

عقلية النمو وعلاقتها بالشلل التحليلي لدى موظفي الدولة

أ.م.د. بيداء هادي عباس

ديوان الوقف السني / دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية / ثانوية ام حبيبة الإسلامية

baydammmo@gmail.com

07715109502

مستخلص البحث:

يهدف البحث التعرف إلى عقلية النمو والشلل التحليلي لدى موظفي الدولة ، فضلاً على التعرف إلى العلاقة الإحصائية الارتباطية بينهما وتبعاً لمتغير الجنس ، تألفت العينة من (٢٣٨) موظفاً وموظفة من التابعين لدائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية ، وقد أظهرت الدراسة أن موظفي الدولة يحملون عقلية النمو ولديهم الشلل التحليلي بمستوى متوسط ، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً ما بين عقلية النمو والاحتيايل المتصور، وليس هناك فرق في العلاقة دال إحصائياً ما بين عقلية النمو والشلل التحليلي تبعاً لمتغير الجنس

الكلمات المفتاحية: عقلية النمو ، الشلل التحليلي ، موظفي الدولة

الفصل الأول : التعريف بالبحث

مشكلة البحث

تعد عقلية النمو growth mindset انموذجاً ذهنياً يمثل اعتقاد الفرد بأن القدرات والمهارات الذاتية ليست ثابتة، بل يمكن تطويرها بالتعلم والمثابرة والتجربة وهي بهذا تدفع الفرد لتطوير ذاته باستمرار ، واستغلال الموارد المتاحة الممكنة، والتعامل الإيجابي مع التحديات ؛ وتلعب دوراً جوهرياً في تشكيل توقعات الأفراد المستقبلية وأدائهم وسلوكياتهم وبالتالي التأثير على حياتهم وطموحاتهم . ومن المثير للاهتمام، أن تلك العقلية التي يحملها الأفراد قد لا ينحصر تأثيرها عند هذا الحد فقط، بل أيضاً يتعداه إلى التأثير على كيفية التفاعل والتعاطف مع الآخرين وبناء علاقات داعمة مشجعة لهم (Yeager, 2012, p. 211). ولذا فغالبا ما تشكل عقلية النمو growth mindset عاملاً حاسماً ومهماً في كيفية التعامل مع العوامل الشخصية والاجتماعية والبيئية تبعاً لتقييم الفرد وتحليله لها ، والذي يقوده أحيانا إلى الافراط أو المبالغة عند التفكير في صناعة القرارات التي تتخذ بشأن تلك العوامل ، مما يجمّد سيرها وتأخر التقدم فيها وهذا ما يعنيه شلل التحليل، الأمر الذي قد يؤثر إيجاباً أو سلباً على سير حياة الافراد بشكلها الطبيعي. وانطلاقاً مما تقدم فإن مشكلة البحث الحالي تتجلى على الصعيد الأكاديمي في محاولة علمية جادة للإجابة عن تساؤلات رئيسة: ما هو مفهوم عقلية النمو ؟ وما هي سلوكيات الأفراد المتعلقة بتلك العقلية ؟ وما هو الشلل التحليلي ؟ وما هي السلوكيات المتعلقة بالشلل التحليلي ؟ وهل يمكن أن يتوافق النموذج الذهني لعقلية النمو مع شلل التحليل عبر استجابة الفرد الدائمة في مواجهة تحديات الحياة المختلفة ؟ وكيف لهما أن يكونا القاعدة المناسبة للتخطيط لأهداف سامية ترتقي لخدمة البشرية ؟ .

أهمية البحث:

يمكن النظر لعقلية النمو على أنها "الاعتقاد بأن قدرات الفرد وذكاءه يمكن تطويرهما من خلال التفاني والعمل الجاد، واحتضان التحديات باعتبارها فرصاً للتعلم، والنظر للفشل على أنه نقطة انطلاق للنجاح، وتعزيز حب التعلم وضرورة المرونة مدى الحياة" (Dweck, 2006, p. 122). إن قدرة التعبير عن النموذج الذهني لعقلية النمو تكمن في إمكانية زود بها البشر بمجرد مولدهم ، لقد مُنحوا بولادتهم العديد من الهبات - المواهب ، القدرات ، الفرص - التي يبقى معظمهم خافياً طالما لم يتخذوا جهداً لإظهارها . ولوجود هذه الهبات فإن القدرة الكامنة لديهم هائلة وغير محدودة ، فالبشر حقاً لا يدرون بالضبط ما يقدرّون على فعله ، الوليد قد

يعتبر أكثر الكائنات اتكالا على غيره ، إلا أنه في غضون سنوات قليلة يصبح أكثر قوة بكثير ، وكلما استخدم وعظم مواهبه، زاد ما يُمنح من مواهب وتعاضمت قدراته (Yeager, 2012, p. 222). إن تطوير عقلية النموّ ليس عملية تتم بين عشية وضحاها. إذ أنها تتطلب جهداً متسقاً ووعياً ذاتياً. فعن طريق تجسيد عقلية النمو، يخلق الأفراد بيئة تمكينية للتعليم والنمو وتحقيق إمكاناتهم الكاملة، وهذا بدوره يدفع بهم للابتكار والإنتاجية والنجاح الشامل للمؤسسات سواء في البيت أو في المدرسة أو في العمل (Dweck, 2006, p. 140). ولعل أهم ما في الأمر أن النموذج الذهني لعقلية النمو يرتبط بتكامل شخصية الفرد عن طريق التأثير في التعامل مع الأحداث الإيجابية والسلبية التي يتعرض لها، فعندما تحدث تغييرات في بيئة الفرد الشخصية أو المهنية أو الاجتماعية، فإن عقلية النمو هي العامل الذي يحدد كيفية التعامل مع تلك التغييرات تبعاً لتحليل الفرد لها وللقرارات التي تُتخذ بشأنها، ولهذا يمكن القول إن تلك العقلية قد تُعزز أو تُحد من شلل التحليل الذي يُعرف بأنه "الافراط أو المبالغة عند التفكير في صناعة القرارات المتعلقة بحياة الفرد ، مما يجمّد سيرها وتأخر التقدم فيه"

(Chen, 2022, p. 122) (Kims, 1978, p. 59).

إن التجمد أو شلل التحليل يحدث لأسباب عدة، من بينها محاولة تحليل الكثير من البيانات، أو التأخر في اتخاذ قرار خوفاً من عواقبه، أو بسبب البحث بلا نتيجة عن حلول مثالية، أو بسبب ما يسمى بـ"مفارقة الاختيار" التي تعني أن الهوس بالاختيار يشجع الأفراد على السعي وراء ما يجعلهم يشعرون بالسوء (Dweck, 2015, p. 145). وتوضح أهمية البحث في النظر لتأثير عقلية النمو growth mindset على السلوك لتشمل طيفاً واسعاً من أنشطة الفرد، وتمتد في مساحة كبيرة من أفكاره ومعتقداته والتي قد تدفعه للاستعداد للمستقبل ، فلقد عدت عقلية النمو من الموضوعات المهمة لفهم السلوك الانساني ، لأنها تُعدّ حافزاً لزيادة الجهد المبذول اتجاه السلوك، أذ يفترض أن عقلية النمو تسيطر على عوامل الدافعية التي تؤثر في السلوك، فهي تحمل إشارات تبين ما يبذله الأفراد الأقوياء من جهود في محاولة أداء السلوك، ويقترح هذا أن سلوك الفرد دائماً ما يكون منظماً مخططاً، وأن أي قرار يتخذ للبدء بمشروع جديد هو عمل مخطط له بدلاً من كونه رد فعل ، وأنه دائماً ما يسبق القيام بالسلوك اعتقاد ورغبة لأدائه، وكلما كان الاعتقاد قوياً اتجاه القيام بأي سلوك جديد ، و زادت قدرة الفرد على اتخاذ قرارات صعبة وتعديلها عند الحاجة بدلاً من التقيد بخيارات تقليدية ، وتحويل التركيز من البحث عن الحل المثالي إلى تجربة البدائل المتوافرة والتعلم من نتائجها ، وادرك أن الخطأ فرصة للتعلم مُنح الفرد حرية أكبر في التحرك ، وزادت احتمالية حدوث ذلك السلوك وأصبح من المتوقع أن نسبة نجاحه عالية جداً ، وبالتالي كلما تمثل الفرد لعقلية النمو ازداد مستوى الحماس لديه ، وهذا ينعكس على مستوى أدائه الفعلي الذي يدفع به نحو أنجاح السلوك المخطط له ، ولعل ذلك يتضح في محاولة الإنسان استطلاع اعتقاداته الذاتية للتأثير على الأداء الفعلي للسلوك. وتعزيزاً لما سبق أظهرت دراسة هدفت إلى معرفة تأثير تعزيز عقلية النمو على تقليل السلوكيات المعيقة للذات إلى أن الطلاب ذوي العقلية الثابتة الذين تلقوا تحفيزاً لعقلية النمو أظهروا انخفاضاً ملحوظاً في السلوكيات المعيقة للذات مقارنةً بأولئك الذين لم يتلقوا هذا التحفيز (Sigmundsson, 2024, p. 322).

أهداف البحث:

- 1- التعرف إلى عقلية النمو لدى موظفي الدولة.
- 2- التعرف إلى الشلل التحليلي لدى موظفي الدولة.
- 3- التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين عقلية النمو والشلل التحليلي لدى موظفي الدولة.
- 4- التعرف إلى دلالة الفروق في العلاقة بين عقلية النمو وشلل التحليل لدى موظفي الدولة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث).

حدود البحث :

يحدد البحث بفئة الموظفين من الجنسين في ديوان الوقف السني – دائرة التعليم الديني والدراسات الاسلامية للعام 2024-2025 في العراق.

تحديد المصطلحات:

عقلية النمو growth mindset

لقد تبني الباحث تعريف البروفيسور كارول Carol Dweck 2006 عقلية النمو بأنها "الاعتقاد بأن قدرات الفرد وذكاءه يمكن تطويرهما عن طريق التفاني والعمل الجاد، واحتضان التحديات باعتبارها فرصاً للتعلم، والنظر للفشل على أنه نقطة انطلاق للنجاح، وتعزيز حب التعلم والمرونة مدى الحياة" (Dweck, 2006, p. 144).
التعريف الإجرائي: هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عن طريق اجابته على فقرات مقياس عقلية النمو .

الشلل التحليلي analytical paralysis

يُعرف جين جيمس Chen James 2016 الشلل التحليلي على أنه " الإفراط أو المبالغة عند التفكير في صناعة القرارات المتعلقة بحياة الفرد ، مما يجمّد سيرها وتأخر التقدم فيها" (James, 2016, p. 122).
التعريف الإجرائي لشلل التحليل : هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عن طريق اجابته على مقياس شلل التحليل .

الفصل الثاني : الإطار النظري

اولاً: عقلية النمو

تنظير كارول دويك Carol Dweck 2006 في عقلية النمو Growth mindset

أشارت البروفيسور كارول دويك Carol Dweck 2006 من جامعة ستانفورد الأميركية، وهي أول من صاغت هذه النظرية، بأن هنالك ما يسمى بعقلية النمو Growth mindset أو العقلية النامية وتندرج تحت هذه العقلية ميل الأفراد إلى رؤية أن الذكاء يمكن تنميته، وأن القدرات العقلية والفكرية والدوافع والسمات الشخصية قابلة للتطوير والتغيير والتحسين، وأنه مع بذل الجهد والمثابرة يمكن للإنسان تحقيق آماله والارتقاء بطموحاته (Ng, 2018, p. 89) . ويجدر بالذكر أن كارول دويك Carol Dweck تؤكد على أن العقلية لا تحدد فقط اعتقاد الفرد حول نفسه، بل حول الآخرين أيضاً. فعقلية الفرد تحدد اتجاهه وتفكيره إزاء الآخرين وسماتهم الفكرية والذهنية وبالتالي قد تؤثر على حياتهم وطموحاتهم . فالفرد ذو العقلية النامية يظن أن الأشخاص المتواجدون في بيئة محددة مثل بيئة العمل أو الأصدقاء قادرون على تغيير وتطوير أنفسهم للأفضل، ولا يشعرون بالغيرة أو التهديد من نجاحهم ، بل يجدون فيه الإلهام والقوة. (Dweck, 2015, p. 149).

لذلك غالباً ما يمتلك الأشخاص ذوي العقلية النامية، مهارات حياتية عديدة كالمرونة والمثابرة ولا يعدون الجهد المبذول الزائد عن الحد دليل للضعف ،بل انه طريق إلى الإتقان ، يبحث الأشخاص ذوو عقلية النمو عن التغذية الراجعة ويتعلمون من النقد والنصائح ، ويُظهرون الالتزام بالنمو الشخصي والمهني، لديهم القدرة والقوة للنهوض من جديد والاستمرارية عند حدوث الأزمات والعقبات والمشكلات الحياتية، إنهم ينظرون إلى الفشل على أنه حواجز مؤقتة، وليس حواجز دائمة. وهم دائماً يسعون إلى الأفضل ويفكرون في حلول وبدائل إيجابية عند مواجهة العقبات والنكسات والاختناقات، ولا يتجنبون التحديات خوفاً من الفشل ، بل انهم يحتضنونها كفرص للنمو، ولا يستسلمون عند النكسات والإخفاقات، بل يصرون على مواجهتها باعتبارها تجارب تعليمية

(Ng, 2018, p. 95). فلقد أجرت جامعة العلوم والتكنولوجيا النرويجية دراسة شملت أكثر من 1500 مشارك تتراوح أعمارهم بين 13 و 77 عامًا لفحص العلاقة بين عقلية النمو والإرادة الذاتية. وجد الباحثون أن الأفراد الذين يؤمنون بأن الذكاء والمهارات يمكن تطويرها من خلال الجهد والمثابرة (عقلية النمو) يمتلكون مستويات أعلى من الإرادة الذاتية مقارنةً بأولئك الذين يعتقدون أن هذه الصفات ثابتة. تشير النتائج إلى أن تبني عقلية النمو قد يعزز القدرة على اتخاذ القرارات وتجنب شلل التحليل الناتج عن التردد أو الخوف من الفشل (Torok, 2022, p. 232). ويمكن تنمية عقلية النمو عن طريق تعزيز حب التعلم، وتشجيع البحث عن التحديات والابتكارات والتجارب الجديدة وعدم الخوف أو الخشية من الخروج من مناطق الراحة والقدرة على تحمل المخاطر المحسوبة وغير المحسوبة، والنظر إلى الفشل كدرس مستفاد، فالأخطاء التي تحدث أمر لا مفر منها فالأجدر فهمها والقيام بتحليلها وكيف يمكن تحسينها، وإدراك أن الجهد المبذول والعمل الجاد والتفاني ضروريان للنمو والنجاح، فمن خلال مواجهة التحديات والاستمرار في التغلب على الصعوبات، من المرجح أن يصل أولئك الذين لديهم عقلية النمو إلى نتائج أفضل وأكبر (Mesler, 2021, p. 188).

ايضا تعتقد عقلية النمو إنه ينبغي التعلم من الآخرين الملهمين ، والتركيز على اكتساب مهارات ومعارف جديدة، وليس فقط تحقيق نتائج محددة، وتقدير الانتصارات الصغيرة على طول الطريق فهي الجسر المعنوي الذي يربط الفرد بحلمه ، كذلك التعاطف مع الذات عندما ترتكب الأخطاء، وطلب الملاحظات والنقد البناء فهما يساعدان في تحديد مجالات النمو وتأكيد نقاط القوة أو استكشاف مناطق للتحسين (Mesler, 2021, p. 182). إن تطوير عقلية النمو ليس عملية تتم بين عشية وضحاها، إذ يتطلب الأمر جهدًا متسقًا ووعيًا ذاتيًا، لكن النتائج ستكون جميلة وعظيمة، ومن خلال تجسيد عقلية النمو، يخلق القادة بيئة عمل إيجابية وتمكينه حيث يتم تحفيز الموظفين للتعلم والنمو وتحقيق إمكاناتهم الكاملة، وهذا بدوره يدفع للابتكار والإنتاجية والنجاح الشامل للمؤسسة.

ثانيًا: الشلل التحليلي

تنظير شن جيمس 2016 Chen James في الشلل التحليلي Analysis Paralysis

يعبر لفظ الشلل -مجازاً - عن العجز عن اتخاذ القرار، والذي ينجم عن التحليل المفرط في الوقت الذي يستدعي اتخاذ القرار والتدخل السريع، بمعنى آخر، الشلل التحليلي يصف عملية فردية أو جماعية، والتي يؤدي فيها التحليل الزائد أو الإفراط في التفكير في موقف معين إلى أن تصبح عملية اتخاذ القرار «مشلولة»، مما يعني أنه لا يتم اتخاذ قرار بشأن أي حل للموقف، خوفاً من أن يتسبب ذلك القرار بخطأ أو مشكلة أكبر، وهذا الخلل يؤدي في الواقع إلى اتخاذ قرارات غير واعية للحفاظ على الخيارات الحالية المتاحة، وتُعرف حالة التعثر هذه بشلل التحليل Analysis Paralysis (James, 2016, p. 122) ويرى المنظر شن جيمس 2016 Chen James أن هناك العديد من الأسباب لهذا الشلل من بينها كثرة الخيارات التي قد تؤدي إلى تعقيد الموقف وجعله مُربكاً والذي ينتج عنه «شلل» في التحليل، الأمر الذي ينتج عنه فشل في الوصول لنتيجة بسبب الإرهاق من كثرة الخيارات، كذلك الذهول من كمية البيانات التي يتعين على العقل معالجتها، والمبالغة في تعقيد القضايا المطروحة والإفراط في التفكير فيها. وقد يكون السبب الآخر لشلل القرار هو الإلحاح القهري الذي يفرض إجراء المزيد والمزيد من البحث والاستشارة لاتخاذ القرار الصحيح، والخوف من تبعات اتخاذ قرار خاطئ، أو عدم اتخاذ القرار الأفضل على التوقعات الحقيقية أو القيمة المحتملة للنجاح في قرار يُتخذ في الوقت المناسب. ويمكن التغلب على شلل القرار عن طريق تحديد تاريخاً أو موعداً نهائياً للإنجاز بغض النظر عن حجم القرار الذي يتعين على الفرد اتخاذه، إذ سيؤدي تحديد موعد نهائي إلى تنبيه العقل تلقائياً وسيجبره على اتخاذ قرار بناءً على الموارد المتاحة أمامه

(Chen, 2022, p. 122). كذلك من الضروري عدم البحث عن الكمال ، فالكمال هو أحد المحرضين على شلل التحليل ، فرغبة الفرد في أن يكون مثاليًا في كل قرار يبقيه في دائرة عملية صنع القرار ، فكلما سعى إلى الكمال يأتيه المزيد والمزيد من المعلومات لذلك ينبغي ان يكون واقعياً قدر امكانه. كما أن التردد في محاولة اتخاذ القرار يكون بسبب عدم معرفة الفرد بما يريده بالضبط وبكل وضوح، فإذا كان لديه تصور واضح لأهدافه وما يريد أن يحققه من قرارات ، تصبح عملية صنع تلك القرارات أسهل بكثير ويمكنه الخروج بسهولة من الشلل التحليلي بمجرد اختيار الخيارات التي تؤدي لأهدافه المحددة (Chen, 2022, p. 67) . وحين تتعارض الخيارات مع القيم الأساسية التي يؤمن بها الفرد ويحاول دائماً التمسك بها، ويجعل الحكم على كل خيار من هذه الخيارات المتاحة مقابل هذه القيم، بهذه الطريقة سيكون قادراً على تجنب الشلل. وبسبب الكم الهائل من الضغط والمعلومات قد يحتاج الفرد إلى عقل _آخر_ خبير للحكم والتقييم، وبذلك يكون قادراً على مراجعة كل شيء بعقل جديد ووجهات نظر غير متحيزة في عملية اتخاذ القرارات الخاصة

(Chen, 2022, p. 121)

وبدلاً من ممارسة كل الضغط على النفس، يمكن تقسيم القرارات الرئيسة إلى قرارات أصغر قابلة للتنفيذ وسريعة بحيث تمضي قدماً الى الأمام بدلاً من البقاء في نفس المكان وعدم التحرك على الإطلاق، ويمكن إعادة ضبط عملية اتخاذ القرار بالتوازي مع التغييرات التي تحدث اثناء التحرك (Chen, 2021) ويمكن تطوير غريزة التواصل الذاتي ، فعلى الرغم من صعوبة التواصل مع الغرائز في أوقات الشلل التحليلي، إلا أنه يمكن تحقيقه بالممارسة. فعندما يواجه الفرد قرار صعباً، عليه البدء بمحاولة تهدئة عقله والتواصل مع صمته الداخلي. وحينها فسيري -تدريجياً- أنه مع الهدوء تظهر بعض الإرشادات توجهه نحو القرار السليم لقد أجرى عالمان عام 2000 دراسة حول علاقة عدد الخيارات المتوفرة بقرارات المستهلك عرضوا في يومين طاولتين لبيع أصناف مختلفة من المربي، وضعوا في اليوم الأول 24 نكهة مربي، لكن في اليوم الثاني وضعوا 6 نكهات فقط، وللمفاجأة، اكتشف العلماء أن المستهلكين كانوا مقبلين على الشراء من الطاولة الثانية أكثر بـ 10 مرات من إقبالهم على الطاولة الأولى. وهذه النتيجة قادت العلماء إلى افتراض أن اتخاذ قرار (حتى وإن كان صغيراً مثل شراء علبة من المربي) يتطلب طاقة ذهنية. وهكذا، كلما اضطررنا إلى التحليل والمقارنة، زادت الطاقة العقلية التي نحتاجها. وغالباً ما يكون أسهل حل في هذه الحالة هو عدم شراء أي شيء على الإطلاق (Chen, 2022, p. 125).

الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع البحث

شمل مجتمع البحث الحالي موظفي الوقف السني التابعين لدائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية
 والبالغ عددهم (32641)

عينة البحث

وتمثلت عينة البحث بـ (238) موظف والجدول (1) يوضح حجم عينة البحث.

الجدول (1) خصائص عينة البحث

ت	السمات الشخصية لعينة البحث	توزيع الخاصية	العدد	النسبة %
1	الجنس	ذكر	124	52.1
		أنثى	114	47.9
	المجموع		238	100%

اعداد مقياسي عقلية النمو والشلل التحليلي

لقد تم بناء مقياس عقلية النمو استنادا لتتظير كارول دويك Carol Dweck 2006 ، إذ عدت الباحثة (16) فقرة بشكل اولي ، بالاعتماد على اسلوب البدائل المتعددة لبناء مقياس عقلية النمو ، واعطيت الأوزان (1,2,3,4) على البدائل (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة ، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة ، تنطبق عليّ بدرجة ضعيفة ، لا تنطبق عليّ) لل فقرات الإيجابية ذات التسلسل (1,2,3,5,6,7, 9,11,12,13,14,15,16) ، والاوزان (4,3,2,1) لل فقرات السلبية ذات التسلسل (4,8,10) ، وبهذا فأعلى درجة للمستجيب هي (64) وأدنى درجة (16).

ولقياس المتغير الثاني الشلل التحليلي Analysis Paralysis للمنظر تشن جيمس Chen 2016 James أعدت الباحثة أيضا (16) فقرة بشكل اولي ، بالاعتماد على اسلوب البدائل المتعدد ، اعطيت الأوزان (1,2,3,4) على البدائل (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة ، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة ، تنطبق عليّ بدرجة ضعيفة ، لا تنطبق عليّ) لل فقرات الإيجابية ذات التسلسل (1,3,5, 7,9,11,13,15, 2,4,6,8,10,12,14,16) ، والاوزان (4,3,2,1) لل فقرات السلبية ذات التسلسل (4,8,10) ، وبهذا فأعلى درجة للمستجيب هي (64) وأدنى درجة (16).

صدق المقياس

تم عرض المقياسين على ذوي الاختصاص في علم النفس¹ وتم اعتماد الفقرات التي بلغت نسبة تفوق ال(80%) فأكثر لاستخراج الصدق الظاهري الذي يجيب على التساؤل : هل أن المقياس يقيس فعلاً ما يفترض أنه يقيسه من وجهة نظر المحكمين (Anestazi, 1997, p. 150).

- | | |
|---|---|
| <p>1- د. كامل علوان الزبيدي.</p> <p>2- د. سيف محمد رديف.</p> <p>3- د. عبد الحليم علي رحيم.</p> <p>4- د. سناء الداغستان.</p> | <p>5- د. طارق محمد بدر.</p> <p>6- د. علي تركي.</p> <p>7- د. بثينة الحلو.</p> <p>8- د. سناء المجولي.</p> |
|---|---|

ثبات المقياس

استخرج الثبات الذي يشير إلى مدى اتساق نتائج المقياس عندما تُقاس نفس الظاهرة تحت نفس الظروف عبر الزمن ؛ باستعمال معادلة الفا كرونباخ لمقياس عقلية النمو والشلل التحليلي، إذ يوضح معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى، الأمر الذي يشير إلى التجانس الداخلي بين فقرات المقياس (Anestazi, 1997, p. 232) وقد بلغ معامل الثبات لمقياس عقلية النمو (0.63)، ولمقياس الشلل التحليلي (0.73).

تمييز الفقرات

تم استعمال اسلوبي الموازنة الطرفية وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية لاستخراج تمييز الفقرة والتي يُقصد بها قدرة الفقرة على التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا (Anestazi, 1997, p. 198) ؛ ولقد كانت الارتباطات دالة مميزة والجداول (2) و(3) و(4) و(5) توضح ذلك.

جدول (2)

الموازنة الطرفية لعقلية النمو

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	تمييز الفقرة
1-	دنيا	3.21	0.41	6.74	مميزة
	عليا	3.61	0.49		
2-	دنيا	3.64	0.48	4.18	مميزة
	عليا	3.87	0.34		
3-	دنيا	3.57	0.50	3.38	مميزة
	عليا	3.77	0.42		
4-	دنيا	2.66	1.00	5.60	مميزة
	عليا	3.37	0.96		
5-	دنيا	3.68	0.47	4.49	مميزة
	عليا	3.91	0.29		
6-	دنيا	3.66	0.47	3.76	مميزة
	عليا	3.87	0.34		
7-	دنيا	3.76	0.43	3.26	مميزة

		0.29	3.91	عليا	
مميزة	5.09	1.10	2.75	دنيا	-8
		0.96	3.43	عليا	
مميزة	6.72	0.49	3.39	دنيا	-9
		0.41	3.78	عليا	
مميزة	7.96	0.97	2.36	دنيا	-10
		0.93	3.34	عليا	
مميزة	5.71	0.49	3.60	دنيا	-11
		0.30	3.90	عليا	
مميزة	6.01	0.49	3.61	دنيا	-12
		0.28	3.92	عليا	
مميزة	8.70	0.49	3.41	دنيا	-13
		0.32	3.88	عليا	
مميزة	7.35	0.50	3.50	دنيا	-14
		0.30	3.90	عليا	
مميزة	4.24	0.48	3.65	دنيا	-15
		0.33	3.87	عليا	
مميزة	3.51	0.50	3.49	دنيا	-16
		0.46	3.71	عليا	

الفقرات دالة لان القيمه التائية الجدولية البالغة (1.97) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (236) اقل من القيمة التائية المحسوبة.

جدول (3)
الموازنة الطرفية لشلل التحليل

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التانية المحسوبة	تميز الفقرات
1-	دنيا	3.29	0.45	4.63	مميزة
	عليا	3.57	0.50		
2-	دنيا	1.32	0.52	1.70	مميزة
	عليا	1.47	0.82		
3-	دنيا	3.43	0.50	2.35	مميزة
	عليا	3.58	0.50		
4-	دنيا	1.32	0.57	4.03	مميزة
	عليا	1.74	0.99		
5-	دنيا	3.43	0.50	4.32	مميزة
	عليا	3.70	0.46		
6-	دنيا	3.44	0.50	3.96	مميزة
	عليا	3.74	0.44		
7-	دنيا	3.48	0.50	3.35	مميزة
	عليا	3.69	0.46		
8-	دنيا	1.67	0.85	5.39	مميزة
	عليا	2.39	1.19		
9-	دنيا	3.48	0.50	3.65	مميزة
	عليا	3.71	0.46		
10-	دنيا	1.24	0.46	4.44	مميزة
	عليا	1.71	1.08		
11-	دنيا	3.33	0.47	4.16	مميزة
	عليا	3.59	0.49		
12-	دنيا	1.39	0.54	5.25	مميزة
	عليا	2.00	1.13		

مميزة	3.46	0.50	3.45	دنيا	-13
		0.47	3.66	عليا	
مميزة	5.27	0.74	1.67	دنيا	-14
		1.24	2.37	عليا	
مميزة	4.35	0.50	3.45	دنيا	-15
		0.45	3.71	عليا	
مميزة	3.12	0.62	1.40	دنيا	-16
		1.04	1.75	عليا	

الفقرات جميعها دالة لأن القيمة التائية الجدولية البالغة (1.97) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (236) اقل من القيمة التائية المحسوبة.

جدول (4)

صدق الفقرات لمقياس عقلية النمو عن طريق علاقة الفقرة بالدرجة الكلية

تميز الفقرات	قيمة الارتباط	الفقرة
مميزة	0.399**	-1
مميزة	0.285**	-2
مميزة	0.337**	-3
مميزة	0.390**	-4
مميزة	0.379**	-5
مميزة	0.353**	-6
مميزة	0.291**	-7
مميزة	0.397**	-8
مميزة	0.524**	-9
مميزة	0.504**	-10
مميزة	0.476**	-11
مميزة	0.477**	-12
مميزة	0.542**	-13
مميزة	0.566**	-14
مميزة	0.435**	-15
مميزة	0.240**	-16

ملاحظة: قيمة الارتباط الجدولية تبلغ (0.18) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (236) وهذا يعني ان قيمة ارتباط جميع القيم بالمجموع الكلي للمقياس دال احصائيا لأنها أعلى من القيمة الجدولية في الجدول أعلاه.

جدول (5)
صدق الفقرات لمقياس شلل التحليل من خلال علاقة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	قيمة الارتباط	الدالة
1	0.225**	دالة
2	0.187**	دالة
3	0.239**	دالة
4	0.370**	دالة
5	0.340**	دالة
6	0.342**	دالة
7	0.264**	دالة
8	0.525**	دالة
9	0.243**	دالة
10	0.541**	دالة
11	0.350**	دالة
12	0.437**	دالة
13	0.308**	دالة
14	0.407**	دالة
15	0.307**	دالة
16	0.433**	دالة

ملاحظة: قيمة الارتباط الجدولية تبلغ (0.18) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (236) وهذا يدل على ان قيمة ارتباط جميع القيم بالقيمة أو الدرجة الكلية دال لأنها أعلى من القيمة الجدولية في الجدول أعلاه.

الفصل الرابع: نتائج البحث

الهدف الأول: التعرف على عقلية النمو لدى موظفي الدولة

لتحقيق هدف الدراسة، تم تطبيق مقياس عقلية النمو على العينة الأساسية المكونة من 238 موظفًا. أظهرت المعالجة الإحصائية للبيانات أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة بلغ (56.98) بانحراف معياري قدره (3.76) ولتحديد دلالة هذا المتوسط، تمت مقارنة المتوسط المحسوب بالمتوسط الفرضي البالغ (40) درجة باستخدام اختبار (t) لعينة واحدة، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (71.233)، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.65) عند مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح المتوسط الحسابي، وهذا يعني أن مجتمع البحث يحملون عقلية النمو، ويوضح الجدول (6) ذلك.

جدول (6)

مقارنة متوسط درجات العينة مع المتوسط المرجعي لمقياس عقلية النمو

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
238	56.98	3.76	40	71.233	1.65	237	0.05
						دال	

استناداً لتنظير البروفيسور كارول دويك Carol Dweck 2006 التي ترى أن قدرة التعبير عن عقلية النمو تكمن في إمكانية زود بها البشر بمجرد مولدهم، لقد مُنحوا بولادتهم العديد من الهبات - القدرات والذكاءات - التي يمكن تطويرهما من خلال التفاني والعمل الجاد، واحتضان التحديات باعتبارها فرصاً للتعليم، والنظر للفشل على أنه نقطة انطلاق للنجاح، والمرونة مدى الحياة والتي قد تدفعهما والاستعداد للمستقبل (Yeager, 2012, p. 222)، يمكن الاستدلال أن المستوى المهني لموظفي الدولة من مجتمع البحث وما يتطلبه من رؤية واضحة والتزام ومرونة ومصادقية مكّتهم من التحلي بسلوكيات النموذج الذهني لعقلية النمو.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى شلل التحليل لدى موظفي الدولة

تحقيقاً لهذا الهدف، تم تطبيق مقياس عقلية شلل التحليل على العينة الأساسية المكونة من (238) موظفًا. أظهرت النتائج بعد تحليل البيانات إحصائياً أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة بلغ (43.58) درجة، بانحراف معياري قدره (4.00)، مقارنة بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (40) درجة. وتشير هذه النتائج إلى أن متوسط درجات العينة أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعكس وجود مستوى من شلل التحليل لدى مجتمع البحث، كما هو موضح في الجدول (7)

جدول (7)

مقارنة متوسط العينة مع المتوسط المرجعي لمقياس شلل التحليل

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
238	43.58	4.00	40	14.32	1.65	237	دال

يرى المنظر شن جيمس Chen James 2016 أن هناك العديد من الأسباب لحدوث الشلل التحليلي ، من بينها كثرة الخيارات التي قد تؤدي إلى تعقيد الموقف ووضع الشخص بموقف مربك يُصعب عليه الوصول إلى نتيجة ، كذلك الذهول من كمية البيانات التي يتعين على العقل معالجتها، والمبالغة في تعقيد القضايا المطروحة والإفراط في التفكير فيها.

وقد يكون السبب الآخر لشلل القرار هو الإلحاح القهري الذي يفرض إجراء المزيد والمزيد من البحث والاستشارة لاتخاذ القرار الصحيح ، والخوف من تبعات اتخاذ قرار خاطئ، أو عدم اتخاذ القرار الأفضل للتوقعات الحقيقية أو القيمة المحتملة للنجاح في أي قرار يُتخذ في الوقت المناسب. وهكذا يبدو أن الانفجار المعرفي، وكثرة الخيارات المتوافرة تقريباً، وكذلك انتشار الزيف والخداع جعلت من الصعوبة على مجتمع البحث اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب .

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين عقلية النمو وشلل التحليل لدى موظفي الدولة
تحقيقاً لهذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) Pearson لقياس درجة الارتباط بين الدرجات الكلية لمقياسي عقلية النمو وشلل التحليل إذ بلغ معامل الارتباط المحسوب (-0.22) وهو أعلى مقارنة مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.18) بمستوى (0.05) ودرجة حرية (236)، وهذا يعني أنه كلما كانت عينة البحث يحملون عقلية النمو انخفض لديهم الشلل التحليلي والعكس صحيح والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

معامل ارتباط لمعرفة العلاقة الارتباطية بين عقلية النمو وشلل التحليل

العينة	قيمة معامل الارتباط المحسوبة	قيمة معامل الارتباط الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
238	-0.22	1.24	0.05	236

يرى المنظر شن جيمس Chen James 2016 إنه حينما يتمكن الفرد من تنمية عقلية النمو عن طريق تعزيز حب التعلم، وتشجيع البحث عن التحديات والابتكارات والتجارب الجديدة وعدم الخوف أو الخشية من الخروج من مناطق الراحة والقدرة على تحمل المخاطر المحسوبة وغير المحسوبة، والنظر إلى الفشل كدرس مستفاد، فالأخطاء التي تحدث أمر لا مفر منها فالأجدر فهمها والقيام بتحليلها وكيف يمكن تحسينها، وإدراك أن الجهد المبذول والعمل الجاد والتفاني ضروريان للنمو والنجاح، فمن خلال مواجهة التحديات والاستمرار في التغلب على الصعوبات، من المرجح أن يصل أولئك الذين لديهم عقلية النمو إلى نتائج أفضل وأكبر حينها يمكنهم الحد من الشلل التحليلي (Mesler, 2021, p. 188). وهكذا يمكن الاستدلال أن مجتمع البحث تمكنوا بطريقة ما من تنمية عقلية النمو إلى الحد الذي مكنهم من خفض الشلل التحليلي لديهم ولهذا بدت العلاقة عكسية .

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في العلاقة بين عقلية النمو وشلل التحليل لدى موظفي الدولة تبعا للمتغير التصنيفي الخاص بالجنس (ذكور ، إناث).

تحقيقاً لهذا الهدف تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون لعقلية النمو وشلل التحليل للذكور والاناث كلا على حدة ومن ثم تم الكشف عن دلالة الفروق بين معاملي الارتباط باستعمال الاختبار الزائي لمعامل ارتباط بيرسون، وتبين انه ليس هناك فرق في العلاقة دال احصائيا بين عقلية النمو وشلل التحليل تبعا لمتغير الجنس، إذ أن القيمة الزائفة المحسوبة البالغة (-0.01) أقل من الجدولية البالغة (1.65) عند مستوى (0.05) والجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (9)
الاختبار الزائي للفروق في العلاقة بين عقلية النمو وشلل التحليل لدى موظفي الدولة تبعا لمتغير
الجنس (ذكور- اناث)

العلاقة بين المتغيرين	الجنس	العدد	معامل الارتباط r	القيمة الزائية المحسوبة	القيمة الزائية الجدولية	مستوى الدلالة (0.05)
عقلية النمو شلل التحليل	ذكور	124	-0.068	-0.01	1.65	غير دال
	اناث	114	-0.067			

إن النتيجة اعلاه تعزز ما جاءت به البروفيسور كارول Carol Dweck 2006 من أن الحقيقة الأساسية هي، إن البشر سواء كانوا ذكور أم أناث يتشاركون في السعي لتنمية الذات وتطوير الإمكانيات والقدرات في مجالاتهم المهنية. ويعكس ذلك توجّهاً عاماً لدى الأفراد لاختيار مسارات تسهم في تحقيق ذواتهم والارتقاء بالأداء في المنزل والعمل والمجتمع، دون اختلاف يُذكر بين الجنسين في عقلية النمو.

ولعل ما سبق يفسر لم لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية ما بين الجنسين من موظفي الدولة في عقلية النمو اذ يبدو ان كلا منهم يسعى لتنمية ذاته وتحسينها في مجاله المهني.

التوصيات والمقترحات

- فتح دورات تنقيفية في المراكز التابعة لوزارة الشباب تتناول مفهوم عقلية النمو ،واثرها التحفيزي في رفع جودة حياة الفرد .

- فتح دورات للتنمية البشرية في المراكز التابعة المنظمات المجتمع المدني تتناول مفهوم الشلل التحليلي واثره السلبي على قرارات الافراد المصيرية ، وكيفية الحد منه وتخفيفه.

المقترحات

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحثة إجراء دراسات لاحقة مثل :

- إجراء دراسات ارتباطية تربط بين متغيرات مقارنة لمتغيرات البحث الحالي ،على سبيل المثال " عقلية الثبات وعلاقتها بجودة الحياة "

المصادر

الفيل، حلمي محمد حلمي. (٢٠٢٠) .فعالية نموذج التعلم القائم على التحدي في تحسين عقلية الإنماء والرشاقة المعرفية لدى طلاب كلية التربية . المجلة التربوية-كلية التربية -مجلد ٧٨- عدد٧٨.

المصادر الاجنبية

- Anestazi. (1997). In *Psychological Testing, (Seventh Edition)*, Upper Saddle, River . NJ: Hal (p. 198).
- Ng. B .(2018).*The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation*.*Brain sciences*,8(2),20 .
- Dweck .C.S. .(2006).*Mindset:The Psychology of Success ..* Random House Publishing Group.
- Dweck .C.S..(2015) .Carol Dweck revisits the growth mindset . New Yourk: Education week,35(5),20-24.
- Chen James.(2016) .*tips to beat analysis paralysis & level up your business* New Yourk.
- Yeager .D,S .(2012) .*Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. Educational psychologist*, 47(4), 302-314 .New Yourk.
- James, Chen.(2021)'*Essentials of Technical Analysis for Financial Markets .* "
- Torok ,G. L.,Szabo,Z.P&.Orosz, (2022) .*Promoting a growth mindset decreases behavioral self-handicapping among students who are on the fixed side of the mindset continuum* .new york.
- Pauline R. Clance and Dr. Susan A. Kims.(1978") The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention" (PDF). *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*. CiteSeerX:10.1.1.452.4294 .NEW YORK.
- Mesler, H. R. M., Corbin, C. M & .Martin, B.. (2021) Teacher mindset is associated with development of students growth mindset .New Yourk: *Journal of applied developmental psychology*,76,101299.
- Sigmundsson .(2024) .*Scientists pinpoint key attribute of people who have more willpower - how to get it yourself* .New York.

مقياس عقلية النمو

ت	الفقرات	تنطبق علي درجة كبيرة	تنطبق علي درجة متوسطة	تنطبق علي درجة ضعيفة	لا تنطبق علي
1	إذا ما كنت بصدد التخطيط لمستقبلي فأني أبحث عن الفرص الصعبة التي تمثل تحدياً لقراراتي .				
2	عندما أتعثر في امر ما فأني لا استسلم بسهولة .				
3	عند اعتقادي بوجود فرصة وحيدة متاحة فأني اسارع باستغلالها.				
4	اعتقد أن الفشل الجزئي في شيء كالفشل الكامل .				
5	أبحث عن حلول وبدائل عند مواجهة النكسات والإخفاقات .				
6	الوقوع في الأخطاء امر طبيعي ويحفزني الى مزيد من الجهد				
7	كلما أقدم على عمل ما تتمكني الرغبة والدافع لإجازه بشكل مميز.				
8	عندما تعترضنا مشكلة في مجال العمل أفضل الا ادخل لحلها .				
9	كلما اعملا امرا ما فأني أبحث عن سبل لإضافة متعة لما اعمله .				
10	أرى من الأفضل تجنب التحديات خوفاً من الوقوع في الفشل .				
11	أؤمن أن الوصول للمساعدة تتطلب بذل الفرد كل جهده مهما كانت التحديات .				
12	اعتقد انه يمكن النظر للفشل على انه حواجز مؤقتة وليس حواجز دائمة				
13	انظر للتحديات والصعوبات على انها فرص للنمو .				
14	الفشل يعني لي فرصة للبدء من جديد.				
15	عندما تكون لديّ قائمة بالأعمال التي عليّ إنجازها احافظ على قوة دافعتي حتى أنهيها.				
16	عندما أخلد إلى النوم فأني أقوم بتقويم أحداث اليوم التي مرت بي .				

مقياس الشلل التحليلي

ت	الفقرات	تنطبق علي درجة كبيرة	تنطبق علي درجة متوسطة	تنطبق علي درجة ضعيفة	لا تنطبق علي
1	عندما تتوافر لديّ معلومات كثيرة متضاربة فأني أجد صعوبة في اتخاذ قرار بشأنها				
2	أرى أن التركيز في أكثر الأمور أهمية يسرع في عملية اتخاذ القرار .				
3	الأفراط في جمع المعلومات عن مسألة ما يعيقني عن اتخاذ القرار فيه.				
4	التفكير بعواقب الأمور يبسر لي اتخاذ القرار بأي امر يهمني.				
5	يصيبني الشلل عند اتخاذ القرارات التي تشكل مفصل في حياتي.				
6	اعتقد أن تحليل كل شيء يؤدي إلى عدم إنجاز أي شيء.				
7	قضاء وقت أكثر من اللازم في حل مشكلة ما تجعلني ادخل في دوامة لا نهاية لها.				
8	اعتقد أن التأخر في اتخاذ القرار يمكن أن يكون له تأثير سلبي على جميع جوانب الحياة .				
9	يتضخم امامي ثقل الاختيار أكثر من اللازم عند القرارات التي تحدد مستقبلي.				
10	اظن أن أسوء قرار على الإطلاق هو تأجيل اتخاذ القرارات المهمة				
11	أجد صعوبة في اتخاذ قرار في امر ما ،إذا ما أعطيت الكثير من الأهمية لمعلومات خارج نطاق هذا الأمر .				
12	تحديد موعد لاتخاذ القرار يسهل عليّ البت فيه.				
13	عندما تتوافر لدي الكثير من المعلومات والبيانات بشأن الوصول لقرار ما، فأني اتجمد عند اتخاذ ذلك القرار.				
14	أرى أن الوصول إلى معلومات محدودة تمكنني من اتخاذ قرار أفضل .				
15	اشعر بالقلق من اتخاذ قرار خاطئ عندما تتاح لدي الكثير من المعلومات.				
16	تقليل الخيارات بشأن قرار ما ، يبسر لي اتخاذ القرار الصحيح فيه.				

Abstract

The research aims to identify the growth mindset and analytical paralysis among state employees, as well as to identify the statistical correlation between them and according to the gender variable. The sample consisted of (238) male and female employees from the Department of Religious Education and Islamic Studies. The results showed that state employees have a growth mindset and have analytical paralysis at an average level, in addition to the existence of a statistically significant inverse correlation between the growth mindset and analytical paralysis, and there is no statistically significant difference in the relationship between the growth mindset and analytical paralysis according to the gender variable.

Keywords: Growth mindset, analytical paralysis, state employees