

الشخصية الاستباقية وعلاقتها بالمرونة النفسية

م.د. احمد عدنان منكر
جامعة القادسية/كلية الآداب

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى تعرف الشخصية الاستباقية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى مديري المدارس ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث بأختيار عينة عشوائية من مديري المدارس في محافظة الديوانية بالأسلوب المتناسب بواقع (400) مدير ومديرة وتبني مقياس الشخصية الاستباقية واعداد مقياس اخر للمرونة النفسية ، واستخراج خصائص المقياسين من صدق وثبات لكل منهما، باستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة، توصلت النتائج الى ان المديرين يتصفون بالشخصية الاستباقية، ويتصفون بالمرونة النفسية، وان هناك فرق دال إحصائياً على وفق متغير النوع (الذكور، والإناث) لصالح الذكور في كلا المتغيرين، وهناك علاقة ارتباطية وبدلالة إحصائية موجبة بين كل من الشخصية الاستباقية والمرونة النفسية، وتوصل البحث الى مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الشخصية الاستباقية، المرونة النفسية، مديري المدارس

The proactive personality Relationship *psychological* resilience

Dr. Ahmed Adnan Manker

Qadisiyah University/ College of Arts

Abstract

The present study aims to investigate proactive personality and its relationship with psychological resilience among school principals. To achieve the study objectives, the researcher employed a proportionate random sampling method to select a sample of 400 school principals in Al -Diwaniyah Governorate. The study utilized an established proactive personality scale and developed a separate scale to measure psychological resilience, with both instruments validated and tested for reliability. The findings, based on appropriate statistical analyses, revealed that the principals exhibited significant levels of proactive personality and psychological resilience. Moreover, statistically significant gender differences were observed in favor of males for both variables. Additionally, a positive and statistically significant correlation was found between proactive personality and psychological resilience. The study concludes with a series of recommendations and practical implications for enhancing proactive traits and psychological resilience among educational leaders. *proactive personality, psychological resilience. Principals School.*

مشكلة البحث

مع التطورات الحديثة، أصبحت الشخصية ترتبط بشكل متزايد بالمهن، مما جعلها محورًا هامًا للبحث والدراسة. وبالتزامن مع هذه التطورات والتحولات، بدأت سمات الشخصية تأخذ موقعًا بارزًا ضمن العوامل الذاتية التي تؤثر على قابلية الأفراد للتكيف المهني، وبما أن بيئة العمل تعد بيئة اجتماعية حيوية يلتقي فيها الأفراد ويقضون فيها الجزء الأكبر من أوقاتهم، ويتفاعلون مع بعضهم البعض من أجل إنجاز المهام، فإن هذه البيئة لا تكون دائمًا إيجابية، ففي العديد من الأحيان، تتسم بيئة العمل بالجوانب السلبية التي تتخللها مشكلات متعددة تؤثر بشكل سلبي على الأفراد (Chung & Yang, 2018:3). فالشخصية هي وحدة متكاملة تنتج عن تفاعل السمات البيولوجية للشخص وأثر المجتمع والبيئة المحيطة والتنشئة الاجتماعية، وكذا السلوك العام والخاص في المواقف المختلفة، فهي محصلة النظام المتحد والمتكامل

والتفاعل من عوامل جسمية ونفسية واجتماعية. وحسب "ألبورت" فالشخصية هي: "التنظيم الدينامي في الفرد لتلك الأجهزة الجسمية النفسية التي تحدد مطابقة الفرد في التوافق مع بيئته (عبد الخالق، 1993:39). وغالباً ما يُظهر الأفراد غير الاستباقيين ضعفاً في روح المبادرة، ويعتمدون على الآخرين كقوة دافعة للتغيير، ويتعاملون مع بيئة العمل إما بالتكيف السلبي أو بتحمل الظروف كما هي دون محاولة اجراء أي تغيير (Bateman&Crant,1993:109). وتشير دراسة (Starzyk & Sonnentag (2019) الى ان الموظفين ذوو الشخصية غير الاستباقية يفتقرون إلى الدافع لتحسين بيئة عملهم. بدلاً من ذلك، هم أكثر عرضة للتفاعل مع التأثيرات البيئية التي من شأنها ان تبقئهم بعديدين وغير مبادريين (Starzyk& Sonnentag,2019:115). من جانب اخر يواجه الفرد في حياته اليومية والمهنية عدة مواقف ضاغطة تؤثر على أدائه المهني وتعيق توافقه مع ذاته ومع غيره، ناهيك عن حالة القلق والتوتر التي تعتره كلما تعرض ألى مصدر من مصادر الضغوط المهنية والتي تعد جزء لا يتجزأ من عمله، فتراكم الضغوط المستمر يمكن أن يؤدي إلى إرهاق نفسي أو جسدي ينعكس سلبا على أدائه المهني وقدراته على التواصل سواء مع المتعلم أو مع الإدارة المدرسية، ويؤكد محي الدين (2005) في هذا الشأن أن الضغوط المهنية تلعب دورا مهما ومؤثرا في مستوى أداء الفرد وفعاليتها في انجاز أعماله فحينما تتجاوز هذه الضغوط حدها المعتدل تؤثر سلبا على مستوى كفاءته ومهاراته المهنية (شديفات وأبو صاع، 2019:60). وأشارت دراسة الشهري(2006) يشير انعدام المرونة النفسية إلى غياب التسامح، وهما من الأسس الجوهرية للشخصية السوية، كما يعكس ذلك جموداً فكرياً قائماً على تفكير ثنائي وقطعي يعيق التواصل بين الأفراد، ويؤدي إلى انكفاء الفرد على ذاته وانغماسه في منظومات فكرية مغلقة تنسم بالتطرف، ويعد الانحراف عن جادة الصواب نتيجة طبيعية لهذا الانغلاق العقلي وغياب المرونة الذهنية والتكيفية، في حين يسهم الوعي والمرونة في تعزيز القدرة على الحوار العقلاني ومناقشة الآراء من خلال مقارنة الحجة بالحج (الشهري،2006:17). وإن افتقاد للمرونة النفسية يمكن أن تؤدي الى استنزاف بدني وانفعالي، وقد يعوق تحقيق الاتزان الفكري والنفسي، ويؤثر بالسلب على أداء واجاباته المهنية على الوجه الأكمل، ومن مظاهره عدم الاهتمام بالآخرين، ونقص الدافعية، وعدم التكيف مع أحداث الحياة، والأداء النمطي، والعلاقات السلبية مع الزملاء، والشعور بالإرهاك النفسي والبدني، وكثرة التذمر من الأوضاع الحياتية والمهنية(خضر واخرون،2021:109).مما يستدعي دراسة معمقة لتأثير هذه المشكلات على تفاعل الأفراد مع بيئة العمل وقدرتهم على التكيف المهني.

أهمية البحث.

تتعدد وتختلف مجالات الحياة التي يتعايش معها الفرد ليلجأ الى الكثير من السبل من اجل تحديد النطاق المناسب له للتأقلم مع كافة الأوضاع والظروف، ومن الضروري أن يكون الأفراد دائماً في حالة بحث مستمر عن حلول أكثر فاعلية أو فائدة محتملة في هذا السياق، يلعب الموظفون وبشكل خاص صفاتهم الاستباقية دوراً متزايد الأهمية، وتعد هذه الصفة الاستباقية عاملاً محددًا للسلوك الاستباقي الذي يظهر في مجالات متعددة، فالشخص الاستباقي هو من يسعى إلى استكشاف الفرص، ويتولى زمام المبادرة باتخاذ الإجراءات الملائمة، ويثابر بإصرار حتى يحقق التغيير الأمثل والأكثر ملاءمة للظروف (Roopak et al,2019:111). اذا تحظى الشخصية الاستباقية باهتمام متزايد في الأوساط البحثية، نظراً لما لها من تأثيرات متنوعة على بيئة العمل، وتُعرّف الشخصية الاستباقية على أنها نزعة سلوكية تدفع الأفراد إلى تجاوز القيود الموقفية والسعي نحو إحداث تغييرات إيجابية وفعالة في محيطهم الوظيفي (Li & Chen,2020:200) وتشير الدراسات إلى أن السلوكيات الاستباقية تُسهم في تعزيز الرفاه النفسي للفرد (Zambianchi,etal,2014:494). وأظهرت الدراسات أن بعض السمات الشخصية الإدارية التي تُسهم بشكل خاص في بناء علاقات إيجابية بين الأشخاص تشمل الميل إلى التصالح، بالإضافة إلى الشخصية الاستباقية (Gurszyńsk& Katarzyna ,2013:12). وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن الأفراد الذين عبّروا عن عقليات أكثر استباقية أظهروا نظرة أوسع نحو الأدوار التي يؤدونها، باعتبارها تلبى دوافع أساسية تتعلق بالفاعلية الذاتية والانتماء الاجتماعي (Benson& Diekman,2022:1668). وبيّنت دراسات أخرى أن الأفراد المتلقين للتغيير يمكنهم تجاوز حدود السلبية من خلال التفاعل الإيجابي والاستباقي مع التغييرات التي يشرع بها الآخرون (Bayiz et al,2020:824). لذا فإن الشخصية

الاستباقية تُعدّ عاملاً أساسياً لنجاح الفرد والمؤسسة على حد سواء، وعلى الرغم من أن العديد من الدراسات أظهرت أن الشخصية الاستباقية للموظف يمكن أن تؤثر في نتائج العمل (etal,2021:857). فأن الأفراد الذين يتمتعون بشخصية استباقية يكونون مدفوعين للبحث عن حلول شاملة ومبتكرة للإجراءات أو الأساليب المعقدة التي قد يرونها غير فعّالة، وذلك بهدف تحسين أوضاعهم الحالية بدلاً من التكيف السلبي مع جميع جوانب النظام البيئي التنظيمي. (Parker et al, 2010;829) وتُظهر الدراسات أيضاً أن السمات الشخصية للمديرين التي تسهل بشكل خاص بناء علاقات بين شخصية إيجابية تتضمن ميلاً للتسوية وشخصية استباقية (Gurszyńska, 2013:12) وظهرت الأبحاث في مجال علم نفس المهن والسلوك التنظيمي أن الشخصية الاستباقية يمكن أن تعزز من فاعلية الذات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف. (Tanau & Salim,2020:124) وينظر إلى الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية على أنهم أكثر ثقةً وتحفيزاً في استكشاف واختيار وتحقيق أهدافهم المهنية، مما يُعزّز قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة بعناية (He et al, 2021:117). وأشارت دراسة (Guimei et al (2022 الشخصية الاستباقية للموظف والنمو المهني ودور السلوك الاستباقي والشخصية الاستباقية. أظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية للموظف لها تأثيرات إيجابية كبيرة على كل من النمو المهني الداخلي (مثل الرضا الوظيفي والتطور الذاتي) والنمو المهني الخارجي مثل الترقيات والدخل (Guimei et al,2024:1) وتشير دراسة (Kunji et al (2025 التي هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الشخصية الاستباقية وفاعلية اتخاذ القرار المتعلق بالمسار المهني، وظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية تؤثر بشكل غير مباشر على فاعلية اتخاذ القرار المهني (Kunji et al, 2025:1). من جانب آخر تعد المرونة النفسية من العوامل الجوهرية التي تسهم في تحديد مدى قدرة الفرد على التكيف مع المواقف الضاغطة، والتحكم في انفعالاته، والتعامل الواعي مع متغيرات الحياة، فارتفاع مستوى المرونة النفسية يرتبط إيجابياً بزيادة كفاءة الفرد في التكيف مع الضغوط النفسية، ووفقاً لما أشار إليه أبو الحلاوة في إطار علم النفس الإيجابي، فإن المرونة النفسية تُعبّر عن ميل الفرد إلى الحفاظ على ثباته الانفعالي واتزانه الداخلي في مواجهة الظروف الصعبة، مما ينعكس في سرعة تعافيه وتجاوزه الفعّال لتلك الضغوط (أبو حلاوة، 2013:13). ودراسة (Moore & Lucas (2020 التي تناولت العلاقة بين المرونة النفسية والصحة العقلية، حيث أظهرت أن المرونة النفسية مهمة للصحة العقلية للفرد وأن كليهما جزء لا يتجزأ من الرضا عن الحياة (Moore & Lucas, 2020:312). وأشارت دراسة بوند وفليكسمان (Bond & Flaxman, (2006) فقد توصلت إلى أن الأفراد أصحاب المرونة النفسية الكبيرة يكونون أكثر حساسية وفضل قدرة على الإنجاز لذلك لديهم صحة عقلية وتعلم أفضل. (Bond& Flaxman,2006:44)

الأهمية النظرية: تُعد المتغيرات المدروسة، مثل الشخصية الاستباقية والمرونة النفسية، من الموضوعات المهمة التي تستوجب البحث في البيئة العراقية، خاصة عند مديري المدارس، إذ إن تناول هذه المتغيرات بالدراسة من شأنه أن يسهم في تعزيز الفهم العلمي للخصائص النفسية لهذه الفئة.

الأهمية التطبيقية: من المتوقع أن يسهم البحث الحالي في تقديم مقاييس جديدة على الصعيدين المحلي والعربي، والتي قد تُشكل إضافة مهمة للباحثين والمختصين، بما يتيح لهم الاستفادة من متغيرات هذا البحث في دراسات مستقبلية. كما أن نتائج البحث قد تفتح آفاقاً جديدة أمام الباحثين، من خلال إمكانية إجراء مقارنات في دراساتهم القادمة، استناداً إلى ما سيتوصل إليه هذا البحث من معطيات تتعلق بالشخصية الاستباقية والمرونة النفسية.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- ١- الشخصية الاستباقية لدى مديري المدارس.
- ٢- دلالة الفروق الإحصائية في الشخصية الاستباقية لدى مديري المدارس على وفق متغير النوع (ذكور- إناث).
- ٣- المرونة النفسية لدى مديري المدارس.

٤- دلالة الفروق الإحصائية في المرونة النفسية لدى مديري المدارس على وفق متغير النوع (ذكور- إناث).

٥- قوة وتجاه العلاقة الارتباطية بين الشخصية الاستباقية والمرونة النفسية لدى مديري المدارس.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمديري المدارس في محافظة الديوانية للعام الدراسي (2025- 2026) من كلا الجنسين من الذكور والإناث.

تحديد المصطلحات

أولاً: الشخصية الاستباقية proactive personality

١- تُعرف الشخصية الاستباقية بأنها صفة دائمة تتمثل في الميل إلى المبادرة وإحداث التغيير في البيئة (Bateman&Crant,1993:105).

٢- بأنها سمة شخصية أو ميل سلوكي مستقر نسبياً لدى الأفراد يدفعهم إلى اتخاذ إجراءات تهدف إلى التأثير الفعال على بيئتهم (Chen et al. 2021:200).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف باتيمان وكرانين (Bateman&Crant,1993) تعريفاً نظرياً لبحثه، والذي يعرف اجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بعد إجابته على فقرات مقياس الشخصية الاستباقية الذي تم تبنينه لأغراض البحث الحالي

ثانياً: المرونة النفسية psychological resilience

١- المرونة النفسية: بأنها قدرة الفرد على التكيف بنجاح مع مهام الحياة في مواجهة الحرمان الاجتماعي او الظروف المعاكسة للغاية (Pecillo& Małgorzata,2016).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف (2008) تعريفاً نظرياً لبحثه، والذي يعرف اجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بعد إجابته على فقرات مقياس المرونة النفسية الذي تم اعداده لأغراض البحث الحالي

ثالثاً: مدير المدرسة عرفته وزارة التخطيط العراقية (1988) على انه: أحد أعضاء هيئة التدريس الذي تعهد اليه إدارة المدرسة، ويفضل ان يكون لديه خدمة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاءات العلمية والتربوية وعن القابلية في الإدارة والتنظيم، ويفضل من عمل معاوناً وان يكون متخرجاً من كلية او معهد عال او معهد اعداد تربوي (وزارة التخطيط، 1988:88).

أولاً: 1- الشخصية الاستباقية proactive personality

مصطلح الشخصية له تعريفات متعددة ومختلفة، ومن الجدير بالذكر أن كثرة التعريفات يرجع إلى كثرة الاتجاهات العلمية والآراء التي يتبعها علماء النفس الشخصية فكل عالم يعرفها استناداً إلى موقفه النظري، لغة كلمة "شخصية" في اللغة العربية من شخص وقد ورد في لسان العرب: شخص: جماعة شخص الإنسان وغيره وهو كذلك سواد الإنسان تراه من بعيد، وكل شيء رأيت جسمانه فقد رأيت شخصه وهذا المعنى أقرب للإشارة إلى الجسم المادي للإنسان، وقد ورد في المعجم نفسه معنى آخر للشخص وهو أنه: "كل جسم له ارتفاع وظهور، والمراد به إثبات الذات فاستعير لها لفظ "الشخص(عبد الخالق،1979:36). وأشارت مراجعة الأدبيات إلى وجود نهجين أساسيين لفهم الصفة الاستباقية. يعرف بعض الباحثين هذه الصفة على أنها الشخصية الاستباقية باتيمان وكرانين(1993)، أي شخصية الفرد التي تكون غير مقيدة نسبياً بالقوى الظرفية وقادرة على استكشاف الفرص، وإظهار المبادرة، واتخاذ الإجراءات، والمثابرة حتى تحقيق النتائج النهائية من خلال إحداث التغيير، أما النهج البديل فيرى على أنها المبادرة الشخصية، أي السلوك الذي يُمارس بشكل مستقل وبمبادرة ذاتية (انطلاق ذاتي)، ويتميز بالاستباقية والاستمرارية (Fay& Frese,2001:99). كما فسّر جيانغ (2016) Jiang الاستباقية على أنها النزعة التي تحفز سلوك الفرد نحو اتخاذ مبادرات تؤثر في محيطه المباشر (Jiang,2016:88). كما تُعد الشخصية الاستباقية بأنها تلك التي يسعى أصحابها لتحقيق أهدافهم بنشاط، ويبدلون جهوداً حثيثة لإنجاز المهام المطلوبة مهما كلف الأمر، وبالتالي لا تقتصر الشخصية الاستباقية على تغيير الظروف القائمة فحسب، بل تسعى أيضاً إلى تطويرها بما يتماشى مع أهدافهم لتحقيق نتائج ناجحة (Ozkurt & Alpay,2018:151) كما انها إحدى السمات الشخصية التي يُنظر إليها بشكل خاص من حيث الأداء

الوظيفي، وتعتبر الشخصية الاستباقية مقدّمة للسلوك الاستباقي داخل المنظمة، كما أنها تسهم في دعم الإبداع والابتكار التنظيمي، ويعود ذلك إلى أن الموظف الاستباقي يمتلك مهارات أعلى في التعرف على المشكلات وحلها، إضافةً إلى قدرته على المبادرة بإحداث التغيير. (Suseno et al, 2020 : 44) وتعني الشخصية الاستباقية اتخاذ إجراءات فعّالة تجاه المستقبل من خلال تقييم المواقف المشكّلة ليس فقط في الماضي ولكن أيضاً في الحاضر (Bateman & Crant, 1990:66). والأفراد ذوو الشخصية الاستباقية منفتحون على التعلم ويميلون إلى اتخاذ المبادرة من خلال استكشاف الفرص الممكنة في مواجهة الظروف الصعبة (Lambert et al, 2006:1). بالإضافة على ذلك إلى ذلك تمكّنهم هذه الشخصية من البقاء نشطين حتى في ظل وجود ظروف بيئية محدودة، ويقوم الأفراد الذين يمتلكون سمات الشخصية الاستباقية بسلوكيات تهدف إلى التغيير والتطوير (Bindl & Parker, 2011:577). حيث يتمتعون بكفاءة ذاتية أعلى، ويزداد ثقتهم في اتخاذ قراراتهم المهنية والبحث عن فرص العمل، كما يقل خوفهم من التغييرات في بيئة العمل (Park, 2015:1754). ويمتلك الموظفون الذين يتمتعون بشخصية استباقية القدرة والرغبة في التعامل بفعالية مع القيود المهنية، وفهم أكثر حساسية وانتباهاً للإشارات الاجتماعية، وخاصة تلك المتعلقة بمشكلات المنظمة وفرص التنمية (Parker et al, 2010:639). ويتميز الموظفون ذوي الشخصية الاستباقية بأنهم مميزون، وذوو ضمير عالي، ومثابرون في إحداث التغيير (Miscenko, 2017:607) et al, 2017:607) ويظهر الأشخاص الذين يمتلكون شخصية استباقية استعداداً متزايداً لمساعدة الزملاء، ويكونون منخرطين بشكل خاص في اكتساب المعرفة بفعالية (Chai et al, 2022:4796). والأفراد ذوو الشخصية الاستباقية يتأثرون قليلاً بالضغوط الاجتماعية ويسيطرون بشكل أكبر على وقت عملهم، وهم يتخذون إجراءات أكثر حزمًا ويعتمدون أقل على إشارات القيادة لحل المشكلات المتعلقة بالعمل، ويطرح هؤلاء الموظفون أفكاراً جديدة لتحسين عمليات العمل، ويظهرون تقانياً استثنائياً في تحقيق الأهداف، ويبدلون جهداً وأداءً عاليًا، معتمدين أقل على رؤسائهم (Velez & Neves, 2018:664). ومع ذلك فإن الشخصية الاستباقية حيث تتمثل جوهريتها في الرغبة في فرض السيطرة على البيئة المحيطة من خلال ابتكار حلول جديدة، وتولي أدوار قيادية في الشبكات الاجتماعية، وقبول التجارب غير المريحة (Truxillo et al, 2012:2608).

٢- نظرية باتيمان وكراينت

قدم باتيمان وكراينت (Bateman & Crant 1993) مفهوم الميل الاستباقي كإطار يميز الاختلافات بين الأفراد من حيث مدى اتخاذهم للإجراءات التي تؤثر على بيئاتهم، وصفا الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية بأنهم أشخاص غير مقيدين نسبيًا بالعوامل الظرفية، وقادرين على إحداث تغييرات في البيئة المحيطة بهم، وأن الأشخاص الاستباقيين هم الذين يحددون الفرص ويتصرفون بناءً عليها، ويظهرون المبادرة، ويتخذون الإجراءات ويتأثرون حتى تحدث تغييرات ذات معنى، وفي المقابل يظهر الأشخاص غير الاستباقيين أنماطاً معاكسة. (Frese et al, 1997:143) يميل الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية العالية إلى اتخاذ إجراءات شخصية تضمن تحقيق نتائج بناءً، وذلك من خلال استخدام استراتيجيات إيجابية ومركّزة على حل المشكلات (Cunningham & De La Rosa, 2008:271). ويرى باتيمان وكراينت أن الاستباقية تُعد سمة شخصية ونزعة فردية، في حين يقترح باحثون آخرون أن مؤشرات السلوك الاستباقي يمكن أن تُحفزها المواقف (Morrison & Phelps, 1999:404)، أن الأفراد الذين يسيطرون على ظروف عملهم يتمتعون بفهم أعمق لبيئة عملهم، ويتوقعون التغييرات، كما يكونون قادرين على تعديل طبيعة مهامهم، وترتيبها، أو أساليب العمل، كما يميلون إلى الانخراط في سلوكيات مثل التدريب، تخطيط المسار المهني، والمثابرة على تحقيق النجاح المهني (Seibert et al, 1999:417). وفي المقابل فإن الموظفين غير الاستباقيين يُظهرون قدرًا ضئيلاً من المبادرة، ويعتمدون على الآخرين ليكونوا عوامل للتغيير، ويتكيفون مع ظروفهم بشكل سلبي أو يكتفون بتحملها وعرفًا باتيمان وكراينت الشخص الاستباقي بأنه الفرد الذي يمتلك "ميلًا سلوكيًا نسبيًا مستقرًا" لبدء التغيير في بيئته (Bateman & Crant, 1993:105). ويعتقد الأفراد الاستباقيون أنهم قادرون على تغيير الظروف المحيطة بهم نتيجة سلوكهم. هؤلاء الأشخاص يستطيعون إدراك الفرص التي تواجههم،

ويتخذون المبادرة من خلال تحديد هذه الفرص، وبفضل هذه الخصائص، يسعى الأفراد الاستباقيون إلى التأثير على بيئتهم وتغييرها. (Crant,2000:437). ومن هذا المنظور، يُنظر إلى السلوك البشري على أنه نتيجة تفاعل ديناميكي بين العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية (Bandura,1986:587). ويمكن توقع أن يتصرف الأفراد في بيئات العمل بطرق تمكنهم من اختيار بيئاتهم وتفسيرها وتغييرها (Terborg, 1981:577). وبناءً على ذلك، يُتوقع أن يحقق الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية العالية نجاحاً مهنيًا من خلال توظيف ميلهم الطبيعي إلى المبادرة، سواء لتحسين الظروف الحالية أو لخلق ظروف جديدة بنشاط، الشخصية الاستباقية التي تستند بنيتها النظرية إلى منهج التفاعل ضمن إطار نظرية التعلم الاجتماعي، تُعرف بأنها شخصية الأفراد الذين يمتلكون ميول سلوكية مستقرة نسبيًا ويستمترون في استخدامها حتى يحققوا التغيير في بيئتهم. (Bateman &Crant,1993: 106). وقد اعتمد الباحث نظرية باتيمان وكراينت إطاراً نظرياً لبحثه.

ثانياً:1- المرونة النفسية psychological resilience

قال ابن فارس: مرن- الميم والراء والنون- اصل صحيح يدل على لين شيء وسهولة (معجم مقاييس اللغة، 1979:313). وجاء في لسان العرب: مرن يمرن مرانة ومرونة: وهو لين في صلابه، ومرنت يد فلان على العمل أي صلبت واستمرت والمرانة اللين (الأحمدي، 2007:2). المرونة resilience من المصطلح اللاتيني (salive) تعني الرجوعية (spring to) ومن (resilire) وتعني الرجوع الى الحالة السوية (back spring) لذا تعرفها Davidson المرونة تعد كقدرة للشفاء او الرجوع الى الحالة السوية بعد التعرض للحدث الضاغط. (Davidson,2005:1)

برز مفهوم المرونة النفسية مع ظهور علم النفس الإيجابي الذي انصب اهتمامه على دراسة وتنمية القوى الشخصية والقدرات والسمات الإيجابية، وذلك عبر تعزيز وتفعيل إدراك الفرد لنقاط القوة لديه بدلاً من التركيز فقط على جوانب القصور والعوامل السلبية (Bandura &Bussey, 2004:130) ويرى راشيل نيومان (Rachel, Neuman,2004) المرونة النفسية بأنها عملية المواجهة الفعالة للتحديات والضغوط النفسية لأحداث الحياة من خلال حسن الحال الذاتي و الأداء الفعال في البيئة (Rachel Neuman,2004:7). وكذلك (Godsell et al, (2010) ينظر للمرونة النفسية على أنها عملية التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية لل صعوبات، أو الصدمات، أو النكبات، أو الضغوط النفسية العادية التي يواجهها البشر مثل: المشكلات العائلية، ومشكلات العلاقات مع الآخرين، والمشكلات الصحية، وضغوطات العمل، والمشكلات المالية (Godsell et al,2010:51). وبين أزلينا وشاهرين (Azlin & Shahrir,2010) أن المرونة النفسية هي قدرة الفرد على التعافي من الأمراض وقيام الفرد بوظائفه رغم التحديات والظروف الصعبة التي يمر بها (Azlin & Shahrir,2010:3). وترى كل من Ghimbuluta (2012) & Oprea المرونة النفسية بأنها قدرة تعبر عن إثبات الفرد لصحته النفسية في المواقف التي يعتبرها المجتمع مكروها أو محن أو صدمات نفسية (Ghimbuluta & Oprea ,2012:310) ويشير الشربيني (2016) ان المرونة النفسية هي عملية دينامية يعرض فيها الفرد مهارات تكيفية إيجابية في مواجهة الشدائد والمحن، والتعامل بتوافق في مواجهة المشاكل العميقة، والقدرة على استعادة لياقته السابقة بعد الازمة التي يمر بها (الشربيني، 2016:3016:77).

2- صفات الأفراد ذوي المرونة النفسية

- أ- الصبر: يعد الصبر من أهم الدعائم التي يجب أن يتحلى بها الإنسان صاحب الشخصية المرنة.
- ب- التسامح: وهو التغلب على نزوع النفس من المكابرة والاصرار على الخطأ.
- ج- الإستبصار: وهي قدرة الشخص على قراءة وترجمة المواقف والأشخاص وتشمل القدرة على التواصل البين شخصي علاوة على معرفة كيفية تكيف سلوك الفرد ليكون متناسباً مع المواقف المختلفة مما يجعله يفهم نفسه ويفهم الآخرين.

د- الاستقلال: ويشمل بعد الاستقلال عمل توازن بين الشخص والافراد الآخرين كما يشمل كيفية تكيفه مع نفسه بحيث يعرف ما له وما عليه.

ه- الأبداع: ويشمل الإبداع إجراء خيارات وبدائل للتكيف مع تحديات الحياة بل وأكثر من ذلك الاندماج في كل الأشكال السلوكية السلبية (تحدي المصاعب والمخاطر).

و- روح الدعابة: وتعتبر روح الدعابة الجانب المضيء من الحياة لدى الشخص المرن حيث تمثل القدرة على إدخال السرور على النفس وإيجاد المرح اللازم للبيئة المحيطة به وهذا ما يعتبر خاصية أو سمة مميزة للأفراد المرنيين الذين يجيدون فن التعامل في الحياة لمواجهة مواقفها المختلفة .

ز- المبادرة: وتتضمن قدرة الشخص على البدء في تحدي الأحداث ومواجهتها وذلك بعد دراسة سريعة وصحيحة تمثل قدرة الفرد على الحدس؟ أي الإحساس بإدراك النتائج الإيجابية الصحيحة.

ح- تكوين العلاقات: وتشمل قدرة الفرد المرن على تكوين علاقات إيجابية صحيحة وقوية من خلال قدرته على التعامل النفسي والاجتماعي والعقلي البين شخصي مع من يحيطون به كما تشمل قدرته على التواصل مع ذاته.

ط- القيم الموجهة (الأخلاق): وتشمل البناء الخلقي والروحاني الصحيح للشخص المرن والتي تتضمن قدرته على تكوين مفاهيم روحانية وتطبيقها من خلال تعامله مع أفراد مجتمعه ومع خالقه ليكون شخصاً متمتعاً بإدراكات روحانية وخلقية في حياته العامة والخاصة.

ي- القدرة على تقبل النقد والتعلم من الأخطاء: يحتاج الإنسان إلى أن يستمع لانتقادات الغير فالإنسان معرض أن يخطئ دون أن يشعر بالخطأ كما أن الإنسان يحتاج إلى آراء الغير فالإنسان السوي يحتاج أن يتعلم تقبل النقد دون أن يشعر بجرح الشعور فالشخص الناضج العاقل الذي يتمتع بمرونة عالية يستفيد من كل ما يوجه إليه من انتقادات أياً كان مصدرها ويكون مستعداً أن يقيم الموقف فيقبل ما يره صواباً أو يعال فيه أو يرفض ما لا يستريح إليه.

ك- القدرة على تحمل المسؤولية والقيام بها: إن الإنسان السوي يتحمل المسؤولية بجدية ويحققها دون إهمال والشخص الناضج المرن يتدرب على مواجهة الخوف بواقعية وبذلك يستطيع أن يعالج التردد ويقوم بحمل المسؤولية وخاصة الجديدة ويكون قادر أن يخطط للمستقبل فالقدرة على حمل المسؤولية دليل على قدرة الإنسان على التكيف مع الوضع الجديد.

ل- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بنفسه: إن إحساس الإنسان بالالتزام والمسؤولية يدفعه أن يدرس كل موقف بدقة وأن يصدر القرار المناسب في وقته دون تردد فالإنسان الذي لديه قدر من المرونة النفسية له القدرة على أن يصدر قرره بنفسه (شقورة، 2012: 22-24).

2- أ- منظور التحليل النفسي:

ركز فرويد على أهمية خبرات الطفولة المبكرة في تشكيل الشخصية، ويولي بُعد الدوافع ذات الطابع الجنسي مكانة خاصة، باعتبارها ذات تأثير بالغ في تكوين ملامح الشخصية في مرحلة الرشد، إذ تُعدّ أساساً لتفسير العديد من الاضطرابات الانفعالية والعاطفية التي تظهر في تلك المرحلة (الحمداي، 2004: 29). فترض فرويد أن الشخصية تتكوّن من تفاعل أنظمة نفسية ثلاث هي: الهو (Id) ، والأنا (Ego) ، والأنا الأعلى (Superego) ، وتعمل هذه المكونات في إطار ديناميكي تحكمه الطاقة النفسية المتوفرة لكل منها، إضافة إلى طبيعة العلاقات من تمايز واعتمادية متبادلة بينها. وعندما يتحقق قدر من الاتزان في عمل هذه الأنظمة، تستطيع الأنا أن توازن بين متطلبات الهو وبين معايير الأنا الأعلى، بما يضمن إشباع الدوافع والرغبات بطريقة مقبولة، الأمر الذي يعكس حالة من المرونة النفسية. وفي حال تحقق هذا الانسجام، تتكامل هذه المكونات في بناء نفسي متجانس يعمل بصورة تعاونية، مما يتيح للفرد التفاعل بكفاءة مع محيطه وتحقيق إشباع حاجاته الأساسية ورغباته ضمن إطار متوازن وفعال.

(الصالح، 2001: 61). لخص فرويد المرونة النفسية من منظور وظيفي في ثلاثية تتمثل في: الإنجاز، والإنجاب، والترويح، بوصفها أوجهاً لتوظيف الطاقات والإمكانات النفسية في ممارسة حياتية بناءة. ويقوم الإنجاز على الإبداع والابتكار واستثمار القدرات في تحقيق إنتاجية فعّالة، بينما يرتبط الإنجاب بالقدرة على الحب وتكوين علاقات زوجية وعاطفية مستقرة، وصولاً إلى النضج النفسي اللازم للقيام بالأدوار الزوجية والوالدية. أما الترويح فيتمثل في القدرة على الاستمتاع بمباهج الحياة وتجديد

الطاقات الحيوية، بما يسهم في الحفاظ على التوازن النفسي والاستمرارية في الأداء التكيفي (حجازي، 2006: 40). وقد اعتمد الباحث نظرية التحليل النفسي اطاراً نظرياً لبحثه.

ب - نموذج ريتشاردسون 2002: Richavdson

وضحت النظرية أن المرونة النفسية قوة داخلية كامنة للفرد، تحفزه وتحثه على تطوير ذاته، وتساعده على امتلاك الحكمة والتفاهم مع الموارد الروحية لتلك القوة بشكل تام، وركزت فرضيات النظرية على أنه يكون للفرد توازن متكامل في البعد النفسي والبيولوجي والروحي، والذي يسمح للفرد بالتأقلم بشكل تام بكل شمولية لعقله وجسمه وروحه مع المواقف الحالية فتتأثر قدراته على التكيف والمواجهة بسبب الأحداث والأزمات السيئة والصعبة وغير المتوقعة (علاونة، 2021: 24). حسب هذه الفرضية أن تحقيق المرونة النفسية والتكيف الفعال مع التحديات يكون بواسطة التوازن المتكامل بين الجسم والروح والعقل لذا يجب على الفرد الأهتمام بالصحة البدنية والعقلية والروحية وأن يعمل على تعزيزها وتطويرها وأن يستخدم كل قواه الداخلية التي تمكنه من تحقيق ذاته ليكتسب المرونة المناسبة التي تساعده على التكيف مع الظروف المختلفة في الحياة.

■ إجراءات البحث:

أولاً: مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بمديري المدارس في مديرية تربية محافظة الديوانية من كلا الجنسين (الذكور - الإناث) للعام الدراسي 2025 - 2026 والبالغ عددهم (1191) مديراً ومديرة، وبواقع (840) ذكراً، و(351) اناً، وقد بلغت نسبة الذكور (70.500%)، في حين بلغت نسبة الإناث (29.500%)، وجدول (1) يُبين ذلك.

جدول (1) مجتمع البحث موزع على وفق متغيرات النوع (ذكور، اناث)

المجموع	النوع		المدرسة	ت
	اناث	ذكور		
777	195	582	ابتدائي	1
205	67	138	متوسط	2
84	40	44	إعدادي	3
125	49	76	ثانوي	4
1191	351	840	المجموع	

ثانياً: عينة البحث :

تم اختيار عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) مدير ومديرة من مديرية تربية الديوانية بالطريقة الطبقيّة العشوائية (Stratified Random Sample) ذات الأسلوب المتناسب والتي تمثل ما نسبته (33.585%) من مجتمع البحث، وبواقع (282) مديراً يمثلون ما نسبته (70.500%) من عينة البحث و(118) مديرة يمثلون ما نسبته (29.500%) من عينة البحث، ويعد هذا الحجم مناسباً في ضوء رأي نانالي (Nunnaly, 1978) الذي يشير إلى إن عدد أفراد العينة لغرض إجراء التحليل العاملي يجب أن يكون بين (5-10) أمثال عدد فقرات المقياس (Nunnaly, 1978: 179) وجدول (2) يُبين ذلك.

جدول (2) عينة البحث موزعة على وفق متغيرات النوع (ذكور، اناث)

المجموع	النوع		المدرسة	ت
	اناث	ذكور		
261	66	195	ابتدائي	1
69	23	46	متوسط	2
28	13	15	إعدادي	3
42	16	26	ثانوي	4
400	118	282	المجموع	

ثالثاً: اداتا البحث:

أ. مقياس الشخصية الاستباقية: قام الباحث بتبني وترجمة مقياس لقياس متغير الشخصية الاستباقية لدى مديري المدارس على وفق نظرية باتيمان وكرانت الذي تكون من (17) فقرة وفق تدرج سباعي (طريقة ليكرت) هي (أوافق بشدة, أوافق, أوافق إلى حد ما, غير متأكد, لا أوافق إلى حد ما, لا أوافق, لا أوافق بشدة):

سعى الباحث للحصول على مقياس مُعدّ مسبقاً لقياس الشخصية الاستباقية وقد أستطاع الباحث الحصول على نسخة أجنبية لمقياس (Bateman, Crant, 1993)¹ عن طريق شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) لقياس هذا المفهوم وعليه ارتأى ترجمة هذا المقياس وتبنيه لمجموعة من الاسباب , هي :

- المقياس الوحيد لقياس هذا المفهوم في جميع الدراسات السابقة – على حد علم الباحث.
- تبني (نظرية باتيمان وكرانت) للشخصية الاستباقية إطاراً نظرياً ومن ثم فإن هذا المقياس يعبر عن التحليل المنظم للمحتوى الحقيقي للمفهوم المراد قياسه .
- وضوح فقراته, وسهولة حساب درجة الإجابة عنها.
- اعتماد المقياس في الدراسات الأجنبية الحديثة.

ومن أجل التحقق والاطمئنان لملائمة هذا المقياس لقياس الشخصية الاستباقية لدى المديرين قام الباحث بعدد من الإجراءات, وهي:

أ. تحديد مفهوم الشخصية الاستباقية نظرياً:

تم تحديد التعريف النظري للمفهوم عن طريق تبني تعريف باتيمان وكرانت (Bateman, Crant, 1993) بأنها صفة دائمة تتمثل في الميل إلى المبادرة وإحداث التغيير في البيئة (Bateman&Crant, 1993:105).

ب. مقياس المرونة النفسية: من اجل قياس متغير المرونة النفسية قام الباحث بأعداد مقياس لقياس المرونة النفسية الذي تألف من (20) فقرة وفق تدرج خماسي (طريقة ليكرت) هي (دائماً, كثيراً, أحياناً, نادراً, أبداً):

ج. صلاحية المقياسان: تم هذا الاجراء عن طريق عرض المقياسان بصيغتهما الأولية على (10) من المحكمين المختصين في مجال علم النفس الذين يحملون الألقاب العلمية, وبا اعتماد نسبة (80%) فأكثر لغرض قبول الفقرة أو رفضها على كل فقرة من فقرات المقياسان, وتبين ان جميع فقرات المقياسان وتعليماتهما وبدائلهما كانت صالحة للإجابة مع حذف بديلين واسقاط فقرة هي الفقرة رقم (5) من مقياس الشخصية الاستباقية وبذلك اصبح المقياس يتكون من (16) فقرة وخمسة بدائل من مقياس الشخصية الاستباقية, وبقي مقياس المرونة النفسية يتكون من (20) فقرة, وخمسة بدائل وذلك حسب اتفاق الخبراء وجدول (4,3) يبين ذلك.

جدول (3) نسب الموافقة على فقرات مقياس الشخصية الاستباقية

المعارضون		الموافقون		الفقرات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
صفر	صفر	100%	10	17,15,14,13,12,11,10,9,7,6,4,3,2,1,
10%	1	90%	9	16,8
30%	3	70	7	5

جدول (4) نسب الموافقة على فقرات مقياس المرونة النفسية

¹ ترجم المقياس من قبل : (أ. د هند احمد كريم / تدريسية في قسم اللغة الإنجليزية / كلية الآداب/ جامعة القادسية).
و (أ. م. د. رياض سرحان جبر/ رئيس قسم اللغة الإنجليزية/ / كلية الآداب/ جامعة القادسية).
و(أ. د علي عبد الرحيم صالح / التدريسي في قسم علم النفس / كلية الآداب/ جامعة القادسية).

المعارضون		الموافقون		الفقرات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
صفر	صفر	%100	10	17,15,14,13,12,11,10,9,7,6,5,4,3,2,1
%10	1	%90	9	20,19,18,16,8

د. تصحيح مقياسي البحث: لكل فقرة من فقرات الشخصية الاستباقية خمسة بدائل متدرجة من (5-1) درجة، على وفق مفتاح التصحيح الذي يشير إلى اعطاء الدرجة (5) للبدل الأول (أوافق بشدة) بالنسبة الى مقياس الشخصية الاستباقية والدرجة (1) للبدل الخامس (لا أوافق بشدة) في حالة الفقرات الايجابية، اما في حالة الفقرات العكسية فيكون التدرج بالعكس، والدرجة (5) للبدل الاول (دائماً) والدرجة (1) للبدل الخامس (أبدأ) بالنسبة الى مقياس المرونة النفسية، هذا في حالة الفقرات الايجابية، اما في حالة الفقرات العكسية فيكون التدرج من (1-5).

ه. التطبيق الاستطلاعي الأول: لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث طُبّق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (25) مدير ومديرة في مدارس محافظة الديوانية، وتبين ان المقياسان يتسمان بالوضوح والدقة في قياس استجابات المفحوصين، واستغرقت الإجابة على مقياس الشخصية الاستباقية بمتوسط (8) دقيقة، في حين استغرقت الإجابة على مقياس المرونة النفسية (10) دقائق.

و. التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة تحليل الفقرات): بهدف تعرف القوة التمييزية لكل فقرة في مقياس الشخصية الاستباقية، ومقياس المرونة النفسية، طبق المقياسان على عينة طبقية عشوائية ذات الأسلوب المتناسب مكونة من (400) مدير ومديرة في مدارس محافظة الديوانية.

ز. التحليل الإحصائي لفقرات مقياسي البحث (الشخصية الاستباقية، المرونة النفسية):

• المجموعتان الطرفيتان لمقياس الشخصية الاستباقية:

في هذه الطريقة يتم في ضوء اختيار مجموعتين طرفيتين (دنيا-عليا) وذلك بعد ترتيب درجات المقياس تنازلياً، واخذت نسبة 27% من الاستثمارات التي سجلت ادنى الدرجات وكان عددها (108) استثمار دنيا التي تراوحت من (31) درجة الى (44) درجة، واخذت نسبة 27% من الاستثمارات التي سجلت اعلى الدرجات وكان عددها (108) استثمار عليا التي تراوحت من (75) درجة الى (62) درجة، ومن ثم استخراج المتوسط والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياسين ومقارنة درجاتهما وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، ومقارنة القيمة المستخرجة بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214)، وتبين ان جميع الفقرات مميزة او دالة، وجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية الاستباقية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
1	0.885	2.537	1.017	2.537	6.634	دالة
2	0.847	2.305	0.921	2.305	8.298	دالة
3	0.797	2.250	0.918	2.250	9.258	دالة
4	0.829	2.333	0.966	2.333	8.082	دالة
5	0.825	2.027	0.951	2.027	9.624	دالة
6	0.923	2.388	0.984	2.388	6.774	دالة
7	0.812	2.685	1.029	2.685	5.284	دالة
8	0.741	2.407	0.976	2.407	8.945	دالة
9	0.904	2.185	0.938	2.185	7.675	دالة
10	0.871	2.453	0.931	2.453	7.471	دالة

دالة	7.755	1.034	2.296	0.750	3.250	11
دالة	8.147	0.935	2.388	0.814	3.361	12
دالة	7.557	1.032	2.018	0.984	3.055	13
دالة	7.995	0.984	2.240	0.902	3.268	14
دالة	7.049	0.963	0.966	2.074	3.000	15
دالة	7.627	0.997	2.296	0.792	3.231	16

• علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس (الشخصية الاستباقية).

تمت هذه الطريقة في ضوء استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل مقياس وذلك بعد تطبيقه على عينة التحليل الإحصائي البالغة (400)، ومقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0.098) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)، وتبين ان جميع معاملات الارتباط مميزة او دالة عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط، وجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس الشخصية الاستباقية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.264	7	0.251	13	0.276
2	0.305	8	0.334	14	0.371
3	0.372	9	0.304	15	0.290
4	0.386	10	0.294	16	0.308
5	0.392	11	0.338		
6	0.339	12	0.330		

■ المجموعتان الطرفيتان لمقياس المرونة النفسية:

في هذه الطريقة يتم في ضوء اختيار مجموعتين طرفيتين (دنيا-عليا) وذلك بعد ترتيب درجات المقياس تنازلياً، واخذت نسبة 27% من الاستثمارات التي سجلت ادنى الدرجات وكان عددها (108) استثمارة دنيا التي تراوحت من (54) درجة الى (43) درجة، واخذت نسبة 27% من الاستثمارات التي سجلت اعلى الدرجات وكان عددها (108) استثمارة عليا التي تراوحت من (93) درجة الى (81) درجة، ومن ثم استخراج المتوسط والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياسين ومقارنة درجاتهما وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، ومقارنة القيمة المستخرجة بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214)، وتبين ان جميع الفقرات مميزة او دالة وجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7) القوة التمييزية لفقرات مقياس المرونة النفسية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	2.480	1.041	2.980	0.818	3.377	1
دالة	2.020	1.023	2.463	1.122	2.759	2
دالة	2.566	1.000	2.621	0.973	2.425	3
دالة	2.180	1.041	3.000	0.818	3.277	4
دالة	2.754	1.108	2.6204	0.961	3.009	5
دالة	2.545	1.044	2.777	0.986	3.129	6
دالة	2.120	1.023	2.462	1.122	2.650	7
دالة	2.156	1.366	2.614	0.974	2.825	8
دالة	2.266	1.066	2.611	0.973	2.925	9

دالة	4.615	1.024	2.583	0.887	3.185	10
دالة	3.090	1.025	2.564	0.999	2.990	11
دالة	2.798	1.128	2.657	0.955	3.055	12
دالة	2.499	1.189	2.314	1.095	2.703	13
دالة	2.552	1.195	2.490	1.038	2.879	14
دالة	1.983	1.060	2.413	1.049	2.981	15
دالة	2.978	1.064	2.268	1.127	2.713	16
دالة	1.963	1.152	2.492	1.034	2.851	17
دالة	1.969	1.064	2.300	1.146	2.799	18
دالة	3.181	1.076	2.407	1.146	2.888	19
دالة	1.996	1.076	2.029	1.172	2.561	20

• علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية.

تمت هذه الطريقة في ضوء استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل مقياس وذلك بعد تطبيقه على عينة التحليل الإحصائي البالغة (400)، ومقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0.098) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)، وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط، وجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.294	15	0.258	8	0.151	1
0.386	16	0.253	9	0.327	2
0.415	17	0.257	10	0.294	3
0.374	18	0.260	11	0.199	4
0.199	19	0.383	12	0.141	5
0.279	20	0.345	13	0.170	6
		0.333	14	0.404	7

ح. مؤشرات الصدق والثبات :

الصدق: يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم أهمية في مجال القياس النفسي هو: (قدرة المقياس المصمم على قياس ما وضع من اجله) (فرج، 1997:360).

وقد تحقق الباحث من صدق مقياس (الشخصية الاستباقية، المرونة النفسية) من خلال المؤشرات الآتية:

مقياس الشخصية الاستباقية: تحققت مؤشرات الصدق لهذا المقياس عن طريق عرضه على (10) من المحكمين في مجال علم النفس والاختصاص بأرائهم فيما يخص صلاحية فقرات المقياس وبدائله التي يتفق عليها معظمهم وبنسبة (80%) فأكثر لقبول الفقرة بالإضافة الى مؤشرات صدق البناء في الجدولين (5،6)، تعد اساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق، فالمقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذين المؤشرين يمتلك صدقاً بنائياً (الزوبعي وآخرون، 1981:43). استعمل الباحث أسلوباً إضافياً ضمن هذا الإجراء تمثل بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجالها.

مقياس المرونة النفسية: تحققت مؤشرات الصدق لهذا المقياس عن طريق عرضه على (10) من المحكمين في مجال علم النفس والاختصاص بأرائهم فيما يخص صلاحية فقرات المقياس وبدائله التي يتفق عليها معظمهم وبنسبة (80%) فأكثر لقبول الفقرة، بالإضافة الى مؤشرات صدق البناء في الجدولين (7،8).

الثبات: يقصد بالثبات مدى اتساق المقياس فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك الأفراد (أبو حطب وصادق، 1991:101)، وقد تم التحقق من ثبات المقياسين من خلال مؤشرين، وكما يأتي:

مقياس الشخصية الاستباقية: تحقق من ثبات هذا المقياس بطريقتين (الأولى) تمثلت الاختبار - إعادة الاختبار وذلك بتطبيق المقياس على عينة بلغت (60) مدير ومديرة وبعد التطبيق الأول بأسبوعين تم إعادة تطبيق المقياس على الأفراد أنفسهم وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيقين بلغ معامل الثبات (0.72)، أما الطريقة (الثانية) فقد تمثلت باستخدام معامل الفايرونباخ تعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للمقياس والانحرافات المعيارية لل فقرات المفردة إذ أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته (عودة، 1993: 254)، وتبين من هذا الاجراء لجميع درجات عينة البحث ان معامل الثبات قد بلغ (0.73).

مقياس المرونة النفسية: لجأ الباحث الى استخراج ثبات هذا المقياس باستخدام الإجراءات والعينات ذاتها في مقياس الشخصية الاستباقية، وقد بلغ معامل الثبات المستخرج بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار (0.73)، في حين بلغ معامل الثبات المستخرج بطريقة الفايرونباخ (0.75)، وتعد مؤشرات الثبات للمقياسين جيدة حيث بلغت درجة تربيعهما اكثر من (0.50).

■ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

1- تعرف الشخصية الاستباقية لدى مديري المدارس:

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399) مما يشير إلى أن مديري المدارس يتصفون بالشخصية الاستباقية وجدول (9) يبين ذلك. جدول (9) الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الشخصية الاستباقية

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	45.302	6.384	48	399	16.610	1,96	دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الاطار النظري بأن مديري المدارس لديهم شخصية استباقية اذا توصف هذه الفئة من الأفراد بأنهم أقل خضوعاً للقيود الطرفية المحيطة، ويتمتعون بقدرة ملحوظة على التأثير في بيئتهم وإحداث تغييرات فيها، إذ يميل الأفراد الاستباقيون إلى تحديد الفرص المتاحة واستثمارها بفاعلية، كما يتسم سلوكهم بالمبادرة واتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت الملائم، فضلاً عن المثابرة المستمرة إلى أن تتحقق تغييرات ذات دلالة.

2- تعرف دلالة الفروق الإحصائية في الشخصية الاستباقية لدى مديري المدارس على وفق متغير النوع (الذكور، والإناث):

حتى يتحقق الباحث من هذا الهدف فإنه أستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (398)، وجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10) تعرف دلالة الفروق الإحصائية في الشخصية الاستباقية لدى مديري المدارس على وفق متغير النوع (الذكور، والإناث):

العينة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	282	53.750	7.555	398	4.444	1,96	دالة
الإناث	118	57.159	5.518				

يُمكن تفسير تفوق الذكور في الشخصية

الاستباقية بارتفاع ميلهم لاتخاذ المبادرة والتصرف بشكل مستقل لتعديل بيئتهم، حيث يتيح التفاعل بين الخصائص الفردية والاجتماعية والبيئية لهم التعرف على الفرص واستثمارها بطرق تساهم في تحقيق نتائج بناءة ومستدامة.

3- تعرف المرونة النفسية لدى مديري المدارس:

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399) مما يشير إلى أن مديري المدارس لديهم مرونة نفسية، وجدول (11) يبين ذلك. جدول (11) الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس المرونة النفسية

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	54.765	7.176	60	399	13.280	1,96	دالة

ويرى الباحث ان هذه النتيجة قد تُفهم المرونة النفسية لدى مديري المدارس بوصفها نتاجًا لتوازن دينامي بين مكونات الشخصية، بما يمكنهم من إشباع دوافعهم المهنية بصورة منسجمة مع القيم التربوية والمعايير المؤسسية، ويعزز قدرتهم على التكيف الفعال مع متطلبات البيئة التعليمية المتغيرة، وتتجلى هذه المرونة في قدرتهم على توظيف طاقاتهم في تطوير العمل المدرسي واتخاذ قرارات بناءة، إلى جانب بناء علاقات مهنية وإنسانية ناضجة قائمة على التعاون والتوافق، كما تشمل قدرتهم على الترويج عن الذات وإدارة الضغوط، بما يساهم في تجديد طاقاتهم النفسية والحفاظ على توازنهم الانفعالي أثناء أداء مهامهم.

4- تعرف دلالة الفروق الإحصائية في المرونة النفسية لدى مديري المدارس على وفق متغير النوع (الذكور، والإناث):

حتى يتحقق الباحث من هذا الهدف فإنه أستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (398)، وجدول (12) يوضح ذلك. جدول (12) الفروق الإحصائية في المرونة النفسية لدى مديري المدارس على وفق متغير النوع (الذكور، والإناث):

العينة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	282	46.177	6.420	398	4.306	1,96	دالة
الإناث	118	43.235	5.821				

ويمكن تفسير هذا التفوق وفق منظور

التحليل النفسي لفرويد، حيث يعكس قدرة الذكور على تحقيق توازن فعال بين مكونات الشخصية (الهو، الأنا، الأنا الأعلى)، مما يمكنهم من التكيف مع الضغوط وإدارة المواقف بشكل بناء. كما يعكس هذا التكيف استخدام الذكور لطاقاتهم لتحقيق الإنجاز والإبداع، وإقامة علاقات عاطفية متزنة، والاستمتاع بالحياة، وهو ما يمثل جوهر المرونة النفسية وفق الإطار النفسي التحليلي.

5- تعرف العلاقة الارتباطية بين الشخصية الاستباقية والمرونة النفسية لدى مديري المدارس: لغرض تعرف العلاقة بين متغيري البحث استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون، واختبار قيمة معامل الارتباط في ضوء استعمال الاختبار التائي لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة إحصائية (0,05) ودرجة حرية (398)، وجدول (13) يوضح ذلك:

جدول (13) معامل الارتباط بين الشخصية الاستباقية والمرونة النفسية لدى مديري المدارس

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الشخصية الاستباقية- المرونة النفسية	0.099	1.98	1.96	(0,05) دالة

تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين الشخصية الاستباقية والمرونة النفسية، وترتبط الشخصية الاستباقية بالمرونة النفسية من خلال قدرة الفرد على المبادرة وتحديد الفرص والتصرف بفاعلية، بما يعزز إحساسه بالتحكم في المواقف المختلفة والتكيف معها.

كما تسهم السلوكيات الاستباقية في تحقيق توازن داخلي بين الدوافع والمعايير، الأمر الذي يدعم الاستقرار الانفعالي والقدرة على مواجهة الضغوط بكفاءة، وبذلك، فإن المبادرة والمثابرة المرتبطتين بالشخصية الاستباقية تمثلان أساساً لتعزيز المرونة النفسية وتحقيق التوافق الفعال مع متطلبات البيئة.

التوصيات :

- 1- الاستمرار بدراسة متغيرات البحث (الشخصية الاستباقية، المرونة النفسية) من أجل تحقيق حصر شامل للعوامل المؤثرة فيها والمساهمة في انتشارها.
- 2- العمل على إقامة ندوات أو ورش أو دورات لمديري المدارس من شأنها أن تبين لهم أهمية الشخصية الاستباقية والمرونة النفسية التي تساعد في حياتهم الأسرية والاجتماعية والمهنية.

المقترحات :

يقترح الباحث إجراء البحوث الآتية التي استقرأها أثناء البحث لإتمام الاستفادة منها:

- 1- إجراء بحوث تتناول علاقة الشخصية الاستباقية بمتغيرات أخرى مثل: (التمكين النفسي، وجودة الحياة).
- 2- إجراء بحوث تتناول علاقة المرونة النفسية بمتغيرات أخرى، مثل (الذكاء الاجتماعي، والاستدلال).
- 3- إجراء بحوث تستهدف شرائح اجتماعية أخرى مثل الطلاب أو الموظفين أو أساتذة الجامعة.

المصادر

- أبو حطب، فؤاد وأمال، صادق. (1991). *مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي*، مكتبة الانجلو المصرية. القاهرة. مصر.
- أبو حلاوة، محمد السعيدة. (2013). *الطريق الى المرونة النفسية*. قسم علم النفس، كلية التربية.
- الأحمدي، أنس سليم. (2007). *المرونة: حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات*. الطبعة الأولى. مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- حجازي، مصطفى. (2006). *الأنسان المهودر، المغرب*، الناشر المركز الثقافي العربي الدار البيضاء. الطبعة الثانية.
- الحمداني، عبد الباري مايج ماضي. (2004). *بناء مقياس الشخصية السوية لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة*. كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- خضر، محمد عبد الرحمن، عبد الرحمن، محمد السيد وأبو السعود، سعيد طه. (2021). *المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية*. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 5 (22)، 103-132.
- شديقات، سمير، أبو صاع، جعفر. (2019). *الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات*. *مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث*. المجلد (7). العدد (2).

الشربيني، السيد كامل.(2016). المرونة النفسية والعصابية والشفقة بالذات والأساليب الوجدانية لدى طلال قسم التربية الخاصة، مجلة التربية الخاصة- مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية. جامعة الزقازيق،(16)، 61-163.

شقورة، يحي عمر شعبان.(2012). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الأزهر. فلسطين.

الشهري، حاسن بن رافع.(2006).مستوى الانغلاق الفكري (الدوجماتية) لمعلمي ومعلمات مراحل التعليم العام السمي في المدينة المنورة. رسالة التربية وعلم النفس العدد (27).

الصالح، ميادة عبد الحسن عباس.(2001). السعادة وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب. جامعة بغداد.

عبد الخالق، أحمد محمد.(1979). الابعاد الأساسية للشخصية. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية. مصر.

عبد الخالق، أحمد محمد.(1993). استخبارات الشخصية. الطبعة الثانية. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية. مصر.

علاونة، دنيا تريبه راضي.(2021). المرونة النفسية لدى الأزواج الفلسطينيين في نابلس. رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي. جامعة فلسطين.

عودة، احمد سليمان.(1993). القياس والتقويم في العملية التدريسية. الطبعة الثانية، دار الأمل. أربد. الأردن.

فرج، صفوت.(1997). القياس النفسي. مكتبة الانجلو المصرية. الطبعة الثالثة. القاهرة.

وزارة التخطيط،.(1988). الدليل التربوي. دائرة التخطيط التربوي. العراق.

Alikaj, A, Ning, W, & Wu, B. (2021). *proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices*. J. Bus. Psychol. 36, 857–869. doi: 10.1007 /s10869-020-09704-5.

Azlina A.M and Shahrir j. (2010).Assessing reliabity of resiliwncy belief scale (RBS) in the Malaysian context. *International Journal for Cross Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)* ,1 (1) :3-8.

Bandura, A.,(1986).‘*Social Foundations of Thought and Action: a Social Cognitive Theory*’, Prentice Hall: Englewood Cliffs, New York.

Bandura, A., & Bussey, K. (2004). *On Broadening the Cognitive, Motivational, and Sociostructural Scope of Theorizing About Gender Development and Functioning: Comment on Martin, Ruble, and Szkrybalo* (2002). *Psychological Bulletin*, 130(5).

Bateman, T. S. & Crant, J. M.(1999).*Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations*. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
[https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(99\)80023-8](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(99)80023-8).

Bateman, T.S., Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.

Bayiz Ahmad, A., Liu, B., Saleem Butt, A.(2020). Predictors and Outcomes of Change Recipient Proactivity in Public Organizations of the Kurdistan Region of IRAQ. *International Public Management Journal*, 23(6), 823-851.

<https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1588812>.

- Benson-Greenwald, T.M., Diekman, A.B.(2022).*In the Mindset of Opportunity: Proactive Mindset, Perceived Opportunities, and Role Attitudes*. Personality and Social Psychology Bulletin, 48(12), 1667-1681. <https://doi.org/10.1177/01461672211051488>.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K.(2011).*Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations*. In *APA handbook of industrial and organizational psychology (Vol 2). Selecting and developing members for the organization*. (pp. 567-598). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-019>.
- Bond, Frank and Flaxman, Paul .(2006).The Ability of Psychological Flexibility and Job Control to Predict Learning Job Performance and Mental Health, *journal of organizational behaviour management*, vol. 26, No.1/2.
- Chai, H., Hu, T., Niu, G.(2022).*How proactive personality promotes online learning per formance? Mediating role of multidimensional learning engagement*. *Education and Infor mation Technologies*, 28(4), 4795-4817. Retrieved from: <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11319-7>.
- Chen, Y.F.N., Crant, J.M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J., Sun, R. (2021). When there is a will there is a way: the role of proactive personality in combating Covid-19.*Journal of Applied Psychology*,106(2), 199–213. Retrieved from: <https://doi.org/10.1037/apl0000865>.
- Chung, Y. W., & Yang, J. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*.
- Ciarrochi, J. Bilich, L., & Godsel, C. (2010).*Psychological flexibility as a mechanism of change in Acceptance and Commitment Therapy*. In Ruth Baer's (Ed), *Assessing Mindfulness and Acceptance: Illuminating the Processes of Change*.(pp. 51-76). New Harbinger Publications, Inc.: Oakland, CA.
- Crant, J.M.(2000). '*Proactive behavior in organizations*'. *Journal of Management*, 26:3, 435–462.
- Cunningham, C.J.L.,& De La Rosa, G.(2008). Proactive personality as a complex moderator in the stress process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-282.
- Davidson ,J.R.T & connor , K.M. (2005).*Trauma , Resilience And Saliostasis : Effects Of Treatment In Post –Traumatic Stress Disorder* . international Clinical Psychopharmacology,20,43– 48.
- Fay, D., Frese, M.(2001).*The concept of personal initiative: An overview of validity studies*. *Human Performance*, 14(1), 97-124.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A.(1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139–161.
- Ghimbuluta, Oana and Oprea, Adrian.(2012). *Assessing Resilience Using Mixed Methods: Youth Resilience Measure*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 78, 310 – 314.

- Guimei Ma¹, Xianru Zhu¹, Bing Ma, , Hermann Lassleben .(2024). Employee Proactive Personality and Career Growth: The Role of Proactive Behavior and Leader Proactive Personality, *behavioral sciences, MDPI*, 14, 256,pp 1-16.
- Gurszyńska, K. (2013). *Stabilny pracodawca: Jakie czynniki wpływają na atrakcyjność pracodawców w opinii pracowników ?* 4 (12-16).
- He, Z., Zhou, Y., Li, F., Rao, Z., & Yang, Y.(2021). The effect of proactive personality on college students' career-related decision-making difficulties: Moderating and mediating effects. *Journal of Adult Development*, 28, 116–125. [CrossRef].
- Jiang, Z.(2016). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85–97.
- Kunji Li ,Jeffery D. Houghton , Siyu Chen³, Xuan Li³, Danyang Li and Wenchi Zou .(2025). *The Impact of Proactive Personality on Career Decision-Making Self-Efficacy: The Role of AI Acceptance and Innovation Skills*.
- Kunji Li,Jeffery D. Houghton , Siyu Chen³, Xuan Li, Danyang Li , Wenchi Zou,(2015). The Impact of Proactive Personality on Career Decision-Making Self-Efficacy: The Role of AI Acceptance and Innovation Skills, , *behavioral sciences, MDPI*, pp 1-22.
- Lambert, T. A., Eby, L. T., & Reeves, M. P. (2006). *Predictors of networking intensity and network quality among white-collar job seekers*. <https://doi.org/10.1177/0894845305282767>.
- Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2020). Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210.
- Lucas, J. J., & Moore, K. A. (2020). *Psychological flexibility: positive implications for mental health and life satisfaction*. *Health promotion international*, 35(2), 312-320.
- Miscenko, D., Guenter, H., and Day, D. V. (2017). *Am I a leader? Examining leader identity development over time*. *Leadersh. Q.* 28, 605–620. doi: 10.1016/j.leaqua.2017.01.004.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C.(1999). 'Taking charge at work: Extra-role efforts to initiate workplace change'. *Academy of Management Journal*, 42: 403–419.
- Nunnally, J.G.(1978).*Psychometric Theory* , MC . Graw – Hill , New York .
- Neuman, Rachel (2004). Promoting Resilience in At-Risk Youth: The Development of a Therapeutic Model . *Ph.D Thesis* . Faculty of the School of Human Service Professions, Widener University.
- Ozkurt, B., & Alpay, C. B.(2018). Investigation of Proactive Personality Characteristics of the Students of High School of Physical Education and Sports through Various Variables. *Asian Journal of Education and Training*, 4(3), 150–155. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2018.42.150.155>.

- Park, I.J.(2015). *The role of affect spin in the relationships between proactive personality, career indecision and career maturity*. *Frontier Psychology*, 6, 1754. Retrieved from: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01754>.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. [CrossRef]
- Parker, S.K.; Collins, C.G. Manag. J. (2010). *Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors*. 36, 633–662. [CrossRef].
- Pecillo, Małgorzata (2016). The concept of resilience in OSH management: A review of approaches". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 22 (2): 291–300.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L..(1999). *Proactive personality and career success*, *Journal of Applied Psychology*, 84:3, 416-427.
- Starzyk, A.; Sonnentag, S.(2019). *When do low-initiative employees feel responsible for change and speak up to managers?* *J. Vocat. Behav*, 115, 103342. [CrossRef]
- Suseno, Y., Standing, C., Gengatharen, D., Nguyen, D.(2020). Innovative work behaviour in the public sector: The roles of task characteristics, social support, and proactivity. *Australian Journal of Public Administration*, 79, 41–59. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12378>.
- Tanau, F. O., & Salim, R. M. A.(2020). *Proactive personality and career decision self-efficacy: The mediating role of planned happenstance*. *Humanitas (Yogyakarta, Indonesia)*, 17(2), 123–131. [CrossRef].
- Terborg, J.R.(1981). *Interactional psychology and research on human behavior in organizations*. *Academy of Management Review*, 6, 569-576.
- Truxillo, D. M., McCune, E. A., Bertolino, M., Fraccaroli, F.(2012). *Perceptions of older versus younger workers in terms of big five facets, proactive personality, cognitive ability, and job performance*. *J. Appl. Soc. Psychol.* 42, 2607–2639. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.00954.x.
- Velez, M. J., & Neves, P.(2018). *Shaping emotional reactions to ethical behaviors: PPA as a substitute for ethical leadership*. *Leadersh. Q.* 29, 663–673. doi: 10.1016/j.leaqua.2018.06.004.
- Zambianchi, M., Ricci Bitti, P.E. (2014). The Role of Proactive Coping Strategies, Time Perspective, Perceived Efficacy on Affect Regulation, Divergent Thinking and Family Communication in Promoting Social Well-Being in Emerging Adulthood. *Social Indicators Research*, 116(2), 493-507. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0307-x>.