

قياس مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة

أ.د. نمير حسن محمد
كلية التربية/ الجامعة المستنصرية
Namirhm@yahoo.com

م.م. علي ستار عبدالرضا العادلي
وزارة التربية/ مديرية تربية بغداد الرصافة ٢
Alialadli1988@gmail.com

الملخص. ان مبادرة النمو الشخصي تشير إلى عملية النمو الشخصي بدلا من نتائج جهود الفرد للتغيير، وتتكون مجموعة المهارات هذه من استعداد الافراد للتغيير الذاتي، وكيفية تطبيق الافراد المعرفة لتخطيط وتنفيذ التغيير الذاتي، وكيف يستخدم الافراد المصادر الخارجية كمساعدات، و رغبة الافراد للتغيير (Robitschek et al., 2012)

وان الغرض من البحث الحالي قياس مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية العنقودية، بلغ حجم العينة 400 طالب وطالبة بواقع 147 ذكور و 253 انثى، وقام الباحث بترجمة المقياس من اللغة الانكليزية الى اللغة العربية وضم مقياس مبادرة النمو الشخصي 16 فقرة معتمدة على نظرية PGI، وتم استخراج الصدق والثبات للمقياس، واستعمل t-test لعينة واحدة، وظهرت النتائج ان طلبة الجامعة يتمتعون بمبادرة النمو الشخصي، وخلصت الدراسة الى مجموعة من المقترحات والتوصيات.

The Measurement of Personal Growth Initiative for the Students University

Abstract. The Personal Growth Initiative refers to the process of personal growth rather than the outcome of an individual's efforts to change. This skill set consists of individuals' willingness to change themselves, how individuals apply knowledge to plan and implement self-change, and individuals' desire for change (Robitschek et al., 2012).

Cluster random sample was used to include 400 participants 147 Of them ware males while the rest which was 253 ware females. The researcher translated the scale from English to Arabic and included the personal growth initiative scale. The study included 16 item based on the PGI theory. Extracted Validity and Reliability of the scale, the used one sample. The used one sample, and the results showed that the university students ware personal growth initiative, Descriptive reason has been used to achieve the aims of the present study.

مشكلة البحث

في مبادرة النمو الشخصي تكون هناك نتائج متباينة للطلبة، حيث أن بعض الطلبة لديهم المعرفة بطرق تغيير حياتهم؛ للوصول إلى تطورها وتحسينها، ونموها بصورة ايجابية، ويكونوا اكثر حكمة لتوجهاتهم وأدوارهم الصعبة، في عمل خطة وافرة ومنطقية لتنفيذ أهدافهم المحددة وهم ذوو مستوى مرتفع في مبادرة النمو الشخصي، أما البعض الاخر من الطلبة فهم يعانون من عجز في مهارات الحياة الأساسية نتيجة انخفاض مستوى مبادرة النمو الشخصي لديهم (Robitscheck, 1998).

وتوصلت دراسة Shorey, Little, Snyder, Kluck, and Robitschek (2007) إلى ان الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من مبادرة النمو الشخصي لديهم درجة مرتفعة من عدم الثقة بشأن قدراتهم لمواجهة تحديات الحياة، وإن الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من مبادرة النمو الشخصي يبدوون اكثر قلقاً بشأن الارتقاء بذاتهم والمشاركة في تحفيز وتغيير اتجاهاتهم المرغوبة على أساس منظم، ثوان الغرض من الدراسة الحالية قياس مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة.

اهمية البحث

يلعب طلبة الجامعة دوراً حيوياً في المجتمع وتركز المجتمعات على تنمية، وتطوير هذه الشريحة من خلال التعليم بحيث تكون قادرة على بناء نموهم الشخصي في هذا العالم التنافسي لتطوير أنفسهم خطوة خطوة، وخلق حياة مستقلة، لتحقيق أهدافهم المهنية، والتخطيط لمستقبلهم، حيث أن الطلبة الذين يكون نموهم الشخصي مرتفع يكون لديهم خطة عمل، لتحقيق اهدافهم التي يقررونها لأنفسهم، ولحياتهم المهنية في المستقبل، وتؤدي مبادرة النمو الشخصي دوراً هاماً في انتقال الفرد من الجامعة إلى الحياة المهنية، والبيئية التي يكتسب فيها الصداقات الاجتماعية مع الآخرين، والأنشطة الأكاديمية، لتحقيق اهدافهم المهنية، وتعمل مبادرة النمو الشخصي على الارتقاء الذاتي بصورة متعمدة في مختلف مجالات الحياة من خلال البحث عن فرص للنمو، والاستفادة من هذه الفرص، والانخراط في الجهود المتعمدة لتغيير الشخصية، إن الأفراد ذو المستوى المرتفع من مبادرة النمو الشخصي يكونون اكثر حكمة لتوجهاتهم وأدوارهم الصعبة في عمل خطة عمل وافرة ومنطقية لتنفيذ اهدافهم ولديهم القدرة على التكيف مع احتياجات الحياة، وضغوطاتها المتغيرة باستمرار، وإتقان المهارات الجديدة بشكل جيد، والمحافظة على العلاقات الوثيقة مع الآخرين، ولديهم المعرفة بطرق تغيير حياتهم، وتطورها وتحسينها ونموها بصورة ايجابية (Robitscheck, 1998).

ووفقاً ل Whittaker and Robitschek (2001) فإن الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفعاً في مبادرة النمو الشخصي يميلوا إلى أن يكونوا اكثر إنفتاحاً للتجارب والسعي الى الارتقاء بذاتهم.

ان الهدف من الدراسة الحالية هو قياس مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بطلبة الجامعة المستنصرية الدراسات الأولية الصباحية، ولجميع الصفوف الدراسية للعام الدراسي 2018-2019.

وان مبادرة النمو الشخصي **Personal Growth Initiative**: هي مشاركة نشطة ومتعمدة في عملية التغيير الذاتي من خلال التغيير المعرفي والسلوكي والتي تحدث في اي مجال من مجالات الحياة (Robitschek, 1998). ويقاس إجرائياً من خلال الاجابة على فقرات مقياس مبادرة النمو الشخصي المعد لهذا الغرض.

الاطار النظري

تعد مبادرة النمو الشخصي (PGI) Personal Growth Initiative من الناحية المفاهيمية مماثلة لبناء الأمل (Shorey, Little, Snyder, Kluck, & Robitschek, 2007)، ويعتمد بناء الأسس النظرية لمبادرة النمو الشخصي على الأفكار الأصلية المستمدة من نظرية ماسلو (Maslow 1970) في تحقيق الذات، من نظرية اريكسون (Erickson 1950) النمو الشخصي المستمر، ومن روجرز (Rogers 1961) التحقيق الامثل للإمكانات ومشاركة وسعي الفرد في الأفكار النشطة (Prochaska & DiClemente, 1983)، وترتبط مبادرة النمو الشخصي ايضا بأجزاء مختلفة من الذات، مثل الإدراك، والسلوكيات أو المشاعر وبالمشاركة العامة (Robitschek, 1998).

بدأ العمل الأولي على نظرية PGI مع دراسة مصممة لتحديد ما إذا كان التدخل سيساعد في زيادة مستوى المشاركة النشطة في PGI بين البالغين الذين يعانون من تغيير الحياة الرئيسية أو فترات الانتقال قبل وبعد الشروع في برنامج مغامرة في الهواء الطلق، وخاصة المشاركين الكبار شككوا في دراسة Robitschek تم مناقشة الدراسة حول الهدف من الحياة، والأهداف، وخطة العمل للمستقبل، وفهم عملية النمو الشخصي، وأكثر من ذلك وكشفت النتائج في مبادرة النمو الشخصي بعد التدخل الذي كان لا يزال واضحاً بعد 3 أشهر من البحث من قبل Robitschek ووصفت النتائج المتقدمة في وقت مبكر من خلال إظهار تدخل يتكون من تدريس طلاب الجامعات عن مهارات نظرية مبادرة النمو الشخصي قد تزيد من مستوياتهم (Thoen and Robitschek , 2013).

لقد اشارت Robitschek (1998) الى ان مبادرة النمو الشخصي هي مشاركة نشطة ومتعمدة في عملية التغيير الذاتي من خلال التغيير المعرفي والسلوكي والتي تحدث في أي مجال من مجالات الحياة، وان مبادرة النمو الشخصي تمثل قدرة الفرد على العمل من أجل الارتقاء الذاتي من خلال الاتجاه الذاتي (وجود الدافع الداخلي لدى الافراد للتغيير)، ويتم ذلك عن طريق المكونات المعرفية والسلوكية، تشير المكونات المعرفية الى معرفة الافراد حول كيفية تغيير مختلف جوانب الحياة، والمعتقدات، والمواقف، والقيم التي تدعم الفعالية الذاتية للنمو الشخصي، في حين تشير المكونات السلوكية إلى تنفيذ

هذه الإدراكات والذهاب نحو إجراء التغيير في مجالات النمو المختلفة مما يؤدي الى الاختيار الواعي للنمو والتوظيف النشط للسلوكيات الداخلية والخارجية (Robitschek, Ashton, Spering, Geiger,) (Schotts, 2012)، ولقد ارتبطت مبادرة النمو الشخصي مع نموذج مراحل التغيير او مرحلة الإعداد و التي تشير الى الاستعداد لتغيير السلوك (Prochaska & DiClemente, 1992)، و يطلق على مرحلة الاعداد على انه لبناء المعرفي الواعي، والسيطرة على المشاركة المتعمدة في النمو، وادراك السلوكيات في مختلف مجالات حياة الافراد (Robitschek, 1998, cited in Robitschek, & Shigemoto, 2015).

ان مبادرة النمو الشخصي تفهم على أنها مشاركة نشطة وعملية تغيير متعمدة ومستمرة وهادفة وانية للأفراد على مدى حياتهم ونموهم لتحقيق اهدافهم بطريقة نشطة وذات مغزى، وترسم المشاركة الواعية والنشطة في عملية النمو الشخصي لهم للوصول الى عملية التغيير الذاتي، وبذلك فإن قدرة الافراد على إجراء تغييرات شخصية تعزز تطورهم الإيجابي عندما تتغير ظروفهم المعيشية (مثل ولادة طفل، الترقيات الوظيفية، الزواج)، وبالتالي يمكن تشكيل مبادرة النمو الشخصي عن طريق التغييرات الشخصية في مجالات الحياة المختلفة والتي تحدث في الأبعاد المعرفية، والسلوكية للأفراد (Robitschek, 2003).

واشارت Robitschek (1998) الى ان مبادرة النمو الشخصي تشير إلى عملية النمو الشخصي بدلا من نتائج جهود الفرد للتغيير، وتتكون مجموعة المهارات هذه من استعداد الافراد للتغيير الذاتي، وكيفية تطبيق الافراد المعرفة لتخطيط وتنفيذ التغيير الذاتي، وكيف يستخدم الافراد المصادر الخارجية كمساعدات، ورغبة الافراد للتغيير (Robitschek et al., 2012)، أن هذه المهارات تمثل الأفضلية للنقد م المتعمد في جميع مجالات الحياة، وتتراوح مستويات مبادرة النمو الشخصي من قليلا جداً من ذوي المهارات الى المستويات المرتفعة (Robitschek & Hershberger, 2005)، ان الأفراد الذين لديهم القدرة على استخدام المصادر، والقبول للتغيير كانوا اكثر عرضه للتغيير المتعمد ومستوى عال من القدرة على التخطيط (Robitschek et al 2012). ويعد الوعي والتغيير المتعمد الموجودين في عمليات مبادرة النمو الشخصي هما الخصائص التي تميز الفرد عن الاخرين في عملية التغييرات لا واعية او غير الواعية (Robitschek, 1998, cited in Robitschek, 2015; Weigold, Porfeli., & Weigold, 2013).

ويمكن تصنيف عمليات التغيير الشخصي لمبادرة النمو الشخصي على أنها عمليات غير واعية وغير متعمدة، وعمليات واعية وغير مقصودة، وعمليات واعية ومتعمدة (Robitschek, 1998)، وينتج عن عمليات التغيير اللاواعي غير المتعمد والتغيير الواعي غير المتعمد ضغوط بيئية لكن هذه الضغوط غير مقصودة في عملية التغيير اللاوعي وغير المتعمد، ما يؤدي الى دافع لتغييرات في

الشخصية عن طريق اختيار الافراد أشكالاً جديدة من التفاعل مع الآخرين، اما في عملية التغيير الواعي وغير المتعمد يدرك الأفراد الحاجة إلى اهمية التغيير لكن ليس لديهم معرفة عن كيفية حدوث عملية التغيير، وإن التمييز بين مبادرة النمو الشخصي من حيث العمليات الواعية وغير واعية او غير المقصودة أمر مهم، حيث أن عمليات النمو الشخصي غير المتعمد ترتبط ارتباطاً سلبياً بالمشورات المنخفضة للرفاه والتطور الإيجابي للأفراد، واما الواعية فأنها ترتبط ارتباطاً إيجابياً بزيادة مستويات الرفاهية والتطور الإيجابي للأفراد (Robitschek, 1999, cited in Robitschek., & Shigemoto, 2015).

واشار Luyckx and Robitschek (2014) الى ان مبادرة النمو الشخصي تعتبر التغيير في مبادرة النمو الشخصي بين الأفراد يكون من خلال الفرد نفسه اي ذاتياً وإيجابياً، فضلاً عن اعتبار النمو الشخصي مقصود أو هادف في الطبيعة، أي أن الأفراد يستثمرون البيئة في عملية النمو لشعور بالارتقاء الذاتي، الأمر الذي يجعل من مبادرة النمو الشخصي مختلفاً نوعياً عن التغيير غير المتعمد. وان مبادرة النمو الشخصي يمكن التحقق منها من خلال عنصرين هما اولاً: المكون السلوكي حيث يتكون من خلال أخذ زمام المبادرة من قبل الافراد لتأييد عملية التغيير وهو يتكون من عاملين هما عامل استخدام المصادر وعامل السلوك المتعمد، وان استخدام المصادر يعني تعزيز النمو الشخصي ويعتبر هذا العامل الوحيد من مبادرة النمو الشخصي الذي يشمل البعد الشخصي للأفراد، والذي يرتبط بشكل مختلف مع الأوجه الأخرى من مبادرة النمو الشخصي الشخصية والخارجية (مثل مساعدة الآخرين) في تعزيز النمو الشخصي، في حين ان السلوك المتعمد يمثل الدافع الشخصي للأفراد لتحقيق الأهداف المحددة للتغيير الشخصي لهم.

وثانياً: المكون المعرفي حيث يتكون من الاعتقاد الفردي بأن التغيير الإيجابي ممكن ان يحدث، ويعرف الافراد كيفية تنفيذ هذا التغيير، ويضم البعد المعرفي من عاملين هما عامل استعداد للتغيير "عامل التخطيط" حيث ان الاستعداد للتغيير يشير إلى قدرة الفرد على تحديد أو خلق حالات تساعد على زيادة قدرة الفرد على تعزيز النمو الشخصي، في حين ان التخطيط يمثل قدرة الشخص على تنظيم الاستراتيجيات لتسهيل نموه الشخصي التي تساعد على نموه الشخصي (Robitschek et al., 2012). ويمكن النظر إلى المكون السلوكي، والمكون المعرفي على أنهما يرتبطان بمكون الفعالية الذاتية لنظرية باندورا، ولكن بمعنى أوسع بكثير (Robitschek, 1998)، وتعمل هذه المكونات الاربعة، استعداد للتغيير، والتخطيط، والسلوك المتعمد، واستخدام المصادر بالتأزر، وليس بالتتابع، لتحقيق النمو الأمثل (Theon & Robitschek, 2013).

منهجية البحث وإجراءاته

تألف مجتمع البحث الأصلي من طلبة الجامعة المستنصرية في مرحلة البكالوريوس الدراسات الصباحية وللاختصاصات العلمية والإنسانية ومن كلا الجنسين وللصفوف (الثانية، والثالثة، والرابعة) ،

وقد بلغ عدد طلبة الجامعة الكلي 24229 طالباً وطالبة، إذ بلغ عدد الطلاب 12376، في حين بلغ عدد الطالبات 11853، للعام الدراسي 2018-2019 (انظر جدول 1.3).

جدول 1 مجتمع البحث الأصلي موزع على وفق متغيرات الجنس والمرحلة الدراسية

المجموع	السادسة		الخامسة		الرابعة		الثالثة		الثانية		الكلية
	ذكر	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
838	90	38	89	55	119	57	110	63	131	86	الطب
695			111	55	96	73	113	57	133	57	الصيدلة
399			73	40	56	30	60	33	69	38	طب الاسنان
1956			12	2	280	226	263	231	337	605	الهندسة
1906					302	214	394	239	439	318	العلوم
4244					598	552	675	678	750	991	التربية
5141					752	686	818	871	983	1031	التربية الاساسية
455					13	93	29	114	47	159	التربية الرياضية
4377					643	577	633	730	837	957	الاداب
405					52	63	66	82	65	77	العلوم السياسية
506					128	41	119	64	111	43	القانون
1984					226	271	370	417	280	420	الادارة واقتصاد
1323					49	182	106	357	226	403	العلوم السياحية
24229	90	38	285	152	3314	3065	3756	3936	4408	5185	المجموع

عينة البحث

تألفت عينة البحث من 400 طالباً وطالبة اختيروا بالطريقة العشوائية العنقودية وبأستخدام جداول الارقام العشوائية في اختيار العينة من أقسام كليات الجامعة المستنصرية وللراحل الثانية والثالثة والرابعة واهملت المرحلة الاولى بسبب تطبيق المقياس قبل نتائج القبول المركزي، ويواقع 147 طالباً 253 طالبة موزعين على خمسة كليات (انظر جدول 2.3).

جدول 2 توزيع عينة البحث بحسب الكلية والمرحلة والتخصص

المجموع الكلي	الجنس		القسم	الكلية
	أنثى	ذكر		
18	9	9	بينة 2	الهندسة
36	28	8	مواد 3	
35	29	6	مواد 4	
57	40	17	حاسبات 3	العلوم
40	15	25	فلسفة 4	الآداب
35	14	21	ارشاد 3	التربية
42	26	16	علوم تربوية 3	
46	30	16	انكليزي 2	التربية اساسية
60	41	19	رياضيات 4	
31	21	10	اسرية 4	
400	253	147		المجموع

اداة البحث

ولتحقيق هدف البحث الحالي تم ترجمة مقياس مبادرة النمو الشخصي وكما في أدناه:
ان الاساس النظري لمقياس مبادرة النمو الشخصي على نظرية يعتمد PGI (1998)، وقد ظهرت نسخة اولية سنة 1998 لمقياس مبادرة النمو الشخصي (PGIS-I)، تضمن المقياس (9) فقرات موزعة على بعدين البعد الاول معرفي والبعد الثاني سلوكي وتم فشل مقياس PGI في التمييز بين مكونات النمو النفسي المعرفية والسلوكية، لذلك طور النظام الثاني لمقياس مبادرة النمو الشخصي PGIS-II الذي قسم الى المكونات المعرفية وهي معرفة كيفية التغيير والاعتقاد بأن التغيير ممكن ويضم مقياسين فرعيين هي: الاستعداد للتغيير ويضم اربعة فقرات هي (2، 8، 11، 16)، التخطيط ويضم خمسة فقرات هي (1، 3، 5، 10، 13)، واما المكون السلوكية الذي يشير الى أخذ زمام المبادرة فعلا لأجراء عملية التغيير ويضم مقياسين فرعيين: استخدام المصادر ويضم ثلاث فقرات وهي (6، 12، 14)، والسلوك المتعمد ويضم اربعة فقرات وهي (4، 7، 9، 15)، وان بدائل الاجابة عن الفقرات سداسي على وفق مقياس ليكرت تمثل الدرجة (5) اتفق بقوة والدرجة (0) لا اتفق بقوة والفقرات مصاغة بالاتجاه الايجابي وقد تحقق من مقياس مبادرة النمو الشخصي في الولايات المتحدة (Robitschek et al,2012).

ولغرض الاجابة عن اسئلة البحث الحالي، ترجمت النسخة الانكليزية من مقياس مبادرة النمو الشخصي الى اللغة العربية، ومرت عملية ترجمة المقياس بثلاث خطوات وكما يأتي:
قام الباحث باعطاء النسخة الانكليزية الاصلية للمقياس الى احد المختصين باللغة الانكليزية لترجمتها الى اللغة العربية، وتم عرض النسخة العربية الى احد المختصين باللغة الانكليزية لاعادة ترجمتها الى اللغة الانكليزية، واخيراً عرض النسخة العربية والانكليزية الى احد المختصين في علم النفس من الذين يمكن وصفه بأنه "مزودجي اللغة"، وقد اتاح هذا الاجراء من التحقق من تعادل النسخة العربية مع الاصل الذي اخذت منه. وتم عرضة المقياس بنسخته العربية الى احد المختصين باللغة العربية للتحقق من سلامته اللغوية.

وبعد أن وضع الباحث تعليمات المقياس تم إجراء التجربة الاستطلاعية لمعرفة مدى وضوح التعليمات والبدائل، فقرات فضلا عن صياغة المضمون لغرض تلافيتها قبل التطبيق النهائي للمقياس، لذا قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية بلغ عددها 30 طالباً وطالبة في الجامعة المستنصرية بواقع 15 طالباً و 15 طالبة من طلبة (كلية التربية)، وقد تبين أن التعليمات والبدائل والفقرات واضحة ومفهومة، وكانت إجاباتهم سهلة دون أي التباس أو خلط، وقد تبين أيضاً أن الوقت الذي استغرقه أفراد العينة في استجاباتهم على المقاييس الثلاثة تتراوح بين (10-15) دقيقة.

وللحصول على تقدير كمي لصدق الاختبار في شكل معامل إحصائي فقد استخدم التحليل العاملي، ومن اجل قياس مدى ملائمة المعاينة فان اختبار KMO ينبغي أن يكون أكبر من 0.5 في

حين أن ملائمة عملية التحليل العاملي لوجود الارتباطات بين الفقرات تعتمد على معنوية اختبار بارتلت (Hair, Black, Babin., & Anderson, 2014). وإن التحليل لعاملية نفذ بطريقة تحليل المكونات الرئيسية Principle component analysis، وتم تدوير المحاور بطريقة Kaiser's varimax rotation، وأن تدوير المحاور أعاد تشبع الفقرات على أربعة عوامل، وإن جميع الفقرات المستخلصة كان تشبعها أكثر من 0.30، وإن القيم المميزة أو الجذر الكامن Eigen value كان أعلى من 1، وأن اختبار KMO هو 0.870. أما اختبار بارتلت كان 1618.691 دلالة معنوية 0,000، وإن العوامل الأربعة سميت الارتقاء الذاتي، والتخطيط للتغيير، والتغيير المتعمد، واستخدام المصادر) حيث فسرت % 53.874 من التباين (انظر جدول 3. 7).

جدول 3 التحليل العاملي لمقياس مبادرة النمو الشخصي

الفقرات	الارتقاء الذاتي	التخطيط للتغيير	التغيير المتعمد	استخدام المصادر
7	.739	.160	.173	-.021-
8	.504	.236	.298	-.090-
9	.758	.027	.266	-.089-
15	.586	.232	.107	.274
1	-.0113-	.656	.314	-.046-
2	.390	.426	.094	-.001-
3	.099	.743	.214	-.066-
4	.373	.595	.083	.041
5	.435	.605	.137	.049
10	.304	.284	.578	.042
11	.154	.157	.738	.017
13	.160	.042	.650	.050
16	.116	.316	.542	.075
12	.295	.217	.402	.295
6	.007	-.21-	-.009-	.876
14	-.036-	-.061-	.143	.874

إن التحليل العاملي أعاد توزيع الفقرات فيما بين العوامل وكما في أدناه:
العامل الأول: الارتقاء الذاتي وهو (القدرة لتحديد وكشف وبحث والاستمرار والعمل لتعزيز النمو الشخصي للفرد) ويضم أربعة فقرات هي (7,8,9,15).
العامل الثاني: التخطيط للتغيير وهو (هو قدرة الفرد على وضع خطط واقعية واحداث تغيير وتطوير ومحاولة التغيير لتسهيل النمو الشخصي للفرد) ويضم خمسة فقرات هي (1,2,3,4,5).
العامل الثالث: التغيير المتعمد وهو (يمثل الدافع الشخصي للفرد ووضع اهداف واحداث تغيير وبخطوات مقصودة وتحديد الوقت المناسب واستخدام المصادر للتغيير الشخصي) ويضم خمسة فقرات هي (10,11,13,16,12).

العامل الرابع: استخدام المصادر (يعني تعزيز النمو الشخصي وطلب مساعدة الاخرين ومحاولة تغيير نفسي) ويضع فقرتين هي (6,14) انظر ملحق(1)، علما إن معامل الثبات الكلي بطريقة الفا - كرونباخ 823. حين أن ثبات المعامل الفرعية هي 740 - 710. (انظر جدول 3. 8).

جدول 4 ملخص التحليل العاملي ومعامل الثبات لمقياس مبادرة النمو الشخصي

العامل	عدد الفقرات	التباين المفسر	التباين التراكمي	الجزر الكامن	الثبات
الارتقاء الذاتي	4	15.327	15.327	2.452	.734
التخطيط للتغيير	5	29.570	14.243	2.279	.740
التغيير المتعمد	5	43.054	13.484	2.157	.710
استخدام المصادر	2	53.874	10.820	1.731	.720

النتائج

ضم البحث الحالي متغير واحد وهدف تناولت قياس مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة، ولتحقيق هدف البحث الحالي تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة.

أشارت النتائج إلى أن متوسط إجابات العينة على مقياس مبادرة النمو الشخصي كانت 62.62 وهي اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس 40، وأن الاختبار التائي اظهر فرقا معنوياً بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي اذ بلغ 50.023 (أنظر جدول 1.4).

جدول 5 التحليل الاستدلالي لمقياس مبادرة النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	الاختبار التائي	مستوى الدلالة
400	62.62	9.045	.452	40	399	50.023	0.000

وهذا ما اكدته Robitscheck,1998 إن الافراد ذو المستوى المرتفع من مبادرة النمو الشخصي يكونون اكثر حكمة لتوجهاتهم وأدوارهم الصعبة في عمل خطة عمل وافرة ومنطقية لتنفيذ اهدافهم ولديهم القدرة على التكيف مع احتياجات الحياة، وضغوطاتها المتغيرة باستمرار، وإتقان المهارات الجديدة بشكل جيد، والمحافظة على العلاقات الوثيقة مع الاخرين، ولديهم المعرفة بطرق تغيير حياتهم، وتطورها وتحسُّنها ونموها بصورة ايجابية.

وانفقت هذه النتيجة مع دراسة Whittaker and Robitschek (2001) فإن الافراد الذين لديهم مستوى مرتفعا في مبادرة النمو الشخصي يميلوا إلى أن يكونوا اكثر إنفتاحا للتجارب والسعي الى الارتقاء بذاتهم.

التوصيات

- تعزيز اساليب الهوية لدى طلبة الجامعة لما يمتلكونه من مهارات وقدرات تساعدهم على تطوير اساليب هويتهم.
- الاستفادة من خبرات الطلبة في المؤسسات التعليمية وخاصة وزارة التعليم العالي، ووزارة التربية لما لها دور ايجابي ومؤثر على تطوير اساليب الهوية.

المصادر

- Hair Jr. Joseph F., Black William C., Babin, Barry J. & Anderson, Rolph .E. (2014). *Multivariate data analysis*: Printed in the United States of America seventh edition. Copyright licensing agency ltd, saffron house, 6-10 kirby Street, London.
- Luyckx, K. & Robitschek, C. (2014). Personal growth initiative and identity formation in adolescence through young adulthood: Mediating processes on the pathway to wellbeing. *Journal of Adolescence*, 37, 973-981.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking : Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 390-395.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1992). Stages of change in the modification of problem behaviours. In M. Hersen, R.M Elsier and P.M Miller (Eds.). *Progress in behaviour modification* (pp 184 – 218) Sycamore, IL: Sycamore Press.
- Robitschek, C. & Shigemoto, Y. (2015). Predictors of growth in the aftermath of traumatic events: The role of personal growth initiative. *Article in journal of loss and Trauma*, 1-17.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. Measurement and evaluation. *Journal of counseling and development*, 30, 183-198.
- Robitschek, C.(2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a mexican American sollege student population. *Journal of Counselling Psychology*, 50 (4) 596-502.
- Robitschek, C., & Hershberger, A.R. (2005). Predicting expectations about counseling : Psychological factors and gender implications. *Journal of Counseling Development* ,457-469, 83.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., (2012). Development and psychometric evaluation of the personal growth initiative scale e II. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 274-287.
- Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hopeand personal growth initiative: Acomparison of positive, futureoriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43, 1917-1926
- Thoen, M. A., & Robitschek, C. (2013). Intentional growth training: Developing an intervention to increase personal growth initiative. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5, 149-170.
- Weigold, I.K., Weigold, A., & Porfeli, E.J. (2013). Examining tenets of personal growth initiative using the personal growth initiative scale II. *Psychological Assessment* ,1396-1403. (4)25.

الملحق (1)

مقياس مبادرة النمو الشخصي بصورته النهائية

عزيزتي الطالبة... عزيزي الطالب...

تحية طيبة...

فيما يلي مجموعة من الفقرات التي تعبر عن تصوراتك ومشاعرك اتجاه نفسك واتجاه الآخرين لذا يرجى قراءة الفقرات بعناية وتحديد مدى انطباق مضمون العبارة عليك وذلك من خلال وضع اشارة (٧) على احد البدائل لكل فقرة من فقرات هذا الاختبار، علما ان المقياس لا يتطلب ذكر الاسم وان الغرض الرئيس فيه هو البحث الاكاديمي الصرف. كما ويرجى بيان المعلومات التالية:
مع فائق الشكر والتقدير...

ت	الفقرات	اتفق بقوة	اتفق نوعا ما	اتفق قليلا	لا اتفق	لا اتفق نوعا ما	لا اتفق بقوة
1.	اضع أهدافاً واقعية لما اريد تغييره في نفسي.	5	4	3	2	1	0
2.	يمكنني أن احدد متى أكون مستعداً لاجتماعات تغييرات محددة في نفسي.	5	4	3	2	1	0
3.	أعرف كيف أضع خطة واقعية لأجل تغيير نفسي.	5	4	3	2	1	0
4.	استغل جميع فرص التطور متى ما سنحت لي.	5	4	3	2	1	0
5.	عندما أحاول التغيير من نفسي، أضع خطة واقعية لأجل الارتقاء الذاتي.	5	4	3	2	1	0
6.	اطلب مساعدة الآخرين عندما أحاول التغيير من نفسي.	5	4	3	2	1	0
7.	اعمل جاهداً لأجل الارتقاء الذاتي.	5	4	3	2	1	0

0	1	2	3	4	5	اكتشف ما احتاجه لأغير ذاتي.	8.
0	1	2	3	4	5	أحاول باستمرار الارتقاء كأنسان.	9.
0	1	2	3	4	5	أعرف كيف اضع أهدافاً واقعية لتغيير نفسي.	10.
0	1	2	3	4	5	أعرف متى أكون بحاجة الى إحداث تغيير محدد في نفسي	11.
0	1	2	3	4	5	استخدم الموارد عند محاولتي الارتقاء بنفسي.	12.
0	1	2	3	4	5	أعرف الخطوات التي يمكنني اتباعها لأجل إحداث تغيرات مقصودة في نفسي	13.
0	1	2	3	4	5	أطلب مساعدة الآخرين وأستعين بهم بقوة عند محاولتي التغيير.	14.
0	1	2	3	4	5	أبحث عن فرص للارتقاء والنمو كفرد	15.
0	1	2	3	4	5	أعرف الوقت المناسب لإجراء تغيير معين في نفسي	16.