لاتخاذ إجراءات مؤثرة في بيئاتهم المحيطة. ويستند هذا الاقتراح إلى الرؤية الشاملة للعلاقة بين الفرد والموقف التي يتبناها المنظور التفاعلي (باندورا، 1977؛ باورز، 1973؛ شنايدر، 1983)، والذي يؤكد على أن الأفراد ليسوا مجرد متلقين سلبيين لتأثيرات البيئة، بل يمكن أن يكونوا فاعلين نشطين في تشكيلها. بناءً على ذلك، يُنظر إلى السلوك على أنه نتاج تفاعل معقد بين العوامل الداخلية للفرد والعوامل الخارجية المحيطة به. فالمواقف ليست مجرد مؤثرات بيئية ثابتة، بل هي وظيفة مشتركة للفرد وبيئته. ويشدد منظرو هذا الاتجاه على وجود تفاعل ديناميكي يتميز بعلاقة سببية متبادلة بين الفرد والبيئة والسلوك، حيث يؤثر كل عنصر من هذه العناصر على الآخر باستمرار (Crant et al., 2017:194) . وبتعبير آخر يؤكد هذا المنظور على أن السلوك محكوم بعوامل داخلية وخارجية على حد سواء، وأن الأفراد قادرون عمدًا وبشكل مباشر على التأثير في أوضاعهم وهم فاعلون نشطون يخلقون البيئة ويحركونها ويتفاعلون معها. وتتوافق هذه الفكرة مع الافتراض الأساسي لعمل باندورا الذي يرى أن النشاط البشري يتضمن استخدام الأفراد لقدراتهم عمدًا لمحاولة تحقيق أهدافهم(Koiste,2013:26) .

ونتيجة لهذه الديناميكية التفاعلية، يلعب الفرد دورًا نشطًا في التأثير على بيئته. وقد استكشفت العديد من الدراسات العمليات المحددة التي من خلالها يمارس الأفراد هذا التأثير، وتشمل ما يلي:

- **الاختيار :**حيث يقوم الأفراد بانتقاء المواقف والبيئات التي يشاركون فيها بشكل فعال.
- **إعادة الهيكلة المعرفية** :وهي العمليات التي من خلالها يفهم الأفراد بيئاتهم ويفسرونها ويقيمونها بطرق مختلفة.
- **الاستحضار** :وفيه يستثير الأفراد، بشكل غير مقصود في الغالب، ردود فعل معينة من الآخرين، مما يؤدي إلى تغيير في بيئاتهم الاجتماعية.
- **التلاعب :**ويتضمن الجهود المتعمدة التي يبذلها الأفراد لتشكيل أو تغيير أو استغلال أو تعديل بيئاتهم الشخصية، وخاصة الاجتماعية منها، من خلال التأثير على استجابات الآخرين.

نظرية الشخصية الاستباقية Proactive Personality Theory(بيتمان وكرانت):

نوقشت فكرة القيام بدراسة حول الاستباقية لأول مرة من قبل بيتمان وكرانت (Bateman and Crant) في وقت مبكر من خريف (1989) بينما كان كلاهما في جامعة كارولاينا الشمالية، فقد لاحظا ان العديد من الكُتاب يفترضون ان كون الشخص استباقياً، فأن هذا شيء جيد، ولكن لم يستطع احد منهم أن يذكر دراسة معينة تقوم بدراسة الاستباقية بصورة نظامية، كما أن البحوث اللاحقة فشلت في عدم التأكيد على المفهوم، ومع أن عدة اشخاص قد كتبوا حول السلوك الاستباقي كشيء مرغوب فيه، إلا أنّ أهميته اكتسبت بشكل كبير عند تأكيده تجريبياً، حيث قرر الاثنان جمع البيانات لدراسة المفهوم العام للاستباقية وطورا أداة قيمة في فهم التباينات الفردية والميل نحو

الانخراط في سلوكيات استباقية بهدف تحديد الاختلافات بين الأفراد في مدى اتخاذهم مبادرات فعالة للتأثير على بيئاتهم (Gudermann, 2010: 6).
وحيث يسعى الأفراد بنشاط إلى تغيير بيئاتهم بدلًا من مجرد الاستجابة لها إذ استند هذا العمل إلى افتراض أساسي مفاده أن الأفراد يختلفون في استعدادهم للانخراط في سلوكيات استباقية، مما دفعهم إلى اقتراح بناء فردي متميز أطلقوا عليه "الشخصية الاستباقية" لتفسير هذا الاتجاه نحو التأثير في البيئة المحيطة وتغييره :Trifiletti, 2009) . 77)

وقد وصف بيتمان وكرانت (Bateman and Crant) الشخصية الاستباقية كنوع محدد من سمات الشخصية، ضمن إطار نظرية السمات التي تصنف سمات الشخصية إلى ثلاث فئات رئيسية: المعرفية، والانفعالية، والأدواتية. واستنادًا إلى تصنيف بوس وفين(Buss & Finn, 1987) ، تُعرّف السمات الأدواتية بأنها السلوك الذي يهدف إلى إحداث تأثير في البيئة، بينما تشير السمات الانفعالية إلى السلوك الذي يتضمن عنصرًا عاطفيًا قويًا، وتختص السمات المعرفية بالسلوك الذي ينطوي على عمليات التفكير والخيال ومعالجة المعلومات. وفي هذا السياق، تُعتبر الشخصية الاستباقية سمة أدواتية (فعّالة)، حيث يتميز السلوك المرتبط بها بتأثيره المباشر على البيئة المحيطة.
(Bateman and Crant, 1993,103-118)

خصائص الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية وفق النظرية:
يرى بيتمان وكرانت أن الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية يتميزون بما يلي:-

- التأثير الفعال في البيئة :هم أفراد لا يخضعون بشكل سلبي لضغوط المواقف، بل يسعون بنشاط لإحداث تغييرات في بيئاتهم.
- البحث عن الفرص والمبادرة :يتميزون بقدرتهم على تحديد الفرص المتاحة والمبادرة لاتخاذ خطوات عملية لتحقيق أهدافهم.
- المثابرة :يقومون بأنشطة هادفة ويحافظون على جهودهم حتى تحقيق النتائج المرجوة وإحداث التغيير المطلوب.
- التأثير في العالم المحيط :يأخذون على عاتقهم مسؤولية التأثير الإيجابي في بيئتهم وعالمهم . (Greenleaf, 2011:47)

الفصل الثالث
((منهجية البحـــث واجراءاته))

منهجية البحث Procedures of the Research

إن الهدف من البحث الحالي التعرف على الشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة، ولأن منهج البحث يتحدد وفق مشكلة البحث وأهدافه فان المنهج الملائم هو المنهج الوصفي.

مجتمع البحث Research Population

اشتمل مجتمع البحث الحالي طلبة الكليات العلمية والإنسانية في جامعة كربلاء، للعام الدراسي (2023-2024) ولكلا الجنسين (ذكور، اناث) والتخصُصين (علمي، انساني) البالغ عددهم (19819) طالب وطالبة، موزعين بحسب الجنس والتخصص والجدول (1) يوضح ذلك بالتفصيل.

جدول (1)
مجتمع البحث موزع حسب الجنس والتخصص

الكليات العلمية	الجنس		المجموع
	ذكور	اناث	
كلية الإدارة والاقتصاد	1689	1493	3182
كلية التربية للعلوم الصرفة	616	1331	1947
كلية العلوم	190	576	766
كلية الطب البيطري	97	115	212
كلية الهندسة	1184	545	1729
كلية تربية وعلوم الرياضة	483	190	673
كلية طب الاسنان	205	452	657

كلية الصيدلة	276	681	957
كلية التمريض	48	214	262
كلية الزراعة	108	165	273
كلية الطب العام	713	1156	1869
كلية العلوم السياحية	97	115	212
كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	217	249	466
كلية العلوم الطبية التطبيقية	139	348	487
المجموع الكلي للتخصص العلمي حسب الجنس	6062	7630	13692
النسبة المئوية	%31	%38	69%
الكليات الإنسانية	ذكور	اناث	المجموع
كلية القانون	526	422	948
كلية التربية للعلوم الإنسانية	1404	2792	4196
كلية العلوم الإسلامية	257	726	983
المجموع الكلي للتخصص الإنساني حسب الجنس	2187	3940	6127
النسبة المئوية	%11	%20	%31
المجمـــــوع الكلي لمجتمع البحث	8249	11570	19819
النسبة المئوية الكلية	%42	58%	100%

عينة البحث: Research Sample

عينة البحث الحالي (400) طالب وطالبة اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب وتم تحديد حجمها على وفق معادلة كيرجسي ومورجان (Kergcie & morgan,1970) ، فزيادة حجم العينة ولو طفيف يساعد في زيادة مستوى الثقة بالتقدير والنتائج (بن جخدل، 2019، 75-76). استعمل الباحثان عينات أخرى تختلف عن العينة الأساسية (عينة التطبيق) المشار إليها أعلاه، للتحليل الاحصائي بلغت (240) طالب وطالبة وهذه العينة مناسبة جداً وفقاً للأدبيات والمعايير الاحصائية إذا أشار نانلي(Nunnaly, 1972) حول عينة التحليل الاحصائي إلى ضرورة اختيار (5) أفراد لكل فقرة كحد أدنى لأجراء عملية التحليل للمقاييس (Nunnaly, 1972:46)، استعمل الباحثان أيضاً عينات أخرى منها عينة وضوح التعليمات والفقرات وحساب الوقت والتي بلغت (20) طالب وطالبة تم اختيارهم من مجتمع البحث بطريقة عشوائية أيضاً وهي تفي بالغرض تبعاً لرأي جونسون (Johanson,2010)الذي يشير إلى أن عينة من 10 إلى 30 كافية للكشف عن وضوح التعليمات والفقرات (Johanson,2010:394-400). ويوضح الجدولين (2) و (3) عينات البحث بشكل مفصل.

الجدول (2)

عينة البحث الأساسية

عدد الطبقات	الكليات العلمية	عينة البحث		
		الذكور	الإناث	المجموع
1	كلية الإدارة والاقتصاد	34	30	64
2	كلية التربية للعلوم الصرفة	12	27	39
2	كلية العلوم	4	11	15
4	كلية الطب البيطري	2	2	4
5	كلية الهندسة	24	11	35
6	كلية تربية وعلوم الرياضة	10	4	14
7	كلية طب الاسنان	4	9	13
8	كلية الصيدلة	5	14	19

9	كلية التمريض	1	4	5
10	كلية الزراعة	3	4	6
11	كلية الطب العام	14	24	38
12	كلية العلوم السياحية	2	2	4
13	كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	4	5	9
14	كلية العلوم الطبية التطبيقية	3	7	10
المجموع الكلي حسب الجنس للتخصص العلمي		122	154	276
النسبة المئوية حسب الجنس للتخصص العلمي		%31	%38	%69
الطبقات	الكليات الإنسانية	ذكور	إناث	المجموع
1	كلية التربية للعلوم الإنسانية	28	57	85
2	كلية القانون	11	8	19
3	كلية العلوم الإسلامية	5	15	20
المجموع الكلي حسب الجنس للتخصص الإنساني		44	80	124
النسبة المئوية حسب الجنس للتخصص الإنساني		%11	20%	%31
العينة النهائية		166	234	400
النسبة المئوية		%42	%58	%100

جدول (3)
مجموع العينات في البحث

ت	نوع العينة	الغرض من استخدامها	عددها
1	وضوح التعليمات	لوضوح الفقرات والتعليمات للمقياسين	20
2	التحليل الإحصائي	لاستخراج الخصائص السيكومترية للمقاييس	240
3	التطبيق النهائي	لتطبيق المقياسين بصورتها النهائية	400
المجموع الكلي للعينات			660

أداة البحث Research Instrument

بعد اطلاع الباحثان على ما وقع تحت يديهما من دراسات سابقة تطرقت إلى موضوع الشخصية الاستباقية واطلاعه على كثير من المقاييس النفسية التي تقيسها؛ اختار مقياس الشخصية الاستباقية المختصر الذي صممه بيتمان وكرانت (Bateman and Crant, 1993) وهو مقياس أحادي البعد متكون من (10) فقرات بسبعة بدائل تراوحت من1 (لا أوافق بشدة) إلى 7 (أوافق بشدة). وهو نسخة مختصرة من المقياس الأصلي المتكون من (17) فقرة. جرت ترجمة النسخة المختصرة من المقياس إلى العربية وتكييفها على البيئة العراقية من قبل (سكندر،2020) وعرفا بيتمان وكرانت (Bateman and Crant, 1993) الشخصية الاستباقية بـأنها (رغبة الفرد التأثير المباشر في البيئة وإحداث تغيير ذي مغزى فيها، وعدم التقيد بالعوامل الظرفية) تبنى الباحثان تعريفهما ونظريتهما ومقياسهما المختصر في الشخصية الاستباقية.

صلاحية فقرات المقياس:

الصدق الظاهري للمقياس:

قام الباحثان بعرض المقياس بصيغته الأولية والمتكون من (10) فقرات على (15) محكماً متخصصاً في ميدان علم النفس والقياس النفس لإصدار احكامهم حول مدى صلاحيته وملائمته وصلاحية البدائل، بعد ذلك قام الباحثان بجمع أراء المحكمين حول فقرات المقياس وحساب الموافقين وغير الموافقين للحصول على النسبة المئوية واعتمد نسبة اتفاق (80%) للاستبقاء على الفقرة وحذف الفقرات التي تحصل على أقل من هذه النسبة ويوضح الجدول (4) نتائج الصدق الظاهري لمقياس الشخصية الاستباقية بحسب النسبة المئوية.

جدول (4)
آراء السادة المحكمين بمدى صلاحية فقرات مقياس الشخصية الاستباقية

ارقام الفقرات	المحكمين	الموافقين	غير الموافقين	النسبة المئوية	الدلالة

10-9-8-7-6-4-3-2-1	15	15	0	%100	دالة
5	15	14	1	%93	دالة

وفي ضوء آراء المحكمين في الجدول أعلاه تمت الموافقة على جميع فقرات مقياس الشخصية الاستباقية البالغة (10) فقرات، في حين تم الاعتراض على بدائل الإجابة لتكون (5) بدائل بدلاً من (7) بدائل فأصبحت من1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة)، وكالآتي (لا أوافق بشدة، لا اوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة). وفي ضوء آراء المحكمين أيضاً تم اجراء بعض التعديلات الطفيفة على صياغة بعض فقرات المقياس.

تعليمات المقياس:

تمت صياغة تعليمات المقياس بشكل يعرف المبحوث بكيفية الإجابة على فقراته وحثه على الدقة في الإجابة، ووضع الباحثان مثال يبين ذلك، وتجنب في تعليمات المقياس ذكر عنوان بحثه أو هدفه بشكل صريح، ونبّه أيضاً أن الإجابة لن يطلع عليها أحد سواه، وأنها تستعمل لأغراض البحث العلمي فقط، كذلك لم يطلب منهم ذكر الاسم.

تجربة وضوح التعليمات والفقرات وحساب الوقت:

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (20) طالب وطالبة وقد تبين للباحث أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة، وقد بلغ الوقت المستغرق للإجابة على المقياس يتراوح من (5_7) دقائق وبمتوسط مقداره (6) دقائق، وقد اتضح أن تعليمات وفقرات وبدائل المقياس مفهومة لدى العينة.

التحليل الاحصائي لفقرات:

اعتمد الباحثان اسلوبين في التحليل الاحصائي للفقرات:

- **أسلوب المجموعتين الطرفيتين (القوة التمييزية للفقرات)**

يتم في هذا الأسلوب اختيار مجموعتين متطرفتين من الأفراد بناء على الدرجات الكلية التي حصلوا عليها في المقياس، ويتم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس باستعمال الاختبار التائي (t - test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا. (Edwards, 1957, 152) وتعد القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية، والجدول (5) يوضح ذلك بالتفصيل.

جدول (5)

قيم التمييز لفقرات مقياس الشخصية الاستباقية باستخدام المجموعتين الطرفيتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.80	.689	3.42	1.402	7.146	دالة
2	4.71	.678	2.97	1.323	9.430	دالة
3	4.95	.276	3.54	1.393	8.037	دالة
4	4.54	.985	2.75	1.299	8.823	دالة
5	4.89	.312	3.51	1.252	8.654	دالة
6	4.83	.651	3.25	1.511	7.766	دالة
7	4.82	.527	2.77	1.209	12.508	دالة
8	4.94	.300	3.02	1.244	12.120	دالة
9	4.89	.359	2.89	1.214	12.742	دالة
10	4.58	.727	2.57	1.262	11.158	دالة
بلغت قيمة (t) الجدولية (1.96)، وبدرجة حرية (128)، وبمستوى دلالة (0.05).						

وأظهرت النتائج أن قيم (t - test) ذات دلالة إحصائية لجميع فقرات مقياس الشخصية الاستباقية عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية لذلك استبقى الباحثان على الفقرات جميعها.

- **أسلوب الارتباطات:**

ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وعند المقارنة بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط، اتضح أن الفقرات جميعها دالة إحصائياً والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
1	.517	دالة
2	.615	دالة
3	.586	دالة
4	.588	دالة
5	.574	دالة
6	.566	دالة
7	.666	دالة
8	.696	دالة
9	.677	دالة
10	.589	دالة
القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى درجة حرية (238) و مستوى دلالة (0.05)=0.13		

ثبات المقياس:

قام الباحثان باحتساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha - α) للاتساق الداخلي ولإيجاد الثبات وفق هذه الطريقة، خضعت جميع استبانات عينة التحليل الاحصائي والبالغ عددها (240) للتحليل، ثم استعملت معادلة (Alfa)، وبلغ معامل الثبات للمقياس (0.80) ويعد هذا مؤشراً جيد على الاتساق الداخلي للفقرات كما أشارت الى ذلك (Nunnally, 1978: 262).

خامساً: التطبيق النهائي لمقياس البحث:

بعد أن تحقق الباحثان من صدق مقياسه وثباته وقيامه بإجراء التعديلات اللازمة على المقياس أصبح جاهزًا للتطبيق على العينة وبعد حصول الباحثان على الموافقات الرسمية مضى بإجراءات التطبيق ميدانياً على عينة البحث النهائية البالغة (400) طالب وطالبة، بواقع (166) طالباً، و(234) طالبة منهم (276) تخصص علمي و(124) تخصص إنساني، اختيروا جميعهم بالطريقة العشوائية الطبقية المتناسبة، وبعد الانتهاء من التطبيق صححت الإجابات وحسبت الدرجات على وفق معيار التصحيح لكل منهما.

الفصل الرابع

((النتائج تفسيرها ومناقشتها))

نتائج البحث: جرى إدراج النتائج على وفق أهداف البحث المشار إليها في الفصل الأول:

الهدف الأول: الشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة.

أظهرت نتائج البحث أن متوسط درجات الشخصية الاستباقية لعينة البحث البالغ عددها (400) طالباً وطالبة بلغ (41.17)، بانحراف معياري قدرهُ (3.791)، وبمقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (30) درجة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وُجد أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (58.919) وهي أكبر بكثير من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) كما أن قيمة الاحتمالية كانت أقل من 0.001، هذه النتائج تُشير إلى أن متوسط درجات الشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة (العينة ككل) أعلى بشكل دال إحصائياً من المتوسط الفرضي للمقياس ما يعني أن طلبة الجامعة يتمتعون بمستويات عالية من الشخصية الاستباقية، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

الاختبار التائي لعينة واحدة في الشخصية الاستباقية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
الشخصية الاستباقية	400	41.17	3.791	30	399	58.919	1.96	0.001> دالة

تعكس هذه النتيجة أن غالبية طلبة الجامعة في العينة يتمتعون بخصائص الشخصية الاستباقية أي أنهم مبادرون وفعالون يسعون للتغيير الإيجابي ولديهم دافع جوهري لتحسين بيئتهم المحيطة، لا تقيدهم الظروف أو العقبات، بل يتمتعون بالقدرة على تجاوزها كما أنهم يميلون إلى الشعور بالمسؤولية الشخصية عن نتائج أفعالهم ولا يلقون باللوم على الظروف الخارجية، تتسق هذه النتيجة مع الإطار النظري المتبنى الداعم إلى أن الشخصية الاستباقية ليست حكراً على بيئة العمل أو القيادة، بل هي سمة حاضرة لدى الأفراد في مراحل مبكرة من مسيرتهم الأكاديمية، تتفق

هذه النتيجة مع العديد من الدراسات التي وجدت مستويات مرتفعة من الشخصية الاستباقية لدى فئة الشباب وطلبة الجامعات كدراسة كرانت (Crant, 2000) ودراسة (Seibert et al, 1999). ودراسة (Kim et al,2009) فالأخيرة أشارت إلى أن الشخصية الاستباقية تزداد بين الطلبة الذين يُمنحون فرصًا أكبر للتمكين الشخصي والحرية في اتخاذ القرار (Kim et al,2009:93-103).

ويشير الباحثان هنا أن تمتع طلبة الجامعة بمستوى عال من الشخصية الاستباقية يُمكن أن يُساهم في تفوقهم الدراسي، وقدرتهم على التغلب على التحديات الأكاديمية وغيرها، ولابد من الإشارة أيضاً أن بعض الدراسات التي تناولت الشخصية الاستباقية ومنها دراسة (Grant & Ashford, 2008) ترى أن الاستباقية قد لا تكون دائماً إيجابية بلا حدود؛ فالإفراط في السلوك الاستباقي قد يؤدي إلى الإجهاد النفسي والضغط الناتج عن المحاولات المستمرة لتغيير البيئة، خاصة في البيئات غير الداعمة والصعبة (Grant & Ashford, 2008,3-34).

الهدف الثاني: الفروق في الشخصية الاستباقية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث):

لأجل التعرف على الفروق بين الجنسين (ذكور-اناث) على متغير الشخصية الاستباقية قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلا الجنسين فبلغ الحسابي للذكور (41.45) بانحراف معياري قدره (3.673) فيما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (41.08) بانحراف معياري قدره (3.830) وللتحقق من دلالة الفروق بين الجنسين لجأ الباحثان للاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فبلغت القيمة التائية المحسوبة (0.864) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (398) وبمستوى دلالة (0.05) ما يدل على عدم وجود دلالة للفروق بين الجنسين (ذكور-اناث) في الشخصية الاستباقية، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للشخصية الاستباقية تبعاً للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
الذكور	181	41.45	3.673	398	0.846	1.96	غير دالة 0.398
الاناث	219	41.08	3.830				

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الشخصية الاستباقية، مما يشير إلى تقارب مستويات المبادرة والقدرة على التفاعل الإيجابي مع البيئة الجامعية لدى الجنسين. وتُعزى هذه النتيجة إلى تزايد فرص التعليم المتكافئة والتقارب في الأدوار الاجتماعية بين الطلبة. وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات Seibert et al. (2001) وBateman & Crant (1993) التي أكدت أن الشخصية الاستباقية تتأثر بعوامل بيئية أكثر من تأثرها بالاختلافات الجنسية.

الهدف الثالث: الفروق في الشخصية الاستباقية تبعاً لمتغير التخصص (انساني-علمي)

لأجل التعرف على الفروق بين التخصصين (الإنساني-العلمي) على متغير الشخصية الاستباقية قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلا الجنسين فبلغ الحسابي للتخصص الانساني (41.11) بانحراف معياري قدره (3.724) فيما بلغ المتوسط الحسابي للتخصص العلمي (41.23) بانحراف معياري قدره (3.865) وللتحقق من دلالة الفروق بين الجنسين لجأ الباحثان للاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فبلغت القيمة التائية المحسوبة (0.303) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (398) وبمستوى دلالة (0.05) ما يدل على عدم وجود دلالة للفروق بين التخصصين (الإنساني-العلمي) في الشخصية الاستباقية، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للشخصية الاستباقية تبعاً للتخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
انساني	190	41.23	3.865	398	0.303	1.96	غير دالة 0.762
علمي	210	41.11	3.724				

وتشير هذه النتيجة إلى أن طبيعة التخصص الأكاديمي لا تُعد عاملاً مؤثرًا في تشكيل السلوك الاستباقي لدى الطلبة الجامعيين. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى تشابه الخبرات الأكاديمية والفرص المتاحة في البيئة الجامعية. وتنسجم هذه

النتائج مع ما أشار إليه Seibert et al. (2001) بأن الشخصية الاستباقية ترتبط بدرجة أكبر بالسمات الفردية والبيئة التعليمية، وليس بنوع التخصص.

((المصادر))

1. **المراجع العربية:**

- اسكندر، ساجدة مراد (2020): المقبولية والشخصية الاستباقية وعلاقتهما بالتوجه نحو العمل التطوعي (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب.
- كمال، علي (1983): النفس وانفعالاتها وامراضها وعلاجها، ط5، دار واسط للنشر والتوزيع. بغداد.
- وصفي، عاطف (1981): الانثربولوجيا الاجتماعية، ط 1، دار النهضة العربية، بيروت.

2. **المراجع الإنجليزية:**

- Bateman, T. S., & Crant, J. *M. (1993). The proactive component of organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 14(2), 103–118.. Available at:* https://doi.org/10.1002/job.4030140202
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. *(2017). Proactive personality: A twenty-year review. In [Edited Book], Chapter 8.*
- Edwards, A. L. *(1957). Techniques of Attitude Scale Construction. New York: Appleton-Century-Crofts.*
- Grant, A. M., & Ashford, S. *J. (2008). The dynamics of proactivity at work. Research in Organizational Behavior, 28, 3–34.*
- Greenleaf, A. T. *(2011). Human agency, hardiness, and proactive personality: Potential resources for emerging adults in the college-to-career transition. University of Iowa, Iowa Research Online.*
- Gudermann, M. *(2010)The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors (Thesis).*
- Johanson, G., & Brooks, G. *(2010). Initial scale development: Sample size for pilot studies. Educational and Psychological Measurement, 70, 113–126.*
- Johnson, M. E. *(2015). An analysis of proactive personality in U.S. Air Force Academy cadets: A mixed methods study (Doctoral dissertation). University of Colorado.*
- Kim, T.-Y., Hon, A. H. *Y., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. Journal of Business and Psychology, 24(1), 93–103.. Available at:* https://doi.org/10.1007/s10869-008-9095-6
- Koiste, V. *(2013). The effect of proactive personality and perceived organizational support on tertius iungens orientation and the moderating role of organizational openness (Master's thesis). Aalto University.*
- Nunnally, J. C. *(1978). Psychometric Theory (2nd ed.). McGraw-Hill.*
- Parker, S. K., Bindl, U. *K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. Journal of Management, 36(4), 827–856.. Available at:* https://doi.org/10.1177/0149206310363732
- Prabhu, V. P. *(2016). Proactive Personality and Organizational Change: Factors Affecting Retention. Journal of Organizational Psychology, 16(1), 11–23.*
- Seibert, S. E., Crant, J. *M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. Journal of Applied Psychology, 84(3), 416–427.. Available at:* https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416
- Spina, P. F., NCC, L. *(2013). The effects of the proactive personality on the levels of job satisfaction and burnout for licensed mental health counselors (Doctoral dissertation). Florida Atlantic University.*

- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A., & Falvo, R. *(2009). A validation of Proactive Personality Scale. TPM, 16(2).*
- Xin, L., Tang, F., Li, M., & Zhou, W. *(2020). From school to work: Improving graduates' career decision-making self-efficacy. Sustainability, 12, 804.. Available at:* https://doi.org/10.3390/su12030804.

المستخلص باللغة الانكليزية

The present study aimed to investigate the following:
- The level of proactive personality among university students.
- The differences in proactive personality according to the variables of gender (male–female) and academic major (scientific–humanities).

To achieve the objectives of the study, the researcher adopted the Proactive Personality Scale developed by Seibert et al. *(1999)* which is a shortened version of the original scale. The instrument was translated and adapted to the Iraqi context by Iskandar *(2020*). The adapted scale was reviewed by *(15)* expert judges, and based on their feedback, minor modifications were made to some items and response alternatives. The researcher conducted the necessary statistical analyses on a pilot sample of *(240)* university students. After analysis, all *(10*) items of the scale were retained. The reliability coefficient (Cronbach's Alpha) was calculated and found to be *(0.80%)1*, which is considered acceptable. Subsequently, the scale was administered to the final research sample consisting of *(400)* students, selected through stratified random sampling according to gender and academic major. After administering the instrument and analyzing the data, the results revealed the following
- University students possess proactive personality traits.
- There were no statistically significant differences in proactive personality based on gender (male–female) or academic major (scientific–humanities).

In light of these findings, the researcher presented a number of recommendations and suggestions.
Keywords: Proactive Personality, Short Version, University Students, Bateman and Crant.