



**مهارات إدارة الذات**  
**في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية**  
**لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن**  
**(تصور مقترح)**

إعداد

**د. فاطمة بنت محمد سابق القحطاني**

أستاذة الإدارة التربوية المساعدة - قسم الإدارة والتخطيط التربوي

بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

E.mail: tema5000@hotmail.com / fmalqhtani@pnu.edu.sa

الناشر

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، بالقاهرة

جمهورية مصر العربية

أبريل ٢٠٢٣ م

## مهارات إدارة الذات

# في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

(تصور مقترح)

إعداد / د. فاطمة بنت محمد سابق القحطاني

مستخلص البحث:

جاء هذا البحث استجابةً لتطلّعات برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ بهدف تقديم تصوّر مقترح لمهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ من خلال التعرّف على درجة ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات في الأبعاد التالية: (البُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، البُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي، البُعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي)؛ والتعرّف على الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات. واستخدم البحث المنهج الوصفي بأسلوبيه: (المسحي والوثائقي)، والاستبانة كأداة للبحث. وبلغ عدد أفراد البحث (٣٢٥) طالبة من طالبات مرحلة البكالوريوس وطالبات الدراسات العليا من مرحلة برامج ماجستير التربية في الإدارة التربوية بكلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وتوصلت نتائج البحث إلى أن ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات تحدث بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٤ من ٥,٠)؛ وأن الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات تحدث بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٣ من ٥,٠). وكذلك أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيّر المرحلة الدراسية ومتغيّر التخصص حول ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات.

وقدّم البحث تصوّرًا مقترحًا يتضمن أهمية دور القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في تجديد الخطط لتُحقّق التواءم مع التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ وتعزيز قيم تنمية القدرات البشرية؛ كالمواطنة والمثابرة والالتزام والانضباط والإنقان وتطوير مهارات المستقبل. وقدّم البحث مجموعة من التوصيات؛ ومنها: أهمية العمل على تضمين المقررات الدراسية أنشطة وتدريب ميدانية تُكسب الطلبة مهارات القرن الحادي والعشرين، وأهمية نشر التوعية بين الطلبة نحو تنمية قيم التعلّم الذاتي مدى الحياة لتحقيق التنمية المستدامة، والتميز في المنافسات العالمية. كما وضع البحث المقترحات لبحوثٍ مُستقبليةٍ أخرى.

**الكلمات المفتاحية:** مهارات إدارة الذات، التوجّهات الاستراتيجية، تنمية القدرات البشرية، تصور مقترح، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

## **Self-management skills in the light of strategic orientation for improving human capabilities among students at Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU) " A Proposed Vision "**

**DR. Fatemah MS. ALQhtani**

Assistant Professor of Educational Administration

E.mail: tema5000@hotmail.com / fmalqhtani@pnu.edu.sa

### **Abstract**

This study introduced to aspirations of (Saudi Vision 2030) programs. It aims to present a proposal conception for self-management skills in the light of strategic orientation for improving human capabilities among students of educational management both in undergraduate programs and master's education programs in Educational collage at Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU); through recognizing the degree of students' practice of self -management skills in the following dimensions: (The first dimension is: Personal self -management skills, second dimension is: the skills of the scientific field management and the third dimension is: the skills of social field management); also through recognizing about the difficulties that may prevent self -management skills practicing.

The descriptive (documentary and survey) method was used in this study. A questionnaire used as a research tool. The number of the research individual reached (325) from Bachelor students and Master Educational program students in Educational management field in Educational collage at Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU). The research results showed that the students' practice of self -management skills is in a high degree level and its average is (3.74) out of (5). The difficulties that may prevent students from self -management skills practicing is in a medium degree level and its average is (3.23).The research clarified the most prominent strategic

orientation for developing human capabilities; Through factors, pillars and strategies that its aim is to achieve development in human capital.

The research presents a proposal to develop self -management skills in light of the strategic orientation for the development of human capabilities among students of the undergraduate programs and master's education programs in educational administration in the Faculty of Educational management at Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU).

Including the objectives of the proposal conception, its premises, its methodology of the systems style to determine the stages of the proposal conception application, and its application requirements.

The research represented a proposal conception to invite academic leaders at Saudi universities to renewing for strategic goals of universities where it compromises with the strategic orientations of the Human Capabilities Development Program; there is necessary for spreading awareness among students for the importance of enhancing the values of self –learning and developing human capabilities and skills forever; all that is to achieve sustainable development, and to be distinguished in global competitions.

The study recommended proposals for other future researches .

**Keywords: self -management skills, strategic orientation, human capabilities development, a proposal conception, Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU).**

## مهارات إدارة الذات

### في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات

### جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

(تصور مقترح)

#### مقدمة البحث

الحمد لله رب العالمين؛ وصلى الله وسلم وبارك على نبيِّنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد لله الذي علم الإنسان، وأنار بصيرته بنور الإيمان، وهده بالقرآن؛ ليكتشف ذاته وقدراته ومواهبه وإمكانياته. قال الله عزَّ وجلَّ: ﴿وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ﴾ (الذاريات: ٢١)؛ لذا على الإنسان أن يسعى إلى تغيير شخصيته نحو الأفضل؛ قال الله عزَّ وجلَّ: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ﴾ (الرعد: ١١).

يشهد العصر الحاضر تسارعاً كبيراً في ظهور التغييرات والتحديات اليومية في جميع مجالات الحياة؛ مما جعل العديد من أنظمة التعليم تتجه نحو تحديد رؤية مستقبلية شاملة للطلبة في جميع المراحل الدراسية تركز فيها على تعليم وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين (21st-Century Skills) لمواكبة المتطلبات المتجددة للوظائف في عصر التطورات الصناعية الرابعة.

وقد أدركت المملكة العربية السعودية أهمية مواكبة التطورات العالمية في مجال التنمية المستدامة وأطلقت برنامج تنمية القدرات البشرية؛ ليدعم تحقيق أهداف وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ في الاستثمار الأمثل في تنمية الموارد البشرية ورأس المال البشري؛ وتعزيز القيم، وتنمية وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، ودعم التحوّل إلى مجتمع معرفي؛ بما يُمكن المواطنين من: المشاركة الفعالة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

والتميّز والإبداع في المنافسات العالمية (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢٢).

وجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن قد حرصت على تبني أحدث الأنظمة الإدارية والتربوية والتوجهات الاستراتيجية؛ وأطلقت العديد من البرامج والمبادرات لتطوير مهارات طالباتها، وتنمية القدرات البشرية النسائية؛ بما يواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين؛ ولتوفير مخرجات تنافسية في ضوء توجهات برنامج تنمية القدرات البشرية.

وتُعد مهارات إدارة الذات Self-Management skills من أهم المهارات في مجال الإدارة التربوية الحديثة، وأحد أبرز المهارات الناعمة Soft skills في القرن الحادي والعشرين والتي سعت الجامعات إلى تنميتها لدى الطلبة؛ لتوعيتهم بأهمية اكتشاف ذاتهم وقدراتهم ومواهبهم، واستثمارها الاستثمار الأمثل بما يحقق النجاح في إدارة أنفسهم وحلّ مشكلاتهم، وكفّاءتهم في قيادة الآخرين (السرحاني وآخرون، ٢٠٢١).

فالطالب الجامعي يحتاج إلى تعزيز مفهومه نحو الوعي بالذات وتنمية القدرات الشخصية والاجتماعية؛ ليتواصل بفاعلية مع الأساتذة والزملاء أثناء الدراسة الجامعية في البيئة التعليمية؛ وليكون فرداً مؤثراً وناجحاً ومتميزاً في بيئة العمل عند تخرجه وحصوله على الوظيفة (Doyle, 2022).

وقد أوضحت نتائج العديد من الدراسات السابقة الدور المهم لممارسة مهارات إدارة الذات لدى الطلبة الجامعيين في رفع مستواهم العلمي، وفي تخفيف الضغوط النفسية، وفي إكسابهم الخبرات والمهارات المطلوبة في سوق العمل؛ كدراسات كل من: سعيد هدية (٢٠١٨) ويحيى خطاطبة (٢٠١٩) وأفنان بن دايل (٢٠٢١) وسهام السرحاني وآخرون (٢٠٢١) ونادية الملا (٢٠٢١) ومصطفى وآخرون (٢٠٢٠) وإنّصار إبراهيم (٢٠١٦) ودراسة لينت وآخرون (Lent , et al, 2017) ودراسة ميـنرو وآخرون (Munro, et al, 2018) ودراسة أريك (Arik, 2019).

وترى الباحثة أنّ عملية تنمية مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات تسهم في نجاحهم وتحسين المستوى الدراسي؛ نتيجةً لممارستهم الإدارة المنظمة للوقت؛ بما يحقق لهم التكامل

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

والتوازن في جميع جوانب حياتهم؛ لذا عملت الباحثة على تصنيف مهارات إدارة الذات بعد مراجعة أدبيات الإدارة التربوية والدراسات السابقة بناءً على أكثر المهارات التي يمارسها طلبة الجامعات أثناء حياتهم ويوميّاتهم في فترة الدراسة الأكاديمية؛ وذلك في ثلاثة أبعاد؛ هي: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، وتتضمن: مهارات التخطيط الذاتي، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات تعزيز الثقة بالنفس، ومهارات تعزيز الدافعية للتعلم؛ ومهارات إدارة المجال العلمي، وتتضمن: مهارات التفكير الناقد، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات استخدام التقنيات الحديثة، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات؛ ومهارات إدارة المجال الاجتماعي، وتتضمن: مهارات التواصل مع الآخرين، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات التكيف في بيئة العمل.

### مشكلة البحث

لقد أولت المملكة العربية السعودية اهتمامها الكبير بتنمية مهارات طلبة التعليم الجامعي؛ ودعت ركائز التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية إلى الاهتمام بالتوجه الفكري نحو تنمية الذات لدى الطلبة في جميع المراحل الدراسية، وإلى تعزيز القيم والمواطنة لديهم؛ وإلى تطوير مهاراتهم الأساسية ومهارات المستقبل؛ وإلى دعم مبادراتهم في المشاركة المجتمعية والتنمية المستدامة (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢٢).

وقد لاحظت الباحثة عند تدريس الطالبات وجود ضعف لدى بعض الطالبات من جانب الالتزام بتسليم الواجبات في مواعيدها المحددة؛ مما يُظهر الحاجة إلى توجيه الطالبات نحو تطوير وتنمية مهارات إدارة الذات ومهارات إدارة الوقت، وتعزيز قيم الالتزام والانضباط الذاتي والمرونة والتكيف مع التغييرات المتسارعة في القرن الحادي والعشرين؛ ولمواجهة التحديات بثبات وتوازن ونظام.

وبطبيعة الحال فإن مشكلة تأخير الواجبات وتراكم المهام لدى الطالبة الجامعية ستؤثر

في صحتها النفسية؛ مما يؤدي إلى انخفاض وتأخر في مستوى التحصيل العلمي، وفي مستوى الإنتاجية، وفي الروح المعنوية؛ وهو ما كشفت عنه نتائج دراسة أفنان بن دايل (٢٠٢١) من أن الطالبات المتأخرات دراسياً لا يمتلكن المهارات الأساسية في إدارة الذات وتحديد الأهداف وترتيب الأولويات وفقاً لقدراتهن وإمكانياتهن؛ مما يترتب عليه انخفاض مستوهن العلمي.

وأشارت نتائج دراسة نادية الملا (٢٠٢١) إلى أن عملية إكساب الطالبات لمهارات الوعي بالذات وإدارة الوقت؛ سنّودي إلى تطوير مهاراتهن في تحديد أهدافهن المستقبلية بما يتناسب مع قدراتهن، وبما يحقق لهن قيادة ذواتهن بنجاح وتوازن في مجالات الحياة الشخصية والعلمية والاجتماعية.

وأوصت دراسة سهام السرحاني وآخرين (٢٠٢١) بأهمية تفعيل برامج إرشادية لتنمية مهارات إدارة الذات من خلال معرفة كل طالبة بذاتها واحتياجاتها وقدراتها؛ ومن ثمّ العمل على تحديد أهدافها والتخطيط لترتيب أولوياتها وإنجاز أعمالها بدون تسويق أو تأجيل؛ مما يسهم في التخفيف من حدة الضغوط النفسية والدراسية والاجتماعية.

وجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن قد وضعت من أولوياتها العمل على تنمية قدرات ومهارات الطالبات، وتعزيز خبراتهن وصقل مواهبهن في بيئة تعليمية وتطبيقية متطورة؛ وذلك من خلال التكامل مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ وفي ضوء ركائز التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية.

وانطلاقاً مما سبق من الملاحظات ومن نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها؛ وللعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ وركائز التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ فإن الحاجة تظهر إلى إجراء بحث علمي يسهم في تقديم تصور مقترح يواكب التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، ويهدف إلى تحديد إجراءات لتنمية مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ مما سيحقق

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

للطالبات التوازن والتكامل عند تطبيق المهارات والممارسات اليومية في كافة مجالات الحياة؛ ويحقق لهن التمكين القيادي الشامل والواعد، والتوجه نحو تطوير الذات واستثمار المواهب؛ وبما يوفر للمجتمع مخرجات متفوقة فكرياً وعلمياً ومهارياً، ومتميزة في المنافسات العالمية.

### أسئلة البحث:

تحدد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

١- ما درجة ممارسة مهارات إدارة الذات في الأبعاد التالية: (البعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، والبعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي، والبعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي) لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظرهن؟

٢- ما الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن لمهارات إدارة الذات من وجهة نظرهن؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد البحث حول: واقع ممارسة مهارات إدارة الذات، وصعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات تعزى لمتغيري: (المرحلة الدراسية، والتخصص)؟

٤- ما أبرز التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية في المؤسسات التربوية؟

٥- ما التصور المقترح لتنمية مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١- تعرف درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات برامج البكالوريوس وبرامج

ماجستير التربية في الإدارة التربوية في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ في ضوء التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ وذلك لمعرفة نقاط القوة وتنميتها؛ وللكشف عن نقاط الضعف ومعالجتها.

٢- تحديد الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لمهارات إدارة الذات؛ بهدف تقديم تصور مقترح يتضمن حلولاً تؤدي لتطبيق استراتيجيات فعالة لتنمية مهارات إدارة الذات لدى الطالبات.

٣- تعرّف دور بعض المتغيرات: (التخصص، والمرحلة الدراسية) في درجة ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات.

٤- تعرّف أبرز التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية في المؤسسات التربوية.

٥- بناء تصور مقترح في ضوء التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ يوضح الإجراءات العلمية لتنمية مهارات إدارة الذات لدى طالبات برامج البكالوريوس وبرامج ماجستير التربية في الإدارة التربوية في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

### منهج البحث:

في ضوء أسئلة البحث وبمراجعة الدراسات السابقة ولتحقيق أهداف البحث؛ تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه: (المسحي والوثائقي)؛ وذلك من خلال تعرّف درجة ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات في الأبعاد التالية: (البعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، والبعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي، والبعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي)؛ وتعرّف الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة الطالبات لمهارات إدارة الذات؛ وكذلك تعرّف تأثير متغير المرحلة الدراسية ومتغير التخصص في اختلاف آراء الطالبات، وأخيراً تقديم تصوّر مقترح لمهارات إدارة الذات في ضوء التوجّهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

## أهمية البحث:

تَكْمُن أهمية البحث الحالي في ما يلي:

### أولاً: الجانب النظري

- تظهر أهمية البحث الحالي في أنه الدراسة الأولى - على حد علم الباحثة - التي تبحث في موضوع تنمية مهارات إدارة الذات بالتكامل مع التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ وذلك لتحقيق الاستجابة إلى تطّعات برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التوجه الفكري نحو تنمية الذات وتنمية قدرات رأس المال البشري في التعليم العالي؛ لإعداد المواطنين المنافسين عالمياً؛ وللوصول إلى مجتمع حيوي.

- أهمية الإضافة العلمية للمعرفة من خلال التعريف بمفاهيم مهارات إدارة الذات؛ حيث جاء البحث الحالي في إطار الاهتمام العالمي والمحلي وتوصيات المؤتمرات والدراسات السابقة؛ لكون مهارات إدارة الذات من المهارات الأساسية التي تُهدف إلى تنمية الموارد والقدرات البشرية وتطويرها لتحقيق التنمية المستدامة في رأس المال البشري.

- يقَدِّم البحث تصوراً مقترحاً لتنمية مهارات إدارة الذات بالتكامل مع التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية؛ مما يُسهم في تعميم الاستفادة بتوفير مرجع علمي للباحثين والمهتمين بمجال الإدارة التربوية، ومجال تنمية المهارات.

- يتناول البحث الحالي موضوع تنمية مهارات إدارة الذات لدى طالبات مرحلة البكالوريوس وطالبات برنامج ماجستير التربية في الإدارة التربوية تخصص: (القيادة التربوية)، وفي تخصص: (إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية) في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ لما لهن بعد التخرج من دور تربوي وقيادي ومعرفي في تنمية المجتمع.

### ثانياً: الجانب التطبيقي

تكمن الأهمية التطبيقية فيما يقدمه البحث الحالي من تصور مقترح للممارسات العملية

لمهارات إدارة الذات في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية لتعزيز قيم المواطنة والمثابرة والالتزام والانضباط والإنقان وتطوير مهارات المستقبل لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ مما يترتب عليه توفير مخرجات وكفاءات متفوقة وتميَّزة في المنافسات العالمية؛ وتحقق الوفاء بمتطلبات سوق العمل في القرن الحادي والعشرين.

ومن المُتوقع أن يَسْتفيد من نتائج البحث الحالي، ومن التصور المقترح؛ كلٌّ من: صانعي القرار والقيادات بوزارة التعليم وإدارات الجامعات السعودية؛ وجميع منسوبي الجامعات من: القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة وأفراد المجتمع المحلي؛ من حيث توضيح صورة الواقع الراهن؛ مما يُشجعهم على المساهمة بتقديم آرائهم ومقترحاتهم حول تنمية المهارات؛ كما يستفيد الباحثون والدارسون والمهتمون في مجال الإدارة التربوية عامة؛ وفي مجال التدريب وتنمية المهارات خاصة؛ وذلك بإثارة اهتمامهم لإجراء البحوث والمساهمة في إثراء المكتبة العربية.

### حدود البحث:

**الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث الحالي على تنمية مهارات إدارة الذات التي صنَّفتها الباحثة في ثلاثة أبعاد؛ هي: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، وتتضمن: مهارات التخطيط الذاتي، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات تعزيز الثقة بالنفس، ومهارات تعزيز الدافعية للتعلم؛ ومهارات إدارة المجال العلمي، وتتضمن: مهارات التفكير الناقد، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات استخدام التقنيات الحديثة، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات؛ ومهارات إدارة المجال الاجتماعي، وتتضمن: مهارات التواصل مع الآخرين، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات التكيف في بيئة العمل.

**الحدود المكانية:** كلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في مدينة الرياض.

**الحدود البشرية:** طالبات مرحلة البكالوريوس وطالبات برنامج ماجستير التربية في الإدارة التربوية تخصص: (القيادة التربوية)، وفي تخصص: (إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية)

في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي

١٤٤٤ هـ.

## مصطلحات البحث:

**مهارات إدارة الذات Self-Management skills:**

تُعرّف مهارات إدارة الذات Self-Management skills اصطلاحاً بأنها: "مجموعة من الوسائل والأساليب التي تزيد من مقدرة الطلبة على توجيه مشاعرهم وأفكارهم وإمكانياتهم وعلاقاتهم وأدائهم الشخصي نحو ممارسات فعلية تحقق الأهداف التي يصبون إليها" (هدية، ٢٠١٨).

وتُعرف الباحثة مهارات إدارة الذات إجرائياً بأنها: مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب التي يمارسها الطالب الجامعي لإدارة ذاته، وفق أسس علمية منظمة تتمثل في تطبيق عمليات التخطيط لتحديد احتياجاته، واكتشاف القدرات والإمكانيات والمواهب التي وهبها الله عز وجل له، والوعي بالذات لتوجيه الأفكار والمشاعر والاتجاهات نحو تحديد الأهداف المستقبلية، وتشجيع التحفيز الذاتي والثقة بالنفس، وتعزيز الاستمرارية في التعلم الذاتي مدى الحياة، وتنظيم الأولويات لأداء المهام في المجالات الشخصية والعلمية والاجتماعية؛ بما يحقق له التوازن والتكامل في إنجاز الأعمال بجودة وإتقان ونجاح وتميز وإبداع.

وتصنّف الباحثة مهارات إدارة الذات في ثلاثة أبعاد؛ هي: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، وتتضمن: مهارات التخطيط الذاتي، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات تعزيز الثقة بالنفس، ومهارات تعزيز الدافعية للتعلم؛ ومهارات إدارة المجال العلمي، وتتضمن: مهارات التفكير الناقد، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات استخدام التقنيات الحديثة، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات؛ ومهارات إدارة المجال الاجتماعي، وتتضمن: مهارات

التواصل مع الآخرين، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات التكيف في بيئة العمل.

### التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية:

تم إطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد البرامج المُستحدثة لرؤية المملكة ٢٠٣٠؛ بهدف استراتيجي يتمثل في تطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، لتحضيرهم بكفاءة عالية للمستقبل؛ ولتمكينهم من المشاركة المحلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والمشاركة العالمية في سوق العمل؛ وتحقيقهم التميز في المنافسات العالمية (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢٢).

وجاء تعريف عملية تنمية القدرات البشرية في وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١) بأنها: "مجموعة من المعارف والمهارات والكفايات والقيم الكامنة في الفرد، والتي تُمكنه من بناء كيانه الشخصي والاجتماعي والاقتصادي في بيئة ممكنة داخل المنظمات على المستوى المجتمعي والشخصي".

### التصور المقترح:

يعرّف التصور المقترح اصطلاحًا بأنه: "كل اجتهاد إنساني لاستطلاع أحداث الزمن الآتية في المستقبل؛ من خلال التخطيط لوضع إجراءات وخطوات وعمليات؛ وتحديد الإمكانيات والخيارات المتاحة لمواجهة التحديات والتغلب على الصعوبات ومواكبة المتغيرات العالمية والمحلية في مجالات التربية" (الزكي، ٢٠٢٢).

وتُعرّف الباحثة التصور المقترح في البحث الحالي إجرائيًا بأنه: تصميم يوضح مكونات ومراحل نظام لتنمية مهارات إدارة الذات، وتتضمن هذه المراحل مجموعة من الإجراءات والخطوات التي تحدد المدخلات البشرية والمادية، والعمليات، والمخرجات، ومستويات الأداء في التغذية الراجعة؛ وذلك في ضوء التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية وأهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وتُعرّف الباحثة مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن "تصور مقترح"؛ في البحث

### الحالي إجرائياً بأنها:

نظام متكامل يتكوّن من مجموعة من الأفكار المنظّمة في إجراءات محددة، تشكّل إطاراً عاماً يوضح الممارسات العملية لمهارات إدارة الذات في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؛ من خلال تزويد الطالبات وإمدادهن بالمعرفة بطرق ومهارات تنمية المجال الشخصي باكتشاف الذات والقدرات والمواهب، ومهارات توجيه الأفكار والأفعال والمشاعر؛ ثم المعرفة بمهارات إدارة الذات بفاعلية في المجال الشخصي بالتخطيط والتعلم؛ وفي المجال العلمي بتنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي ومهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات؛ وفي المجال الاجتماعي بتنمية مهارات التواصل ومهارات العمل الجماعي؛ وكل ذلك في ضوء التوجهات الاستراتيجية لركائز تعزيز قيم المواطنة والمثابرة والالتزام والانضباط والإلتقان، وتنمية المهارات الأساسية ومهارات المستقبل؛ مما يسهم في نجاح الطالبة علمياً، والتخفيف من ضغوط التكاليفات والمهام الدراسية؛ وبما يحقق لها التكامل والتوازن في جميع جوانب حياتها في المجال الشخصي والمجال العلمي والمجال الاجتماعي؛ ويوفر مخرجات متميّزة في المنافسات العالمية، وخريجة متفوقة علمياً وفكرياً بمهارات موائمة لمتطلبات سوق العمل في القرن الحادي والعشرين؛ وبتمكين قيادي شامل للمرأة السعودية.

### خطوات عرض البحث:

في ضوء أسئلة البحث؛ ولتحقيق أهدافه؛ سيتم إجراء البحث بترتيب الخطوات التالية:

أولاً: عرض الإطار النظري للبحث (ويتضمن خمسة محاور).

ثانياً: عرض الدراسات السابقة، ثم التعليق عليها بتحديد أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينها وبين البحث الحالي، وتحديد أوجه الاستفادة منها.

ثالثاً: عرض منهج البحث وأدواته، وخطوات إجراء البحث الميداني.

رابعاً: عرض نتائج البحث ومناقشتها.

خامسًا: بناء التصور المقترح.

سادسًا: تقديم توصيات البحث.

سابعًا: وضع مقترحات للدراسات والبحوث المستقبلية.

ثامنًا: عرض مراجع البحث.

## أولاً: الإطار النظري للبحث

### تمهيد:

تتبنى الاستراتيجيات الأساسية للتنمية المستدامة في ظل عصر الثورة الصناعية الرابعة العمل على تنمية مهارات إدارة الذات كأحد الاستراتيجيات المهمة للاستثمار في رأس المال البشري في المجالات المتعددة من علوم الإدارة في منظمات الأعمال والمؤسسات التربوية. وسيعرض الإطار النظري للبحث الحالي خمسة محاور رئيسية على النحو التالي: المحور الأول عن مهارات إدارة الذات، و المحور الثاني عن التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية في المؤسسات التربوية، و المحور الثالث عن تنمية مهارات إدارة الذات في ضوء التوجّهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، و المحور الرابع عن صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات، و المحور الخامس عن التصور المقترح.

### المحور الأول: مهارات إدارة الذات Self-Management skills:

#### ١- مدخل إلى مفهوم الذات Self:

تُعرّف الذات لغةً: بأنها النفس و(ذات الشيء) أي: نفسه، وكل ما يقوم بنفسه (الفيروز آبادي، ٢٠٠٩).

ويُقصد بمفهوم الذات Self أنها: "كينونة الفرد التي تنمو تدريجيًا نتيجة للتفاعل واكتساب القيم والمهارات المختلفة من البيئة المحيطة بالفرد؛ وتشمل مجالات إدراكية وعلمية واجتماعية؛ تحقق التوافق والاتزان والثبات؛ وتصبح المركز الذي تستقر فيه كل الخبرات الحياتية لدى الفرد" (عبدالواحد، ٢٠٢١).

ويتضمن مفهوم الذات بُعدًا من أبعاد الشخصية يتعلق بالكيفية التي يرى فيها الفرد نفسه

في ضوء الخبرات التي اكتسبها وتعكسها تصرفات الآخرين نحوه؛ ومن ثم يترتب عليه سلوكه وأداؤه في حياته (الحري، ٢٠١١).

حيث ترى نظرية تصنيف الذات Self-categorization theory أن مفهوم الذات يتكون من مستوى الهوية الشخصية المرتبطة بتقييم الفرد لذاته، ومن مستوى الهوية الاجتماعية المرتبطة بتقييم الآخرين له؛ فيكون هنا الوعي بالذات Self Awareness هو جوهر المعرفة الذاتية بإمكانيات الفرد ومعرفة مواهبه؛ والوعي بالجوانب المختلفة لمشاعره وسلوكياته، ومدى تقبله لآراء الآخرين؛ وإدراك الفرد لكل ما يحدث له، وإدراكه لردود أفعاله نحو المواقف المختلفة في حياته، ومدى رغبته في التغيير، وبما يعزز لديه الثقة بنفسه وبقراراته (Ackerman, 2022).

## ٢- مفهوم تنمية الذات في الإسلام:

توضح الباحثة أن مفهوم الوعي بالذات Self Awareness في تعاليم الدين الإسلامي يأتي بمعاني اكتشاف الذات؛ وما جاءت به هذه المعاني من مترادفات لغوية متعددة؛ فالإعجاز البلاغي والبياني في كتاب الله تبارك وتعالى يعجز عن وصفه اللسان؛ قال الله عز وجل: ﴿وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ﴾ (الذاريات: ٢١).

لذا ينبغي للمسلم الاهتمام بمعرفة نفسه ومشاعره واتجاهاته وقيمه وأخلاقه وسلوكياته، قال الله عز وجل: ﴿بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ﴾ (القيامة: ٤)؛ فالآية الكريمة تشير إلى دلالات متعددة منها: أهمية تبصير النفس بالقدرات والإمكانات والمواهب التي وهبها له الله تبارك وتعالى؛ ثم العمل على إدارة الذات بالاستثمار الأمثل لهذه القدرات وتحقيق العبودية لله عز وجل والإعمار في الأرض. كما أن عملية تنمية القدرات البشرية تتجلى في تعاليم ديننا الإسلامي؛ من حيث تعزيز القيم الشرعية والآداب الحسنة والأخلاق الفاضلة المستمدة من القرآن الكريم وسنة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم؛ وبالسعي إلى تركية النفس وتهذيبها وتمميتها بالتعلم قال الله تبارك وتعالى: ﴿كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ

وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿البقرة: ١٥١﴾.

وقال الله تبارك وتعالى ﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾ (سورة طه: ١١٤)؛ وهنا توجيهه للمؤمنين بالسعي في طلب العلم والتعلم الذاتي المستمر مدى الحياة؛ لأهمية ذلك في الوعي باكتشاف الذات واكتساب المهارات والاتجاهات التي تحقق للمسلم التوازن في جوانب حياته؛ كما بيّنت السنة النبوية الشريفة أن ذلك السعي يكون سبباً في دخول الجنة لقول نبينا محمد صلى الله عليه وسلم: "من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة" رواه مسلم.

وقد بيّنت دراسة نعمان والرنيي (٢٠٢٠) أن دين الإسلام قد جاء بمنهج متكامل يعتني بتدبير شؤون الإنسان وتنظيمها على المستوى الفردي والاجتماعي؛ لأن الإنسان بفطرته يسعى دائماً للأفضل في جميع مجالات حياته ويطلب التغيير والتطوير ليُسهم في بناء الحضارة البشرية وإعمار الأرض؛ قال الله تعالى: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ﴾ (هود: ٦١).

### ٣- نشأة وتطور مفهوم إدارة الذات Self-Management:

تعود بدايات ظهور مصطلح (إدارة الذات) Self-Management إلى أوائل السبعينات من القرن العشرين؛ حيث بدأ كمفهوم يتضمن عدة مصطلحات: كالوعي بالذات، وضبط الذات، وتقدير الذات، وتقويم الذات؛ ثم في أواخر الثمانينات ظهر بمصطلح إدارة الذات (أحمد، ٢٠٢١).

ويؤكد ميوفنج (Mbofung, 2014) أن القرن الحادي والعشرين شهد اهتماماً واسعاً بتبني مصطلح إدارة الذات في قطاع التعليم وفي مجال علم النفس والعلوم الاجتماعية، وفي قطاع التنمية البشرية المستدامة، وفي مجال إدارة الأعمال وخدمات العملاء؛ كما أن له تأثيراً عميقاً على إدارة الموارد البشرية في المنظمات والمكاتب.

### ٤- تعريف إدارة الذات Self-Management:

تُعرّف الإدارة Management لغةً بأنها كلمة جاءت من معنى لفظ: أدار الفرد عملاً من مركز؛ بحيث يُنفذ القائد عمليات متعددة من مركز الرئاسة والتصرف. أما تعريف الإدارة

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصومر مقترح)

اصطلاحًا فقد جاء بأنها: "مجموعة من العمليات المتداخلة والمترابطة، والتي تتمثل في التخطيط المُحكّم وفقًا للإمكانات والقدرات البشرية والمادية المتاحة، وفي التنظيم والتنسيق والتوجيه والمتابعة والتقويم لإنجاز الأهداف المخطّط لها بصورة رشيدة" (الحمدان، ٢٠١٧).

وتُعرّف إدارة الذات بأنها: "النظام الإداري المتعلق بتحقيق الأهداف الشخصية للفرد، وحسن إدارة النفس، وحسن التعامل مع أفراد المجتمع، بأكبر قدر من الكفاءة وبما يحقق للذات من السعادة والرضا" (الحري، ٢٠١١).

كما جاء تعريف إدارة الذات في دراسة ديكرث وكارلسون ( Duckworth& Carlson, 2013) بأنها: "مقدرة الفرد على تنظيم أفكاره وسلوكياته وردود أفعاله في المواقف المختلفة التي تواجهه في الحياة اليومية".

وأشار أبو النصر (٢٠١٠) إلى أن إدارة الذات تُعد الوسيلة التي يقود فيها الفرد حياته نحو النجاح؛ فالإدارة الفعالة للذات تؤدي لتوفير الوقت واستثماره في إنجاز أكبر قدر من العمل كل يوم.

وعرّف مونرو وآخرون (Munro, 2021) إدارة الذات بأنها: "مقدرة الناس على إدارة سلوكياتهم وأفكارهم بطريقة واعية ومثمرة؛ حتى يتمكنوا من أداء مسؤولياتهم الشخصية في الجوانب المختلفة من حياتهم بفهم ووعي واتزان".

وجاء تعريف إدارة الذات بأنها: "مقدرة الفرد على توجيه المشاعر والأفكار والإمكانات نحو تحقيق الهدف المستقبلي في وقته المحدد؛ من خلال الإدارة الفعّالة لإمكانياته ومواهبه وقدراته" (الغامدي، ٢٠٢١).

وبنظرة تأملية وتحليلية للتعريفات السابقة؛ فإنه يُلاحظ الاتفاق على أن إدارة الذات تتضمن مفاهيم متعددة؛ كالوعي بالذات واكتشافها، وضبط الذات بالتحكم في ردود الأفعال، والتخطيط المنظم لإنجاز الأعمال.

وترى الباحثة أن مصطلح إدارة الذات يعني النظام والأسلوب الذي يتبعه الفرد لإدارة أفكاره وتصوراتهِ ومشاعره واتجاهاته وقدراته ومواهبه التي وهبها الله عز وجل له؛ ويكون ذلك من خلال استثمارها الأمثل بواسطة ممارسة عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتقييم؛ لتحقيق أهدافه، وأداء مهامه بجودة وإتقان ونجاح وتمييز وإبداع.

### ٥- أهمية مهارات إدارة الذات في المجال التربوي Self-Management skills:

يواجه الطالب الجامعي في أثناء دراسته الأكاديمية العديد من الالتزامات؛ ففي مجال الدراسة يكلف بالواجبات والمهام الدراسية والمشاريع البحثية والميدانية؛ بالإضافة إلى التزاماته بتلبية متطلبات الحياة الأسرية والاجتماعية.

لذا تقتضي عملية تكيف الطالب الجامعي مع ظروف الحياة المتغيرة باستمرار؛ ضرورة تغيير عاداته وتحسين سلوكه، وتحديد احتياجاته من المهارات التي يسعى إلى اكتسابها وتمييزها؛ مثل: مهارة وضع الأهداف، ومهارة التخطيط والجدولة وتتبع أداء المهام؛ ومهارات مراجعته لأدائه وتقييمه الذاتي (السلمي، ٢٠٢٠).

ويُقصد بمفهوم مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات أنها المهارات التي يكتسبها الطالب الجامعي لتخطي الصعاب التي تواجهه في المرحلة الجامعية؛ مما يُكسبه الثقة بنفسه؛ والإيمان بقدراته الذاتية، وشعوره بالاتزان والاستقرار النفسي؛ نتيجةً لمقدرته على إدارة الظروف المتعلقة به في الجانب الدراسي؛ وتحقيقه التوازن الناجح مع الظروف المحيطة به مثل الظروف الأسرية والاجتماعية (الملا، ٢٠٢١).

وقد أوضحت نتائج دراسة كرينتير وكينيكى (Kreitner and Kinicki, 2004) بأن مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات تتمثل في المهارات التي يكتسبها الطالب الجامعي من دراسته الجامعية، ويسعى من خلالها إلى تحفيز ذاته وزيادة دافعيته نحو التعلّم الذاتي والمستمر؛ بما يحقق له الشعور بتقدير الذات والاستقرار النفسي.

### ٦- تصنيف مهارات إدارة الذات في المجال التربوي:

لاحظت الباحثة بعد الاطلاع على العديد من أدبيات علم الإدارة التربوية وجود الاختلافات

في تصنيف مهارات إدارة الذات؛ نتيجةً لارتباط بعض تلك المهارات بمجالات علوم وأبعاد نفسية وسلوكية واجتماعية وتربوية.

فعملية إدارة الذات تعود في الأصل إلى وجود الفروق الفردية بين الناس، واختلاف الذات عند كل فرد؛ واختلاف مفاهيمها في الثقافات المتعددة للمؤسسات التربوية، وفي اختلاف وجهات نظر العلماء والباحثين ومفاهيمهم النظرية أو التطبيقية عن إدارة الذات، بسبب تداخل مفهوم الوعي بالذات وإدارتها مع مفاهيم ضبط النفس، والتنظيم الذاتي، والانضباط الذاتي، وقوة الإرادة، والتحكم بالذات، وتطوير الذات (Duckworth&Carlson,2013).

وبعد الاطلاع على العديد من الأدبيات العلمية في مجال الإدارة التربوية ونتائج الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الذات في الجامعات؛ فسيتم عرض ثماني مهارات أساسية لإدارة الذات جاءت باتفاق العلماء والباحثين؛ متضمنة عدداً من الأنشطة والمهارات الفرعية؛ وهي على النحو التالي (القرني، ٢٠١٨؛ السلمي، ٢٠٢٠؛ محمود، ٢٠٢٠؛ أحمد، ٢٠٢١؛ Arik,2019؛ Munro, et al.2018؛ Lent, et al.2017):

١. مهارات التخطيط الذاتي (Self-planning skills): وتتضمن مهارات تحديد الأهداف، ووضع الخطط، وتنظيم جداول الأعمال.
٢. مهارات إدارة الوقت (Time Management skills): وتتضمن مقدرة الفرد على الاستخدام الأمثل للوقت وترتيب الأولويات والمهام.
٣. مهارات إدارة الانفعالات (Emotions Management skills): وتشتمل على مقدرة الفرد على ضبط انفعالاته، والتعامل مع الحالات المزاجية السلبية بكفاءة، وإظهاره للانفعالات المناسبة تجاه المواقف المختلفة.
٤. مهارات إدارة العلاقات الاجتماعية (Social Relationships Management skills): وتتضمن مهارات التواصل مع أعضاء فريق العمل، والمقدرة على تكوين وبناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين.

٥. مهارات الثقة بالنفس (Self Confidence skills): وتتضمن إحساس الفرد بقيمته الذاتية، وتقديره واحترامه لها، وتعزيزه لإنجازاتها؛ باعتباره يمتلك القدرات التي تؤهله للاعتماد على نفسه في تحقيق أهدافه.

٦. مهارات الدافعية الذاتية (Self Motivation skills): وتتضمن مقدرة الفرد على تحفيز نفسه بنفسه، مع الشعور بالتفاؤل والأمل عند بذل الجهد والكفاح لتحقيق الأهداف.

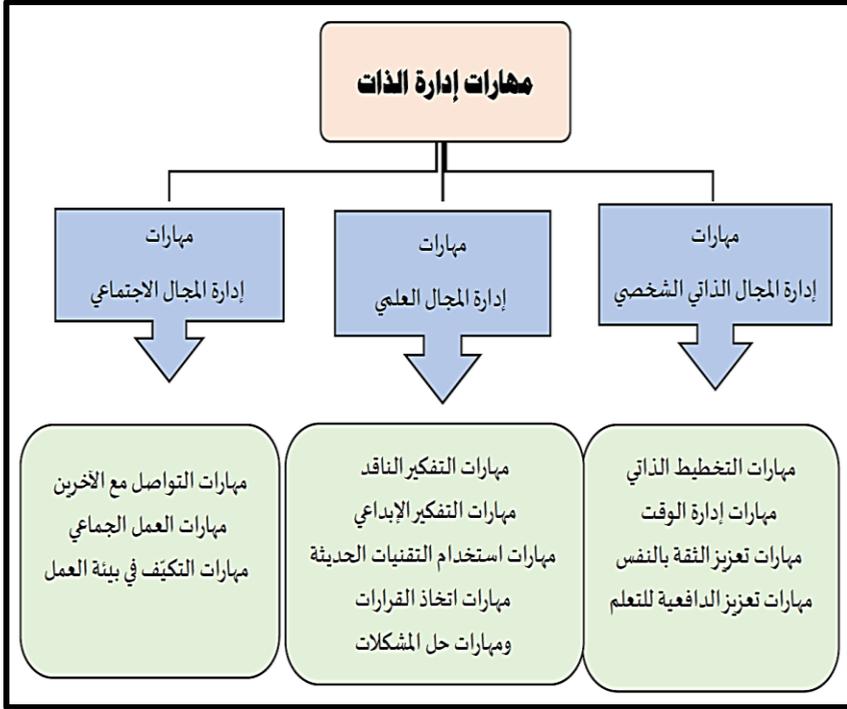
٧. مهارات التفكير (Thinking skills): هي عبارة عن مجموعة من الأنشطة الذهنية كاستخدام مهارات التفكير الناقد؛ بهدف استيعاب المعلومات والمعارف والحقائق، وتفحص الآراء وتحليلها ونقدها؛ واستخدام مهارات التفكير الإبداعي لحل المشكلات بطرق إبداعية.

٨. مهارات التعلم (Learning skills): وهي مقدرة الطالب على اكتساب عادات وممارسات لاكتساب المعرفة وجمع المعلومات، وإجادة الخبرات، وزيادة التحصيل العلمي والمعرفي.

وبالاستناد إلى ما سبق استعراضه؛ فإن الباحثة تستنتج تصنيفاً لمهارات إدارة الذات في البحث الحالي بناءً على أكثر المهارات التي يمارسها طلبة الجامعات في فترة سنوات دراستهم الجامعية؛ حيث تمّ تصنيف مهارات إدارة الذات في ثلاثة أبعاد أساسية؛ ويتضمن كل بُعد منها عددًا من المهارات كما تتضح في الشكل رقم (١)؛ ويأتي تفصيلها كالآتي:

- ١- مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، وتتضمن: مهارات التخطيط الذاتي، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات تعزيز الثقة بالنفس، ومهارات تعزيز الدافعية للتعلم.
- ٢- مهارات إدارة المجال العلمي، وتتضمن: مهارات التفكير الناقد، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات استخدام التقنيات الحديثة، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات.
- ٣- مهارات إدارة المجال الاجتماعي، وتتضمن: مهارات التواصل مع الآخرين، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات التكيف في بيئة العمل.

شكل رقم (١) يوضح مهارات إدارة الذات (من إعداد الباحثة)



المحور الثاني: التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية في المؤسسات التربوية

تتطلع طموحات أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى بناء مستقبل مشرق للمملكة العربية السعودية من خلال ثلاثة محاور تشتمل على إعداد مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح؛ وقد تم إطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد البرامج المستحدثة لرؤية المملكة ٢٠٣٠؛ بهدف استراتيجي يتمثل في تطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية

السعودية، لتحضيرهم بكفاءة عالية للمستقبل؛ ولتمكينهم من المشاركة المحلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والمشاركة العالمية في سوق العمل؛ وتحقيقهم التميز في المنافسات العالمية.

وجاءت في وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١) عدداً من التوجّهات الاستراتيجية والعوامل التي تسهم في تكوين وتنمية القدرات البشرية؛ والتي تتمثل أبرزها فيما يلي:

١- القيم والسلوكيات: حيث تم تحديد تسعة قيم مستندة على أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ وهي: قيم الانتماء الوطني والتسامح والوسطية والمثابرة والإلتقان والانضباط والعزيمة والمرونة والإيجابية.

٢- المعارف: والتي تتمثل في مقدرة الفرد على استيعاب المفاهيم المتخصصة بما يتناسب مع الاحتياجات المتطورة مثل علوم القانون والطب والروبوتات.

٣- المهارات الأساسية: وتتضمن ثلاثة مهارات هي: المهارات الأساسية للقراءة والكتابة؛ والمهارات الأساسية في علوم الحساب والرياضيات لفهم وتحليل المعلومات العددية والحسابية؛ والمهارات الأساسية الرقمية كمهارات استخدام الأجهزة والخدمات والتطبيقات الرقمية.

٤- مهارات المستقبل: وتركز على تطوير ثلاثة مجموعات من المهارات، وهي: أ- المجموعة الأولى (مهارات التفكير العليا): وتشمل التفكير الإبداعي، ومهارات التفكير الناقد، والتفكير التحليلي، ومهارات التعلم الذاتي، ومهارات حل المشكلات، والمقدرة على التكيف.

ب- المجموعة الثانية (المهارات العاطفية والاجتماعية): وتشمل مهارات العمل الجماعي ومهارات التكيف مع التغيرات المجتمعية وتقبل الآخرين واحترام ثقافتهم.

ج - المجموعة الثالثة (المهارات العملية والبدنية) وتشمل المهارات الرقمية ومهارات الوعي المالي والتمتع بالصحة واللياقة البدنية.

وعرضت وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١) الركائز الاستراتيجية لبرنامج تنمية

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصوّر مقترح)

القدرات البشرية، والتي تحددت في ثلاثة ركائز أساسية يوضحها الشكل رقم (٢) وتلخّص على النحو التالي:

#### ١- الركيزة الأولى: تطوير أساس تعليمي مرّن ومتين للجميع.

وتعتمد هذه الركيزة على تعزيز غرس القيم الفاضلة والانتماء الوطني والمواطنة العالمية، وتعزيز التوجه الفكري نحو تنمية الذات والمجتمع، وإتاحة التعليم عالي الجودة للجميع، وإتاحة مسارات تعليمية مختلفة للمرحلة الثانوية؛ ويكون ذلك منذ بداية مراحل الطفولة المبكرة للفرد، ومروراً بجميع المراحل الدراسية طوال فترة رحلة سنوات التعليم، وحتى وصول الفرد لمرحلة الدخول إلى سوق العمل.

#### ٢- الركيزة الثانية: الإعداد لسوق العمل المستقبلي محلياً وعالمياً.

وتستند هذه الركيزة على أساس المواثمة بين مخرجات التعليم العالي والتدريب المهني والتقني من خلال تطوير مهارات المستقبل، وتوفير مسارات متعددة للتعليم، ودعم الخيارات المهنية، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

#### ٣- الركيزة الثالثة: إتاحة فرص التعلّم مدى الحياة.

وتعتمد هذه الركيزة على توفير الفرص التعليمية وتطوير المهارات وإعادة التأهيل والتدريب لسوق العمل؛ وذلك للمواطنين الذين تركوا تعليمهم في المؤسسات التربوية لظروف واجهتهم في حياتهم، ويرغبون في إكمال دراستهم بعد تجاوزهم للعمر المحدد للمراحل الدراسية الأساسية.

## شكل رقم (٢) يوضح الركائز الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية

المرجع: (وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢١)



### المحور الثالث: تنمية مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية.

وضّحت العديد من الدراسات والأبحاث أهمية تطوير المهارات المختلفة للأفراد لتأهيلهم لمتطلبات سوق العمل المتجددة؛ ففي دراسة علمية هدفت إلى تطبيق نموذج إدارة الذات لتعزيز عملية اتخاذ القرارات والاستعداد المهني لسوق العمل الوظيفي لدى طلبة الجامعات الأمريكية

أجراها لينت وآخرون (Lent, et al, 2017) أظهرت نتائجها أن الطلبة الجامعيين تكون خبراتهم العملية محدودة في سنوات الدراسة الأكاديمية؛ ولكن عندما اهتمت الجامعات بتدريسهم المهارات المطلوبة في سوق العمل، ودمجت مواضيعها مع محتوى المقررات الدراسية، وزودتهم بالمعارف والاتجاهات المرتبطة بها؛ ودعمت التطبيق العملي الميداني لممارسة المهارات على أرض الواقع وفي مجال التخصص كعلوم الهندسة؛ فإن ذلك قد أظهر ارتفاعاً في مستوى تميز المخرجات عند أداء المهندسين الخريجين لأعمالهم المهنية في وظائفهم الجديدة.

وفي العصر الحاضر فإن عملية تنمية المهارات تُعد الوجه الجديد من استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في أي منظمة أو مؤسسة أعمال؛ حيث كانت في البداية تأتي بمفهوم عملية تدريب وتطوير الموظفين كأبرز وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية، والتي كان يبدأ دورها المحدد بعد استقطاب واختيار وتعيين وتوظيف الموارد البشرية؛ ثم أصبحت بَدْءاً استراتيجياً هاماً للتنمية والتطوير؛ للوصول إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة (شين، ٢٠١٧).

ويقصد بعملية تنمية المهارات لدى الطالب الجامعي: بأنها عملية شاملة يعمل فيها الفرد على تعزيز قدراته ومهاراته، وتطويرها بزيادة التعلّم الذاتي، والتزود بالمعرفة والمعلومات، وباكساب الخبرات المتعددة بالتدريب والتجريب والتطبيق والممارسة العملية؛ بحيث يتمكن من إنجاز المهام بدقة وإتقان (جمل، ٢٠١٥).

إن دور الجامعات في تنمية المهارات المتعددة لدى طلبة الجامعات يتكامل في إطار منظومة تعليمية تستثمر رأس المال الاجتماعي (آل عاليه، ٢٠٢١)؛ فتوفّر بيئة حديثة تشجّع على تطبيق الأنشطة في خدمة المجتمع المحلي، وتدعم الابتكار والإبداع بالحوافز والجوائز؛ من خلال استثمار المرافق والساحات الجامعية والأماكن لإقامة معارض وفعاليات ومعسكرات ومتاحف ونوادي رياضية، ونوادي للأنشطة الاجتماعية والثقافية (ترلينج وفادل، ٢٠١٣).

وفي المملكة العربية السعودية تم إطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية محددًا لركائز

استراتيجية تتبني الاهتمام بتطوير أساس تعليمي قوي للجميع؛ وتوفير فرص للتعليم الذاتي والمستمر مدى الحياة؛ وتنمية مهارات المستقبل لتأهيل الخريجين للوفاء بمتطلبات سوق العمل في القرن الحادي والعشرين (برنامج تنمية القدرات البشرية، ٢٠٢٢).

**وتأسيساً على ماسبق؛** فإن الباحثة توضح وجود علاقة تكامل بين عملية تنمية مهارات إدارة الذات وبين التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ حيث تظهر هذه العلاقة من خلال معرفة الطلبة بالمهارات التي تساعدهم على إدارة ذاتهم؛ بدايةً من إدراكهم لما وهبهم الله عز وجل من المواهب والقدرات والإمكانات؛ ثم إدارة ذاتهم وفقاً لأسس علمية تستثمر مواهبهم؛ بما يحقق لهم من التوازن والتكامل في أداء المهام والأعمال بتميز وإبداع؛ وكل ذلك في ضوء تعزيزهم لتنمية قدراتهم البشرية، وقيم التزامهم ومثابرتهم نحو تحقيق أهدافهم ومساهماتهم في تنمية مجتمعهم وتحقيقهم لطموحات برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ في بناء مستقبل مشرق للمملكة العربية السعودية.

#### **المحور الرابع: صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات.**

يدرك الطالب الجامعي بوضوح النتائج الإيجابية لتأثير الممارسات الفعالة لمهارات إدارة الذات في تحسينها لمستواه الدراسي وصحته النفسية؛ وعلى الرغم من ذلك فإن هناك أوقات يتعرض فيها الطالب لضغوط وظروف تؤدي إلى انخفاض مستواه الدراسي. وفي دراسة أجرتها أفنان بن دايل (٢٠٢١) كشفت نتائجها عن أن الطالبات المتأخرات دراسياً يواجهن في فترة من حياتهن صعوبات في إدارة الذات، تتشمل في ضعف المقدرة على مواجهة التحديات المتغيرة التي تستلزم ضرورة تحديد الإمكانيات المناسبة لتجديد ترتيب الأولويات وفقاً للظروف المتغيرة، بهدف الاستمرار في طريق تحقيق الأهداف والتفوق في التحصيل العلمي.

وقد ذكر كلاً من: جمل (٢٠١٥) والسرحاني وآخرون (٢٠١٢) والقرني (٢٠١٨) أهم الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة طلبة الجامعات لمهارات إدارة الذات؛ والتي تتلخص فيما يلي:

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

- ضعف الوعي الديني بمفاهيم اكتشاف الذات في القرآن الكريم والسنة النبوية.
  - وجود عوامل داخل الفرد: مثل الشعور بنقص تقدير الذات وضعف الثقة بالنفس، وقلة الاهتمام بالمظهر.
  - وجود عوامل خارج الفرد: مثل تأثير البيئة الأسرية وآراء الوالدين والأقارب، والتأثر بآراء الأصدقاء والمعلمين.
  - ضعف مستوى التحصيل الدراسي وقلة الدافعية للتعلم واكتساب الخبرات.
  - الأفكار السلبية عن الذات والتي تؤدي لرسم صورة محددة للذات.
  - غموض الرؤية المستقبلية وبالتالي ضعف الاهتمام بالتخطيط للمستقبل.
  - ضعف المقدرة على التعامل الفعال مع الضغوط وكثرة الأعباء والمهام في جميع جوانب الحياة.
  - مقاومة التغيير والشعور بالإحباط من الواقع.
  - الشعور بقلة الاستحقاق.
  - التأثير الشديد بالإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.
  - ضعف قيم المثابرة والعزيمة والإصرار على تحقيق الأهداف.
  - التعمد على التسويف والتأجيل وقلة الانضباط في الالتزام بالوقت المحدد عند إنجاز المهام.
- ومما سبق؛ ومن واقع الملاحظات ونتائج الدراسات السابقة؛ فإن الباحثة ترى أن هناك عدداً من الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة طالبات الجامعة لمهارات إدارة الذات؛ والتي تضيفها على النحو التالي:
- ١- ضياع الوقت في الانشغال باستخدام أجهزة وتطبيقات التقنية الحديثة.
  - ٢- الاعتقاد بأن عملية التعلم محددة تتم فقط في قاعة المحاضرات.

- ٣- ضعف ربط المقررات الدراسية بتنمية مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي.
- ٤- كثرة الأعباء الدراسية والعملية.
- ٥- كثرة الأعباء الاجتماعية.
- ٦- التعود على التسويف والتأجيل عند إنجاز الأعمال.
- ٧- التعود على مجاملة الآخرين وعدم الاعتذار عن بعض المناسبات الاجتماعية.
- ٨- قلة التشجيع على المشاركة في المجالس والأندية والأنشطة الطلابية.
- ٩- قلة وجود الفرص لتسليم الطالبات مناصب قيادية في المجالس والنادي الطلابية.
- ١٠ - صعوبة التكيف وتقبل التغييرات في بيئة الدراسة والعمل.
- ١١- ضعف وجود الحوافز والجوائز عند تقديم الأفكار الإبداعية والمبادرات.
- ١٢- تجنب العمل الجماعي خوفاً من تحمّل المسؤوليات.
- ١٣- غموض الرؤية نحو تحديد الأهداف المستقبلية.
- ١٤- التردد عند اتخاذ القرارات.
- ١٥ - قلة الوعي بمفهوم إدارة الذات.
- ١٦ - ضعف التوجيه نحو الالتحاق بدورات تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات.

### المحور الخامس: التصور المقترح.

يعتمد بناء التصور المقترح على أساس دراسة واقع المشكلة ثم العمل على وضع تصور عقلي لمخطط أو نموذج أو تصميم؛ ثم يتم تحديد عملياته في مراحل تحتوي على مكونات متعددة تتضمن عمليات وإجراءات منتهية بأساليب وإجراءات وأدوات للتقويم (السليم و عوض، ٢٠١٦). وترى الباحثة بأن مفهوم التصور المقترح يركّز على تحديد أفكار مقترحة للرؤية المستقبلية في حلّ مشكلة بحث علمي يضعها الباحث بالاستناد على معلومات عن الواقع الحالي؛ مع التنبؤ بالوضع المستقبلي في ظلّ الأحداث والتطورات الحاصلة؛ وتكون هذه الرؤية محددة وفقاً لأسس علمية يتبعها الباحث لحلّ مشكلة البحث؛ ثم يذكرها في عبارات أو يعرضها في صورة مخطط أو نموذج أو برنامج تدريبي.

لذا عملت الباحثة على إعداد وبناء التصور المقترح في البحث الحالي بالاستناد العلمي على مدخل النظم Systematic Approach؛ حيث يعدُّ نظاماً فعالاً متكاملًا في إطار علمي يستمد أصوله من نظرية النظم العامة General System Theory التي تشير إلى أن النظام يتكوّن من مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة مع بعضها البعض وتشكل معاً وحدة متشابكة (درة والصباغ، ٢٠١٠)؛ ويهدف إلى تحديد وحصر المدخلات، ثم تحديد العمليات والإجراءات التي تتكامل لتحقيق الأهداف من المخرجات، ويوفّر تغذية راجعة مبنية على اختبارات معيارية مقننة يتم في ضوءها قياس أداء المخرجات للتأكد من تحقق الأهداف (الغامدي وعبدالجواد، ٢٠٠٢).

### ثانياً:- عرض الدراسات السابقة.

بعد مراجعة العديد من الدراسات السابقة المحليّة والعربية والأجنبية التي تناولت موضوع إدارة الذات لدى طلبة الجامعات؛ فإنّه سيّتم عرضها في ثلاثة محاور حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث؛ على النحو التالي:

#### المحور الأول: الدراسات المحلية

١- دراسة سعيد هدية (٢٠١٨) وجاءت بعنوان: تصور مقترح قائم على تطوير مهارات إدارة الذات لتحسين الأداء الأكاديمي وزيادة فرص الحصول على عمل لدى طلاب الجامعة. وهدفت إلى التعرف على واقع ممارسة طلاب الجامعة لمهارات إدارة الذات في أبعاد: (التخطيط والاستعداد، وإدارة الأداء الشخصي، وإدارة العلاقات مع الآخرين) وعلاقتها ببعض المتغيرات؛ وإلى تقديم تصور مقترح لتحسين أداء الطلبة الأكاديمي وزيادة فرص حصولهم على عمل مناسب بعد التخرج. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لها. وبلغت عينة الدراسة (٢٢٣) طالباً وطالبة من طلبة الدبلوم العام في التربية بجامعة الملك خالد. وأظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد إدارة الذات تتم ممارستها لدى الطلبة بدرجة (متوسطة)؛ كما

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين مهارات إدارة الذات وفرص الحصول على عمل ظهرت من خلال الاهتمام بتنمية الأداء الشخصي وتوكيد الذات وتعزيز مهارات التواصل مع الآخرين. وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلبة الجامعيين لتحسين أدائهم الأكاديمي؛ وزيادة فرص حصولهم على وظائف تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم.

٢- **دراسة يحي خطاطبة (٢٠١٩)** وجاءت بعنوان: مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مهارات إدارة الذات والرفاهية النفسية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وكانت أدوات الدراسة هي: مقياس مهارات إدارة الذات ومقياس الرفاهية النفسية. وقد بلغت عينة الدراسة (٥٨٨) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة. ووضّحت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات وهي: التنظيم الذاتي، وإدارة الوقت، والتفاوض، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الضغوط، والثقة بالنفس، والدافعية الذاتية، واتخاذ القرار، والضببط الذاتي؛ وبين أبعاد مقياس الرفاهية النفسية والتي تشمل: الأهداف في الحياة، وتقبّل الذات، والاستقلالية، والعلاقات الإيجابية، والنضج الشخصي، والتمكّن في البيئة.

٣- **دراسة أفنان بن دايل (٢٠٢١)** وجاءت بعنوان: الذكاء الشخصي في ضوء نظرية جاردنر وعلاقته بإدارة الذات لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. وهدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الشخصي وإدارة الذات لدى طالبات الجامعة، والتعرف على الفروق بين المتفوقات دراسياً والمتأخرات دراسياً في الذكاء الشخصي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه: الارتباطي والمقارن، وكانت أدوات الدراسة هي: مقياس الذكاء الشخصي ومقياس إدارة الذات. وبلغت عينة الدراسة (٣٧٧) طالبة من طالبات الجامعة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الشخصي وبين إدارة الذات لدى طالبات الجامعة؛ كما توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتفوقات دراسياً والمتأخرات دراسياً في الذكاء الشخصي وإدارة الذات تعزى لصالح المتفوقات دراسياً نتيجة لنجاحهن في إدارة ذواتهن من خلال وضعهن لأهداف تتناسب

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

قدراتهن؛ والتخطيط لتحقيق هذه الأهداف من خلال تنظيم إدارة الوقت، والالتزام بتنفيذ المسؤوليات المنوطة بهن؛ مما يجعلهن أكثر مثابرة وتحدياً ومرونة عند مواجهة الصعوبات، وأكثر نجاحاً وتفوقاً في دراستهن. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتنمية مهارات إدارة الذات لدى الطالبات المتأخرات دراسياً من خلال عقد دورات تدريبية وورش عمل للطالبات للتوعية بأهمية تنظيم الأولويات ووضع الأهداف التي تتناسب مع قدراتهن وإمكانياتهن.

٤- دراسة سهام السرحاني وآخرون (٢٠٢١) وجاءت بعنوان فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارة إدارة الذات للتخفيف من حدة الضغوط النفسية، وأثره على التحصيل الدراسي لدى طالبات كلية التربية بجامعة الجوف. وهدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارة إدارة الذات للتخفيف من حدة الضغوط النفسية، وأثره على التحصيل الدراسي على طالبات الجامعة. واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، والاستبانة كأداة لها. وبلغت عينة الدراسة (٤٠) طالبة من طالبات كلية التربية جامعة الجوف. وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي لتنمية مهارات إدارة الذات؛ وهي: إدارة الوقت، وإدارة التخطيط، والثقة بالنفس، وإدارة الانفعال، وإدارة العلاقات؛ حيث ظهر تحسن في تخفيف الشعور بالضغوط النفسية الدراسية والأسرية؛ وهو ما يدل على الدور الهام لتطبيق إدارة الذات في معرفة كل طالبة بذاتها واحتياجاتها وقدراتها وإمكانياتها ومن ثم العمل على تحديد أهداف والتخطيط وترتيب الأولويات والمهام؛ وإنجاز الأعمال دون تسويف أو تأجيل.

٥- دراسة نادية الملا (٢٠٢١) وجاءت بعنوان: التنبؤ بمهارات التخطيط الاستراتيجي الشخصي من خلال الدافعية للتعلم وإدارة الذات لدى طلبة الجامعة. هدفت إلى التنبؤ بمدى تأثير الدافعية للتعلم وإدارة الذات في نجاح التخطيط الاستراتيجي الشخصي لدى طلبة الجامعة؛ من خلال مهارات إدارة الذات التالية: (الضبط الذاتي، والتكيف، والمبادرة، والجدارة، وإدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الثقة بالنفس). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي

المسحي، وكانت أدوات الدراسة هي: مقياس التخطيط الاستراتيجي الشخصي ومقياس الدافعية للتعلم ومقياس إدارة الذات. وبلغت عينة الدراسة (٢١٧) طالباً وطالبة من طلبة كلية التربية في جامعة الملك خالد. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التخطيط الاستراتيجي ودافعية التعلم وإدارة الذات؛ وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للتعلم ومهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعة.

### المحور الثاني: الدراسات العربية

١- دراسة انتصار إبراهيم (٢٠١٦) وجاءت بعنوان: إسهام مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى طلبة الخدمة الاجتماعية المتدربين في المجال التربوي. وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفاءة المهنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت أدوات الدراسة هي: مقياس مهارات إدارة الذات ومقياس الكفاءة المهنية. وبلغت عينة الدراسة (٢٢٢) طالباً وطالبة في المعهد العالي للخدمة الاجتماعية في الإسكندرية في مصر. وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة الذات التالية: (إدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الانفعالات، والتخطيط، واتخاذ القرار، والتنظيم الذاتي)؛ والكفايات المهنية في الجوانب التالي: (الكفايات الشخصية، والكفايات المعرفية، والكفايات المهارية).

٢- دراسة مصطفى وآخرون (٢٠٢٠) وجاءت بعنوان: إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى طلبة الجامعة. وهدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد مهارات إدارة الذات وأبعاد الكفاءة الاجتماعية لدى طلبة الجامعة. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، وكانت أدوات الدراسة: مقياس إدارة الذات، ومقياس الكفاءة الاجتماعية. وبلغت عينة الدراسة (٨٢) طالباً وطالبة من جامعة بورسعيد في مصر. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد مهارات إدارة الذات التالية: (مراقبة الذات، وإدارة الوقت، وإدارة الانفعالات، والثقة بالنفس، والدافعية)؛ وبين أبعاد الكفاءة الاجتماعية التالية: (المسؤولية الاجتماعية، والاستقلالية، والتواصل مع الآخرين، والعلاقات الاجتماعية)؛ فكلما زادت نسبة تطبيق مهارات

إدارة الذات تتبعها زيادة في نسبة كفاءة مهارات التواصل الفعال وتبادل المعلومات والمعرفة والخبرات والتجارب مع الآخرين.

### المحور الثالث: الدراسات الأجنبية

١- دراسة لينت وآخرون (Lent, et al, 2017) وجاءت بعنوان: نموذج مقترح لإدارة الذات وتعزيز عملية اتخاذ القرارات والاستعداد المهني لسوق العمل الوظيفي. وهدفت إلى تطبيق نموذج إدارة الذات لتعزيز عملية اتخاذ القرارات والاستعداد المهني لسوق العمل الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، ومقياس مهارات إدارة الذات كأداة لها. وبلغت عينة الدراسة (٣٢٤) طالباً وطالبة من جامعة ماريلاند الأمريكية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الطلبة الجامعيين تكون خبراتهم العملية محدودة في سنوات الدراسة الأكاديمية؛ لذلك فهم بحاجة إلى الإرشاد الوظيفي والتأهيل لاكتساب مهارات إدارة الذات، ولتنمية المهارات الحياتية.

٢- دراسة منرو وآخرون (Munro, et al, 2018) وجاءت بعنوان: تعزيز مهارات إدارة الذات بتطبيق التعلم المدمج من خلال التعلم الإلكتروني على طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأسترالية. وهدفت إلى التعرف على دور التعلم الإلكتروني في تعزيز مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعة. واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، ومقياس مهارات إدارة الذات كأداة لها. وبلغت عينة الدراسة (١٨٩) طالباً وطالبة من طلبة جامعة فليندرز الأسترالية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير كبير بتطبيق التعلم المدمج والذي يتم فيه دمج التعلم الإلكتروني مع التعليم بالتدريب الميداني؛ حيث يتم خروج الطلبة للميدان والعمل وجهاً لوجه مع الآخرين؛ مما يساهم في تعزيز مهارات التواصل ومهارات العمل الجماعي؛ وزيادة التوجه نحو تعزيز مهارات إدارة الذات لترتيب الأولويات وتنظيم الأعباء الدراسية والعملية.

٣- دراسة أريك (Arik, 2019) وجاءت بعنوان: الكفاءة الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالإدارة الذاتية والتحفيز الأكاديمي لدى طلبة الجامعات التركية. وهدفت إلى التعرف على دور الإدارة

الذاتية لدى الطلبة في رفع مستواهم في الكفاءة الذاتية من خلال التحفيز الأكاديمي. واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، ومقياس التحكم الذاتي والإدارة الذاتية كأداة لها. وبلغت عينة الدراسة (٥٨٨) طالباً وطالبة من طلبة الجامعات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ارتفاع درجة مستوى الكفاءة الذاتية والمقدرة على إدارة الذات عند الطلبة يؤدي إلى ارتفاع في مستويات التحفيز الأكاديمي وضبط النفس. وأوصت الدراسة بأهمية توجيه الطلبة لاكتساب مهارات على مستويات متقدمة وعالية بالتطبيق الميداني لهذه المهارات بهدف الحصول على درجات علمية عالية ورفع مستوى التفوق الأكاديمي.

### - التعليق على الدراسات السابقة:

تمّ حصر الدراسات السابقة التي تناولت مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات بين عام (٢٠١٦م) إلى عام (٢٠٢٢م)؛ وبلغ عددها (١٠) دراسات محلية وعربية وأجنبية؛ اشتملت على محاور ومجالات ترتبط مباشرة بموضوع البحث الحالي من حيث المجال والموضوع والمنهج ومجتمع البحث. كما يمكن ملاحظة العديد من أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة؛ وأوجه الاستفادة؛ والتي سيتم عرضها على النحو التالي:

### (١) أوجه الشبه بين البحث الحالي والدراسات السابقة.

تتمثل أوجه الشبه في عدة جوانب؛ هي:

- **موضوع البحث:** يتشابه البحث الحالي مع جميع الدراسات السابقة في البحث عن موضوع تطوير وتنمية مهارات إدارة الذات لدى طلبة المرحلة الجامعية.
- **منهج وأداة البحث:** يتشابه البحث الحالي مع دراسة سعيد هدية (٢٠١٨) في استخدام المنهج الوصفي بأسلوبيه (المسحي والوثائقي) وأداة الاستبانة.
- **مجتمع البحث:** يتشابه البحث الحالي مع جميع الدراسات السابقة في أن مجتمع البحث هم طلبة الجامعات.

### (٢) أوجه الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة.

- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تميزه ببناء تصور مقترح لتنمية مهارات

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

إدارة الذات يتكامل مع التوجهات الاستراتيجية الحديثة لركائز برنامج تنمية القدرات البشرية وأهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.

- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في استخدامه للمنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي والوثائقي) وأداة الاستبانة؛ حيث اختلف في ذلك عن بعض الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية؛ والتي استخدمت المنهج التجريبي والمنهج الارتباطي وأدوات مقياس مهارات إدارة الذات.

### (٣) تحديد أوجه الاستفادة.

استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في: تحديد مشكلة البحث، وأهدافه، وصياغة أسئلة البحث الحالي من خلال نتائج وتوصيات الدراسات السابقة؛ وفي إعداد الإطار النظري، واختيار المنهجية المناسبة للبحث، وتحديد أدواته، والأساليب الاحصائية المناسبة، وفي معرفة وتحديد الاجراءات والخطوات المتبعة للتطبيق الميداني، وفي مقارنة النتائج التي توصل إليها البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة، وفي تحليل وتفسير النتائج.

وقد انطلق البحث الحالي في بناء التصور المقترح بالاستناد إلى ما انتهت إليه نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها ومن نتائج تطبيق الدراسة الميدانية والإطار النظري للبحث الحالي، وفي ضوء أهداف برنامج تنمية القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية؛ مما يسهم في تعميم الاستفادة بتوفير مرجع علمي للباحثين في مجال الإدارة التربوية.

### ثالثاً: عرض منهج البحث وأدواته وخطوات إجراء الدراسة الميدانية.

#### منهجية البحث وإجراءاته

تعرض منهجية البحث كيفية تطبيق الإجراءات التي اتبعتها البحث الحالي؛ حيث يرى عليان وغنيم (٢٠١٢) أن تحديد منهجية البحث العلمي تقود الباحث إلى تطبيق الطريقة العلمية في تحديد المشكلة ودراسة الظاهرة وتحديد أهداف البحث وأدواته ومجمعه وعينته، ومراجعة

الأدبيات والدراسات السابقة وصولاً إلى نتائج البحث؛ وذلك وفقاً لخطوات وقواعد وأساليب علمية وبعيدة عن العشوائية، ترتبط مع بعضها البعض ارتباطاً قوياً لتشكل مجموعة من الخطوات المتسلسلة والمترابطة والمتكاملة لتحقيق منهجية علمية شاملة ومتكاملة للبحث.

### منهج البحث:

في ضوء أسئلة البحث وبمراجعة الدراسات السابقة ولتحقيق أهداف البحث؛ تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبيه: (المسحي والوثائقي)؛ لكونهما يحققان أهداف البحث، فهو منهج يجمع المعلومات عن الظاهرة كما توجد في الواقع، ويصفها من حيث وجودها (ملحم، ٢٠٠٠). وقد تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي)؛ وهو أسلوب "يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم لوصف الظاهرة المدروسة" (العساف، ٢٠٠٦)؛ وذلك من خلال تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على طالبات كلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

إلى جانب ذلك تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه (الوثائقي) القائم على أساس "الجمع المتأنى والدقيق للوثائق والسجلات المتوفرة، ثم التحليل الشامل لمحتوياتها" (العساف، ٢٠٠٦)؛ وذلك من خلال استعراض الإطار النظري لأدبيات الإدارة التربوية ووثيقة برنامج القدرات البشرية، وعرض نتائج الدراسات السابقة في مجال إدارة الذات.

### مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث: أنه جميع الأعضاء أو العناصر أو الأفراد أو الفئات التي يتم تعميم نتائج البحث عليهم (المنيزل والعنوم، ٢٠١٠). وتكوّن مجتمع البحث الحالي من جميع طالبات كلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن ممن هن في مرحلة البكالوريوس في تخصص: (علم النفس، والطفولة المبكرة، وعلوم الرياضة البدنية) وعددهن (١٢٠٠) طالبة؛ وكذلك طالبات برنامج ماجستير التربية في الإدارة التربوية ممن هن في: (تخصص القيادة التربوية، وتخصص إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية) وعددهن (٥٣) طالبة؛ وبذلك يصبح المجموع النهائي لمجتمع البحث (١٢٥٣) طالبة بحسب الإحصائيات الرسمية للطالبات في

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصوّر مقترح)

موقع جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في العام الجامعي ١٤٤٣هـ / ١٤٤٤هـ. وقد تم تحديد هذه الفئة من الطالبات لكونها الفئة التي عملت الباحثة على تدريسهن من طالبات كلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

### عينة البحث:

تُعرّف العينة بأنها المجموعة من مجتمع البحث، والتي يتم تحديدها لجمع المعلومات منها (المنيزل والعتوم، ٢٠١٠) وفي هذا البحث تم تحديد مايلي:

#### أ- عينة البحث الاستطلاعية:

تكوّنت من (٣٧) طالبة من طالبات كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن واللواتي أُجبن على الاستبانة التي وزعت عليهن بهدف استخدام بيانات هذه العينة في التحقق من صدق وثبات أداة البحث.

#### ب- عينة البحث الأساسية:

تم تحديد أسلوب اختيار العينة العشوائية؛ نظراً لأن حجم المجتمع الخاص بالبحث الحالي يعد مجتمعاً كبيراً. وقد ذكر العساف (٢٠٠٦) بأن أسلوب اختيار العينة العشوائية يُحدد عينة المجتمع بطريقة تجعلها ممثلة لجميع أفراد مجتمع البحث وخاصةً إذا كان مجتمع البحث كبيراً.

وقد حدد أوماسيكاران (Uma sekaran,2003) في الجدول الذي يبيّن فيه الأعداد الإحصائية لحجم العينة بأن مجتمع البحث الذي يبلغ عدد أفرادهِ (١٣٠٠) فرداً؛ فإن حجم العينة الممثلة لهذا المجتمع تتكوّن من حوالي قرابة (٢٩٧) فرداً (الضحيان وحسن، ٢٠٠٢).

وبالاستناد على ماسبق؛ فقد تمّ تصميم أداة الدراسة (الاستبانة بصورتها النهائية) بطريقة إلكترونية على رابط في موقع (Google Dive)؛ ثم تم الحصول على الخطاب الرسمي لتسهيل مهمة

الباحثة وتوزيع الاستبانة من عمادة البحث العلمي بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن كما في ملحق رقم (١)، وتمّ توزيع رابط الاستبانة على كامل مجتمع البحث النهائي؛ وبعدما بلغ عدد الاستجابات (٣٢٥) استجابة، تمّ إغلاق رابط الردود في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٣هـ / ١٤٤٤هـ.

وحيث أن عدد (٣٢٥) استجابة على الاستبانة وفقاً لما حدده جدول أوماسيكارن (Uma sekaran,2003) تعدّ ممثلة لمجتمع البحث، وعددًا قابلاً للتحليل الاحصائي؛ فقد تمّ اعتماد هذا العدد ليكون هو عدد أفراد عينة البحث النهائية بنسبة ممثلة قدرها (٢٦٪) من حجم كامل مجتمع البحث النهائي.

### وصف خصائص عينة البحث:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة البحث، وبيان أثر تلك المتغيرات على استجابة العينة، كما أن لها مؤشرات دلالية على نتائج البحث، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية والفكرية لأفراد عينة البحث، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالبحث؛ وذلك وفقاً لمحوري درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات برامج البكالوريوس وبرامج الماجستير في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ وصعوبات تنمية مهارات إدارة الذات. وتتمثل هذه المتغيرات في: (مُتغيّر المرحلة الدراسية، ومُتغيّر التخصص).

والأشكال البيانية التالية توضح وصفاً لخصائص أفراد عينة البحث في ضوء هذه المتغيرات؛ وتوضح العدد والنسب المئوية؛ على النحو التالي:

### الجدول (١) يوضح خصائص توزيع أفراد عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغيرات البحث.

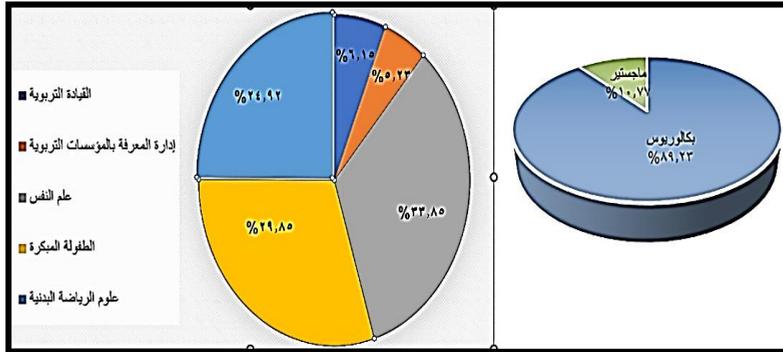
متغيرات البحث	العدد	النسبة المئوية %
متغير المرحلة الدراسية	٢٩٠	٨٩.٢٣
بكالوريوس		
ماجستير	٣٥	١٠.٧٧
المجموع	٣٢٥	١٠٠

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصوّر مقترح)

النسبة المئوية %	العدد	متغيرات البحث
٦.١٥	٢٠	القيادة التربوية
٥.٢٣	١٧	إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية
٣٣.٨٥	١١٠	علم النفس
٢٩.٨٥	٩٧	الطفولة المبكرة
٢٤.٩٢	٨١	علوم الرياضة البدنية
١٠٠	٣٢٥	المجموع

شكل رقم (٣): يوضح توزيع أفراد عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغيرات البحث.



يتضح من الجدول (١) والشكل رقم (٢) أن غالبية أفراد العينة هن من طالبات مرحلة البكالوريوس بكلية التربية حيث بلغت نسبتهن المئوية (٨٩.٢٣٪)؛ ثم يأتي أفراد العينة من طالبات مرحلة الماجستير وذلك بنسبة مئوية (١٠.٧٧٪)؛ وهي نتيجة منطقية نظراً لأن أكثر عدد طالبات المجتمع الأصلي هن من طالبات مرحلة البكالوريوس. كما يتضح أن أكثر تخصص لأفراد العينة من طالبات مرحلة البكالوريوس بكلية التربية: هن من تخصص علم

النفس بنسبة بلغت (٣٣.٨٥٪)؛ يليهن طالبات تخصص الطفولة المبكرة بنسبة بلغت (٢٩.٨٥٪)؛ ثم يليهن طالبات تخصص علوم الرياضة البدنية بنسبة بلغت (٢٤.٩٢٪)؛ ثم يأتي بعد ذلك طالبات تخصص القيادة التربوية وذلك بنسبة بلغت (٦.١٥٪)، وأخيراً طالبات تخصص إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية بنسبة بلغت (٥.٢٣٪)؛ ويلاحظ هنا أن التفاوت في النسب يرجع إلى اختلاف أعداد طالبات المجتمع الأصلي في التخصصات المتعددة في كلية التربية؛ وهو ما يسهم بشكل إيجابي في نتائج البحث بسبب تنوع الآراء والأفكار المختلفة وفقاً للاختلاف والتنوع في التخصصات العلمية والفكرية لدى طالبات برامج البكالوريوس وبرامج الماجستير في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

#### أداة البحث:

أداة البحث هي الوسيلة التي تُجمَع بها المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث؛ ويذكر العريقي (٢٠١٢) أن أداة الاستبانة تناسب المنهج المسحي، وتصمّم على أسس علمية بإعداد قائمة تحتوي على مجموعة من الأسئلة المكتوبة والمعدة بدقة، يتم تسليمها إلى المجيبين ليكتبوا إجاباتهم؛ ويتمّ تنويع طرق توزيعها بشكل مباشر أو بالبريد أو التوزيع الإلكتروني.

**الهدف من أداة البحث:** تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لتطبيق الدراسة الميدانية وجمع البيانات للتعرف على درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات برامج البكالوريوس وبرامج ماجستير التربية في الإدارة التربوية بكلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ وذلك لأنها تناسب المنهج المستخدم وطبيعة البيانات اللازم جمعها والوقت المتاح لإنجاز البحث. وقد تم تصميم استبانة تكونت من أسئلة مغلقة، وتم تحديد إجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي. وسيتم توضيح خطوات بناء الاستبانة، والخصائص السيكمترية لأداة البحث بتوضيح خطوات الضبط العلمي لحساب صدقها وثباتها، كما يلي:

## وصف أداة البحث:

### أولاً- تصميم وبناء أداة البحث (الاستبانة) بالصورة الأولية:

- تم اتباع الخطوات العلمية في طريقة بناء الاستبانة وتصميمها بصورتها الأولية؛ وبناء المحاور، وإعداد العبارات بالاستفادة مما ورد في الإطار النظري للبحث الحالي والدراسات السابقة التي تم استعراضها.

وتكوّنت أداة البحث من ثلاثة أجزاء جاءت مرتبة كما يلي:

- ١- (المقدمة): والتي وضّحت عنوان البحث، وأهدافه، وأهم مُصطلحاته، وقدمت عبارة الضمان بسرية المعلومات، وبأنّ استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي.
- ٢- (البيانات الأولية): واشتملت على متغيرات وخصائص الطالبات، وتكوّنت من فترتين هي بالترتيب التالي:

١- متغير المرحلة الدراسية: البكالوريوس - الماجستير.

٢- متغير التخصص: القيادة التربوية- إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية- علم النفس- الطفولة المبكرة- علوم الرياضة البدنية.

٣- (المحاور): تَصَمَّنَت الاستبانة (٣٤) عِبارة تَوَزَعَت في محورين على النحو التالي:

١- المحور الأول بعنوان (درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن)، وتضمّن هذا المحور (١٨) عِبارة موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

البُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي = (٦ عبارات)

البُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي = (٦ عبارات)

البُعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي = (٦ عبارات)

٢- المحور الثاني بعنوان (صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن)، وتضمّن هذا المحور (١٦) عِبارة.

**ثانياً: المؤشرات السيكومترية لأداة البحث**

تعد المؤشرات السيكومترية لإعداد أداة البحث من أهم المفاهيم التي ينبغي على الباحث مراعاتها بدقة عند إعداد أداة البحث؛ وهي تتكون من مجموعة مؤشرات تحدد إمكانية الثقة والصدق في نتائج تطبيق أداة البحث، كما تحدد مدى استقرار النتائج واتساقها؛ كذلك توضح الأسس التي تعتمد عليها أداة البحث في تفسير نتائجها؛ وفي الغالب تتكون من مؤشرات رئيسية تتمثل في حساب الصدق وحساب ثبات الأداة البحث بعد تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع البحث الأصلي (الزهيري، ٢٠١٧).

وسيتّم توضيح خطوات الضبط العلمي لحساب صدق وثبات أداة البحث، فيما يلي:

**أ- صدق أداة البحث (Valid): (الصدق الظاهري - الصدق المرتبط بمحك)**

إن حساب صدق أداة البحث يعني التأكد من أنّ أداة البحث تقيس ما أعدت لقياسه؛ كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، لتكون مفهومة لكل من يستخدمها؛ وهو يتم من خلال عمليات تتنوّع باختلاف تنوّع أدوات البحث (العريقي، ٢٠١٢).

وقد تم التأكد من صدق أداة البحث من خلال:

**١- حساب الصدق الظاهري (صدق المحكّمين) Face validity:**

حتى تكون صياغة الاستبانة سليمة في إعدادها وصادقة في تحقيق أهداف البحث ويستطيع الباحث توزيعها بثقة على عينة البحث؛ فإنه بحاجة إلى عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المختصين والخبراء في مجال البحث العلمي مع تزويدهم بخطة البحث حتى يتمكنوا من تقييم الاستبانة وإبداء آرائهم العلمية (العريقي، ٢٠١٢).

وللتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة؛ فقد عملت الباحثة على تصميم الاستبانة (بالصورة الأولية) كما هي في الملحق رقم (٢) موضحةً فيها أهداف البحث، وتعريفاً بأهم مصطلحاته، ومتغيراته، ومحاوره؛ ثمّ تمّ عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة التربوية في الجامعات السعودية كما يتضح في الملحق رقم (٣). وقد طُلب

من المحكمين إبداء آرائهم العلمية من حيث أهمية العبارات (مهمة، غير مهمة)؛ والوضوح (واضحة، غير واضحة)؛ والانتماء (منتمية، وغير منتمية)، واقتراح ما يروونه من حذف أو إضافة مناسبة أو تعديل على هذه العبارات. وقد كانت أبرز ملاحظاتهم على حذف العبارات المتكررة، وتعديل صياغة بعض العبارات. وجاءت نسبة الاتفاق (٨٨٪) مناسبة جداً للحكم على قبول أو حذف أو تعديل عبارات الاستبانة؛ بعد ذلك عملت الباحثة على مراعاة التعديلات المقترحة، وتمت كتابة الاستبانة بالصورة النهائية التي تم تطبيقها على مجتمع البحث كما هي في الملحق رقم (٤).

#### ٢- حساب الصدق المرتبط بمحك Criterion - Related validity

ذكر المنيزل والعتوم (٢٠١٠) بأن الباحث يحتاج إلى التأكد من تماسك العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وإلى قياس درجة صدق الاتساق الداخلي Internal consistently Validity للمحاور الاستبانة؛ وهي عملية تتم باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient لحساب قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه؛ ويكون المعامل الناتج هو ما يطلق عليه معامل الصدق (validity coefficient).

واستناداً على ماسبق؛ عملت الباحثة على تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على عينة استطلاعية مكونة من (٣٧) من طالبات كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون ببرنامج (SPSS) بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للبعد أو المحور التابعة له؛ وتوضح النتائج في الجدول (٢).

كما تم الاعتماد في تفسير نتائج اختبار صدق وثبات أداة البحث في البحث الحالي على مستوى الدلالة الإحصائية، والذي أوضح العساف (٢٠٠٦) بأنه يعني القيمة التي تدل على أعلى احتمال للوقوع في الخطأ صُدفة، حيث إن مستوى الدلالة لا يتجاوز في الغالب القيم

التالية: إما  $\{0,01\} = 1\%$  أو  $\{0,05\} = 5\%$ ؛ فإذا حدّد الباحث مثلاً مستوى الدلالة بقيمة  $(0,05)$  فهذا يعني أنه يؤكد ثقته بنسبة  $(95\%)$  بأن ما توصل إليه من حكم، يتناسب مع الواقع تماماً، ولكن لا يزال هناك احتمال بنسبة  $(5\%)$  بأنه لا يتناسب مع الواقع وإنما بمحض الصدفة.

## الجدول (٢) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للبعد أو المحور التابعة له

المحور الأول: درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن					
الْبُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي		الْبُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي		الْبُعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي	
رقم العبارة	الارتباط بالْبُعد	رقم العبارة	الارتباط بالْبُعد	رقم العبارة	الارتباط بالْبُعد
١	**٠.٥٦٨	١	**٠.٧٣٧	١	**٠.٦٦٢
٢	**٠.٦١٢	٢	**٠.٦٣٠	٢	**٠.٧٠٧
٣	**٠.٧٦٨	٣	**٠.٧١٩	٣	**٠.٦٤٨
٤	**٠.٧٤٦	٤	**٠.٧٢٣	٤	**٠.٧٠٧
٥	**٠.٧٦٦	٥	**٠.٦٧٨	٥	**٠.٧٦٨
٦	**٠.٦٢٥	٦	**٠.٧٥٦	٦	**٠.٦٥٧
الارتباط بالمحور	**٠.٨١١	الارتباط بالمحور	**٠.٧٨٣	الارتباط بالمحور	**٠.٨٥٢
المحور الثاني: صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن					
رقم العبارة	الارتباط بالمحور	رقم العبارة	الارتباط بالمحور	رقم العبارة	الارتباط بالمحور
١	**٠.٥٢١	٧	**٠.٥٥٣	١٣	**٠.٥٣٦
٢	**٠.٥٢٨	٨	**٠.٦٣٣	١٤	**٠.٤٨٩
٣	**٠.٦١١	٩	**٠.٥٠٢	١٥	**٠.٧٠٦
٤	*٠.٣٣٤	١٠	**٠.٦٦١	١٦	**٠.٦٧٨
٥	*٠.٤٠٩	١١	**٠.٧٥٣		
٦	**٠.٥٩٩	١٢	**٠.٦٥٨		

(\*\*) دالة عند مستوى  $(0,01)$ .

(\*) دالة عند مستوى  $(0,05)$ .

يتضح من الجدول (٢) ومن خلال معاملات ارتباط بيرسون بأن جميع عبارات الاستبانة مرتبطة بالدرجة الكلية للبعد، وكذلك مرتبطة بالمحور التابعة له ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً عند مستويي الدلالة (٠.٠٠١، ٠.٠٠٥)؛ وهذا يدل على تحقق مؤشر صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والمحاور التابعة لها، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه؛ وبالتالي فالاستبانة صالحة للتطبيق الميداني. كما تبين النتائج ارتباط الدرجة الكلية لكل بُعد من الأبعاد الثلاثة: (مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي - مهارات إدارة المجال العلمي - مهارات إدارة المجال الاجتماعي) للمحور الأول؛ وهو ما يدل على تحقق خاصية صدق الاتساق الداخلي؛ وأن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه، وصالحة للتطبيق الميداني على مجتمع البحث.

#### ب- ثبات أداة البحث Reliability

يعني ثبات أداة البحث التأكيد من أن درجة الاتساق في المحاور مستقرة؛ وبأن النتائج ستكون مستقرة وثابتة في حال إعادة تطبيق الاستبانات على عينة مشابهة لعينة البحث؛ ويتم التأكد من ثبات كل محور من محاور الاستبانة باستخدام طريقة معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's Method -) (الزهيري، ٢٠١٧).

وقد عملت الباحثة على تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على عينة استطلاعية مكونة من (٣٧) من طالبات كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ ثم عملت على إيجاد قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ. ويتضح ذلك في الجدول (٣) على النحو التالي:

## الجدول (٣) يوضح قيم معاملات ثبات أبعاد ومحاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا

## كرونباخ

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البُعد / المحور
٠.٧٦	٦	البُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي
٠.٧٩	٦	البُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي
٠.٧٨	٦	البُعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي
٠.٨٧	١٨	المحور الأول: درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.
٠.٨٦	١٦	المحور الثاني: صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.
٠.٨٦	٣٤	إجمالي الاستبانة

يتضح من الجدول (٣) ارتفاع معاملات ثبات أبعاد ومحاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث تنحصر القيم بين (٠.٧٦، ٠.٨٧)؛ كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة قيمة (٠.٨٦) وهو معامل ثبات مرتفع؛ مما يعد مؤشراً على تحقق خاصية ثبات الاستبانة، وبأنها معتمدة للتطبيق الميداني للبحث.

## - إجراءات التطبيق الميداني لأداة البحث الحالي:

تمّ إجراءات خطوات التطبيق الميداني لأداة البحث الحالي على النحو الآتي:

١ - تصميم وبناء أداة الاستبانة (بالصورة الأولية) كما هي في الملحق رقم (٢) مما ورد في أدبيات البحث العلمي؛ وتم بناء المحاور والعبارات بالاستفادة من معلومات الإطار النظري ومن نتائج الدراسات السابقة ومن آراء وملاحظات مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة التربوية في مرحلة التحكيم كما هو في الملحق رقم (٣)؛ ثم تمّ التعديل وفقاً للملاحظات واعتماد الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق رقم (٤)؛

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

ثم تم تصميمها بطريقة إلكترونية وأصبحت على رابط في موقع (Google Dive) على الرابط التالي:

[https://docs.google.com/forms/d/1C2\\_UBfbbe7lQftvtvmMbK1w\\_HYn1oVgcowTgqzWVul8/edit](https://docs.google.com/forms/d/1C2_UBfbbe7lQftvtvmMbK1w_HYn1oVgcowTgqzWVul8/edit)

٢- الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي والخطاب الرسمي بالموافقة على تطبيق الاستبانة وتسهيل مهمة الباحثة من عمادة البحث العلمي بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن كما هو موضح في الملحق رقم (١)؛ وتم توزيع رابط الاستبانة على كامل مجتمع البحث النهائي. وبعدما بلغ عدد الاستجابات (٣٢٥) استجابة على الاستبانة، تم إغلاق رابط الردود في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٣هـ / ١٤٤٤هـ.

٣- استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) (Statistical package for social sciences) لإدخال البيانات وتحليلها إحصائياً.

٤- تدوين النتائج وعرضها في الجداول؛ ثم تحليلها وتفسيرها ومناقشتها وربطها بنتائج الدراسات السابقة.

٥ - بناء التصور المقترح؛ وذلك بالاستناد على ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، ومماورد في الإطار النظري والدراسات السابقة؛ والذي اشتمل على: الأهداف، والمنطلقات، ومراحل التطبيق، والمتطلبات.

٦ - تحكيم التصور المقترح من خلال عرضه على مجموعة من أساتذة الإدارة التربوية في الجامعات السعودية كما هو موضح في الملحق رقم (٣).

٧- توضيح منهجية (بناء التصور المقترح) بالتفصيل في الإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة البحث.

٨ - تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج البحث الحالي.

## - أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات؛ تم تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية ثم إدخالها في الحاسب بعد ترميزها لتتم معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية" (SPSS): وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات الرقمية وتحليلها. وقد أشار العساف (٢٠٠٦) إلى أهمية تحديد مقياس لعبارات الاستبانة في محاورها؛ ووضّح طريقة تحديد مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) المتدرج بعبارات وصف الموافقة، والتي تتدرج من (١ - ٥) درجات، بحيث يتم تحديد الدرجات والعبارات المختارة مقابلها بالترتيب، ليضع المستجيب إشارة معينة في الحقل المناسب؛ لتحديد مدى الموافقة على اختيارات السؤال أو الفكرة؛ ويهدف تطبيق المعالجة الإحصائية المختارة على الإجابة.

وقد عملت الباحثة على تحديد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على عبارات الاستبانة بتحديد وزن لكل درجة من درجات الموافقة؛ وذلك من خلال حساب فئات المتوسط الحسابي وتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد مجتمع البحث من طالبات كلية التربية. ثم إعطاء وزن للبدائل على النحو التالي:

(أوافق بدرجة عالية جداً = ٥، أوافق بدرجة عالية = ٤، أوافق بدرجة متوسطة = ٣، أوافق بدرجة ضعيفة = ٢، أوافق بدرجة ضعيفة جداً = ١).

ثم تمّ تصنيف درجات الموافقة في المقياس إلى خمس مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس =  $(5 - 1) ÷ 5 = (0, 80)$  ؛  
وذلك للحصول على قيم مدى حدود الفئة حسب المتوسط الحسابي؛ ليتم اعتمادها كمؤشر للحكم على كل بُعد من محاور الاستبانة.

ويوضح الجدول (٤) درجات مستويات الموافقة في مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصومر مقترح)

الجدول (٤) يوضح حدود درجات مستويات الموافقة وفقاً لتدرج مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	الوصف	مدى المتوسطات (من - إلى)
٥	أوافق بدرجة عالية جداً	(من ٤,٢١ - إلى ٥)
٤	أوافق بدرجة عالية	(من ٣,٤١ - إلى ٤,٢٠)
٣	أوافق بدرجة متوسطة	(من ٢,٦١ - إلى ٣,٤٠)
٢	أوافق بدرجة ضعيفة	(من ١,٨١ - إلى ٢,٦٠)
١	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	(من ١,٠ - إلى ١,٨٠)

الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل نتائج البحث هي:

- ١- التكرارات (Frequency) والنسب المئوية (Percentage): لوصف خصائص أفراد البحث، وتحديد اختلاف المتغيرات، وتحديد استجابات أفراد البحث تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تضمنتها أداة البحث.
- ٢- أسلوب الرُتب (Data Array)، لترتيب العبارات وفقاً لاستجابات أفراد البحث.
- ٣- أسلوب حساب المدى (Range)، لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي.
- ٤- معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient): لقياس الصدق الداخلي لأداة البحث؛ وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة.
- ٥- معامل ثبات ألفا كرونباخ ((Alpha- Cronbach-  $\alpha$ )): لتحديد معامل الثبات لأداة البحث.
- ٦- المتوسط الحسابي (Mean)، للتعرف على درجة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد البحث على المحاور الرئيسية لعبارات البحث.

٧ - المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (Weighted Mean)؛ وذلك لمعرفة درجة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد البحث على كل عبارة من عبارات المحاور؛ ولترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

٨ - الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى الانحراف عن متوسطها الحسابي لاستجابات أفراد البحث لكل عبارة؛ كما يوضح مدى التشتت في استجابات أفراد البحث.

٩- اختبار (كولمجروف - سمرنوف) (Kolmogorov Smirnov Test) لاختبار اعتدالية المتغيرات بمقارنة توزيع المجتمع الإحصائي من خلال عينتين مستقلتين من مجتمع البحث.

١٠ - اختبار كروسكال واليس (Kruskall-Wallis) وهو اختبار مشابه لاختبار تحليل التباين الأحادي، ولكنه يستخدم لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد البحث والتي ترجع إلى اختلاف متغير يتكوّن من أكثر من فئتين وتوزيعه غير اعتدالي مثل متغير (التخصص).

١١- اختبار مان ويتني (U) (Mann-Whitney U Test) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد البحث والتي ترجع إلى اختلاف متغير يتكون من فئتين وتوزيعه غير اعتدالي مثل متغير (المرحلة الدراسية)؛ ولمعرفة الفروق البعدية لاختبار كروسكال واليس.

### رابعاً: عرض نتائج البحث، ومناقشتها، وتفسيرها

يوضح هذا الجزء نتائج البحث التي تمّ التوصل إليها من التطبيق الميداني لأداة البحث. وتُعرض هذه النتائج وفقاً لأسئلة البحث؛ على النحو التالي:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: ما درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظرهن؟

للتعرف على درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى أفراد البحث؛ فقد تمّ تحليل استجابات أفراد البحث على جميع عبارات أبعاد المحور الأول في الاستبانة؛ وهي: (البُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، البُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي، البُعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي)، كلاً على حدة، ثم تمّ حساب التكرارات، والنسب المئوية،

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لاستجابات أفراد البحث؛ رُتبت العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها. وفيما يلي سيتم أولاً عرض نتائج تحليل كل بُعد بالترتيب. وتظهر النتائج في الجدول (٥) موضحةً كالتالي:

الجدول (٥) يوضح استجابات أفراد البحث من طالبات مرحلتي البكالوريوس والماجستير

بكلية التربية حول عبارات البُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي

م	العبارة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الموافقة
٥	أرتب المهام حسب الأولويات بانتظام.	١٦٧	٩١	٥٤	١٠	٣	٤.٢٦	٠.٩١	١
		%	٥١.٣٨	٢٨	١٦.٦٢	٣.٠٨			
١	أحدد أهدافي المستقبلية باستمرار.	١١٥	٩٠	٧٥	٢٧	١٨	٣.٧٩	١.١٧	٣
		%	٣٥.٣٨	٢٧.٦٩	٢٣.٠٨	٨.٣١			
٦	التزم بتنفيذ المهام في وقتها المحدد.	١١٣	٩٥	٩٨	١٤	٥	٣.٩١	٠.٩٨	٢
		%	٣٤.٧٧	٢٩.٢٣	٣٠.١٥	٤.٣١			
٤	أهتم بتطوير مهاراتي اللازمة لإدارة الوقت.	٩٨	٩٦	٨٩	٣٢	١٠	٣.٧٤	١.٠٩	٤
		%	٣٠.١٥	٢٩.٥٤	٢٧.٣٨	٩.٨٥			
٢	أحقق التوازن بين أهدافي الدراسية والعملية والاجتماعية.	٨٨	٩٩	١٠٧	٢٢	٩	٣.٧٢	١.٠٢	٥
		%	٢٧.٠٨	٣٠.٤٦	٣٢.٩٢	٦.٧٧			

م	العبارة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة متوسطة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٣	أحدد المدة الزمنية عند تنفيذ الأنشطة في أي خطة عمل.	٩٧	٨٣	٨٥	٤١	١٩	٣.٦١	١.٢	أوافق بدرجة عالية
	%	٢٩.٨٥	٢٥.٥٤	٢٦.١٥	١٢.٦١	٥.٨٥			أوافق بدرجة عالية
	المتوسط العام للبعد الأول: (مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي)						٣.٨٤	٠.٧٤	أوافق بدرجة عالية

من الجدول (٥) توضّح النتائج أن استجابات أفراد البحث على عبارات البعد الأول: (مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي) جاءت بمتوسط حسابي عام بلغ (٣.٨٤ من ٥.٠) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٤)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي ويعني أن موافقة الطالبات على هذا البعد جاءت بدرجة (عالية).

وجاءت موافقة أفراد البحث على العبارة (أرتب المهام حسب الأولويات بانتظام) في المرتبة الأولى بدرجة (عالية جداً) وبمتوسط حسابي (٤.٢٦) وانحراف معياري (٠.٩١)؛ يليها عبارة (الترحم بتنفيذ المهام في وقتها المحدد) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٩١) وانحراف معياري (٠.٩٨)؛ يليها عبارة (أحدد أهدافي المستقبلية باستمرار) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وانحراف معياري (١.١٧)؛ يليها عبارة (أهتم بتطوير مهاراتي اللازمة لإدارة الوقت) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٧٤) وانحراف معياري (١.٠٩)؛ يليها عبارة (أحقق التوازن بين أهدافي الدراسية والعملية والاجتماعية) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٧٢) وانحراف معياري (١.٠٢)؛ ثم أخيراً عبارة (أحدد المدة الزمنية عند تنفيذ الأنشطة في أي خطة عمل) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٦١) وانحراف معياري (١.٢٠).

كما يتضح من خلال النظر في النتائج بأن قيم الانحراف المعياري لعبارات بُعد مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي تنحصر بين (٠.٩١-١.٢)، وأن أقل انحراف معياري كان لعبارة

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

(أرتب المهام حسب الأولويات بانتظام) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء الطالبات؛ وجاءت أكبر قيمة للانحراف المعياري لعبارة (أحدد المدة الزمنية عند تنفيذ الأنشطة في أي خطة عمل)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي اختلفت حولها آراء الطالبات.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة أفنان بن دايل (٢٠٢١) من جانب أن الطالبات لديهن معرفة وممارسة لإدارة الذات والاهتمام بترتيب الأولويات والمهام؛ ولكن يوجد لديهن ضعف في الالتزام بوضع خطة زمنية محددة لتنفيذ المسؤوليات والتقييد بها؛ مما قد ينتج عنه تأخرهن الدراسي. كما تتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة أريك (Arik,2019) ونتائج دراسة سهام السرحاني وآخرون (٢٠٢١) من حيث وعي طلبة الجامعات بدور إدارة الذات في حصولهم على درجات علمية عالية وتفوقهم الأكاديمي من خلال التخطيط السليم لإدارة الوقت والحاجة إلى ضبط النفس لتحديد زمن معين لإنجاز الواجبات والتكليفات الدراسية بهدف رفع مستوى التفوق الأكاديمي.

وتُفسّر الباحثة هذه النتائج بأن الطالبات يمارسن مهارات الذات نتيجة الوعي بأهمية مواكبة التغيرات المتسارعة في العصر الحاضر؛ ولكن لديهن ضعف في ضبط الذات والالتزام بتحديد مدة زمنية لإنجاز الأعمال في الموعد المحدد لها؛ وهو ما قد لاحظته الباحثة وتمّ ذكره في مشكلة البحث من أن الطالبات يتأخرن في تسليم الواجبات في مواعيدها المحددة.

وترى الباحثة بأن الهدف من هذا البحث هو إعداد تصور مقترح يتضمن خطوات لتنمية مهارات إدارة الذات تتواءم وتتفق مع التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية؛ ولذا فإن تلك النتيجة تحدد ظهور الحاجة إلى تعزيز قيم الركيزة الأولى من ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية من خلال عمل المؤسسات التعليمية على غرس القيم الحياتية لدى الطلبة كالمثابرة والانضباط والعزيمة والمرونة والإتقان.

## الجدول (٦) يوضح استجابات أفراد البحث من طالبات مرحلتي البكالوريوس والماجستير

## كلية التربية حول عبارات البُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي

م	العبرة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة متوسطة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٢	استخدم تطبيقات التقنية الحديثة للبحث عن المعلومات بمهارة.	١٧٢	٩٣	٥٢	٨	٠	٤.٣٢	٠.٨٣	١
		% ٥٢.٩٢	٢٨.٦٢	١٦	٢.٤٦	٠			
٣	اهتم بالتحقق من مصدر المعلومات.	١٤٩	١٠٣	٦٠	١١	٢	٤.١٩	٠.٩	٢
		% ٤٥.٨٥	٣١.٦٩	١٨.٤٦	٣.٣٨	٠.٦٢			
٦	أسعى للتعلّم المستمر في مختلف مجالات العلوم.	١٠٨	٩٦	٨٣	٢٩	٩	٣.٨٢	١.٠٨	٣
		% ٣٣.٢٣	٢٩.٥٤	٢٥.٥٤	٨.٩٢	٢.٧٧			
٤	أضع البدائل والحلول للمشكلات بأفكار إبداعية.	١٠٣	٩١	١٠٣	٢٣	٥	٣.٨١	١.٠١	٤
		% ٣١.٦٩	٢٨	٣١.٦٩	٧.٠٨	١.٥٤			
٥	اتباع الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات.	٨٦	٧٨	١١٢	٣٥	١٤	٣.٥٨	١.١٢	٥
		% ٢٦.٤٦	٢٤	٣٤.٤٦	١٠.٧٧	٤.٣١			
١	أقدم مبادرات وأفكار إبداعية في بيئة الدراسة.	٨٧	٧١	٩٨	٤٧	٢٢	٣.٤٧	١.٢٢	٦
		% ٢٦.٧٧	٢١.٨٥	٣٠.١٥	١٤.٤٦	٦.٧٧			
		المتوسط العام للبُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي		٣.٨٦		٠.٧٠		أوافق بدرجة عالية	

من الجدول (٦) توضّح النتائج أن استجابات أفراد البحث على عبارات البُعد الثاني: (مهارات إدارة المجال العلمي) قد جاءت بمتوسط حسابي عام بلغ (٣.٨٦ من ٥.٠) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٠)؛ مما يعني بأن موافقة الطالبات على هذا البُعد جاءت بدرجة (عالية). وجاءت موافقة أفراد البحث على العبارة (استخدم تطبيقات التقنية الحديثة للبحث عن المعلومات بمهارة) في المرتبة الأولى بدرجة (عالية جداً) وبمتوسط حسابي (٤.٣٢) وانحراف معياري (٠.٨٣)؛ يليها عبارة (اهتم بالتحقق من مصدر المعلومات) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.١٩) وانحراف معياري (٠.٩٢)؛ يليها عبارة (أسعى للتعلّم المستمر في مختلف مجالات العلوم) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وانحراف معياري (١.٠٨)؛ يليها عبارة (أضع البدائل والحلول للمشكلات بأفكار إبداعية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٨١) وانحراف معياري (١.٠١)؛ يليها عبارة (اتبع الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٥٨) وانحراف معياري (١.١٢)؛ وأخيراً عبارة (أقدم مبادرات وأفكار إبداعية في بيئة الدراسة) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٤٧) وانحراف معياري (١.٢٢).

ويتضح من خلال النظر في النتائج بأن قيم الانحراف المعياري لعبارات بُعد مهارات إدارة المجال العلمي تتحصر بين (٠.٨٣ - ١.٢٢)؛ وأن أقل انحراف معياري كان لعبارة (استخدم تطبيقات التقنية الحديثة للبحث عن المعلومات بمهارة)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء الطالبات؛ وجاءت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين (أقدم مبادرات وأفكار إبداعية في بيئة الدراسة) و(اتبع الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات) مما يدل على أنهما أكثر العبارات التي اختلفت حولها آراء الطالبات.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج عدة دراسات سابقة وضحت أهمية تنمية مهارات الذات وتطويرها؛ كنتاج دراسة نادية الملا (٢٠٢١) والتي أظهرت دور ممارسة طلاب الجامعات لمهارات إدارة

الذات التالية: (الضبط الذاتي، والتكيف، والمبادرة، والجدارة، وإدارة الثقة بالنفس) في التأثير الإيجابي على مدى زيادة الدافعية للتعلم واكتساب المهارات المتعددة. كما وضّحت نتائج دراسة منرو وآخرون (Munro, et al, 2018) أهمية استخدام الطلبة لتطبيقات التعليم الإلكتروني، في زيادة الاستخدام الواسع للتطبيقات التقنية الحديثة؛ وفي زيادة المعرفة واكتساب المهارات والخبرات. كما كشفت نتائج دراسة انتصار إبراهيم (٢٠١٦) مدى إسهام ممارسة طلبة الجامعات وتطبيقهم لمهارات إدارة الذات في تحقيق الطلبة لمستوى مرتفع من الكفايات المهنية وتقديم المبادرات الإبداعية في مجال العمل؛ وتحقيق الخريجين لمستوى مرتفع من القدرات المطلوبة في سوق العمل.

وتُفسّر الباحثة هذه النتائج بأن الطالبات قادرات على استخدام تطبيقات التقنية الحديثة للبحث عن المعلومات بمهارة عالية، وهو أمرٌ ملاحظ بشكل واسع لدى طالبات الجامعات من الجيل الجديد والمواكب لظهور التقنيات الحديثة؛ وذلك باعتمادهن الكبير على استخدام التطبيقات الإلكترونية في جميع مجالات الحياة.

كما تُفسّر الباحثة تلك النتائج في وجود الصعوبات عند بعض الطالبات في تقديم المبادرات والأفكار الإبداعية؛ وقد يعود ذلك لقلّة وجود الدعم المادي والمعنوي والتحفيز بالتكريم والجوائز؛ كما قد يكون السبب في قلة وعي الطالبة بالقدرات البشرية والإمكانات، واكتشاف المواهب التي وهبها الله عز وجل؛ وبالتالي وجود الضعف في الثقة بالنفس؛ مما ينتج عنه التردد في المبادرة بتقديم المقترحات والأفكار الإبداعية في الأنشطة الجامعية.

وترى الباحثة بأن هذه النتائج تحتاج للتوجّه نحو تعزيز الركيزة الثانية من ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية والتي تضمنت أهمية توفير مسارات وأنشطة متعددة للتعليم، وتشجيع ودعم الخيارات المهنية، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال؛ وتنمية وتطوير مهارات الطلبة الجامعيين المتعلقة بالمهارات الرقمية، ومهارات التعلم الذاتي، ومهارات التفكير التحليلي والإبداعي؛ بهدف الإعداد المتكامل للخريجين إلى سوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي.

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

الجدول (٧) يوضح استجابات أفراد البحث من طالبات مرحلتي البكالوريوس والماجستير  
بكلية التربية حول عبارات البُعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي

م	العبارة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة متوسطة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت. ج. م.	درجة الموافقة
١	لدي مرونة لتغيير أهدافي المستقبلية حسب المستجدات والمتغيرات في البيئة المحيطة بي.	١٣٦	٩٣	٧٤	١٥	٧	٤٠.٣	١.٠١	١	أوافق بدرجة عالية
		%	٤١.٨٥	٢٨.٦٢	٢٢.٧٧	٤.٦١	٢.١٥			
٣	أشارك الآخرين بالمعلومات والمعرفة. باستمرار.	١٢١	٩٩	٨٢	٢١	٢	٣.٩٧	٠.٩٧	٢	أوافق بدرجة عالية
		%	٣٧.٢٣	٣٠.٤٦	٢٥.٢٣	٦.٤٦	٠.٦٢			
٢	أستطيع أن أتجاوز وأتناقش مع الآخرين بثقافة ومعرفة.	١١٩	١٠٠	٨١	٢٢	٣	٣.٩٥	٠.٩٨	٣	أوافق بدرجة عالية
		%	٣٦.٦٢	٣٠.٧٧	٢٤.٩٢	٦.٧٧	٠.٩٢			
٥	أسعى لإثبات ذاتي بالمشاركة في الأنشطة الطلابية بالجامعة.	٨٦	٦٠	٧٨	٥٩	٤٢	٣.٢٧	١.٣٧	٤	أوافق بدرجة متوسطة
		%	٢٦.٤٦	١٨.٤٦	٢٤	١٨.١٦	١٢.٩٢			
٤	أفضل العمل الجماعي مع	٧٤	٦١	٨٦	٥٢	٥٢	٣.١٦	١.٣٧	٥	أوافق بدرجة متوسطة
		%	٢٢.٧٧	١٨.٧٧	٢٦.٤٦	١٦	١٦			

رقم الإيداع: ٢٠٠٢/١٢١٢٧

مجلة البحث التربوي: <https://ncerd.journals.ekb.eg>

E-ISSN: ٢٨٠٥-٢٨٥٤

ISSN: ٠٨٨٣-١٦٨٧

م	العبارة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة متوسطة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت.ف.ج.	درجة الموافقة
	الفريق على العمل الفردي.									
٦	ت أُتسّم المناصب القيادية في المجالس الطلابية بالجامعة.	٥٣	٣٣	٧٥	٦٦	٩٨	٢.٦٢	١.٤٢	٦	أوافق بدرجة متوسطة
		%	١٦.٣١	١٠.١٥	٢٣.٠٨	٢٠.٣١				٣٠.١٥
	المتوسط العام للبعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي						٣.٥٠	٠.٨٢		أوافق بدرجة عالية

من الجدول (٧) أن استجابات أفراد البحث على عبارات البعد الثالث: (مهارات إدارة المجال الاجتماعي) قد جاءت بمتوسط حسابي عام بلغ (٣.٥٠ من ٥.٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٢)؛ مما يعني أن موافقة الطالبات على هذا البعد جاءت بدرجة (عالية). وجاءت موافقة أفراد البحث على عبارة (لدي مرونة لتغيير أهدافي المستقبلية حسب المستجدات والمتغيرات في البيئة المحيطة بي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٠٢) وانحراف معياري (١.٠١)؛ يليها عبارة (أشارك الآخرين بالمعلومات والمعرفة باستمرار) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٩٧) وانحراف معياري (٠.٩٧)؛ يليها (أستطيع أن أتأاور وأناقش مع الآخرين بثقافة ومعرفة) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٩٥) وانحراف معياري (٠.٩٨)؛ يليها (أسعى لإثبات ذاتي بالمشاركة في الأنشطة الطلابية بالجامعة) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٢٧) وانحراف معياري (١.٣٧)؛ يليها عبارة (أفضل العمل الجماعي مع الفريق على العمل الفردي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.١٦) وانحراف معياري (١.٣٧)؛ وأخيراً جاءت عبارة (أُتسّم المناصب القيادية في المجالس الطلابية بالجامعة) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٦٢) وانحراف معياري (١.٤٢).

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

ويتضح من خلال النظر في النتائج السابقة بأن قيم الانحراف المعياري لعبارات بُعد مهارات إدارة المجال الاجتماعي تتحصر بين (٠.٩٧ - ١.٤٢) وأن أقل انحراف معياري كان لعبارة (أشارك الآخرين بالمعلومات والمعرفة باستمرار)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت حولها آراء الطالبات؛ كما جاءت أكبر قيمة للانحراف المعياري لعبارة (أتسلم المناصب القيادية في المجالس الطلابية بالجامعة)؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي اختلف حولها آراء الطالبات.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة مصطفى وآخرون (٢٠٢٠) والتي كشفت نتائجها عن وعي الطلبة بأهمية تطبيق مهارات إدارة الذات لرفع مستوى علاقاتهم الاجتماعية مع الآخرين في بيئة الدراسة والعمل.

وتفسّر الباحثة تلك النتائج السابقة بأن الطالبات يمارسن بشكل مستمر عمليات التواصل مع الآخرين؛ ويعتمدن على وسائل التواصل الاجتماعي في نقل المعلومات وتبادلها معهم. كما تُفسّر الباحثة تلك النتائج في أن بعض الطالبات يواجهن إشكاليات في الحصول على فرص لتسلم المناصب القيادية في المجالس الطلابية؛ وقد تُعزى هذه النتيجة إلى وجود بعض الضعف في تحفيز توجيه الطالبات إلى أهمية المشاركة في الأنشطة الطلابية، وقيادة الأعمال التطوعية والحملات الثقافية؛ ووجود قلة في إتاحة الفرص أمام طلبة الجامعات في تسلّم المناصب والأدوار القيادية في الجامعة والتي تتمثل في قيادة مجموعة الطلبة في النوادي واللجان الطلابية والمجالس الاستشارية داخل الكليات.

وترى الباحثة أنه في ضوء الركيزة الثانية والركيزة الثالثة من ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية والتي تضمنت أهمية العمل على الموائمة بين مخرجات التعليم العالي والتدريب المهني والتقني؛ فإن الحاجة تظهر إلى ضرورة الاهتمام بتعزيز سلوكيات الانضباط، وقيم المسؤولية

المجتمعية، والاهتمام بتوفير فرص متعددة للطلبة تشجعهم على الانضمام والمشاركة في النوادي واللجان الطلابية، والمساهمة في تقديم الخدمة المجتمعية.

ثانياً: نتائج إجابة السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: ما الصعوبات التي قد تحول دون ممارسة طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لمهارات إدارة الذات من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تمّ حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد البحث، كما رُتبت العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لكل منها، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (٩) يوضح استجابات أفراد البحث من طالبات البكالوريوس والماجستير بكلية التربية حول عبارات المحور الثاني: صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات

م	العبارة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٤	كثرة الأعباء الدراسية والعملية.	١٥٩	٦٦	٦٩	٢٢	٩	٤.٠٦	١.١١	أوافق بدرجة عالية
		ت	%	٤٨.٩٢	٢٠.٣١	٢١.٢٣			
١	ضياح الوقت في الانشغال باستخدام أجهزة وتطبيقات التقنية الحديثة.	١٠٨	٧٤	٩٥	٣٣	١٥	٣.٧٠	١.١٧	أوافق بدرجة عالية
		ت	%	٣٣.٢٣	٢٢.٧٧	٢٩.٢٣			
١١	ضعف وجود الحوافز والجوائز عند تقديم الأفكار الإبداعية والمبادرات.	١١٧	٧٠	٨١	٣٦	٢١	٣.٧٠	١.٢٤	أوافق بدرجة عالية
		ت	%	٣٦	٢١.٥٤	٢٤.٩٢			
٥		١٠٠	٦٩	٩٤	٤٢	٢٠	٣.٥٨	١.٢٢	٤

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصومر مقترح)

م	العبرة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة متوسطة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت.ج.	درجة الموافقة
	كثرة الأعباء الاجتماعية.	% ٣٠.٧٧	٢١.٢٣	٢٨.٩٢	١٢.٩٢	٦.١٦				أوافق بدرجة عالية
٩	قلّة وجود الفرص لتسليم الطالبات مناصب قيادية في المجالس والنوادي الطلابية.	ت ٨٧	٦٦	٨٩	٤٩	٣٤	٣.٣٨	١.٣١	٥	أوافق بدرجة متوسطة
		% ٢٦.٧٧	٢٠.٣١	٢٧.٣٨	١٥.٠٨	١٠.٤٦				
١٦	ضعف التوجيه نحو الالتحاق بدورات تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات.	ت ٧٨	٦٩	١٠١	٣٨	٣٩	٣.٣٤	١.٢٩	٦	أوافق بدرجة متوسطة
		% ٢٤	٢١.٢٣	٣١.٠٨	١١.٦٩	١٢				
٨	قلّة التشجيع على المشاركة في المجالس والأندية والأنشطة الطلابية.	ت ٧٨	٦٥	٩٧	٥٣	٣٢	٣.٣٢	١.٢٧	٧	أوافق بدرجة متوسطة
		% ٢٤	٢٠	٢٩.٨٥	١٦.٣١	٩.٨٤				
١٤	التردد عند اتخاذ القرارات.	ت ٧١	٥١	١١١	٥٥	٣٧	٣.٢	١.٢٧	٨	أوافق بدرجة متوسطة
		% ٢١.٨٥	١٥.٦٩	٣٤.١٥	١٦.٩٢	١١.٣٩				
١٠		ت ٥٨	٦٧	١٠٤	٥٦	٤٠	٣.١٤	١.٢٥	٩	

م	العبرة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة متوسطة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة	درجة الموافقة
	صعوبة التكيف وتقبل التغييرات في بيئة الدراسة والعمل.	١٧.٨٥	٢٠.٦١	٣٢	١٧.٢٣	١٢.٣١				أوافق بدرجة متوسطة
٣	ضعف ربط المقررات الدراسية بتنمية مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي.	٦٢	٦٠	٩٧	٦٥	٤١	٣.١١	١.٢٨	١٠	أوافق بدرجة متوسطة
		١٩.٠٨	١٨.٤٦	٢٩.٨٥	٢٠	١٢.٦١				
١٣	غموض الرؤية نحو تحديد الأهداف المستقبلية.	٦٧	٤٦	١٠٤	٦٤	٤٤	٣.٠٩	١.٣	١١	أوافق بدرجة متوسطة
		٢٠.٦٢	١٤.١٥	٣٢	١٩.٦٩	١٣.٥٤				
٦	التعود على التسويق والتأجيل عند إنجاز الأعمال.	٧٠	٥٢	٧٩	٦٩	٥٥	٣.٠٤	١.٣٨	١٢	أوافق بدرجة متوسطة
		٢١.٥٤	١٦	٢٤.٣١	٢١.٢٣	١٦.٩٢				
١٥	قلة الوعي بمفهوم إدارة الذات.	٧١	٣٦	٩١	٧٠	٥٧	٢.٩٨	١.٣٨	١٣	أوافق بدرجة متوسطة
		٢١.٨٤	١١.٠٨	٢٨	٢١.٥٤	١٧.٥٤				
١٢	تجنب العمل الجماعي خوفاً من تحمل المسؤوليات.	٦٦	٥٦	٦٨	٦٣	٧٢	٢.٩٤	١.٤٤	١٤	أوافق بدرجة متوسطة
		٢٠.٣١	١٧.٢٣	٢٠.٩٢	١٩.٣٩	٢٢.١٥				
٧	التعود على مجاملة الآخرين وعدم الاعتذار عن بعض	٦١	٤٤	٧٧	٦٧	٧٦	٢.٨٤	١.٤٢	١٥	أوافق بدرجة متوسطة
		١٨.٧٧	١٣.٥٤	٢٣.٦٩	٢٠.٦٢	٢٣.٣٨				

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

م	العبرة	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة متوسطة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
	المناسبات الاجتماعية.								
٢	الاعتقاد بأن عملية التعلم محددة تتم فقط في قاعة المحاضرات.	٤٥	٣٢	٤٩	٦٣	١٣٦	٢.٣٤	١.٤٥	أوافق بدرجة ضعيفة
		%	١٣.٨٥	٩.٨٥	١٥.٠٨	١٩.٣٧	٤١.٨٥	١٦	
	المتوسط العام لصعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات						٣.٢٣	٠.٨٢	أوافق بدرجة متوسطة

يبين الجدول (٩) بأن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد البحث من الطالبات على محور الصعوبات قد بلغ (٣.٢٣ من ٥.٠)؛ مما يعني أن الطالبات موافقات على وجود الصعوبات بدرجة (متوسطة) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٢) وهي قيمة أقل من (١) وتدل على عدم تشتت استجابة أفراد عينة البحث وقربها من المتوسط. وأظهرت النتائج أن الصعوبة رقم (٤) والتي تنص على (كثرة الأعباء الدراسية والعملية) قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٠٦) وانحراف معياري (١.١١)؛ يليها الصعوبة رقم (١) والتي تنص على (ضيق الوقت في الانشغال باستخدام أجهزة وتطبيقات التقنية الحديثة) جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وانحراف معياري (١.١٧)؛ يليها الصعوبة رقم (١١) والتي تنص على (ضعف وجود الحوافز والجوائز عند تقديم الأفكار الإبداعية والمبادرات) جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وانحراف معياري (١.٢٤)؛ يليها الصعوبة رقم (٥) والتي تنص على (كثرة الأعباء الاجتماعية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٥٨) وانحراف معياري (١.٢٢)؛ يليها الصعوبة رقم (٩) والتي تنص على (قلة وجود الفرص لتسليم الطالبات

مناصب قيادية في المجالس والنادي الطلابية) جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٣٨) وانحراف معياري (١.٣١)؛ يليها الصعوبة رقم (١٦) والتي تنص على (ضعف التوجيه نحو الالتحاق بدورات تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات) جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٣٤) وانحراف معياري (١.٢٩)؛ يليها الصعوبة رقم (٨) والتي تنص على (قلة التشجيع على المشاركة في المجالس والأندية والأنشطة الطلابية) جاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣.٣٢) وانحراف معياري (١.٢٧)؛ ثم يليها الصعوبة رقم (١٤) والتي تنص على (التردد عند اتخاذ القرارات) جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣.٢٠) وانحراف معياري (١.٢٧)؛ يليها الصعوبة رقم (١٠) والتي تنص على (صعوبة التكيف وتقبل التغييرات في بيئة الدراسة والعمل) جاءت في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٣.١٤) وانحراف معياري (١.٢٥)؛ يليها الصعوبة رقم (٣) والتي تنص على (ضعف ربط المقررات الدراسية بتنمية مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي) جاءت في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٣.١١) وانحراف معياري (١.٢٨)؛ ثم يليها الصعوبة رقم (١٣) والتي تنص على (غموض الرؤية نحو تحديد الأهداف المستقبلية) جاءت في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (٣.٠٩) وانحراف معياري (١.٣٠)؛ يليها الصعوبة رقم (٦) والتي تنص على (التعود على التسويف والتأجيل عند إنجاز الأعمال) جاءت في المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي (٣.٠٤) وانحراف معياري (١.٣٨)؛ يليها الصعوبة رقم (١٥) والتي تنص على (قلة الوعي بمفهوم إدارة الذات) جاءت في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٩٨) وانحراف معياري (١.٣٨)؛ ثم يليها الصعوبة رقم (١٢) والتي تنص على (تجنب العمل الجماعي خوفاً من تحمل المسؤوليات) جاءت في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وانحراف معياري (١.٤٤)؛ ثم يليها الصعوبة رقم (٧) والتي تنص على (التعود على مجاملة الآخرين وعدم الاعتذار عن بعض المناسبات الاجتماعية) جاءت في المرتبة الخامسة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٨٤) وانحراف معياري (١.٤٢)؛ وأخيراً جاءت الصعوبة رقم (٢) والتي تنص على

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

(الاعتقاد بأن عملية التعلم محددة تتم فقط في قاعة المحاضرات) في المرتبة السادسة عشرة والأخيرة بدرجة (أوافق بدرجة ضعيفة) وبمتوسط حسابي (٢.٣٤) وانحراف معياري (١.٤٥). وتوضح الباحثة بأن هذه النتائج تعني موافقة الطالبات على وجود صعوبات قد تحول دون ممارستهن لمهارات إدارة الذات؛ وهذه الصعوبات تتفاوت في وجودها في كافة مجالات الحياة وتؤثر على أداء الأعمال وإنجازها بكفاءة؛ مما يترتب عليه حاجة الطالبات إلى معرفة طرق واستراتيجيات لاكتساب وتعزيز وممارسة مهارات إدارة الذات.

لذا عملت الباحثة على بناء تصور مقترح يُسهم - بمشيئة الله عز وجل - في تحديد إجراءات وخطوات لتنمية مهارات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية. ثالثاً: نتائج إجابة السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد البحث حول: درجة ممارسة مهارات إدارة الذات، وصعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات تعزى لمتغيري: (المرحلة الدراسية، والتخصص)؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تمّ أولاً إجراء اختبار (كولمجروف - سمرنوف) (Kolmogorov Smirnov Test) بهدف التحقق من اعتدالية التوزيع الطبيعي لمنحنى البيانات، ومدى خضوعه للتوزيع الطبيعي؛ وجاءت النتيجة موضحة في الجدول (١٠) كما يلي:

الجدول (١٠) يوضح نتيجة اختبار (كولمجروف - سمرنوف) لفحص اعتدالية التوزيع

لأفراد البحث

المتغير	القيمة الإحصائية	مستوى الدلالة
التخصص	٠.٥٢٨	** . . . .
المرحلة الدراسية	٠.١٨٢	** . . . .

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، \*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١)

من الجدول (١٠) يظهر أن القيم الكلية لاختبار (كولمجراف - سمرنوف) لمتغيري المرحلة الدراسية والتخصص دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى عدم اعتدالية توزيع أفراد البحث؛ وبالتالي تم استخدام الاختبارات اللابارمترية ومنها: اختبار (كروسكال واليز Kruskal-Wallis) بدلاً من اختبار التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) البارامترية مع متغير المرحلة الدراسية، كما تم استخدام اختبار مان وينتني Mann-Whitney U بدلاً من اختبار تاء T.test؛ كما هو موضح فيما يأتي:

#### ١- الفروق التي ترجع لاختلاف متغير التخصص:

الجدول (١١) يوضح دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول درجة ممارسة مهارات إدارة الذات، وحول صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات والتي ترجع إلى اختلاف متغير التخصص باستخدام اختبار كروسكال واليز

التباعد / المحور	التخصص	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
التباعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي	القيادة التربوية	٢٠	١٨٧.٣٣	١١.٥٠	*٠.٠٢١
	إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية	١٧	٢٠٤.٦٥		
	علم النفس	١١٠	١٤٥.٣١		
	الطفولة المبكرة	٩٧	١٥٧.٠٢		
	علوم الرياضة البدنية	٨١	١٧٩.٤٣		
التباعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي	القيادة التربوية	٢٠	١٦٨.٤٣	٦.٦٧	٠.١٥٥
	إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية	١٧	١٨٥.٠٣		
	علم النفس	١١٠	١٤٩.٢٢		
	الطفولة المبكرة	٩٧	١٥٨.٤٥		
	علوم الرياضة البدنية	٨١	١٨١.١٩		
	القيادة التربوية	٢٠	١٨٣.٠٥	٢٠.٨٣	**٠.٠٠٠

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

النُبعَد / المحور	التخصص	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
النُبعَد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي	إدارة المعرفة	١٧	١٩١.٤١	١٦.١٦	**٠.٠٠٣
	بالمؤسسات التربوية	١١٠	١٤٥.٣٩		
	علم النفس	٩٧	١٤٥.٠٩		
	الطفولة المبكرة	٨١	١٩٧.٤٦		
المحور الأول: درجة ممارسة مهارات إدارة الذات	القيادة التربوية	٢٠	١٨٠.٣٨	٩.٨٥	**٠.٠٤٣
	إدارة المعرفة	١٧	٢٠٣.١٥		
	بالمؤسسات التربوية	١١٠	١٤٤.٥٢		
	علم النفس	٩٧	١٥١.٠٥		
	الطفولة المبكرة	٨١	١٨٩.٦٩		
المحور الثاني: صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات	القيادة التربوية	٢٠	١٤١.٨٨	٩.٨٥	**٠.٠٤٣
	إدارة المعرفة	١٧	١٨٦.٠٣		
	بالمؤسسات التربوية	١١٠	١٤٣.٤٨		
	علم النفس	٩٧	١٧٣.٨٣		
	الطفولة المبكرة	٨١	١٧٦.٩٢		

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، \*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) يتضح من نتائج الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستويين (٠.٠٥ - ٠.٠١) بين متوسط رتب استجابات أفراد البحث من طالبات مرحلتي البكالوريوس والماجستير بكلية التربية حول غالبية أبعاد محور درجة ممارسة مهارات إدارة الذات، وإجمالي المحور؛ وحول محور صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات ترجع لاختلاف متغير التخصص؛ بينما

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول البُعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي ترجع لاختلاف متغير التخصص حيث كان مستوى الدلالة لقيمة مربع كاي أكبر من (٠.٠٥). وللوقوف على الفروق البعدية ذات الدلالة الإحصائية حول متغير التخصص (القيادة التربوية، إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية، علم النفس، الطفولة المبكرة، علوم الرياضة البدنية) فقد تم استخدام اختبار مان ويتني؛ كما يتضح فيما يلي:

**الجدول (١٢) يوضح نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية والتي ترجع إلى اختلاف متغير التخصص باستخدام اختبار مان ويتني**

مستوى الدلالة	قيمة Z	قيمة U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	التخصص	البُعد / المحور
**٠.٠٠٧	- ٢.٧١	٥٥٤.٠	١٤٦٩.٠	٨٦.٤١	١٧	إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية	البُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي
			٦٦٥٩.٠	٦٠.٥٤	١١٠	علم النفس	
*٠.٠١٤	- ٢.٤٦	٣٥٢٨.٠	٩٦٣٣.٠	٨٧.٥٧	١١٠	علم النفس	
			٨٧٠٣.٠	١٠٧.٤٤	٨١	علوم الرياضة البدنية	
*٠.٠٤٤	- ٢.٠٢	٦٥١.٠	١٣٧٢.٠	٨٠.٧١	١٧	إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية	البُعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي
			٦٧٥٦.٠	٦١.٤٢	١١٠	علم النفس	
**٠.٠٠٠	- ٣.٨٧	٢٩٩٧.٥	٩١٠٢.٥	٨٢.٧٥	١١٠	علم النفس	
			٩٢٣٣.٥	١١٣.٩٩	٨١	علوم الرياضة البدنية	
**٠.٠٠٠	- ٣.٦٢	٢٦٩٣.٥	٧٤٤٦.٥٠	٧٦.٧٧	٩٧	الطفولة المبكرة	
			٨٤٨٤.٥٠	١٠٤.٧٥	٨١	علوم الرياضة البدنية	

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

مستوى الدلالة	قيمة Z	قيمة U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	التخصص	المحور / المبعد
*٠.٠١١	- ٢.٥٥	٥٧٤.٥	١٤٤٨.٥	٨٥.٢١	١٧	إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية	المحور الأول: درجة ممارسة مهارات إدارة الذات
			٦٦٧٩.٥	٦٠.٧٢	١١٠	علم النفس	
*٠.٠٣٧	٢.٠٩	٥٦٢.٠	١٢٤٠.٠٠	٧٢.٩٤	١٧	إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية.	
			٥٣١٥.٠٠	٥٤.٧٩	٩٧	الطفولة المبكرة	
**٠.٠٠١	- ٣.٣٥	٣١٩٢.٠	٩٢٩٧.٠	٨٤.٥٢	١١٠	علم النفس	
			٩٠٣٩.٠	١١١.٥٩	٨١	علوم الرياضة البدنية	
**٠.٠٠٨	- ٢.٦٦	٣٠١٩.٠	٧٧٧٢.٠٠	٨٠.١٢	٩٧	الطفولة المبكرة	
			٨١٥٩.٠٠	١٠٠.٧٣	٨١	علوم الرياضة البدنية	
*٠.٠١٤	- ٢.٤٦	٤٢٧٧.٠	١٠٣٨٢.٠	٩٤.٣٨	١١٠	علم النفس	
			١١١٤٦.٠	١١٤.٩١	٩٧	الطفولة المبكرة	
*٠.٠٢٠	- ٢.٣٢	٣٥٨٠.٥	٩٦٨٥.٥	٨٨.٠٥	١١٠	علم النفس	
			٨٦٥٠.٥	١٠٦.٨٠	٨١	علوم الرياضة البدنية	

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، \*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) يتضح من نتائج الجدول (١٢) أن الفروق البعدية ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠.٠٥) حول محور درجة ممارسة مهارات إدارة الذات في أبعاد: (مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي، ومهارات إدارة المجال الاجتماعي)؛ وحول محور صعوبات ممارسة مهارات إدارة

الذات والتي ترجع لاختلاف متغير التخصص؛ وحسب قيم (Z) ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) جاءت كما يلي:

• **التباعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي:** وجود فروق بعدية بين طالبات تخصص (علم النفس) من ناحية وبين طالبات تخصص (إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية، وعلوم الرياضة البدنية)؛ لصالح مجموعة طالبات تخصص (إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية، وعلوم الرياضة البدنية) أي أنهن أكثر موافقة على مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي من طالبات تخصص (علم النفس).

• **التباعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي:** وجود فروق بعدية بين طالبات تخصص (علم النفس) من ناحية وبين طالبات تخصص (إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية، وعلوم الرياضة البدنية) لصالح مجموعة طالبات تخصص (إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية، وعلوم الرياضة البدنية) أي أنهن أكثر موافقة على مهارات إدارة المجال الاجتماعي من طالبات تخصص (علم النفس)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة طالبات تخصص (الطفولة المبكرة) وبين طالبات تخصص (علوم الرياضة البدنية) لصالح مجموعة أفراد البحث من طالبات تخصص (علوم الرياضة البدنية) أي أنهن أكثر موافقة على مهارات إدارة المجال الاجتماعي من طالبات تخصص (الطفولة المبكرة).

• **المحور الأول: درجة ممارسة مهارات إدارة الذات:** وجود فروق بعدية بين طالبات تخصص (علم النفس، والطفولة المبكرة) من ناحية وبين طالبات تخصص (إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية، وعلوم الرياضة البدنية) لصالح مجموعة طالبات تخصص (إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية، وعلوم الرياضة البدنية) أي أنهن أكثر موافقة على واقع ممارسة مهارات إدارة الذات ككل من طالبات تخصص (علم النفس، والطفولة المبكرة).

• **المحور الثاني: صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات:** وجود فروق بعدية بين طالبات تخصص (علم النفس) من ناحية وبين طالبات تخصص (الطفولة المبكرة، علوم الرياضة البدنية) لصالح مجموعة طالبات تخصص (الطفولة المبكرة، وعلوم الرياضة البدنية) أي أنهن

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

أكثر موافقة على محور صعوبات تنمية مهارات إدارة الذات من طالبات تخصص (علم النفس).

وتُفسر الباحثة هذه النتائج بأن طالبات كلية التربية يدرسن في تخصصات مختلفة؛ وبالتالي من المنطقي أن تختلف تصوراتهن وآرائهن حول ممارسة مهارات إدارة الذات؛ ويُعزى هذا الاختلاف أيضاً إلى وجود التفاوت بين المقررات والمعارف والخبرات التي تكتسبها الطالبات؛ حيث أن طالبات مرحلة الماجستير يدرسن بتخصصات تربوية تركز على المعرفة بالمهارات الشخصية والإدارية والاجتماعية في مجالات علوم القيادة التربوية وعلوم إدارة المعرفة؛ ويركز مجال تخصص علوم الرياضة البدنية على المهارات البدنية، والقيادية في قائدات الفرق؛ وطالبات تخصص علم الطفولة المبكرة وتخصص علم النفس يدرسن علوماً تكسبهن مهارات متنوعة كمهارات التواصل الاجتماعي وخدمة المجتمع؛ وتعزز لديهن قيم التعاون والتواصل الاجتماعي وخدمة المجتمع.

٢- الفروق التي ترجع لاختلاف متغير المرحلة الدراسية:

الجدول (١٣) يوضح دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول درجة ممارسة مهارات إدارة الذات، وصعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات والتي ترجع إلى اختلاف متغير المرحلة الدراسية باستخدام اختبار مان ويتني

المرحلة الدراسية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
بكالوريوس .	٢٩٠	١٥٨.٨٩	٤٦٠٧٨.٥	٣٨٨٣.٥	-	*٠.٠٢٣
	٣٥	١٩٧.٠٤	٦٨٩٦.٥			
بكالوريوس .	٢٩٠	١٦١.٣٤	٤٦٧٩٠.٠	٤٥٩٥.٠	-	٠.٣٥٩
	٣٥	١٧٦.٧١	٦١٨٥.٠			

مستوى الدلالة	قيمة Z	قيمة U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المرحلة الدراسية	البُعد / المحور
٠.١٢١	- ١.٥٥	٤٢٦٢.٥	٤٦٤٥٧.٥	١٦٠.٢٠	٢٩٠	بكالوريوس.	البُعد الثالث: مهارات
			٦٥١٧.٥	١٨٦.٢١	٣٥	ماجستير	إدارة المجال الاجتماعي
٠.٠٥٦	- ١.٩١	٤٠٧٢.٠	٤٦٢٦٧.٠	١٥٩.٥٤	٢٩٠	بكالوريوس.	المحور الأول: درجة
			٦٧٠٨.٠	١٩١.٦٦	٣٥	ماجستير	ممارسة مهارات إدارة الذات
٠.٧١٧	- ٠.٣٦	٤٨٨٥.٠	٤٧٤٦٠.٠	١٦٣.٦٦	٢٩٠	بكالوريوس.	المحور الثاني:
			٥٥١٥.٠	١٥٧.٥٧	٣٥	ماجستير	صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات

\* يعني مستوى الدلالة (٠.٠٥)

يتضح من نتائج الجدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسط رتب استجابات الطالبات حول البُعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي فقط ترجع لاختلاف متغير المرحلة الدراسية حيث بلغت قيمة (Z) (-٢.٢٧) وكانت هذه الفروق لصالح مجموعة أفراد البحث من طالبات الماجستير؛ أي أنهن أكثر موافقة على بُعد مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي من طالبات البكالوريوس؛ بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول كل من المحور الأول: درجة ممارسة مهارات إدارة الذات وبُعيده (مهارات إدارة المجال العلمي، مهارات إدارة المجال الاجتماعي) والمحور الثاني: صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات ترجع لاختلاف متغير المرحلة الدراسية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (Z) عند كل منها أكبر من (٠.٠٥).

وتوضّح الباحثة بأن التفسير المنطقي للنتائج السابقة المتعلقة بوجود الفروقات ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠.٠٥) والتي تعود لصالح مجموعة أفراد البحث من طالبات الماجستير؛ يتمثل بأن طالبات مرحلة الماجستير هم الأكثر مروراً بالسنوات الدراسية الجامعية، والأكثر مروراً بالمواقف والمشكلات والتحديات في المجال الدراسي والاجتماعي، والأكثر

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

ممارسةً للتدريبات الميدانية والأنشطة المنهجية واللامنهجية؛ وبالتالي هن الأكثر اكتساباً للمعارف والمهارات والخبرات الذاتية من المواقف والتجارب الحياتية.

رابعاً: نتائج إجابة السؤال الرابع ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: ما أبرز التوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية في المؤسسات التربوية؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ عملت الباحثة على دراسة وتحليل وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية؛ ثم استعرضت أهم ما جاء فيها من تعريف وعوامل وركائز وتطلّعات في المحور الثاني من البحث الحالي.

خامساً: نتائج إجابة السؤال الخامس؛ والذي نصّه: ما التصور المقترح لتنمية مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟

تمّ بناء التصور المقترح لتنمية مهارات إدارة الذات - في صورته الأولية - من خلال الاستفادة مما ورد في الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة؛ ونتائج البحث الحالي؛ ثم تم عرضه على مجموعة من المحكمين من أساتذة وخبراء الإدارة التربوية كما يتضح في ملحق رقم (٣)، وتم الحصول على آرائهم حول خطوات بناء التصور المقترح؛ ثم تمّ التعديل في ضوءها، وأخيراً تم بناء الصورة النهائية للتصور المقترح يوضحها الشكل رقم (٤).

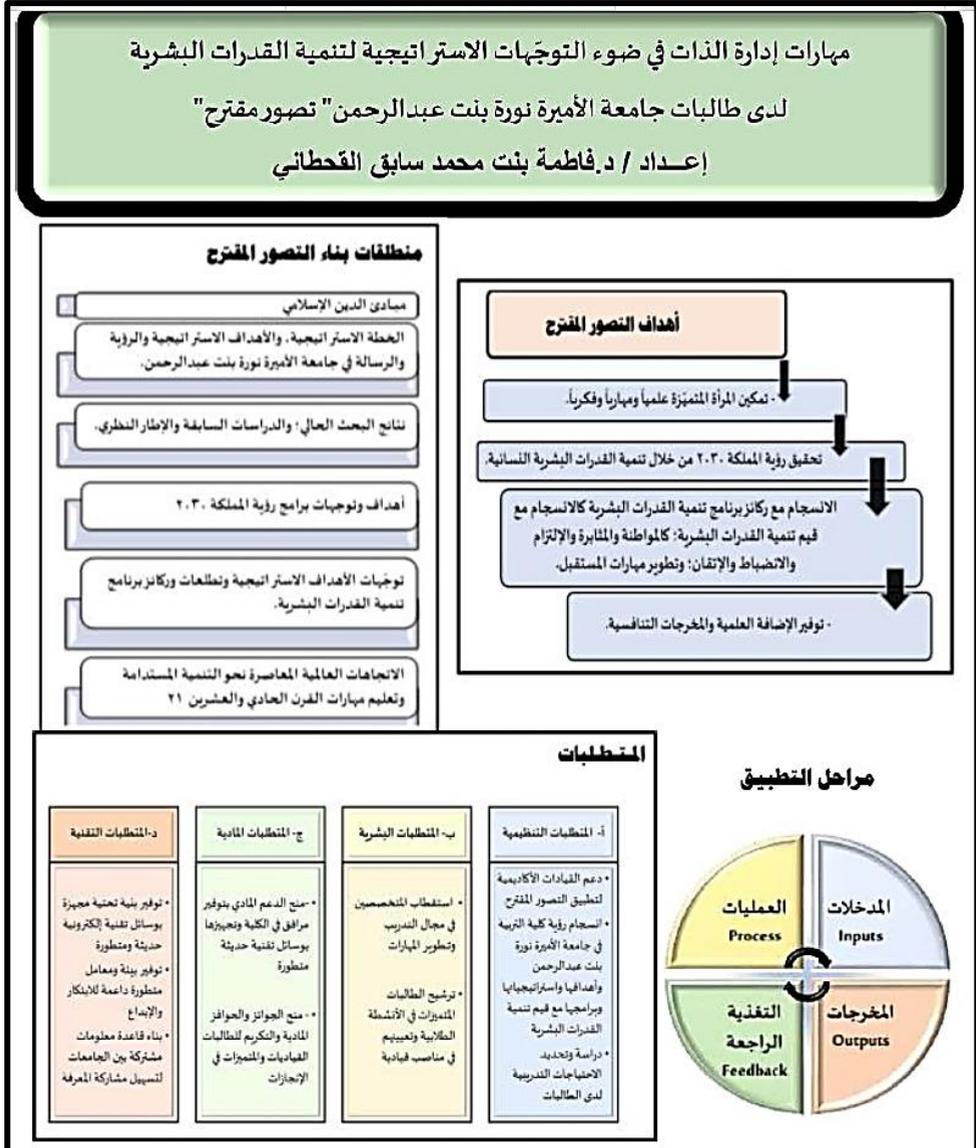
### خامساً: بناء التصور المقترح

مكونات التصور المقترح:

- ١ - عنوان التصور المقترح.
- ٢- أهداف التصور المقترح.
- ٣- منطلقات بناء التصور المقترح.
- ٤- المنهجية العلمية لبناء التصور المقترح.

٥- متطلبات تطبيق التصور المقترح.

## شكل رقم (٤) يوضح التصور المقترح من إعداد الباحثة



١- عنوان التصور المقترح:

**(تصور مقترح لتنمية مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية  
لبرنامج تنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت  
عبدالرحمن).**

٢- أهداف التصور المقترح:

- تحديد آليات وإجراءات وخطوات لتنمية مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.
- تعزيز الخبرات وصقل مواهب الطالبات في بيئة تعليمية وتطبيقية.
- إيجاد نوع من التوازن والتكامل في المهارات السلوكية في كافة مجالات الحياة.
- العمل على توفير مخرجات تنافسية.
- تمكين المرأة المتميزة فكرياً وعلمياً ومهارياً.
- المساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال تنمية القدرات البشرية النسائية.
- تحقيق الانسجام مع ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية في المؤسسات التربوية؛ بتعزيز قيم المواطنة والمثابرة والالتزام والانضباط والإتقان؛ وبتطوير مهارات المستقبل.
- توفير الإضافة العلمية للمعرفة المواكبة للاتجاهات العالمية؛ والتوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية.
- إفادة القيادات بوزارة التعليم وإدارات الجامعات السعودية والقيادات الأكاديمية في مجال الخطط الاستراتيجية لتنمية مهارات إدارة الذات.
- إفادة أعضاء هيئة التدريس في تفعيل تطبيق الاستراتيجيات التدريسية الحديثة لدمج أنشطة غير منهجية في المقررات الدراسية تعزز من تنمية مهارات إدارة الذات وتنمية القدرات البشرية.

**٣- منطلقات بناء التصور المقترح:**

- مبادئ الدين الإسلامي في دعوة المسلم إلى التزود بالعلم، واكتشاف الذات والقدرات والمواهب والإمكانيات؛ قال الله عز وجل: ﴿وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ﴾ (الذاريات: ٢١).
- وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية.
- الخطة الاستراتيجية، وما تتضمنه من رؤية ورسالة وقيم وأهداف ومؤشرات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.
- التوجّهات الاستراتيجية لبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠، وركائز وتطلّعات وتوجّهات برنامج تنمية القدرات البشرية.
- نتائج الدراسات السابقة ونتائج البحث الحالي وتوصيات المؤتمرات والندوات ذات العلاقة بالموضوع، وما ورد في الإطار النظري من أدبيات الإدارة التربوية.
- الاتجاهات العالمية المعاصرة في التركيز على تعليم الطلبة في جميع المراحل التعليمية لمهارات القرن الحادي والعشرين (21st-Century Skills)؛ وتتضمن التوجّه نحو تنمية المهارات التي يحتاجها الفرد لاكتشاف الذات، وقيادة الذات والآخرين، ومواجهة المواقف والمشكلات في حياته اليومية؛ وذلك لإعداد الطلبة بكفاءة عالية لمواجهة متطلّبات الوظائف وسوق العمل والحياة في عصر التطورات الصناعية الرابعة.

**٤- المنهجية العلمية لبناء التصور المقترح:**

عملت الباحثة على إعداد وبناء التصور المقترح في البحث الحالي بالاستناد العلمي على مدخل النظم Systematic Approach؛ حيث يعدّ نظاماً فعالاً متكاملًا يتكوّن من مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة مع بعضها البعض وتشكل معاً وحدة متشابكة (درة والصباغ، ٢٠١٠).

وفي ضوء ما سبق؛ ومن خلال أهداف جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، ومما ورد في محاور الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة؛ فإن بناء التصور المقترح لتنمية مهارات إدارة الذات في ضوء التوجّهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات برامج البكالوريوس

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

وبرامج ماجستير التربية في الإدارة التربوية بكلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ يتم بإشراف القيادات الأكاديمية وتنفيذ أعضاء هيئة التدريس والموظفات الإداريات لعمليات وإجراءات تنتظم في مراحل ومكونات مدخل النظم الأربعة التالية؛ وهي: المرحلة الأولى: تحديد المدخلات، والمرحلة الثانية: تحديد العمليات، والمرحلة الثالثة: تحديد مستويات أداء المخرجات، والمرحلة الرابعة: الحصول على التغذية الراجعة. وهذه المراحل تتضمن عمليات تركز بشكل أساسي على تنمية القدرات البشرية؛ بحيث يتم تصميم برامج تدريبية مستندة إلى تصنيف الباحثة لأبعاد مهارات إدارة الذات والتي وردت في المحور الخامس من البحث الحالي؛ وبالتكامل مع الركائز والتوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية.

وفيما يلي توضح الباحثة مراحل وعمليات أسلوب النظم على النحو التالي:

### المرحلة الأولى: تحديد المدخلات Inputs:

تتضمن هذه المرحلة مجموعة من الخطوات والإجراءات التالية:

- التهيئة والإعداد بنشر ثقافة التغيير والتطوير بين القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وتعزيز القناعة لديهم بأهمية تطوير الأنظمة والاستراتيجيات لتعزيز تنمية المهارات لدى الطالبات.
- تكوين فرق عمل مختصة من خلال تشكيل لجنة رئيسية مكونة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات في مجال التدريب وتنمية المهارات، ومن تخصصات (الإدارة والتخطيط التربوي، وتقنيات التعليم، ومناهج وطرق التدريس)؛ ثم العمل على تشكيل لجان فرعية داخل كل قسم أكاديمي في كلية التربية.
- عقد الاجتماعات لتهيئة فرق العمل وإعدادهم وتأهيلهم.

- إعداد الدراسات الاستطلاعية لتشخيص الواقع، وللتعرف على الظروف الداخلية للجامعة، وظروف البيئة المحيطة بالجامعة.
- جمع المعلومات بأسلوب التحليل الرباعي (سوات) (SWOT analysis)؛ لتحليل واقع البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للجامعة.
- دراسة وحصر المتطلبات التنظيمية والبشرية والمادية والتقنية.
- تحديد الأهداف الاستراتيجية الخاصة بتنمية مهارات الطالبات في إدارة الذات؛ بحيث تكون هذه الأهداف مستندة إلى رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها، ومتوائمة مع الأهداف الاستراتيجية لبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية.
- جمع المعلومات المتعلقة بعمليات وخطوات وإجراءات تنمية مهارات إدارة الذات من أدبيات الإدارة التربوية ونتائج الدراسات السابقة وتوصياتها.
- تحديد المدخلات البشرية من القيادات الأكاديمية والطالبات وأعضاء هيئة التدريس، وتحديد الأعضاء المشاركين في التنمية من خارج الجامعة؛ مثل: المستشارين والمدرسين وأساتذة الجامعات والخبراء والمتخصصين في عمليات التطوير، وتحديد المدخلات التنظيمية من العمليات والخطط والاستراتيجيات والوسائل، وتحديد المتطلبات المادية من التجهيزات والمباني وأماكن قاعات التدريب والتطوير، وتحديد الميزانيات المالية اللازمة لعمليات التدريب والتطوير، وتحديد المتطلبات التقنية الخاصة بتوفير وسائل التقنيات الإلكترونية الحديثة.

### المرحلة الثانية: مرحلة تحديد العمليات Process:

تتضمن هذه المرحلة مجموعة من العمليات التالية:

#### ١- عمليات التخطيط الاستراتيجي Strategic Planning Process:

وتتضمن الإجراءات التالية:

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

- عمل أعضاء اللجنة الرئيسية مع أعضاء اللجان الفرعية في الأقسام الأكاديمية على صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لتطبيق عمليات تنمية مهارات الطالبات والمتوائمة مع تسع قيم جاءت في وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١) مستندة إلى أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ وهي: قيم الانتماء الوطني والتسامح والوسطية والمثابرة والإتقان والانضباط والعزيمة والمرونة والإيجابية.
- العمل على إعداد خطة لإنشاء وحدة متخصصة بكلية التربية؛ لإطلاق برامج ودورات ودبلومات في مجال تعزيز مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طالبات وخريجات الجامعة.
- إعداد الخطط لتجديد استراتيجيات التدريس في المقررات والأنشطة غير المنهجية؛ وتجديد توصيفات المقررات الدراسية في جميع برامج كلية التربية لتتضمن دمج تدريس الطالبات وتدريبهن العملي على ممارسة مهارات القرن الحادي والعشرين؛ كما يتم تحديث توصيفات المقررات الدراسية بحيث يتضمن كل مقرر دراسي مجموعة من المهارات المناسبة للمحتوى العلمي والمعرفي للمقرر والتخصص؛ وتتوافق في التوجه نحو تطوير مهارات المستقبل التي جاءت في وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١) والتي تتمثل في التركيز على تطوير مجموعة (مهارات التفكير العليا)، وتطوير مجموعة (المهارات العاطفية والاجتماعية)، وتطوير مجموعة (المهارات العملية والبدنية).
- إعداد الخطط لتحديد احتياجات الطالبات التدريبية والمواكبة لمتطلبات الوظائف في سوق العمل؛ بحيث تستند هذه الخطط على الركيزة الثانية التي ذكرتها وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١) والقائمة على أساس الموازنة بين مخرجات التعليم العالي والتدريب المهني والتقني من خلال تطوير مهارات المستقبل، وتوفير مسارات متعددة للتعليم، ودعم الخيارات المهنية، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

- إعداد الخطط لتجديد أنظمة ولوائح تدعم عمليات التنمية والتطوير؛ كوضع حوافز مادية وجوائز ومكافآت لعضوات هيئة التدريس المتميزات في دعم تفعيل الأنشطة الخاصة بتنمية مهارات الطالبات وتقديم دورات تدريبية لهن، ووضع أنظمة لجوائز التميز والتكريم على العطاء والمبادرات الإبداعية المقّدمة من الطالبات ومن أعضاء هيئة التدريس.
- إعداد الخطط لتنظيم وتصميم دورات وبرامج تدريبية وورش عمل لتنمية مهارات إدارة الذات لدى الطالبات؛ بحيث يتم تصميم هذه البرامج بالاستناد إلى تصنيف الباحثة لأبعاد مهارات إدارة الذات.

وتكون في برنامج بعنوان **(برنامج تنمية مهارات الذات والقدرات البشرية)**؛ ويتكوّن هذا البرنامج من سلسلة من البرامج الفرعية؛ تتضمن دورات تدريبية متنوعة منمّعة على النحو التالي:

أ- **برنامج تنمية مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي:** ويتضمن سلسلة من الدورات التدريبية لتنمية كلٍ من: مهارات التخطيط الذاتي، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات تعزيز الثقة بالنفس، ومهارات تعزيز الدافعية للتعلم.

ب- **برنامج تنمية مهارات إدارة المجال العلمي:** ويتضمن سلسلة من الدورات التدريبية لتنمية كلٍ من: مهارات التفكير الناقد، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات استخدام التقنيات الحديثة، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات.

ج - **برنامج تنمية مهارات إدارة المجال الاجتماعي:** ويتضمن سلسلة من الدورات التدريبية لتنمية كلٍ من: مهارات التواصل مع الآخرين، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات التكيف في بيئة العمل.

- إعداد الخطط لإنشاء النوادي الطلابية المتخصصة بمجال تنمية المهارات واكتشاف المواهب الإبداعية والابتكارية والقيادية، والمهارات المهنية والعملية.
- تشجيع الطالبات على المشاركة في النوادي الطلابية والأنشطة والفعاليات، وعلى المشاركة بتقديم الأفكار والمقترحات الإبداعية؛ ودعمهن بالحوافز والتكريم.

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

- إعداد الخطط لتوفير المتطلبات التنظيمية والبشرية، ولتوفير الميزانيات المالية، وتوفير البيئة التقنية الإلكترونية الحديثة؛ بهدف تسهيل عمليات التنمية والتدريب والتطوير.
- إعداد الخطط لإنشاء قواعد معلومات وبيانات ومواقع خاصة بالإنجازات والبرامج التدريبية في مجال تنمية وتطوير مهارات الطالبات.
- إعداد الخطط لتنظيم الملتقيات والمؤتمرات العلمية في مجال تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، وتبادل الخبرات والتجارب بين الجامعات المحلية والعربية والعالمية.
- التخطيط لعقد شراكات محلية وعربية وعالمية مع الجامعات؛ لتصميم دبلومات وبرامج تدريبية ميدانية بشهادات تخرج مشتركة تمنح القوة الأكاديمية والوظيفية للخريجات؛ وتحقيق لديهن التميز والمنافسة العالمية في سوق العمل.
- تحديد آليات المراجعة وجمع المعلومات، ورصد الصعوبات التي حدثت في أثناء عمليات التنفيذ.
- تضمين جميع الخطط في جداول تشغيلية بفترات زمنية محددة، وتوزيع المهام بين الوحدات واللجان والأعضاء.

## ٢- عمليات التنفيذ Execution Process:

وتتضمن الإجراءات الآتية:

- البدء في عمليات تطبيق وتنفيذ الخطط في مواعيدها الزمنية المحددة؛ ويشمل ذلك: عمليات تنفيذ إنشاء الوحدات واللجان والنوادي الطلابية وقواعد المعلومات، وتنفيذ الدورات والبرامج التدريبية وورش العمل من خلال المدربين والمدربات المؤهلين؛ وبتنوع طرق وأساليب التدريب؛ ومنها: أساليب التدريب الميداني لتطبيق المهارة وممارستها لاكتساب الخبرات، وأساليب الرحلات الميدانية ودراسات الحالة، وأنشطة تمثيل الدور، وأنشطة التعلم الذاتي، وأنشطة التعلم التنظيمي، وعمليات العصف الذهني، وتقديم الابتكارات

والاختراعات والمشاريع العلمية، وتنفيذ اتفاقيات الشراكات، وعقد الملتقيات والمؤتمرات، وتنفيذ عمليات الإشراف والتنفيذ والمتابعة والرقابة، وتنفيذ عمليات جمع الملاحظات وتحديد الصعوبات والتحديات، ومتابعة عمليات تقويم البرامج والدورات التدريبية.

### المرحلة الثالثة: مرحلة تحديد مستويات أداء المخرجات Outputs:

وتتضمن هذه المرحلة مراقبة متابعة الطالبات المتدربات والخريجات؛ من خلال جمع المعلومات والملاحظات وكتابتها في تقارير، وتصنيف المعلومات وتخزينها في قواعد المعلومات الإلكترونية، والعمل على تنفيذ مراحل التقويم القبلي، والتقويم التكويني لرصد الملاحظات والمشكلات في أثناء التنفيذ، استعدادًا للتقويم النهائي في مرحلة التغذية الراجعة.

### المرحلة الرابعة: الحصول على التغذية الراجعة Feedback:

وهي آخر مرحلة تتم فيها عملية التقويم النهائي للتأكد من تحقق الأهداف؛ حيث يتحدد المخرَج النهائي من عمليات التدريب في قياس أثر التدريب والتعلم وتنمية مهارات الطالبات. وتتوَع طرق قياس أثر التدريب بتطبيق الدراسات الاستطلاعية واستمارات التقييم والاستبانات، وبمقابلة الخريجات والموظفات؛ بالإضافة لجمع المعلومات من تقارير تقييم المدربات والقيادات الأكاديمية؛ فيظهر مدى التأثير في ارتفاع مستوى التحصيل العلمي لدى الطالبات، وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى الخريجات، وفي مدى الزيادة في الإنتاجية، ومدى التغيير في السلوك والممارسات في جميع مجالات الحياة الشخصية والمهنية والعلمية والاجتماعية.

ثم يتم جمع المعلومات في تقارير نهائية تُقدَّم إلى الإدارات والوحدات المختصة بعمليات تنمية وتطوير مهارات الطالبات بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ وذلك بهدف التأكد من تحقق الأهداف، بتحليل وتفسير معلومات التقارير، ثم مقارنة الأهداف مع نتائج المخرجات، والتعرف على المشكلات وصعوبات التنفيذ؛ لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، ثم القيام باتخاذ الإجراءات المناسبة والقرارات الهادفة إلى تعديل وتعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف، واقتراح الحلول والبدائل للتحسين والتطوير المستمر بعمليات تنمية مهارات إدارة الذات؛ وجميع مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طلبة الجامعات في الجامعات السعودية في ضوء الموامة

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

مع أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ والركائز والتوجهات الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية.

**٥- متطلبات تطبيق التصور المقترح:**

يحتاج تطبيق التصور المقترح إلى توفير متطلبات تم تصنيفها على النحو التالي:

**أ- المتطلبات التنظيمية:**

- دعم القيادات الأكاديمية لتطبيق التصور المقترح.
- تسهيل الإجراءات الإدارية اللازمة للتوجه نحو تنمية المهارات.
- تطوير الأنظمة والإجراءات واللوائح التي تدعم تطبيق التصور المقترح.
- انسجام رؤية كلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وأهدافها واستراتيجياتها وبرامجها مع رؤية وأهداف برنامج تنمية القدرات البشرية.
- إنشاء وحدة خاصة بتنمية المهارات في كلية التربية؛ ونوادي طلابية في مجال تنمية وتطوير المهارات الطلابية.
- تنظيم لجان خاصة من قيادات كلية التربية وأعضاء هيئة التدريس لوضع الخطط الاستراتيجية لتنمية المهارات.
- دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية لدى جميع طالبات كلية التربية.
- إعادة تنظيم الجداول الدراسية للطالبات؛ بهدف إتاحة فرص وأوقات ملائمة لحضور الدورات التدريبية الهادفة لتنمية وتطوير المهارات.

**ب- المتطلبات البشرية:**

- استقطاب المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس ومن ذوي الخبرات في التدريب وتطوير المهارات؛ وذلك بهدف تشكيل لجان مختصة بتطوير مهارات الطالبات في كلية التربية، ولتقديم الدورات التدريبية وورش العمل للطالبات.

- ترشيح الطالبات المتميزات في الأنشطة الطلابية وتعيينهن في مناصب قيادية.
- توفير الفرص لمشاركة جميع طالبات كلية التربية.
- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ بهدف تنمية مهاراتهم في تطبيق استخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة التي تنمي مهارات الطالبات.

#### ج- المتطلبات المادية:

- منح الدعم المادي بتوفير مرافق في الكلية وتجهيزها؛ لتخصيص أماكن لنوادي أنشطة الطالبات، وقاعات تدريبية متعددة، وأماكن داعمة لتنفيذ المبادرات والأفكار والمشاريع الإبداعية من الطالبات.
- تكثيف تقديم البرامج التدريبية المتخصصة في تنمية مهارات إدارة الذات.
- منح المكافآت للمدربات؛ بهدف تشجيع تقديمهن للدورات التدريبية.
- منح الجوائز والحوافز المادية والتكريم للطالبات المتميزات في الإنجازات وتقديم المبادرات الإبداعية.

#### د- المتطلبات التقنية:

- توفير بنية تحتية مجهزة بوسائل تقنية إلكترونية حديثة ومتطورة.
- توفير بيئات ومعامل تقنية متطورة بأجهزة إلكترونية داعمة للابتكار والإبداع.
- بناء قاعدة معلومات إلكترونية؛ لتسهيل مشاركة المعرفة في مجال الدورات التدريبية الخاصة بتنمية وتطوير المهارات.
- بناء قاعدة معلومات إلكترونية مشتركة بين الجامعات؛ لتسهيل نقل وتبادل المعرفة والمعلومات والتجارب والخبرات.

#### سادساً: توصيات البحث:

في ضوء أهداف ونتائج البحث الحالي؛ وما تمّ تقديمه من مفاهيم نظرية، وما تمّ استعراضه من نتائج الدراسات السابقة فإنّ البحث الحالي يوصي بما يلي:

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

- تطبيق التصور المقترح في كلية التربية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وفي الجامعات السعودية.
- توجيه القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية إلى تطبيق وتفعيل وتجديد أهداف الجامعات الاستراتيجية؛ بما يتواءم مع توجهات الأهداف الاستراتيجية لبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ وركائز برنامج تنمية القدرات البشرية.
- نشر التوعية بين الطلبة في المؤسسات التربوية بأهمية تعزيز قيم التعلم الذاتي؛ وتطوير القدرات البشرية الذاتية، وتحفيزهم لحضور البرامج والدورات التدريبية التي ترفع من كفاءتهم وتزيد من قدراتهم البشرية؛ وتوهمهم بجدارة للنجاح والتميز في سوق العمل.
- إعادة تخطيط المناهج وتحديث توصيفات المقررات الدراسية؛ لدمج الأنشطة والتدريبات الميدانية المختصة بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، وتنمية القدرات البشرية.
- تكثيف البرامج التدريبية في مجال المهارات الذاتية التربوية التي تلبي احتياجات الطلبة في المؤسسات التربوية؛ لإكسابهم المهارات والخبرات الشخصية والعلمية والاجتماعية، وبما يحقق التنمية المستدامة في المجتمع.
- إجراء المزيد من البحوث المتخصصة في مجال تنمية المهارات المتجددة.
- التعاون والشراكة مع جامعات محلية وعربية وإقليمية وعالمية؛ لعقد مؤتمرات وملتقيات في مجال تنمية المهارات والقدرات البشرية، ولعرض التجارب الناجحة، ولتبادل الخبرات.

### سابعاً: وضع مقترحات للدراسات والبحوث المستقبلية:

- في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج؛ فإن البحث الحالي يوصي بإجراء الدراسات والبحوث الآتية:
- ١- إجراء بحث عن واقع تنمية مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات السعودية وعلاقتها بالتميز في التحصيل الدراسي.

- ٢- إعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات إدارة الذات لدى طلبة الجامعات السعودية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ٣- إجراء بحث عن متطلبات تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين الموائمة لأهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ٤- وضع استراتيجيات مقترحة لتطوير أداء عمادات تنمية المهارات في الجامعات السعودية في ضوء أهداف وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.

والحمد لله رب العالمين

وصلّى الله وسلّم وبارك على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

## المراجع العربية:

إبراهيم، انتصار شعبان. (٢٠٢٠). إسهام مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي. *مجلة الإرشاد النفسي*، العدد (٦٤)، ص ص ٣٩ - ١٠١.

أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٠). *إعادة هندسة الذات*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أحمد، مروة محمد نقيب. (٢٠٢١). أنماط الشخصية وعلاقتها بمهارات إدارة الذات لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة ربحان للنشر العلمي*، العدد (٨)، ص ص ٥٧ - ٨١.

آل عاليه، بندر بن محمد. (٢٠٢١). *التعليم الجامعي ودوره في تنمية رأس المال الاجتماعي وانعكاساته على المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠* (تصور مقترح). رسالة دكتوراه غير منشورة. الرياض: جامعة الملك سعود.

برنامج تنمية القدرات البشرية. (٢٠٢٢):

[www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp](http://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp)

بن دايل، أفنان فهد إبراهيم. (٢٠٢١). الذكاء الشخصي في ضوء نظرية جارنر وعلاقته بإدارة الذات لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، المجلد (٣٦)، العدد (١)، الجزء (٢).

ترلينج، بيرني؛ فادل، تشارلز. (٢٠١٣). *مهارات القرن الحادي والعشرين*، (بدرعبدالله الصالح؛ مترجم). الرياض: مطابع دار جامعة الملك سعود.

جمل، محمد. (٢٠١٥). *مهارات الحياة الجامعة*. الرياض: دار الكتاب الجامعي.

الحريري، رافدة عمر. (٢٠١١). *اتجاهات إدارية معاصرة*. الأردن: دار الفكر للتوزيع والنشر.

الحمدان، جاسم محمد ناصر. (٢٠١٧). *الأصالة والحدائث في علوم الإدارة التربوية*. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.

خطاطبة، يحيى بن مبارك. (٢٠١٩). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد (٥٤)، ص ١٩٥ - ٢٨٠.

درة، عبد الباري؛ الصباغ، زهير. (٢٠١٠). *إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين*. الأردن: دار وائل للنشر.

الزكي، نفيسة. (٢٠٢٢). الاستشراف التربوي: الطريق نحو منظومة تربوية أكثر حكمة. *المجلة المغربية للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، العدد (١٨)، ص ١٧٥ - ١٨٠.

الزهيري، حيدر عبدالكريم. (٢٠١٧). *مناهج البحث التربوي*. الأردن: مركز دبيونو لتعليم التفكير. السرحاني، سهام أحمد محارب؛ أبو النجا، أمينة مصطفى محمد؛ وصالح، هيام فتحي مرسى. (٢٠٢١). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارة إدارة الذات للتخفيف من حدة الضغوط النفسية وأثره على التحصيل الدراسي لدى طالبات كلية التربية - جامعة الجوف. *مجلة التربية*، العدد (١٣٩)، ج ١، ٢٥٧ - ٢٩٢.

السلمي، عوض عليان ثابت. (٢٠٢٠). مهارات إدارة الذات المدركة لدى الأخصائي الاجتماعي بمنطقة جدة بالمملكة السعودية. *المجلة العربية للقياس والتقويم*، المجلد (١)، العدد (١)، ص ٢٠١ - ٢٢٧.

السليم، غالية بنت حمد؛ وعوض، فائزة السيد محمد. (٢٠١٦). تصور مقترح لتنمية مهارات البحث العلمي في كتابة خطة البحث لدى طلاب الدكتوراه تخصص مناهج وطرق تدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة تقييمية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، العدد (١٥٧٠).

شين، فيروز. (٢٠١٧). *القيادة الإدارية وتنمية المهارات*. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع. الضحيان، سعود؛ وعزت، حسن. (٢٠٠٢). *معالجة البيانات باستخدام برنامج spss10*. الرياض: سلسلة البحوث المنهجية.

عبدالواحد، فاطمة الزهراء عبدالباسط. (٢٠٢١). فاعلية برنامج لتنمية مهارات إدارة الذات وأثره في دعم المناعة النفسية لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة حلوان. *مجلة البحث العلمي في التربية*، العدد (٢٢)، ص ١٤٩ - ٢٠١.

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

العساف، صالح محمد. (٢٠٠٦). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض: مكتبات العبيكان.

العريقي، منصور. (٢٠١٢). *طرق البحث العلمي*. صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا.  
عليان، ربحي؛ غنيم، محمد (٢٠١٢). *أساليب البحث العلمي*. الطبعة ٥، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الغامدي، بندر راجح. (٢٠٢١). إدارة الذات وعلاقتها بالإدارة الإبداعية لدى قادة مدارس المرحلة الثانوية في منطقة الباحة. *المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية*، العدد (٦٧)، ص ص ١٧٠ - ٢٤٨.

الغامدي، حمدان؛ وعبدالجواد، نور الدين. (٢٠٠٢). *تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة تربية الغد.

الفيروز آبادي. (٢٠٠٩). *القاموس المحيط*. الرياض: مكتبة جامعة الملك سعود.  
القرني، يعن الله. (٢٠١٨). *مهارات الاتصال: المبادئ والتطبيق*. جدة: دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

محمود، إيمان عبدالوهاب. (٢٠٢٠). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، العدد (١٠٦)، ص ص ٨٥ - ١٣٤.

مصطفى، أحمد؛ أبو سليمة، نجلاء؛ ودسوقي، شيرين. (٢٠٢٠). إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية*، العدد (٣١)، ص ص ٤١٥ - ٤٣٦.

ملحم، سامي. (٢٠٠٠). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.  
الملا، نادية عبدالرحمن. (٢٠٢١). التنبؤ بمهارات التخطيط الاستراتيجي الشخصي من خلال الدافعية للتعلم وإدارة الذات لدى طلاب الجامعة. *مجلة الطفولة والتربية*، المجلد (١٣)، العدد (٤٨)، ص ص ٤٥٧ - ٥١٣.

المنيزل، عبدالله؛ والعنوم، عدنان. (٢٠١٠). *مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية*. الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.

نعمان، صالح؛ والرزيني، خلود عبدالله. (٢٠٢٠). إدارة الذات وأثره في عقيدة المسلم: دراسة عقديّة ميدانية. *مجلة الشمال للعلوم الإنسانية*، المجلد (٥)، العدد (٢)، ص ص ٣ - ٤٠.

هدية، سعيد علي. (٢٠١٨). تصور مقترح قائم على تطوير مهارات إدارة الذات لتحسين الأداء الأكاديمي وزيادة فرص الحصول على عمل لدى طلاب الجامعة. *مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية*، المجلد (٧)، العدد (١) ص ص ٢٠ - ٣٧.

موقع برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢٢). *وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية*. مسترجع من: [https://www.vision2030.gov.sa/media/kumdad3/hcdp\\_ar.pdf](https://www.vision2030.gov.sa/media/kumdad3/hcdp_ar.pdf)

## المراجع الأجنبية:

- Ackerman, M. (2020). *What Is Self-Awareness? (+5 Ways to Be More Self-Aware)*. *Self Awareness press*. Retrieved from: <https://positivepsychology.com/self-awareness-matters>.
- Arik, S. (2019). The Relations Among University Students' Academic Self-efficacy, Academic Motivation, and Self-control and Self- management Levels. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 7(4), 23-34. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.7n.4p.23>.
- Duckworth, A. & Carlson, S. (2013). Self regulation and success Autonomy: *Social and developmental dimensions of human conduct*, (pp. 208-230). New York: Cambridge University Press. <https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent>.
- Doyle, A. (2022). *Important Leadership Skills for Workplace Success*. Retrieved from: <https://www.thebalancemoney.com/top-leadership-skills-2063782>
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organisational Behaviour*, (6th ed.), McGraw-Hill, Boston.
- Lent, R., Glenn, W.I., Lee, T. P. & Taylor, M. (2017). expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Ryan Sappington University of Maryland*, College Park, United States.

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية  
لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

---

- Mbofung, U. (2014). "Self-management and information services delivery of library and information science professionals in federal universities in Nigeria", *Library Management*. Vol. 35(6/7), Pp. 454-468. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108>
- Munro V, Morello A, Oster C, Redmond C, Vnuk A, Lennon S, Lawn S. (2018). E-learning for self- management support: *introducing blended learning for graduate students – a cohort study*. BMC Med Educ 18, 219. <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1328-6>.

جامعة الأميرة  
نورة بنت عبدالرحمن  
كلية التربية



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

كلية التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوي

## استبانة حول

(مهارات إدارة الذات في ضوء التوجّهات الاستراتيجية لتنمية

القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت

عبدالرحمن: (تصوّر مقترح))

## إعداد الباحثة

د/ فاطمة بنت محمد بن سابق القحطاني

أستاذة الإدارة التربوية المساعدة

قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية

العام الجامعي

١٤٤٤هـ/٢٠٢٢م

الفصل الدراسي الأول

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصوّر مقترح)

جامعة الأميرة  
نورة بنت عبد الرحمن  
كلية التربية



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية

التربية

بسم الله الرحمن الرحيم

تعمل الباحثة بإجراء دراسة علمية، في بحثٍ بعنوان: (مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصوّر مقترح))

عزيزتي الطالبة حفظك الله ورعاك؛ هذه الاستبانة هي أداة الدراسة. أمل منك التعاون والإجابة على أسئلة الاستبانة.

مع العلم بأن المعلومات سيتم معاملتها بسرية تامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي؛ لذا أرجو منك الإجابة بمصداقية ودقة، جزاك الله خيراً وسدد خطاك.

تعرف مهارات إدارة الذات بأنها: مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب التي يمارسها الطالب الجامعي لإدارة ذاته، وفق أسس علمية منظمة تتمثل في تطبيق عمليات التخطيط لتحديد احتياجاته؛ واكتشاف القدرات والإمكانات والمواهب التي وهبها الله عز وجل له؛ والوعي بالذات لتوجيه الأفكار والمشاعر والاتجاهات نحو تحديد الأهداف المستقبلية، وتشجيع التحفيز الذاتي والثقة بالنفس، وتعزيز الاستمرارية في التعلم الذاتي مدى الحياة، وتنظيم الأولويات لأداء المهام في المجالات الشخصية والعلمية والاجتماعية؛ بما يحقق له من التوازن والتكامل في إنجاز الأعمال بجودة وإتقان ونجاح وتميز وإبداع.

الباحثة د/ فاطمة بنت محمد بن سابق القحطاني

قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية

مرفق الإيداع: ٢٠٠٢/١٢١٢٧

مجلة البحث التربوي: <https://ncerd.journals.ekb.eg>

E-ISSN: ٢٨٠٥-٢٨٥٤

ISSN: ٠٨٨٣-١٦٨٧

## الجزء الأول

### البيانات الأولية:

١- المرحلة الدراسية:

- البكالوريوس.
- الماجستير.

٢- التخصص:

- القيادة التربوية.
- إدارة المعرفة بالمؤسسات التربوية.
- علم النفس.
- الطفولة المبكرة.
- علوم الرياضة البدنية.

## الجزء الثاني: عبارات الاستبانة

المحور الأول: (درجة ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن)

آمل منك وضع علامة (✓) أمام اختيارك:

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
<b>البعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي</b>						
١	أحدد أهدافي المستقبلية باستمرار.					
٢	أحقق التوازن بين أهدافي الدراسية والعملية والاجتماعية.					
٣	أحدد المدة الزمنية عند تنفيذ الأنشطة في أي خطة عمل.					
٤	أهتم بتطوير مهاراتي اللازمة لإدارة الوقت.					
٥	أرتب المهام حسب الأولويات بانتظام.					
٦	الترحم بتنفيذ المهام في وقتها المحدد.					
<b>البعد الثاني: مهارات إدارة المجال العلمي</b>						
١	أقدم مبادرات وأفكار إبداعية في بيئة الدراسة.					
٢	أستخدم تطبيقات التقنية الحديثة للبحث عن المعلومات بمهارة.					
٣	أهتم بالتحقق من مصدر المعلومات.					
٤	أضع البدائل والحلول للمشكلات بأفكار إبداعية.					
٥	أتبع الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات.					
٦	أسعى للتعلم المستمر في مختلف مجالات العلوم.					

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
	البعد الأول: مهارات إدارة المجال الذاتي الشخصي					
	البعد الثالث: مهارات إدارة المجال الاجتماعي					
١	لدي مرونة لتغيير أهدافي المستقبلية حسب المستجدات والمتغيرات في البيئة المحيطة بي.					
٢	أستطيع أن أتجاوز وأتناقش مع الآخرين بثقافة ومعرفة.					
٣	أشارك الآخرين بالمعلومات والمعرفة باستمرار.					
٤	أفضل العمل الجماعي مع الفريق على العمل الفردي.					
٥	أسعى لإثبات ذاتي بالمشاركة في الأنشطة الطلابية بالجامعة.					
٦	أتسلم المناصب القيادية في المجالس الطلابية بالجامعة.					

المحور الثاني: (صعوبات ممارسة مهارات إدارة الذات لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت

عبدالرحمن)

آمل منك وضع علامة (✓) أمام اختيارك:

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
١	ضياع الوقت في الانشغال باستخدام أجهزة وتطبيقات التقنية الحديثة.					
٢	الاعتقاد بأن عملية التعلم محددة تتم فقط في قاعة المحاضرات.					
٣	ضعف ربط المقررات الدراسية بتنمية مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي.					
٤	كثرة الأعباء الدراسية والعملية.					

مهارات إدارة الذات في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتنمية القدرات البشرية

لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (تصور مقترح)

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
٥	كثرة الأعباء الاجتماعية.					
٦	التعود على التسويف والتأجيل عند إنجاز الأعمال.					
٧	التعود على مجاملة الآخرين وعدم الاعتذار عن بعض المناسبات الاجتماعية.					
٨	قلّة التشجيع على المشاركة في المجالس والأندية والأنشطة الطلابية.					
٩	قلّة وجود الفرص لتسليم الطالبات مناصب قيادية في المجالس والنوادي الطلابية.					
١٠	صعوبة التكيف وتقبل التغييرات في بيئة الدراسة والعمل.					
١١	ضعف وجود الحوافز والجوائز عند تقديم الأفكار الإبداعية والمبادرات.					
١٢	تجنّب العمل الجماعي خوفاً من تحمل المسؤوليات.					
١٣	غموض الرؤية نحو تحديد الأهداف المستقبلية.					
١٤	التردد عند اتخاذ القرارات.					
١٥	قلة الوعي بمفهوم إدارة الذات.					
١٦	ضعف التوجيه نحو الالتحاق بدورات تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات.					

شاكراً لك حسن تعاونك، وكرم تجاوبك

جزاك الله خيراً؛ وبارك الله في أوقاتك