
Personal Growth Initiative

Ayad Kareem Edan

ayadkareemiq@gmail.com

Prof. Arwa Muhammad Rabee' Al-Khayri, PHD
University of Baghdad- College of Arts

DOI: <https://doi.org/10.31973/aj.v3i141.3731>

Abstract:

The Personal Growth Initiative is 'the active and deliberate participation in the process of personal growth often referred to as an advanced set of skills that intentionally help a person improve self-cohesion and develop talents and potentials.

The current research aims at identifying:

1. Measuring the initiative for personal growth among state employees.
2. The significance of the statistical differences in the initiative of personal growth among state employees according to a variable
A- For gender (male-female)
B- Age.
C- Marital Status (Single, Married)

To order to achieve the objectives of the current research, the researcher adopted the personal growth initiative scale according to The Rupchik theory, which consists of 16 paragraphs in its final form and has been verified as authenticity and consistency.

The scale was applied in its final form to the research sample of 400 employees and for both types, which were selected in the random class method, and after applying the research tool and using statistical methods, the T test for one sample, the T test for two independent samples, and the Pearson correlation factor.

The results that the study has come up with are as follows:

1. State employees have a personal growth initiative.
2. There are no differences according to (gender, age, marital status) for the Personal Growth Initiative.

The researcher suggested a set of recommendations and suggestions.

Keywords: Personal growth initiative- theories that explained Personal growth initiative

مبادرة النمو الشخصي

أ.د. اروة محمد ربيع الخيري
جامعة بغداد / كلية الآداب

الباحث اياد كريم عيدان
جامعة بغداد / كلية الآداب

(مُلخَصُ البَحْث)

إن مبادرة النمو الشخصي هي المشاركة النشطة والمعتمدة في عملية النمو الشخصي وغالبًا ما يُشار إليها على أنها مجموعة متطورة من المهارات التي تساعد الشخص عن قصد على تحسين تماسك الذات، وتطوير المواهب والامكانيات. يستهدف البحث الحالي التعرف على:

- ١- قياس مبادرة النمو الشخصي لدى موظفي الدولة.
- ٢- دلالة الفروق الاحصائية في مبادرة النمو الشخصي لدى موظفي الدولة على وفق متغير أ- للنوع (ذكور-إناث) ب- العمر ج- الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج)

ولغرض تحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني مقياس مبادرة النمو الشخصي على وفق نظرية روبتشيك والذي تكون من ١٦ فقرة بصيغته النهائية، وتم التحقق من صدقه، وثباته. تم تطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة البحث ٤٠٠ موظف ولكلا النوعين والتي اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبعد تطبيق أداة البحث، واستعمال الوسائل الإحصائية منها، الاختبار التائي لعينة واحدة، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون. تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- ١- إن موظفي الدولة لديهم مبادرة نمو شخصي.
- ٢- ليس هناك فروق على وفق (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية) لمبادرة النمو الشخصي.

وفي ضوء النتائج وضع الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: مبادرة النمو الشخصي - النظريات التي فسرت مبادرة النمو الشخصي.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مشكلة البحث:

إن المستوى المنخفض من مبادرة النمو الشخصي يؤدي إلى أعراض الاكتئاب وهي: (صعوبة التركيز، وفقدان الطاقة، وصعوبة التفكير) التي تعيق الأداء اليومي للأفراد،

وانخفاض دوافعهم في إجراء تغييرات لإدارة المطالب الجديدة والافتقار إلى الشعور بالمستقبل، وعدم تحقيق التوازن في الحياة من حيث المشاركة والانخراط بشكل كامل في الأنشطة الاجتماعية، والمناقشات، مما يؤدي إلى الإجهاد والقلق اللازمين بشأن المستقبل. (Stevic & Ward, 2008,p٥٢٨)

إن الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من مبادرة النمو الشخصي لا يتمكنون من مواجهة تحديات الحياة، ويتمتعون بدرجة مرتفعة من عدم الثقة، أما الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من مبادرة النمو الشخصي فإنهم يبدون اهتماماً بالأرتقاء بذواتهم، والمشاركة في تحفيز اتجاهاتهم وتغييرها على أساس منظم. (Shorey et al., 2007,p١٩٢٥) فالأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من النمو الشخصي يكون لديهم عدم الاهتمام بالحياة، ويشعرون أنهم لا يتمكنون من تطوير حياتهم، ويفتقرون إلى الشعور بالتحسن مع مرور الوقت، ولديهم شعور بالملل، وعدم الانتعاش من المواقف والسلوكيات الجديدة. (Ryff & Keyes, 1995,p٧٢٣)

إن الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من مبادرة النمو الشخصي يكون لديهم شعور بالضيق العاطفي، وكثرة المشكلات النفسية والاجتماعية، أما الأفراد الذين لديهم مستوى عالي من مبادرة النمو الشخصي فتكون لديهم القدرة على الانتعاش من الفرص المتاحة في المجتمع للنمو الشخصي والبحث عن الحلول التكيفية والأبداع. (Robitschek & Kashubeck, 1999,p163) وهذا ما أكدته دراسة أيوب واقبال (Ayub & Iqbal, 2012,p٢٠١٢) من أن مبادرة النمو الشخصي ترتبط إيجابياً بالرفاه النفسي، وترتبط سلباً بالضيق النفسي، إن الأفراد الذين يتمتعون بمبادرة النمو الشخصي والرفاه النفسي يعانون من مشكلات صحية وعقلية أقل من طلبة الجامعة الذين لديهم مستويات منخفضة من مبادرة النمو الشخصي والرفاه النفسي. (Ayub & Iqbal, 2012,p١٠٥)

ترتبط مبادرة النمو الشخصي ارتباطاً سلبياً بالخصائص الشخصية السلبية، ويرتبط انخفاضها بصعوبات التكيف مع الحياة أو الأحداث الجديدة مما يؤدي إلى تأثير سلبي في حياة الأفراد، إذ تؤدي إلى مستويات أعلى من التوتر، والقلق، ومستويات أقل من الارتياح في الحياة. (Yakunina et al., 2013,p٢٢٠). وبناء على ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي حين الإجابة على السؤال الآتي هل يمتلك موظفو الدولة مبادرة نمو شخصي؟
أهمية البحث:

تقوم مبادرة النمو الشخصي بدور مهم في التطور الوظيفي والقدرة على التكيف. وإن الموظفين ذوي المستويات العالية من مبادرة النمو الشخصي لديهم رغبة أقوى في النمو، والتطور، والبحث عن الفرص. وإن مبادرة النمو الشخصي هي سابقة للإدلاء الأمثل،

وسيكون من النافع للمؤسسات والدوائر أن تعرف كيف يمكن تعزيز مبادرة النمو الشخصي للموظفين وتشجيعها . (Emplit et al., 2018,p6)

إن الأفراد الذين لديهم مستوى عالي من مبادرة النمو الشخصي يميلون إلى أن يكونوا أكثر انفتاحاً للتجارب والسعي للارتقاء بذاتهم.(Whittaker andRobitschek,p٤٢٠). وإن الأفراد الذين يكون لديهم الارتقاء مستمرا ، ونموهم الشخصي مرتفعا يتميزون بالشعور بالنمو والشعور بالارتقاء الذاتي عن طريق التغيير ، وتوسع ذاتهم وانفتاحهم على تجارب جديدة وإحساسهم الواقعي بالحياة ،وتطور سلوكهم يوما بعد آخر بطريقة تزيد من معرفتهم وفاعليتهم الذاتية.(Ryff,1989,p1077))

وفي دراسة قام بها امبلت وآخرون ٢٠١٨ (Emplit et al, ٢٠١٨) على عينة مكونة من (٨٠٠) من الموظفين ، وكان الهدف من الدراسة إيجاد العلاقة بين الوعي بالقوة ومبادرة النمو الشخصي، وتوصلت إلى أن الوعي بالقوة هو مصدر محتمل لمبادرة النمو الشخصي ، وهذا يعني في حالة إدراك الموظفين لقوتهم ، فإنهم سيظهرون مستويات عالية من مبادرة النمو الشخصي . كذلك أشارت النتائج إلى أن الموظفين الذين يحرزون درجة مرتفعة في توجيه الأهداف يسجلون أيضا درجات مرتفعة من مبادرة النمو الشخصي ، وكذلك وجد ان الموظفين الأصغر سناً يحرزون نقاطا أعلى من الموظفين الأكبر سناً. (Emplit et al., 2018,p٢١)

تتألف مبادرة النمو الشخصي من المهارات القابلة للتحويل التي يمكن استعمالها في مجموعة متنوعة من فرص النمو في مجالات الحياة ، إذ تحتوي على ميزات فكرية وسلوكية مثل: الدوافع ،و الفاعلية و المعرفة و الأهداف العامة والخطط لتحقيقها (Martin,2009,p٥٤)

إن فكرة النمو الشخصي ترتكز بشكل أساس على ان النمو الشخصي هو مستمر ، ليتمكن الأفراد من البقاء ويتمكنوا من مواجهة التحديات والتجارب المختلفة طوال حياتهم . وتتميز مبادرة النمو الشخصي بمهارات الأفراد في السعي للحصول على فرص النضج عن طريق الوعي المتعمد وتحقيق التغيرات الشخصية التي تزيد من تطورهم الإيجابي . (Robitschek al el, 2012,p٢٨٢)

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

١. قياس مبادرة النمو الشخصي لدى موظفي الدولة .
٢. التعرف على الفروق في مبادرة النمو الشخصي على وفق :

١. النوع (ذكور-إناث)

٢. العمر (٢٠-٣٢ سنة)، (٣٣-٤٥ سنة)، (٤٦-٦٢ سنة)

٣. الحالة الاجتماعية (اعزب ، متزوج)

حدود البحث:

تحدّد البحث الحالي بموظفي الدولة في مدينة بغداد في مقر الوزارات من الذكور و الإناث للعام (٢٠٢٠) .

تحديد المصطلحات

مبادرة النمو الشخصي : Personal Growth Initiative

عرفها كل من:

- ريف (ryff، ١٩٨٩): هو المشاركة المباشرة في التطوير المستمر والانفتاح على الأحداث الجديدة والأشخاص والتوسع والتحسين المجهدين وذلك بالسعي للوصول إلى أعلى نمو لإمكانات الفرد . ((ryff,1989,p1071))
- روبتشيك ١٩٩٨ Robitschek: وهي مشاركة نشطة ومتعمدة في عملية التغيير الذاتي عن طريق التغيير المعرفي والسلوكي التي تحدث في اي مجال من مجالات الحياة (Robitschek, 1998,p.١٨٤).

التعريف النظري

وتبنى الباحث التعريف النظري لـ Robitschek لاعتماده الإطار النظري لنظرية روبتشيك (Robitschek)

التعريف الإجرائي:

الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عن طريق إجابته على مقياس مبادرة النمو الشخصي.

الفصل الثاني

الإطار النظري

مقدمة:

النمو لغة: نما (الشيء) نماءً ونمواً : زاد وكثر . يقال: نما الزرع ، ونما الولد ونما المال، ويقال : هو ينمو إلى الحسب . ونما الخضاب في اليد أو الشعر : ازداد حمرة وسواداً (المعجم الوسيط، ٢٠٠٤، ص ٩٥٦) والنمو هو التجدد المستمر في ذات الفرد الذي يحقق وجوده في اثناء مراحل نموه وعمليات تكيفه، إذ يقول ارسطو: " إن النمو هو سلسلة التحولات التي يتحول فيها الكائن في نموه من حالة إلى حالة ومن طور إلى طور". اما افلاطون فيقول "إن للفرد ظواهره الخاصة تحمله في نموه للخروج من عبوديته للوصول إلى

الفلسفة". ويرى جون لوك انه يجب ان تكون لدى الطفل عادات جديدة تتفق والجماعة الإنسانية في مراحل النمو . اما جان جاك روسو فيقول يجب ان تترك الطفل ينمو كما يريد، نعطي حرية التعبير عن نوازه، ذلك أنه توجد لديه قدرة على التمييز. ويرى ديوي "انه يجب الاهتمام بالنشاط التلقائي والذاتي، مع تقديم جرعات التدريب للفرد، ذلك أن التدريب والممارسة شرطاً للدخول في مرحلة النمو الجديدة. (غباري وآخرون، ٢٠١٥، ص ١٧) اختلف العلماء في تحديد مراحل نمو الشخصية ووصفها تبعاً لوجهات النظر التي يتبنونها، فسارت دراسات نمو الشخصية في اتجاهين هما:

الاتجاه الأول: يركز على وصف التغيرات التي تطرأ في اثناء مدة زمنية معينة على خصائص محددة ، وهو بمنزلة نظرة شكلية للنمو .

الاتجاه الثاني: يركز على دراسة الظروف الواقعية التي تؤثر في تلك الخصائص ، ويحاول البحث عن الظروف المسببة لتلك التغيرات سواء أكانت تكوينية أم بيئية . (الدفاعي و آخرون، ٢٠١٣، ص ٤٧)

من الخصائص المميزة للإنسان بصفة عامة وللشخص السوي بصفة خاصة قابليته المستمرة للتعلّم المتعاضمة على الخبرة ، ومن ثم استمراريته في النمو والارتقاء . ومن الضروري ان يتضمن النمو الشخصي تتابعا (حلزونيا) يقوم على التفاضل والتكامل وتزايد المعارف، والمهارات، والخبرات، والمقدرات كماً وكيفاً ، واستيعابها في مستويات من تكامل الشخصية أكثر تعقيداً وارتقاءً . وهذا النمو الشخصي يرتكز إلى مقومات محددة تقع في واحدة أو أكثر من الفئات الآتية: (coleman,1971,pp446-447)

١. استقلال ذاتي متزايد- التغيير في اتجاه المزيد من اعتماد النفس ،و تقدير الذات ، و توجيه الذات . ويتضمن ذلك تحرراً من المؤثرات الاجتماعية غير الملائمة ، وتزايداً في القدرة على اتخاذ القرارات ، وتحمل المسؤوليات بشأن نتائج هذه القرارات ومواجهة ما يترتب عليها من أثر .

٢. اطار مرجعي أكثر كفاية: التغيير في اتجاه استيعاب المزيد من المعلومات الأكثر دقة عن ذات الفرد وعن عالمه، هذا التغيير يؤول إلى واقع أكثر إقبالا واشباعا ، وإلى فهم معنى أعظم، وإلى قدرة أكبر على حل المشكلات، واتخاذ القرارات .

٣. هوية ذاتية أكثر ملائمة: النمو في اتجاه إحساس متميز لدى الفرد بذاته كشخص كفء ومقتدر، وكشخص مُحدث لأفعاله ومسؤول عنها. ومن الأهمية كذلك في هذا الشأن، ما يقوم به الشخص من تقويم واع لقدراته ولجوانب ضعفه، مع تبني الشخص لمستوى واقعي من الطموح يقوم على الانسجام المعقول بين مفهوم الذات والذات المثالية.

٤. اقتدار متزايد: التغيير في اتجاه المزيد من الاقتدار العقلي، والانفعالي، والاجتماعي، وهذا يؤدي إلى التمكن من مواجهة مشكلات الحياة، ومن تنفيذ خطط الفرد وبرامجه في الحياة. وينطوي على تحسين علاقات الفرد عمقا وثراء مع بيئة اجتماعية .

٥. حل الصراعات: فك الدفاعات وحل الصراعات ، ويتمخض عن ذلك تحرر الفرد ((من الداخل))، وانفتاح متزايد على الخبرة ومزيد امن الانسجام أو الاتساق الداخلي، ومزيدا من تحمل التوتر ،ومزيدا من المرونة العامة .

هذه المقومات التي يركز عليها استمرار الشخص في نموه ومن ثم في صيرورة ارتقائية، تكون هكذا في اتجاه متزايد من تحقيق الشخص لإمكاناته الكامنة. وهي تغيرات تؤول بالفرد إلى التعبير المبدع عن الذات، وإلى اتجاهات أكثر جاذبية نحو الذات ونحو الآخرين، وإلى علاقات قائمة على الدفاء والحب، وإلى إحساس أكبر بالانتماء إلى الإنسانية جمعاء. (منصور، ١٩٨٢، ص ١٠٤-١٠٣)

والنمو الشخصي هو التجربة الذاتية للتغيير في السلوكيات والأفكار والمشاعر، إذ يتشكل هذا التغيير على أنه إتيان أكبر لبيئة الفرد في الحياة اليومية، أو قد ينشأ عن أنه مرونة أكبر في مواجهة العقبات والتحديات. إن النمو الشخصي يحدث نتيجة تجارب الحياة المختلفة ؛ على سبيل المثال حضور المؤتمرات تؤدي إلى النمو الشخصي ، وقد يكون النمو الشخصي نشاطاً يشارك فيه المرء ديناميكياً ، إذ يخصص المرء كل يوم وقتاً للعزف على البيانو أو الركض ثلاثة أميال ، على سبيل المثال. قد يعمل بعض الأفراد بوعي ذاتي "على أنفسهم" للوصول إلى مستويات أعلى من تلك القدرات، والمهارات، والخصائص التي يقدرونها. (Geise, 2008, p. ٢)) غالباً ما يُشار إلى مبادرة النمو الشخصي على أنها مجموعة متطورة من المهارات التي تساعد الشخص عن قصد على تحسين الذات ،وقد تم تعريفها على أنها "المشاركة النشطة والمتعمدة في عملية النمو الشخصي". (Robitschek, 1998, p. ١٨٤).

النظريات المفسرة لمبادرة النمو الشخصي :

نظرية روبتشيك (Robitschek, ١٩٩٨)

هي نظرية متعددة الأبعاد تعالج الجوانب السلوكية والمعرفية من الانخراط المتعمد والاستباقية في البناء التطور الشخصي للفرد، وتركز على التنقل الهادف والايجابي من الأحداث الصعبة والتجارب في المراحل الانتقالية التي يمر بها الفرد، فعندما يكون الانتقال إيجابيا فإنه يؤدي إلى التكيف بشكل إيجابي مع التغييرات التي يمر بها الفرد طوال مدة حياته، ويرتبط بناء مبادرة النمو الشخصي مع السعي للارتقاء الذاتي والعلاقات الاجتماعية العالية، ومع مستويات أعلى من الرفاهية والرضا عن الحياة. (Robitschek, 1998,)

(١٨٩٥) ويتضمن بناء مبادرة النمو الشخصي كل من: المكونات المعرفية، والسلوكية التي تتميز بأربعة أبعاد مختلفة هي: التخطيط، والاستعداد للتغيير (مكونات معرفية)، والسلوك المتعمد، واستعمال المصادر (مكونات سلوكية). أولاً – المكون السلوكي: يتكون عن طريق أخذ زمام المبادرة من قبل الأفراد لتأييد عملية التغيير ويتكون من عاملين وهما:

١. استعمال المصادر: يعني تعزيز النمو الشخصي، ويُعدّ هذا العامل الوحيد من مبادرة النمو الشخصي الذي يشمل البعد الشخصي للأفراد الذي يرتبط بشكل مختلف مع الأوجه الأخرى من مبادرة النمو الشخصي الشخصية والخارجية، مثل: مساعدة الآخرين في تعزيز نموهم الشخصي

٢. التغيير المتعمد: يمثل الدافع الشخصي للأفراد لتحقيق الأهداف المحددة للتغيير الشخصي لديهم.

ثانياً – المكون المعرفي: يتكون من الاعتقاد الفردي أن التغيير الإيجابي ممكن أن يحدث، ويعرف الأفراد كيفية تنفيذ هذا التغيير ويتكون من عاملين هما:

١- الارتقاء الذاتي: يمثل قدرة الفرد على تحديد أو تكوين حالات تساعد على زيادة قدرة الفرد على تعزيز النمو الشخصي.

٢- التخطيط للتغيير: يمثل قدرة الشخص على تنظيم الاستراتيجيات؛ لتسهيل نموه الشخصي التي تساعده على هذا النمو. (Robitschek et al., 2012, p. ٢٨٢).

أشار روبتشيك (٢٠٠٣ Robitschek) إلى أن مبادرة النمو الشخصي هي مشاركة نشطة ومتعمدة في عملية التغيير الذاتي، ويمكن أن تكون هذه التغييرات الذاتية معرفية، أو سلوكية، أو انفعالية وتحدث في أي مجال من مجالات الحياة. وإن الفرد يمكن أن يكون ذاتي التوجه في عملية النمو، ويحتاج بعض الحد الأدنى من الدافع المستقل للنمو والقدرة على التصرف بشكل مستقل. (Robitschek, 2003, p496)

إن الأفراد ذوو المستوى العالي من مبادرة النمو الشخصي يتمتعون بالقبول الذاتي، والتحكم الذاتي وعلاقات اجتماعية مع الآخرين، واحساس أكبر بالهدف من الحياة، ومساهمة فاعلة في الاتصال بالمجتمع، وزيادة الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة والرفاهية، وتكون لديهم إمكانيات نشطة تمكنهم ان يقرروا ما يجب ان يغيروه في أنفسهم، وتكون لديهم رغبة قوية في النمو والعمل بوعي لتطوير مواهبهم، وقدراتهم النفسية، والاجتماعية، والانفعالية، والسلوكية، بعكس الأفراد الذين يتمتعون بمستويات أقل من مبادرة النمو الشخصي. (Robitschek et al., 2012, p٢٧٦)

وهذا ما أكدته دراسة روبتشيك و كاشوبك (Robitschek & Kashubeck ١٩٩٩) من أن الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من مبادرة النمو الشخصي يكون لديهم شعور

بالضيق الانفعالي وكثرة المشكلات النفسية والاجتماعية ، اما الافراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من مبادرة النمو الشخصيفوتكون لديهم القدرة على الانتفاع من الفرص المتاحة في المجتمع للنمو الشخصي ،والبحث عن الابداع ،والحلول التكيفية (Robitschek & Kashubeck,1999,p.١٦٨).

نظرية رايان وديسي العزم الذاتي (-): (1985) (Self-Determination)

افترض كل من رايان وديسي (Deci&Ryan) نظرية العزم الذاتي منظورا متعدد الأبعاد للدافعية ، إذ تفترض أنماطا متعددة من الأسباب الكامنة وراء سلوك الفرد التي يمكن ترتيبها على متصل العزم الذاتي (Self Determination Continuum). فهناك دافعية خارجية (Extrinsic Motivation) ودافعية داخلية (Intrinsic Motivation) ، وتعتبر الداخلية عن الصورة الأكثر عزماً للذات التي تتضمن القيام بالسلوكيات بسبب المتعة والرضا المتأصلة فيها التي تتمثل بثلاث حاجات أساسية هي:

١- الحاجة إلى الاستقلالية: في تحقيق الرغبات والطموحات من دون اعتماد الآخرين، وتحمل المسؤولية في مواجهة المواقف الضاغطة ، وتحقيق الإنجاز الناجح.

٢- الحاجة إلى الثقة: هي القدرة على إنجاز المهمات بإرادة ،وعزم، وحل الأزمات ومواجهة الضغوط أيضاً بكفاية عالية.

٣- الحاجة إلى الاختيار: هي القدرة على إمكانية الاختيار طوعياً للعمل وإنجازه بنجاح من دون أن يكون هناك إجبار وقيود يفرضها الآخرون؛ لإنجاز العمل أو المهمة المطلوبة.

(,1985,p32 Deci& Ryan)

اما الدافعية الخارجية (Extrinsic Motivation) فتعبر عن المشاركة والانخراط في نشاط ما لأسباب خارج ذلك النشاط ، وهناك أنماط متعددة للدافعية الخارجية تتنوع في مستوى تقدير الذات ، إذ تتراوح ما بين مستوى متدن لعزم الذات إلى مستوى عال منه . وأقل صور الدافعية الخارجية لعزم الذات هي دافع التنظيم الخارجي External Regulation الذي يتضمن القيام بالسلوك من أجل الحصول على الثواب أو تجنب العقاب. والصورة الثانية من الدافعية الخارجية هي التنظيم غير الواعي Introjected Regulation الذي يعرف بالمشاركة في نشاط ما استنادا إلى ما تمليه البيئة من عناصر تم تذويبها ، إذ أصبحت جزءا من بنية الذات في صورة مقررة بشكل غير ذاتي . ومثل التكامل المتناظر لمتطلبات البيئة يقدم طريقة للقيام بالسلوكيات تتسم بعدم الشعور بالذنب وضرورة الالتزام ، ويظهر هذا النمط من الدافعية عندما يواجه الفرد ضغوطات من أجل أداء مهمة ما، ويكون مصدر هذا الضغط من داخل الفرد كالشعور بالخجل؛ لعدم القيام بالسلوك. أما الصورة الثالثة من الدافعية الخارجية فهي التنظيم المحدد Identified Regulation ،

إذ تستند السلوكيات إلى الاختيار الشخصي والاهمية، وهذا النمط من التنظيم يُعدّ من أكثر صور الدافعية الخارجية عزماً ذاتياً، ويظهر عندما يُعدّ النشاط مهماً ويختاره الفرد. أما غياب الدافعية motivation فيتضمن نقصاً في احتمالية حدوث شيء بين أفعال الفرد وتوابع تلك الأفعال ويعبر عن عدم وجود الدافعية. ويضيف سانسون وهركيز (Harackiewicz, 2000 & Sansone) صورة رابعة من صور الدافعية الخارجية وهي: دافع التنظيم المتكامل Integrated Regulation إذ يُعدّ النشاط جزءاً من الذات يتم اختياره بحرية، كما يتوافق مع قيم الفرد ومعتقداته، ويمثل أعلى درجات العزم الذاتي. (أبو عواد، ٢٠٠٩، ص ٤٣٧)

تعد نظرية العزم الذاتي نظرية واسعة الانتشار Macro-Theory، تعمل على تطوير وظائف الشخصية في السياقات الاجتماعية Social Contexts، وترتكز هذه النظرية على درجة اختيار الفرد أو تقرير الفرد للسلوكيات الإنسانية التي يقررها بنفسه. وهذه الفروق بين الأفراد تقودهم إلى القيام بمجموعة من الأفعال / التصرفات عالية المستوى من التأمل، والتعهد الواعي للاختيار الذاتي من دون تدخل أو فرض من الآخرين. وتستند نظرية العزم الذاتي إلى افتراض مؤداه: إن الفرد جدلي وموجه بالفطرة / الغريزة، وإن بذله للجهد المميز فيه تحدٍ يؤدي إلى تكامل الخبرات بطريقة متماسكة ووعي بالذات. وهذا التوجه الغريزي أو الفطري لا يعمل بطريقة آلية، إذ إنه يتطلب التغذية، والاستمرارية، والدعم المناسب من البيئة الاجتماعية. (نوفل، ٢٠١١، ص ٤٨٣)

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث:

البحث الوصفي (Descriptive research) يُعد من المناهج الأكثر شيوعاً في التفسير العلمي لوصف مشكلة أو ظاهرة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة وإخضاعها للدراسة. (Franekle & Wallen, 1993, p. 370)

ثانياً. مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من موظفي الدولة في الوزارات لمحافظة بغداد، التي بلغ المجموع الكلي للموظفين فيها (٢٧٨٢٥) موظفاً وموظفة، بواقع (١٧٢٧١) من الذكور و (١٠٥٥٤) من الإناث، ويوضح الجدول (١) أعداد موظفي الدولة أولئك على وفق متغير الجنس:

الجدول (١)

أعداد الموظفين الموزعين على وفق الجنس (ذكور - إناث)

ت	اسم الوزارة	الذكور	الإناث	المجموع
1	وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي	736	500	1236
2	وزارة التعليم العالي والعلوم والتكنولوجيا	1069	784	1853
3	وزارة الاعمار والإسكان والبلديات	618	414	1032
4	وزارة الثقافة والسياحة والآثار	1835	897	2732
5	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	330	218	548
6	وزارة الشباب والرياضة	2234	872	3106
7	وزارة الكهرباء	946	454	1400
8	وزارة الزراعة	832	483	1315
9	وزارة النقل	519	300	819
10	وزارة العدل	377	323	700
11	وزارة الصناعة والمعادن	521	291	812
12	وزارة المالية	817	528	1345
13	وزارة النفط	765	508	1273
14	وزارة الهجرة والمهجرين	435	223	658
15	وزارة التربية	2589	1630	4219
16	وزارة الصحة	2260	1942	4202
17	وزارة الاتصالات	388	187	525
	المجموع	17271	10554	27825

ثالثاً. عينة البحث

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي، اعتمد الباحث في اختيار عينة البحث الطريقة العشوائية الطبقيّة وعلى وفق متغير الجنس، و العمر، والحالة الاجتماعية، إذ تم اختيار (٤٠٠) موظف وموظفة موزعين بالتناسب على (٨) وزارات في محافظة بغداد، والجدول (٢) يوضح توزيع أفراد عينة البحث على وفق الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر وعلى النحو الآتي :

الجدول (٢) عينة البحث التطبيقية موزعة بحسب الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية

المجموع	العمر			الحالة الاجتماعية		الجنس		الوزارة	ت
	٤٦	٣٣-	٢٠	متزوج	اعزب	اناث	ذكور		
	-	٤٥	-						
	٦٢	سنة	٣٢						
	سنة		سنة						
50	5	31	14	38	12	25	25	وزارة التربية	١.
50	8	26	16	40	10	25	25	وزارة الصحة	٢.
50	12	17	21	39	11	25	25	وزارة العمل	٣.
50	9	22	19	36	14	25	25	وزارة النفط	٤.
50	9	18	23	36	14	25	25	وزارة الهجرة	٥.
50	7	25	18	32	18	25	25	وزارة المالية	6.
50	11	25	14	43	7	25	25	وزارة الصناعة	7.
50	6	25	19	38	12	25	25	وزارة الكهرباء	8.
400	67	189	144	302	98	200	200	المجموع	

رابعاً: أداة البحث

تعرف انستازي (Anastasi, 1976) أداة البحث على انها طريقة تتصف بالموضوعية والتقنين لقياس عينة من السلوك ، إن اختيار أداة القياس أهمية كبيرة في التعرف على الظاهرة المراد قياسها (Anastasi , 1976 , p). لغرض تحقيق أهداف البحث كان لابد من توافر أداة لقياس متغير البحث الحالي وهو (مبادرة النمو الشخصي).

مبادرة النمو الشخصي personal growgh initiative

خطوات إعداد المقياس: Steps to Build The Scale:

قام الباحث بتبني مقياس مبادرة النمو الشخصي لـ العادلي ٢٠١٩ الذي عرف مبادرة النمو الشخصي باعتماد مفاهيم نظرية روبيتشيك (1998) أنها : مشاركة نشطة ومتعمدة في عملية التغيير الذاتي عن طريق التغيير المعرفي والسلوكي التي تحدث في أي مجال من مجالات الحياة" (Robitschek, 1998,p) (١٨٤) في (العادلي ، ٢٠١٩).

صياغة فقرات مقياس مبادرة النمو الشخصي :

بعد اطلاع الباحث على المقياس المذكور أعلاه ، تم تبنيه لكونه يدعم أهداف البحث الحالي و يناسب عينته، وقد تكون المقياس من (١٦) فقرة موزعة على المقاييس الفرعية المكونة لأربعة عوامل وهي:

١- الارتقاء الذاتي: هو القدرة على التحديد، والبحث، والكشف، والاستمرار، والعمل؛ لتعزيز النمو الشخصي للفرد ويضم هذا العامل أربع فقرات هي (١٥,٩,٨,٧).

٢- التخطيط للتغيير: هو قدرة الفرد على وضع خطط واقعية، واحداث تغيير، وتطوير ومحاولة التغيير؛ لتسهيل النمو الشخصي للفرد، ويضم هذا العامل خمس فقرات هي: (٥,٤,٣,٢,١).

٣- التغيير المتعمد: يمثل الدافع الشخصي للفرد، ووضع أهداف، واحداث تغيير بخطوات مقصودة، وتحديد الوقت المناسب، واستعمال المصادر للتغيير الشخصي، ويضم هذا العامل خمس فقرات هي: (١٦,١٣,١٢,١١,١٠).

٤- استعمال المصادر: هو تعزيز النمو الشخصي، وطلب مساعدة الآخرين، ومحاولة تغيير نفسي، ويضم هذا العامل فقرتين هما: (١٤,٦).

تصحيح المقياس

يتضمن مقياس مبادرة النمو الشخصي ستة بدائل لتقدير الاستجابة وهي (اتفق بقوة، اتفق نوعا ما، اتفق قليلا، لا اتفق قليلا، لا اتفق، لا اتفق بقوة) وعلى وفق مقياس ليكرت التدرجي، وتضمن المقياس فقرات إيجابية فقط (أي مع الظاهرة) ، و صُححت الاجابات على المقياس بإعطاء درجة من (٥ - ٠) للفقرات الإيجابية جميعها.

١. الصدق الظاهري

قام الباحث بعرض المقياس المتكون من اربعة أبعاد موزعة على (١٦) فقرة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس، وطلب منهم إبداء آرائهم في صلاحية فقرات المقياس وبدائله، وأسفرت ملاحظاتهم عن استبقاء الفقرات التي نالت نسبة اتفق (٨٠%) فأكثر وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (١٦) فقرة من دون حذف أية فقرة .

٢. التحليل الاحصائي للفقرات

تحليل الفقرات لاستخرج القوة التمييزية للفقرات Items-Discrimination

١. أسلوب المجموعتين المتطرفتين

تم تحليل فقرات المقياس بتطبيق الاختبار التائي ((T-test لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق بين المجموعتين، و بلغت القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند درجة حرية

(٢١٤)، ومستوى دلالة (٠,٠٥) و ظهر أن فقرات المقياس مميزة ودالة إحصائياً وهذا يعني أن الفقرات ذات قوة تمييزية عالية، وجدول (٣) يوضح ذلك :

جدول (10)

القوة التمييزية لفقرات مقياس مبادرة النمو الشخصي بطريقة المجموعتين المتطرفتين

١-مقياس الارتقاء الذاتي						
مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت
دالة	13.091	1.10960	3.2407	0.47104	4.7593	7
دالة	10.633	1.15275	3.1296	0.71671	4.5185	8
دالة	9.540	1.23677	3.6111	0.43553	4.8141	9
دالة	9.779	1.11392	3.4537	0.62893	4.6574	15
٢-مقياس التخطيط للتغيير						
مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت
دالة	6.921	1.17814	3.7037	0.62707	4.5926	1
دالة	10.178	0.98073	3.1944	0.67614	4.3611	2
دالة	13.389	1.04366	3.0648	0.60709	4.6204	3
دالة	11.456	1.15241	3.2130	0.58738	4.6389	4
دالة	13.351	1.14760	2.9722	0.58951	4.6296	5
٣-مقياس التغيير المتعمد						
مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت
دالة	13.070	1.11521	3.0926	0.53503	4.6481	10
دالة	13.048	1.03068	2.9444	0.63284	4.4630	11
دالة	11.106	1.31960	2.6574	0.74675	4.2778	12
دالة	12.425	1.19922	2.8981	0.64791	4.5278	13
دالة	10.595	1.14337	3.1019	0.68938	4.4630	16

٤- مقياس استخدام المصادر						
مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت
دالة	7.865	1.39648	2.2222	1.40648	3.7222	6
دالة	5.552	1.44317	2.4630	1.44903	3.5556	14

٢. علاقة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) Internal Consistency Method

تمت الاستعانة بـ(معامل ارتباط بيرسون)؛ لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس باستعمال عينة التحليل البالغ عددها (٤٠٠) موظف وموظفة ، فتبين أن معامل الارتباط ل فقرات المقياس كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) اي انها أكبر من القيمة الجدولية (٠,١٥٩)، مما يشير إلى تجانس الفقرات في قياس ما وضعت لأجله. وجدول (٤) يوضح ذلك :

جدول (4) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مبادرة النمو الشخصي

1مقياس الارتقاء الذاتي		2مقياس التخطيط للتغيير		3مقياس التغيير المتعمد	
ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
7	0.599	1	0.395	10	0.636
8	0.548	2	0.518	11	0.628
9	0.491	3	0.612	12	0.570
15	0.471	4	0.571	13	0.613
		5	0.660	16	0.573
4مقياس استخدام المصادر					
ت	معامل الارتباط				
6	0.386				
14	0.306				

الخصائص السايكومترية للمقياس:

١. الصدق : Validity

قام الباحث باستخراج نوعين من الصدق:

١. الصدق الظاهري Face Validity

تحقق الصدق الظاهري للمقياس الحالي عبر قيام الباحث بتفحص فقرات المقياس وبدائله وتعليماته، وعرضه على لجنة من المحكمين المتخصصين في علم النفس الذين، كما صادقوا على بدائل الاستجابة.

٢. صدق البناء: Construct Validity

هو من أكثر أنواع الصدق أهمية، ويطلق عليه أحيانا بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي (ادريس، ٢٠١٠، ص ١٦٠). وتم استخراج صدق البناء عن طريق المؤشرات الآتية:

(١) أسلوب الاتساق الداخلي:

قام الباحث باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بواسطة معامل ارتباط بيرسون ل (٤٠٠) موظف وموظفة وظهر ان جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٠,١٥٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨).

(٢) الثبات Reliability :

قام الباحث باستخراج الثبات بطريقتين هما:

١. طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test - Retest Method

لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة ، قام الباحث بتطبيق مقياس مبادرة النمو الشخصي على عينة مكونة من (٥٠) موظفا وموظفة ، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول على المقياس قام الباحث بإعادة التطبيق للمقياس نفسه مرة أخرى على العينة نفسها وباستعمال معامل ارتباط بيرسون . وظهر أن قيمة معامل الثبات للارتقاء الذاتي (٠,٨٥) ، وللتخطيط للتغيير (٠,٨٨) ، وللتغير المتعمد (٠,٨٨) ، لاستعمال المصادر (٠,٩١) .

٢. معادلة ألفا للاتساق الداخلي: Alpha coefficient for internal consistency

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لمقياس مبادرة النمو الشخصي ، فجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة التحليل المؤلفة من (٤٠٠) فرد ، إن معامل ألفا كرونباخ للارتقاء الذاتي (٠,٦٨) ، وللتخطيط للتغيير (٠,٧٤) ، وللتغير المتعمد (٠,٧٥) ، ولاستعمال المصادر (٠,٦٨) .

الجدول (٥) المؤشرات الاحصائية لمقياس مبادرة النمو الشخصي

ت	المؤشرات الاحصائية	الارتقاء الذاتي	التخطيط للتغيير	التغيير المتعمد	استخدام المصادر
1	عدد افراد العينة	400	400	400	400
2	الوسط الفرضي	10	12.5	12.5	5
3	الوسط الحسابي	16.14	19.68	18.66	6.90
4	الوسيط	17	20	19	7

5	الانحراف المعياري	2.85	3.44	3.78	1.84
6	المنوال	17	21	20	8
7	التباين	8.17	11.87	14.34	3.42
8	الالتواء	0.80 -	0.83 -	0.62 -	0.32 -
9	التفرطح	0.81	0.76	0.39	0.20 -
10	المدى	16	18	20	10
11	اقل درجة	4	7	5	1
12	أعلى درجة	20	25	25	10

الفصل الرابع

عرض النتائج، وتفسيرها، ومناقشتها

الهدف الأول: قياس مبادرة النمو الشخصي لدى موظفي الدولة

كشف التحليل العاملي التوكيدي الذي أجراه العادلي ٢٠١٩ كما مر ذكره في الفصل الثالث عن وجود أربعة مقاييس فرعية لمقياس النمو الشخصي؛ لذا سيتم قياس أربعة مجالات لمبادرة النمو الشخصي لدى موظفي الدولة وعلى النحو الآتي :

١ - الارتقاء الذاتي:

أظهرت النتائج بعد تطبيق مقياس النمو الشخصي على عينة البحث أن الوسط الحسابي للموظفين من كلا الجنسين (١٦.١٥) وبانحراف معياري (٢.٨٥) وكان الوسط الفرضي (١٠) لمجال الارتقاء الذاتي ، باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٣.٠١) وهي أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهي ذات دلالة احصائية عند درجة حرية (٣٩٩) . وهذا يدل على أن :لدى عينة البحث إرتقاءً ذاتياً ؛وذلك لأنَّ الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي، والجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) الاختبار التائي لقياس الارتقاء الذاتي لدى موظفي الوزارات

العدد	الوسط الحسابي	الأَنحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
400	16.15	2.859	10	43.012	1.96	0.05

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة رويتشيك وكاشوبيك (Robitschek & Kashubeck, 1999, p1٦٣) التي أشارت إلى أن :لدى أفراد العينة (الإباء وتأثيرهم في أداء الأسرة) ارتقاء ذاتيا ، الذي يؤدي بصورة متمدة إلى علاقات اجتماعية ريفية ،والتمتع بالرفاه النفسي والاجتماعي بصورة سليمة ويكون لديهم فهم أكبر لذواتهم ،واتخاذ القرارات التي تعمل على تحقيق أهدافهم . ويرى رويتشيك أن الارتقاء الذاتي يمثل قدرة الفرد على تحديد أو تكوين

حالات تساعد على زيادة هذه القدرة على تعزيز النمو الشخصي (Robitschek et al., 2012, p ٢٨٢) ، ويرتبط بناء مبادرة النمو الشخصي مع السعي للارتقاء الذاتي والعلاقات الاجتماعية الرفيعة ومع مستويات أعلى من السعادة والرضا عن الحياة (Robitschek, 1988)

- التخطيط للتغيير:

أظهرت النتائج بعد تطبيق مقياس النمو الشخصي على عينة البحث أن الوسط الحسابي للموظفين (١٩.٦٨) وبانحراف معياري (٣.٤٤٥) وكان الوسط الفرضي (١٢.٥) للتخطيط للتغيير . وبعد اجراء اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الإختبار التائي لعينة واحدة ، بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤١.٦٩) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهي ذات دلالة احصائية عند درجة حرية (٣٩٩) . اي إن عينة البحث يتمتعون بالتخطيط للتغيير؛ وذلك لأن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي، والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) الاختبار التائي لقياس التخطيط للتغيير لدى موظفي الوزارات

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	19.68	3.445	12.5	41.692	1.96	0.05

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة روبتشيك وشيكموتو (Robitschek & Shigemoto, 2015) التي أشارت إلى ان طلبة الجامعة لديهم التخطيط للتغيير، وإن مبادرة النمو الشخصي عملية نمو مستمرة لدى الأفراد ، وإن التخطيط للتغيير يؤدي إلى تطور حياتهم الشخصية والمهنية في المستقبل وإن التخطيط للتغيير يمثل قدرة الشخص على تنظيم الاستراتيجيات لتسهيل نموه الشخصي. ((Robitschek et al., 2012, p282

٣-التغيير المتعمد :

اظهرت النتائج بعد تطبيق مقياس النمو الشخصي على عينة البحث أن الوسط الحسابي لموظفي الدولة (١٨.٦٦) وبانحراف معياري (٣.٧٨) وكان الوسط الفرضي (١٢.٥) للتغيير المتعمد وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣٢.٥٥) وهي أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهي ذات دلالة احصائية عند درجة حرية (٣٩٩) ، وهذا يشير إلى إن عينة البحث يتمتعون بالتغيير المتعمد كأسلوب حياة والجدول (٨) يوضح ذلك :

جدول (٨) الإختبار التائي لقياس التغيير المتعمد لدى موظفي الدولة

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
400	18.66	3.787	12.5	32.556	1.96	0.05

تتفق هذه النتيجة مع دراسة روبتشيك وآخرون (Robitschek, Ashton, Spering,) (Geiger, Byers and Schotts, 2012, p282) ، التي أشارت إلى أن الأفراد (طلبة الجامعة) الذين لديهم خبرة سابقة في التغيير المتعمد ليكونوا أكثر تميزاً بالمقارنة مع أولئك الذين يكون مفهوم النمو الشخصي لديهم للتغيير المتعمد من دون خبرة سابقة. وكذلك اتفقت مع دراسة وينكولد وآخرون (Weigold et al., 2020) التي أشارت إلى أن مبادرة النمو الشخصي مرتبطة بـ (الرفاه النفسي والالتزام المهني) عن طريق تلبية الاحتياجات الأساسية للاستقلالية والكفاءة، وإن الأفراد ذوي المستوى العالي في مبادرة النمو الشخصي يستعملون بشكل نشط، ومتعمد فرص النمو، ويكون الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من مبادرة النمو الشخصي أكثر وعياً باحتياجاتهم في المجتمع ولديهم احتمال أكبر للمشاركة بنشاط في تجاربهم المجتمعية. وأشار روبتشيك إلى أن التغيير المتعمد يمثل الدافع الشخصي للأفراد؛ لتحقيق الأهداف المحددة للتغيير الشخصي لديهم. (Robitschek et al., 2012, p282).

٤- استعمال المصادر :

أظهرت النتائج بعد تطبيق مقياس النمو الشخصي على عينة البحث أن الوسط الحسابي لموظفي الدولة (٥.٩٠) وانحراف معياري (٢.٦٤) وكان الوسط الفرضي (٥) لاستعمال المصادر، وباستعمال الإختبار التائي لعينة واحدة بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦.٧٩) وهي أعلى من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهي ذات دلالة احصائية عند درجة حرية (٣٩٩)، وهذا يشير إلى أن عينة البحث لديهم استعمال المصادر والجدول (٩) يوضح ذلك:

جدول (٩) الإختبار التائي لقياس استعمال المصادر لدى موظفي الدولة

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
400	6.905	2.644	5	20.604	1.96	0.05

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة روبتشيك (Robitschek, 1997, p207) التي أشارت إلى أن الأفراد الذين لديهم استعمال المصادر يتمتعون بالقدرة على تجديد جميع جوانب حياتهم ووظائفهم وتطويرها، ويكونوا أكثر فهماً لعملية التغيير، واكتشاف جوانب الاجهاد والمخاطر التي قد تواجههم. واتفقت مع دراسة (Robitschek and Cook 1999) التي

أشارت إلى أن استعمال المصادر مرتبط بأساليب الهوية المعلوماتية الذي يشير إلى المشاركة النشطة والمتعمدة للنمو. وأشار روبتشيك إلى أن استعمال المصادر يعني تعزيز النمو الشخصي، إذ يُعدّ العامل الوحيد من مبادرة النمو الشخصي الذي يشمل البعد الشخصي للأفراد الذي يرتبط بشكل مختلف مع الأوجه الأخرى من مبادرة النمو الشخصي والشخصية والخارجية، مثال ذلك: مساعدة الآخرين في تعزيز نموهم الشخصي (Robitschek et al., 2012,p282)

الهدف الثاني: دلالة الفروق الاحصائية في مبادرة النمو الشخصي لدى موظفي الدولة على وفق:

١- الجنس (ذكر - انثى) .

٢- الحالة الاجتماعية: (أعزب، متزوج).

٣- الفئة العمرية (٢٠-٣٢ سنة، ٣٣-٤٥ سنة، ٤٦-٦٢ سنة)

١. الارتقاء الذاتي:

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي (Three way Anova) للتعرف على دلالة الفروق والتفاعل بين الجنس والحالة الاجتماعية و العمر في الارتقاء الذاتي، علماً إن عدد الذكور بلغ (٢٠٠) والإناث (٢٠٠)، والجدول (١٠) يوضح ذلك :

جدول (10) تحليل التباين الثلاثي للكشف عن دلالة الفروق في الارتقاء الذاتي على وفق (الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر)

مصدر التباين	مجموع التريعات	درجة الحرية	متوسط التريعات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	5.800	1	5.800	.702	غير دال
الحالة الزوجية	5.609	1	5.609	.679	غير دال
العمر	8.225	2	4.113	.498	غير دال
الجنس * الزوجية	.763	1	.763	.092	غير دال
الجنس * العمر	4.101	2	2.050	.248	غير دال
الزوجية * العمر	.756	2	.378	.046	غير دال
الجنس * الزوجية * العمر	3.192	2	1.596	.193	غير دال
الخطأ	3211.682	389	8.256		
الكلي	107557.000	400			

يتضح من النتائج انه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الجنس ، وكذلك لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الحالة الاجتماعية ، وأيضاً عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية في متغير العمر؛ لأنه بغض النظر عن الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية فإن الأفراد بشكل عام يتجهون نحو استعمال الارتقاء الذاتي في مختلف المحافل الاجتماعية والوظيفية وكما ان العمل في وزارات الدولة كموظفين يتطلب منهم القدرة على التجديد، والكشف، والبحث، والاستمرار، والعمل لتعزيز النمو الشخصي لديهم .

٢. التخطيط للتغيير :

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي (Three way Anova) للتعرف على دلالة الفروق والتفاعل بين الجنس، والحالة الاجتماعية نو العمر في التخطيط للتغيير، علماً أن عدد الذكور بلغ (٢٠٠) والإناث (٢٠٠)، والجدول (١١) يوضح ذلك: جدول (١١) تحليل التباين الثلاثي للكشف عن دلالة الفروق في التخطيط للتغيير على وفق (الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر)

مصدر التباين	مجموع التريعات	درجة الحرية	متوسط التريعات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	1.461	1	1.461	.124	غير دال
الحالة الزوجية	40.468	1	40.468	3.438	غير دال
العمر	11.843	2	5.922	.503	غير دال
الجنس * الزوجية	13.214	1	13.214	1.123	غير دال
الجنس * العمر	9.335	2	4.667	.397	غير دال
الزوجية * العمر	14.203	2	7.102	.603	غير دال
الجنس * الزوجية * العمر	13.210	2	6.605	.561	غير دال
الخطأ	4578.654	389	11.770		
الكلي	159697.000	400			

تشير النتائج إلى أن موظفي الدولة من كلا الجنسين وبمختلف حالاتهم الاجتماعية، واعمارهم يمتلكون التخطيط للتغيير ، ويعتقد الباحث ان للمهن المنوطة بهم دورا في ذلك؛ لأنها تتطلب من الموظفين التطوير المستمر نوحذ قدراتهم، وزيادة كفاءتهم في مجال عملهم وهذا لا يتم إلا إذا تمكنوا من اعتماد ذواتهم في تحقيق أهدافهم.

٣. التغيير المتعمد

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي (Three way Anova) للتعرف على دلالة الفروق والتفاعل بين الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر في التغيير المتعمد، علماً إن عدد الذكور بلغ (٢٠٠) والإناث (٢٠٠)، والجدول (١٢) يوضح ذلك: جدول (١٢) تحليل التباين الثلاثي للكشف عن دلالة الفروق في التعبير المتعمد على وفق (الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر)

مصدر التباين	مجموع التريعات	درجة الحرية	متوسط التريعات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	35.684	1	35.684	2.532	غير دال
الحالة الزوجية	.321	1	.321	.023	غير دال
العمر	10.533	2	5.267	.374	غير دال
الجنس * الزوجية	14.835	1	14.835	1.052	غير دال
الجنس * العمر	47.526	2	23.763	1.686	غير دال
الزوجية * العمر	51.619	2	25.809	1.831	غير دال
الجنس * الزوجية * العمر	.018	2	.009	.000	غير دال
الخطأ	5483.223	389	14.096		
الكلي	145076.000	400			

يتضح من النتائج انه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الجنس ، ولا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الحالة الاجتماعية ، و عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية في متغير العمر ؛ لأن الأفراد بشكل عام لديهم توجه نحو التغيير المتعمد ، ويختارون مجالات مختلفة لحياتهم حتى يشعرون بحاجة إلى التغيير عن طريق استعمال مهارات مبادرة النمو الشخصي؛ لمساعدتهم على بلوغ أهداف التنمية الشخصية ، وإن التغيير المتعمد يؤدي إلى شعور الأفراد بأنهم يطورون نفسياً في عملية النمو الشخصي.

٤. استعمال المصادر:

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي (Three way Anova) للتعرف على دلالة الفروق والتفاعل بين الجنس، والحالة الاجتماعية، و العمر في استعمال المصادر، علماً إن عدد الذكور بلغ (٢٠٠) والإناث (٢٠٠) ، والجدول (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣) تحليل التباين الثلاثي للكشف عن دلالة الفروق في استعمال المصادر على وفق (الجنس، الدرجة العلمية)

مصدر التباين	مجموع الترتيبات	درجة الحرية	متوسط الترتيبات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	5.395	1	5.395	1.580	غير دال
الحالة الزوجية	.052	1	.052	0.015	غير دال
العمر	4.210	2	2.105	0.616	غير دال
الجنس * الزوجية	2.814	1	2.814	0.824	غير دال
الجنس * العمر	5.920	2	2.960	0.867	غير دال
الزوجية * العمر	7.021	2	3.510	1.028	غير دال
الجنس * الزوجية * العمر	0.184	2	0.092	0.026	غير دال
الخطأ	1328.554	389	3.415		
الكلي	20436.000	400			

يتضح من النتائج انه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الجنس، وكذلك لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الحالة الاجتماعية، وعدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية في متغير العمر؛ لأنَّ الأفراد بشكل عام يتجهون نحو استعمال المصادر في تعزيز النمو الشخصي، وطلب مساعدة الآخرين، ومحاولة التغيير النفسي، وإنَّ الأفراد الذين لديهم رغبة أكبر في استعمال المصادر يكونوا أكثر فهما لأنفسهم، وأكثر قدرة على تجديد جميع جوانب حياتهم وتطويرها، ووظائفهم، ويكونوا أكثر فهما لعملية التغيير، ووضع الأهداف والخطط، وتكوين رؤية عن مستقبلهم، واكتشاف جوانب الاجتهاد والمخاطر التي قد تواجههم مما تؤدي بهم إلى زيادة مبادرة النمو الشخصي.

التوصيات

استناداً إلى ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج يوصي الباحث بما يأتي:
تنقيف الموظفين بمعنى مبادرة النمو الشخصي وادامتها لديهم، وذلك لما لها من تأثير في السلوكيات الأخلاقية، والوظيفية، وعلى أن يكون ذلك من واجب دائرة البحث والتطوير لكل وزارة.

المقترحات يقترح الباحث ما يأتي:

إجراء دراسة مماثلة على شرائح مختلفة في المجتمع العراقي مثل: طلبة الجامعة، وأساتذة الجامعة، والرياضيين، والفنانين .

المصادر العربية:

١. أبو عواد، فريال، (٢٠٠٩)، البنية العاملية لمقياس الدافعية الأكاديمية (Ams) دراسة سيكومترية على عينة من طلبة الصفين السادس، والعاشر، في مدارس وكالة الغوث (الأونروا في الأردن)، مجلة دمشق، المجلد (٢٥)، العدد (٤).
٢. إدريس، عباس (٢٠١٠): التفكير التحليلي وعلاقته بالأفكار المتضادة والأسلوب الفرسي الحرفي، أطروحة دكتورا غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.
٣. الدفاعي، كاظم علي . الخالدي ، امل إبراهيم (٢٠١٣) . علم نفس الشخصية . مكتب زاكي للطبع والنشر . بغداد.
٤. عطية ، شعبان عبد المعطي ، واخرون ، ٢٠٠٤ ، المعجم الوسيط . ط ٤ . مكتبة الشروق الدولية . مصر
٥. علي ستار عبدالرضا العادلي، & نمير حسن محمد. (٢٠١٩). قياس مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة. Mustansiriyah Journal for Sciences and Education، ٢٠(٤)، ٢١٧-٢٢٨.
٦. غباري ، ثائر احمد ، و أبو شعيرة ، خالد محمد (٢٠١٥) . سيكولوجيه النمو الإنساني بين الطفولة والمراهقة . ط ١ . دار الاصدار العلمي . عمان . الأردن .
٧. منصور ، طلعت . (١٩٨٢). الشخصية السوية . مجلة عالم الفكر . المجلد ١١ . العدد الثاني . الكويت .
٨. نوفل ، محمد . (٢٠١١) ، الفروق في دافعية التعلم المستندة إلى نظرية تقرير الذات لدى عينة من طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث المجلد ٢٥ العدد (٢) .

المصادر الأجنبية(References):

1. Abu Awwad, Faryal, (2009), The global structure of the Academic Motivation Scale (Ams), a psychometric study on a sample of sixth and tenth grades students in UNRWA schools (UNRA in Jordan), Damascus Magazine, Volume (25), Issue
2. Ali Sattar Abd Al-Redha Al-Adly, & Nameer Hassan Muhammad. (2019). Measuring the initiative for personal growth among university students. Mustansiriyah Journal for Sciences and Education, 20 (4), 217-228.
3. Anastasi , A. (1976) . Psychological Testing. (4th Ed.). New York . Macmillan Publishing Co., Inc.
4. Attia, Shaaban Abdel-Moati, and others, 2004, Al-Waset Dictionary. I 4. Sunrise International Library. Egypt
5. Ayub, N., & Iqbal, S. (2012). The relationship of personal growth initiative, psychological well-being, and psychological distress among adolescents. Journal of Teaching and Education, 1(6), 101-107.
6. coleman, j.c.(1971) psychplogy and effective behavior .Bombay :Taraporevala sons & CO , ,pp.446 -447 .Pfeiffer, sterenl. (2001).
7. Deci, E. L. (86). Ryan. RM (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York and London: Plenum.
8. Defense, Kazem Ali. Al-Khalidi, Amal Ibrahim (2013). Personality Psychology. Zaki Office for Printing and Publishing. Baghdad.
9. Emplit, J. O., Second, R., & Resource, M. H. (2018). STRENGTH AWARENESS AND PERSONAL GROWTH INITIATIVE THE

- MODERATING ROLE OF A LEARNING GOAL ORIENTATION AND. May, 1–49
10. Emplit, J. O., Second, R., & Resource, M. H. (2018). STRENGTH AWARENESS AND PERSONAL GROWTH INITIATIVE THE MODERATING ROLE OF A LEARNING GOAL ORIENTATION AND. May, 1–49
 11. Fraenkle, J.R. & Wallen, N.E. (1993). *How to design and evaluate research in education* (2nd Ed) New York: McGraw-Hill INC.
 12. Geise, A. C. (2008). Personal growth and personality development: Well-being and ego development (Doctoral dissertation, University of Missouri—Columbia).
 13. Ghobari, Thaer Ahmed, and Abu Shaira, Khaled Muhammad. (2015). The psychology of human development between childhood and adolescence. I 1. The hurricane Alami House. Amman . Jordan..
 14. Idris, Abbas (2010): Analytical thinking and its relationship to contradictory ideas and the literal Persian style, unpublished PhD thesis, College of Arts, University of Baghdad.
 15. Mansour, Talaat. (1982). A healthy personality. Thought World Magazine. Volume 11. Second Issue. Kuwait.
 16. Martin, H. M. (2009). Personal growth initiative as a moderator of expressive writing tasks: Test of a matching hypothesis (Doctoral dissertation(
 17. Martin, H. M. (2009). Personal growth initiative as a moderator of expressive writing tasks: Test of a matching hypothesis (Doctoral dissertation).
 18. Nofal, Muhammad. (2011), The differences in learning motivation based on the theory of self-determination among a sample of students of the Faculties of Educational Sciences in Jordanian universities, An-Najah University Journal for Research, Volume 25, Issue (2).
 19. Robitschek C.(2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a mexican American college student population. Journal of Counselling Psychology, 50 (4) 596-502.
 20. Robitschek, C. & Kashubeck, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation. Journal of Counseling Psychology, 46, 159-172.
 21. Robitschek, C. & Kashubeck, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation. Journal of Counseling Psychology, 46, 159-172.
 22. Robitschek, C. & Kashubeck, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation. Journal of Counseling Psychology, 46, 159-172.
 23. Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30(4), 183-198.
 24. Robitschek, C., Ashton, M. W., Spring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale–II. Journal of Counseling Psychology, 59(2), 274–287
 25. Robitschek, C., Ashton, M. W., Spring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of

- the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274-287.
26. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
27. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
28. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69, 719-727.
29. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69, 719-727.
30. Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and personal growth initiative: A comparison of positive, future-oriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43, 1917-1926.
31. Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and personal growth initiative: A comparison of positive, future-oriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43, 1917-1926.
32. Stevic, C. R., & Ward, R. M. (2008). Initiating personal growth: The role of recognition and life satisfaction on the development of college students. *Social Indicators Research*, 523-534, 89
33. Stevic, C. R., & Ward, R. M. (2008). Initiating personal growth: The role of recognition and life satisfaction on the development of college students. *Social Indicators Research*, 523-534, 89
34. Yakunina, E. S., Weigold, I. K., Weigold, A., Hercegovac, S., & Elsayed, N. (2013b). International students' personal and multicultural strengths: Reducing acculturative stress and promoting adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 91(2), 216-223
35. Yakunina, E. S., Weigold, I. K., Weigold, A., Hercegovac, S., & Elsayed, N. (2013b). International students' personal and multicultural strengths: Reducing acculturative stress and promoting adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 91(2), 216-223.