

# تصور مقترح قائم على تطوير مهارات إدارة الذات لتحسين الأداء الأكاديمي وزيادة فرص الحصول على عمل لدى طلاب الجامعة

د/ سعيد علي هديه

قسم الإدارة والإشراف التربوي - كلية التربية - جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية

## المُلخَص

هدف هذا البحث التعرف على واقع ممارسة طلاب الجامعات لمهارات إدارة الذات وعلاقته ببعض المتغيرات من أجل تقديم تصور مقترح لتطويرها بالشكل الذي يُحسن من أدائهم الأكاديمي، ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم، وقد استخدم هذا البحث المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع البحث من جميع طلاب الدبلوم العام في التربية بجامعة الملك خالد للعام الدراسي (١٤٣٨هـ)، والبالغ عددهم (٢٢٣) طالبًا، وقد اعتمد هذا البحث على الاستبانة أداةً رئيسية لجمع البيانات اللازمة، وكانت نتائج هذا البحث كالتالي:

- ١- أن أبعاد إدارة الذات المضمّنة في هذا البحث بما تحويه من مهارات حقق مستوى موافقة على ممارستها بدرجة (موافق إلى حد ما).
- ٢- عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للاختلاف في متغير: الكلية، في حين وجدت فروق دالة تبعًا للاختلاف في متغير: المعدل التراكمي وذلك لصالح الحاصلين على معدل تراكمي مرتفع.
- ٣- العلاقة بين المهارة في إدارة الذات وفرص الحصول على عمل حققت مستوى موافقة على الأهمية بلغ درجة (موافق بشدة).
- ٤- تقديم تصور مقترح لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسن من أدائهم الأكاديمي ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم ونجاحهم فيه.

**كلمات مفتاحية:** إدارة الذات، الأداء الأكاديمي، فرص الحصول على عمل.

## مُقَدِّمَةٌ:

يضعون بأنفسهم خطتهم الشخصية للاستثمار الأمثل لمواهبهم وتحسين مهاراتهم التي يجدون فيها عجزًا ما، ذلك في سبيل الاستفادة من الفرص العلمية والعملية التي تتماشى مع ميولهم ورغباتهم، وهذا باختصار هو لب مفهوم إدارة الذات والتدريب عليه. ومن الضروري أن يصبح الشاب قادرًا على تحديد مستقبله بنفسه من خلال رسمه لأهدافه وتطلعاته واستقلالية تامة مستفيدًا من مهارات التعرف على الذات وإدارتها، فمن المنطقي أنه من لم يستطع إدارة ذاته لن تكون لديه القدرة على إدارة أي شيء آخر في حياته العلمية والعملية أو على الأقل لن يكون أداؤه فيها على النحو الذي يجعله نافعًا لنفسه وأسرته ووطنه. إن الدور الذي ينبغي أن تؤديه المؤسسات التعليمية ومن ضمنها الجامعات في هذا الجانب أن توفر للطلاب والطالبات فرصًا تأهيليةً نوعيةً تساعدهم على اكتساب المهارات اللازمة لإدارة ذواتهم والاستفادة من قدراتهم وطاقاتهم بشكل ذاتي دون الحاجة لحوض تجربة الخطأ والصواب المتكررة، ولعل هذا يوفر عليهم الكثير من العناء في سبيل الوصول لما يناسبهم من مجالات العمل بل ونجاحهم

تعد فئة الشباب في المجتمع من أبرز الشرائح الفاعلة فيه والقادرة على العطاء؛ لما تمتلكه من طاقات نفسية وجسمية وحاس واندفاع كبيرين، وعادةً ما تخطط الدول إلى استثمار هذه الطاقة وتوظيفها بما يخدم المصالح الاجتماعية والأهداف الوطنية. وما لم يتم ذلك فإن هذه الطاقات تكون ثروات مهددة لا يستطيع المجتمع الاستفادة منها، بل قد تتحول إلى أمراض تصيب مفاصل المجتمع بعديد من الأخطار والأزمات والتبعات السلبية. ومع ذلك فإن أعداد المتعطلين عن العمل في المملكة العربية السعودية العالية نسبيًا التي أشارت إليها الإحصاءات الصادرة من الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٥م: ٣١) تشهد بأن هناك خللاً ما، ينبغي معه مساعدة الشباب في التخطيط المبكر للتوجه نحو فرص العمل المناسبة لقدراتهم وميولهم، مستعدين لذلك من خلال أداء أكاديمي وتحصيل دراسي يرقى لطموحاتهم ومن حوهم. كما أن هذا يجعل من المهم التفكير في كيفية إكساب الشباب المهارات اللازمة التي تجعلهم قادرين على معرفة ذواتهم وتحديد نقاط القوة الشخصية لديهم، والكشف عن نقاط الضعف التي يعانونها، ومن ثم

إدارة الذات لدى الطالبات المعلمات وبين أداهن التدريسي؛ ولنا أوصت بضرورة تنمية هذه المهارات لديهن.

في حين أسفرت نتائج دراسة Hodd (٢٠٠٩م) التي هدفت للتعرف على العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة بين إتقان مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.

وفي دراسة خيري (٢٠١١م) التي أكدت نتائجها وجود علاقة ارتباطيه موجبه بين مستوى إدارة الذات وجوده فرص العمل التي يحصل عليها المتخرجون، وأن الذين حصلوا على فرصة عمل جيدة يمتلكون مستويات أعلى في مهارات إدارة الذات مقارنةً بزملائهم الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب.

كما أن عدم الموازنة بين مهارات المتخرجين من التعليم والمهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل ومن بينها المهارات الحياتية والمجتمعية وإدارة الذات بمفهومها العام؛ كانت من أهم أسباب عدم توافق فرص العمل في السوق السعودي ومخرجات التعليم، هذا ما أكدته نتائج مجموعة من الدراسات التي تمت في هذا المجال ومن بينها دراسة كل من: البالحسين (٢٠٠٦م)، والتركستاني (٢٠٠٥م)، والمنيع (٢٠٠٢م)، ومنيرة الصلال (١٤٣٥هـ).

وبعد استعراض الدراسات السابقة التي بيّنت العلاقة القوية بين مستوى إجادة إدارة الذات وتحسن الأداء الأكاديمي للطلاب وبين زيادة فرص حصولهم على عمل بعد تخرجهم من الجامعة وأثرها على ذلك، وأخرى كشفت نتائجها عن أن ضعف مهارات إدارة الذات من بين أسباب عدم التوافق المهني بين مخرجات التعليم وفرص العمل المتاحة؛ يجد الباحث من الضروري الخروج بتصوير يُساعد الطلاب على تطوير مهارات إدارتهم لنواتهم؛ بما قد يصنع فرقاً في أدايم الأكاديمي وبالتالي يزيد من احتمالات فرص حصولهم على عمل بعد تخرجهم مناسب لقدراتهم وتطلعاتهم.

وبناءً على ما سبق يُمكن تحديد مشكلة هذا البحث في السؤال الرئيسي التالي: كيف يُمكن تطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسن من أدايم الأكاديمي ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم؟

### أسئلة البحث

تحدد أسئلة هذا البحث فيما يلي:

السؤال الأول: ما واقع ممارسة أفراد البحث لمهارات إدارة الذات وفق أبعادها (التخطيط والاستعداد، وإدارة الأداء الشخصي، وإدارة العلاقات مع الآخرين) من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (

$\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع ممارستهم لمهارات إدارة الذات تعزى للاختلاف في المتغيرات التالية: الكلية، والمعدل التراكمي؟

وتيزهم فيها، كما سيوفر على الوطن كثيراً من الفقد في الطاقات البشرية؛ وكذا سيخفف من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تنجم عن البطالة والفراغ لدى الشباب والفتيات، ومن هنا فإن هذا البحث أتى ليُقدم تصوراً مقترحاً في هذا المجال قد يساعد الجامعات في تحقيق الدور المطلوب منها على هذا الصعيد.

### مشكلة البحث

أوضح شحاتة (٢٠١٠م: ٤٨٤) أن موضوع إدارة الذات يُعد من الموضوعات الحيوية التي يجب أن تشغل بال المهتمين بالعمل التربوي والتعليمي، ويؤكد على ضرورة ممارسة الطلاب لهذه المهارة؛ ذلك لأنه يتوجب عليهم إدارة شؤون حياتهم ووضع أهدافهم والعمل على تنفيذها وتقديم التعزيز لأنفسهم وبشكل ذاتي.

وكشفت نتائج دراسة Carter و Hughes (٢٠٠٨م) عن ضرورة تعلم الطلاب لاستراتيجيات إدارة الذات ليقبلوا من اعتمادهم على الآخرين، ويزيدوا من مستوى استقلاليتهم وتحديد مستقبلهم بأنفسهم.

وبين جابر (٢٠٠٩م: ٤٣، ٤٥٢) أن إدارة الذات تُعد متغيراً وسيطاً لإدارة وتطوير وتحسين السلوك لدى الطلاب والاستثمار الأمثل لقدراتهم؛ مما يجعل من الضروري الاهتمام بهذا المتغير ودراسة استراتيجياته ومهاراته مع تزويد الطلاب بها بهدف تحسين أدايمهم، كما أكد Minzer (٢٠٠٨م) في نتائج دراسة أجراها على: أن مهارات إدارة الذات تُعد عاملاً مهمًا وملحاً للمساعدة على النجاح الأكاديمي والاجتماعي بشكل عام.

وفي هذا الصدد أوصت دراسة كل من أبو مسلم و آخرون (٢٠١٢م: ٢٠٦) بالاهتمام بإدخال المفاهيم والمدرجات الخاصة بمهارات إدارة الذات في المناهج التربوية من أجل تنشئة جيل من المعلمين والمعلمات لديهم القدرة على تحمل مسؤولية ذواتهم ومن ثم النجاح المهني ولتحمل المسؤولية في المستقبل.

وأكدت نتائج دراستا خيري (٢٠١١م) وأبو هدروس (٢٠١٥م) على ضرورة تطوير المناهج التي تقدم لطلاب الكليات لتشمل مواد تتناول مهارات وكفايات لبناء الذات وإدارتها وكذا العمل على تطوير أهداف التدريب الميداني لتشمل التدريب على إدارة الذات.

وأشار Marlys (٢٠١٤م: ١٦١٨) إلى أنه بالرغم من قوة العلاقة التي تربط كلاً من تنظيم وإدارة الطلاب لنواتهم والتحصيل الدراسي، فإن معظم برامج إعداد المعلم لم يتم تدريب المعلمين قبل الخدمة في التدريس على مهارات تنظيم الذات وإدارتها، ويؤكد على ضرورة تعزيز هذه الجوانب لدى الطلاب وعدم الاكتفاء بالجوانب المعرفية فقط.

كما خلصت دراسة Hart (٢٠٠٨م) إلى بيان مجموعة من المهارات التي رأى أصحاب العمل ضرورة تطويرها لدى المتقدمين للوظائف ومن بينها مهارات إدارة الذات، وكشفت نتائج دراسة كل من الزاكي والشامي (٢٠١١م) عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مهارات

الطلاب بالشكل الذي يُحسّن من أدائهم الأكاديمي، ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم.

### حدود البحث

الحدود الزمانية: تُطبق هذا البحث خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (١٤٣٧ - ١٤٣٨هـ).

الحدود المكانية: تُطبق هذا البحث على جميع طلاب الدبلوم العام في التربية بكلية التربية، جامعة الملك خالد.

الحدود الموضوعية: تحدد موضوع البحث في الوصول لتصور مقترح لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسّن من أدائهم الأكاديمي، ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم، وذلك من خلال التعرف على واقع ممارسة أفراد البحث لمهارات إدارة الذات والتعرف على رأيهم عن مدى أهميتها لزيادة فرص الحصول على عمل بعد تخرجهم من الجامعة.

### مصطلحات البحث

مهارات: جمع محارة وقد عرفها عمر (٢٠٠٨م: ٢١٣٣) بأنها: "القدرة على أداء عمل بحذق وبراعة".

إدارة الذات: عرفها رضا (٢٠٠٠م: ٢٠) بأنها " قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكاناته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها".

ويُعرف الباحث إجرائيًا ( مهارات إدارة الذات ) بأنها: مجموعة الوسائل و الأساليب التي تزيد من قدرة الطلاب على توجيه مشاعرهم وأفكارهم وإمكانياتهم وعلاقاتهم وأدائهم الشخصي نحو الأهداف التي يصبون لها.

الأداء الأكاديمي: يقصد به المعدل الأكاديمي التراكمي للطلاب، وقد عرف مجلس التعليم العالي (٢٠٠٣م: ٨) المعدل التراكمي بأنه: "حاصل قسمة مجموع النقاط التي حصل عليها الطالب في جميع المقررات التي درسها منذ التحاقه بالجامعة على مجموع الوحدات المقررة لتلك المقررات"، وهذا هو التعريف المختار إجرائيًا.

فرص الحصول على عمل: يعرفها الباحث إجرائيًا بأنها عدد احتمالات حصول الطالب على عمل متاح ومناسب في قطاعات سوق العمل السعودي سواء الحكومي منه أم الخاص أم القطاع الثالث، بعد تخرجه.

### الإطار النظري

#### المبحث الأول: إدارة الذات

##### مفهوم إدارة الذات:

أوضح تريسي (١٩٩٨م: ٩) أن إدارة الذات تعني: " قدرة الشخص على تكوين صورة إيجابية عن نفسه، وتحمل مسؤولية قيادتها، وبرمجة النفس للوصول للأهداف، مع المحافظة على علاقات إنسانية مميزة مع الآخرين".

في حين عرفها رضا (٢٠٠٠م: ٢٠) بأنها: " قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكاناته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها".

السؤال الثالث: ما مستوى موافقة أفراد البحث على أهمية التمكن من مهارات إدارة الذات لزيادة فرص الحصول على عمل بعد التخرج من الجامعة؟

السؤال الرابع: ما التصور المقترح لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسّن من أدائهم الأكاديمي ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم؟

### أهداف البحث

يهدف هذه البحث بشكل عام إلى تطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسّن من أدائهم الأكاديمي ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم؛ وذلك من خلال محاولته الوصول إلى تصور مقترح عملي لكيفية تحقيق ذلك روعي عند بنائه تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

(١) تشخيص الواقع الفعلي لممارسة أفراد البحث لمهارات

إدارة الذات وفق أبعادها (التخطيط والاستعداد، وإدارة الأداء الشخصي، وإدارة العلاقات مع الآخرين) من وجهة نظرهم.

(٢) التعرف على علاقة المتغيرات التالية: الكلية، والمعدل

التراكمي باستجابات أفراد البحث حول واقع ممارستهم لمهارات إدارة الذات.

(٣) معرفة مستوى موافقة أفراد البحث على أهمية التمكن

من مهارات إدارة الذات لزيادة فرص حصولهم على عمل بعد تخرجهم من الجامعة.

### أهمية البحث

ترجع أهمية هذا البحث إلى عدد من الاعتبارات منها:

(١) أن هذا البحث يأتي متوافقًا مع ما بينه الله سبحانه وتعالى في كتابه الكريم بقوله **جَمْعَهُمْ عَلَىٰ لِسَانِكَ كَلِمَاتٍ** (سورة الرعد: ١١)، من خلال مناقشته موضوع إدارة الذات وتطويرها وتحسين مهاراتها بوصفها جزءًا مهمًا من التغيير الذاتي وخطوة منطقية وذات أولوية عملية للتحسين للأفضل.

(٢) تكمن أحد جوانب أهمية هذا البحث في توافقه مع توجهات

الدولة نحو توفير فرص عمل للشباب السعودي التي تتمثل في أبرز أشكالها في ثنايا الخطة التنموية العاشرة (١٤٣٦هـ)، وكذلك الاستراتيجية الوطنية للشباب (١٤٣٥هـ)، وما تبع ذلك من قرارات ومن ضمنها قرار تشكيل هيئة لتوليد الوظائف ومكافحة البطالة الصادر من ديوان رئاسة مجلس الوزراء السعودي (١٤٣٦هـ).

(٣) من المؤمل أن تساعد نتائج هذا البحث بما تحويه من تصور

مقترح - في حال الاستفادة منها - القيادة الأكاديمية في الجامعات لاستحداث مساقات دراسية أو مقررات تعليمية أو برامج تدريبية بهدف تطوير مهارات إدارة الذات لدى

أما Honey (٢٠٠٨م: ٥-٧) فرأى أن إدارة الذات تتشكل من تسع مهارات تتكامل فيما بينها هي: تحديد نقاط القوة لدى الشخص، والزاهة والضمير، والتفكير الإبداعي، والالتزام بالجودة الشخصية، وتطوير الذات، وتقبل التغيير، وإدارة الضغوط الشخصية، وإدارة الوقت، وتحفيز الذات.

وأشار Mitchem (٢٠٠٨م: ٣٢٣) إلى أن إدارة الذات تتضمن مجموعة من المهارات الأساسية وأخرى فرعية، فالأساسية هي (الإدراك الذاتي، والضبط الذاتي، والإدراك الاجتماعي، والوعي الذاتي)، أما المهارات الفرعية فتتمثل في (التحكم الذاتي العاطفي، والثقة بالنفس، والقدرة على التكيف، وإدارة الوقت، وتحديد الأهداف، والقيادة الذاتية).

أما رجوه الهذلي (٢٠١٠م: ٧٢) فصنفت مهارات إدارة الذات في خمسة أبعاد كالتالي: مهارات التخطيط، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات الثقة بالنفس، ومهارات التوازن الشخصي، ومهارات الاتصال مع الآخرين.

وفي أربع مهارات عامة حدد شمحاته (٢٠١٠م: ١٣) مهارات إدارة الذات كما يلي:

(مهارات التخطيط الشخصي، ومهارات تنفيذ الخطة الشخصية، ومهارات تقويم الخطة الشخصية، ومهارات التعامل مع التأجيل).

في حين صنف Xiaomin و Gang (٢٠١١م: ١٤٦-١٤٧) مهارات إدارة الذات إلى بُعدين، وفي كل بُعد مجموعة مهارات هي:

١- إدارة الأداء الذاتي ويشمل المهارات: كتابة قائمة يومية بالمهام، والالتزام من المهام في الوقت المحدد لها، وإدارة الوقت، وتطوير المهارات الذاتية، وتحديد أهداف طويلة المدى، ومكافأة الذات.

٢- إدارة العلاقات الاجتماعية ويشمل المهارات: بناء علاقات جيدة مع الآخرين، وفهم الآخرين ومشاعرهم، ومساعدة الآخرين عند الحاجة، والسيطرة على الحالة المزاجية الشخصية، والتعامل الفعال مع المشاكل مع الآخرين.

أما الطائي ورحيمة (٢٠١١م: ٣٢-٣٣) فبيننا أن إدارة الذات تشمل ثلاث مهارات أساسية هي كالتالي: رقابة الذات، والثقة في الذات، وأخيراً يقضة الضمير.

فيما رأى أبو مسلم وآخرون (٢٠١٢م: ١٩٠-١٩١) أن مهارات إدارة الذات تتشكل من: مهارة تقدير الذات، ومهارة إدارة الغضب، ومهارة إدارة الوقت.

كما أوضحت هبة أحمد (٢٠١٤م: ٩١) بأن مهارات إدارة الذات يمكن تصنيفها إلى ستة أبعاد هي: القدرة على تحقيق الأهداف، القدرة على تخطيط الوقت وإدارته، والتحديات والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، والمرونة، وتحمل المسؤولية، والدافعية للإنجاز.

ومن خلال الاستعراض السابق لأهم ما كتب حول مهارات إدارة الذات؛ يُمكن تصنيفها في ثلاثة أبعاد وكل بُعد يشمل على مجموعة من المهارات وهذه الأبعاد هي: التخطيط للمستقبل والاستعداد له، وإدارة الأداء الشخصي، وإدارة العلاقات مع الآخرين.

أما Rethink (٢٠٠٣م: ٦) فنظر إليها على أنها: "الاختجارات والسلوكيات الإيجابية التي تساعد الفرد على العيش في الحياة بالطريقة التي يريدونها ويرغبها".

وأشار القعيد (١٤٢٦هـ: ٥٤) إلى أن إدارة الذات تعني: "محاولة التحكم في النفس والإمساك بزمامها، وكذلك تعني استفادة الشخص من قدراته وإمكانياته وتحديد أهدافه بدقة، ومتابعة تحقيقها".

كما رأى شمحاته (٢٠١٠م: ٤٦٦) أن إدارة الذات تعني: "توجيه القدرات والسلوكيات الشخصية للفرد نحو تحقيق الأهداف، وذلك من خلال: إدراك قيمة الوقت، والتخطيط، والتنفيذ، والتنظيم، والتقويم، والتعامل مع التأجيل".

أما Xiaomin و Gang (٢٠١١م: ١٤٢) فبيننا أن إدارة الذات تعني أن: "يستخدم الفرد مجموعة من المهارات والأساليب لتحقيق التوازن بين جوانب الحياة المختلفة وتحقيق الأهداف الشخصية".

فيما ذكر مسلم وآخرون (٢٠١٢م: ١٨٨) أن إدارة الذات عبارة عن: "مجموعة من الطرق الفعالة لتنظيم حياة الأفراد؛ مما يؤدي إلى حدوث نتائج إيجابية لهم على المدى البعيد، واتخاذ قرارات متعلقة بسلوكيات محددة يريدون ضبطها أو تغييرها، ومن ثم تحقيق الأهداف المرجوة".

في حين رأت هبة أحمد (٢٠١٣م: ١٤) بأن مفهوم إدارة الذات يخص: "ما يداخل الإنسان من مشاعر ودوافع وتصرفات تقوده لفعل ما قد يكون إيجابياً أم سلبياً حسب تفسيره وتحليله لكل ما يدور حوله".

ومما سبق يمكن القول أن إدارة الذات وباختصار هي قدرة: الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته وعلاقاته وأدائه الشخصي نحو الأهداف التي يصبو لها.

### مهارات إدارة الذات:

بين رضا (٢٠٠٠م: ٢٠) أن إدارة الذات تتكون من مجموعة مهارات هي: وضوح الأهداف، والتفكير الجاد، واتخاذ النموذج المناسب، والثقة بالنفس، والتفكير الإيجابي، والتخطيط، والتعلم، والصبر.

و حدد Thomas (٢٠٠٤م: ١١) خمس مهارات لإدارة الذات كالتالي: إدارة الوقت، وتحديد الأهداف والغايات، وصناعة القرار وحل المشكلات، والإبداع والابتكار، والتقييم الذاتي وتقييم الأفكار.

في حين أن Gerharet (٢٠٠٤م: ٧) رأى أن إدارة الذات تتكون من مجموعة من المهارات وهي: تقييم الذات، وتحديد الأهداف، والتحكم الذاتي في الوقت والمشكلات.

وفي ثلاثة أبعاد صنف Feliss (٢٠٠٤م: ٢٣-٢٦) مهارات إدارة الذات كالتالي: البعد السلوكي ويشمل المهارات: (تحديد الأهداف، والتعلم الذاتي، ومراقبة الذات، ومكافأة الذات، وعقاب الذات)، و

بُعد المهمة ويشمل: (التركيز على الجوانب الإيجابية في المهمة، وتعديل المهمة لجعلها ممتعة)، وبُعد بناء الأفكار ويشمل: (الإيجاعات الإيجابية، والحديث الإيجابي مع النفس، وتخيل النجاح).

**المبحث الثاني: فرص العمل في السوق السعودي**

تمثل مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل للقوى العاملة الوطنية بالمملكة العربية السعودية واحدة من أهم القضايا التي تشغل بال القائمين على أمر توظيف الشباب؛ هذا ما أشار إليه العتيبي (٢٠١٠م: ٢٥٢)، خصوصاً في ظل تضخمها الذي تؤكد البيانات الإحصائية المصنفة في الكتاب الإحصائي لوزارة العمل (٢٠١٤م: ٥٠) المتعلقة بالبطالة بين الشباب، حيث أظهرت أعداد المتعطلين السعوديين بلغ (٦٥١٣٠٥) فرداً، بما معدله (١١.٧٪) من العدد الإجمالي للمواطنين، يمثل الذكور منهم (٢٥٨٨٨٠) فرداً بمعدل (٥.٩٪)، في حين تمثل الإناث (٣٩٢٤٢٥) فرداً بمعدل (٣.٨٪).

ومما زاد من تعقيد هذه المشكلة وتفاقمها: ضعف الموازنة بين مهارات متخري التعليم والمهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل ومن بينها المهارات الحياتية والمجتمعية وإدارة الذات بمفهومها العام؛ وهذا ما أشارت إليه مجموعة من الدراسات ومن بينها دراسة كل من: الباحثين (٢٠٠٦م)، والتركنستاني (٢٠٠٥م)، والمنيع (٢٠٠٢م)، ومينيرة الصلال (١٤٣٥هـ).

وقد تولت المحاولات الجادة من قبل المسؤولين بالمملكة العربية السعودية لمحاولة حل هذه المشكلة و ردم هذه الفجوة وكان من أهم هذه المحاولات ما صدر عن ديوان مجلس الوزراء من قرار برقم (٢٦٠) وتاريخ (١٤٣٠/٨/٥هـ) بشأن الموافقة على استراتيجية التوظيف السعودي، وقد تضمن موجز هذه الاستراتيجية الصادرة من وزارة العمل (١٤٣٠هـ: ٣) رؤية تتمثل في: توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، وملائمة من حيث الأجر، تؤدي إلى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية، وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني.

وفي هذا الصدد ذاته صدر قرار ديوان مجلس الوزراء رقم (٥٣٥) وتاريخ (١٤٣٦/١٢/٢٩هـ) بشأن الموافقة على تنظيم هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة، وتهدف هذه الهيئة لتحقيق مجموعة من الأهداف العامة من أهمها: الإسهام في تنمية القدرات والإمكانيات العملية للقوى العاملة الوطنية وتطويرها لتكون منتجة وماهرة وقادرة على التعامل مع ظروف سوق العمل.

ومما يدل على الاهتمام المتزايد بهذه القضية وحلها ما تضمنته الخطة التنموية العاشرة (١٤٣٦هـ: ١٥) في هدفها الخامس عشر من تأكيد على توفير فرص العمل الملائمة والكافية للعالة الوطنية والحد من البطالة، وذلك من خلال مجموعة من الوسائل من بينها: تطوير أنظمة التعليم والتدريب؛ بحيث تركز المهارات العملية التي يحتاجها سوق العمل.

**الدراسات السابقة**

أشار الباحث هنا إلى أهم الدراسات التي لها علاقة بموضوع البحث بصورة مباشرة، دون الخوض في دراسات قد تكون ضعيفة الارتباط به، وهي كالتالي :

قام Price (١٩٩٦م) بدراسة هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الأداء الأكاديمي وكل من: إدارة الذات، وإدارة الوقت، ونمط الشخصية، وشملت عينة هذه الدراسة (١٤٧) طالباً بجامعة تينيسي بالولايات المتحدة الأمريكية، استخدم الباحث استبانة أعدت لذلك، وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من إدارة الذات والأداء الأكاديمي.

أما دراسة Soens و Ans (٢٠٠٨م) التي هدفت التعرف على العلاقة بين إدارة الذات والنجاح المهني لدى عينة كبيرة من الموظفين في دولة بلجيكا؛ فقد أكدت نتائجها على أن إدارة الذات تؤدي دوراً مركزياً في تحقيق النجاح في المجال المهني؛ ولذا كانت من أهم توصياتها: ضرورة العمل على رفع مستوى مهارات إدارة الذات من خلال التدريب والندوات والمواد المطبوعة.

كما قام Hodd (٢٠٠٩م) بدراسة هدفت التعرف على العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني وذلك من خلال تطبيق استبانة على عينة بلغت (٢٤٥) من الطلاب المتخرجين من جامعة غريفيت بأستراليا، وأسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.

وفي دراسة هدفت للكشف عن طبيعة العلاقة بين إدارة الذات وضغوط الدراسة لدى طلاب المرحلة الثانوية الأزهرية التي قام بها شحاته (٢٠١٠م) على عينة بلغت (١٢٣) طالباً وطالبة باستخدام مقياس من إعداده، أسفرت عن مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة عكسية بين متغيري الدراسة، وبناءً على ذلك قدم الباحث توصيات من أبرزها: العمل على تضمين المناهج الدراسية مفهوم إدارة الذات.

وللتعرف على الدور الذي تؤديه إدارة الذات في تحقيق فرص عمل مناسبة للمتخرجين قام خيري (٢٠١١م) بدراسة وصفية مسحية على مجموعة من متخري كلية المجتمع بغزة في السنوات (٢٠٠٩، ٢٠٠٨، ٢٠٠٧) المقدر عددهم بحوالي (١٧٣٨) متخرجاً، من خلال استبانة أعدت لهذا الغرض، وكان من أهم نتائجها: أن هناك تفاوتاً في مستويات إدارة الذات لدى عينة الدراسة، وكذلك وجود علاقة موجبة بين مستوى إدارة الذات وجود فرص العمل التي يحصل عليها المتخرج، كما أسفرت نتائجها عن أن المتخرجين الذين حصلوا على فرصة عمل يمتلكون مستويات في مهارات إدارة الذات أعلى من زملائهم الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب.

وفي دراسة هدفت لتقييم الإدارة الذاتية للحياة اليومية لدى الطلاب الجامعيين، صمم كل من Gang و Xiaomin (٢٠١١م) استبانة تم تطبيقها على (١٥٢٢) من الطلاب الجامعيين الصينيين، وقد كشفت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة الذات وبين كل من القدرة على إدارة الأداء الشخصي والقدرة على إدارة العلاقات الصحية مع الآخرين.

لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم لتعديل عديد من الجوانب السلوكية والأكاديمية لديهم.

وللتعرف على العلاقة بين مهارات إدارة الذات وكل من التوجه نحو الأهداف المستقبلية والتحصيل الدراسي قام Ackerman (٢٠١٥م) بدراسة على عينة من الطلاب والطالبات الجامعيين بلغت (٤٣٣) فرداً، استخدم فيها أداة الاستبانة، وأسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات إدارة الذات لدى أفراد العينة وقدرتهم على توجيه أهدافهم وتحقيقها ومستواهم الدراسي.

#### التعليق على الدراسات السابقة وموقع هذا البحث منها:

من خلال الاستعراض السابق للدراسات التي أجريت في مجال هذا البحث وتناولت موضوعه وُجد أنها في أغلبها استخدمت المنهج الوصفي المسحي من خلال أداة الاستبانة للتعرف على العلاقة بين مهارات إدارة الذات وبعض المتغيرات التي كان من أبرزها: التحصيل الأكاديمي أو الدراسي، والتوافق والنجاح المهني، ووقفت على هذا الحد من الوصف، أما هذا البحث وإن كان يتفق مع تلك الدراسات السابقة من حيث الموضوع والمنهج والأداة فإنه حاول تجاوز مرحلة الوصف إلى سد فجوة معرفية في هذا المجال، تمثل ذلك بتقديم تصور مقترح عملي لكيفية تطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بما قد يُسهم في تحسين أدائهم الأكاديمي، وبالتالي يزيد من فرصة حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم من الجامعة.

#### منهج البحث وإجراءاته

##### منهج البحث

استخدم هذا البحث المنهج الوصفي المسحي ذلك لمناسبته لتحقيق أهدافه، حيث يصف آراء أفراد البحث حول مهارات إدارة الذات، و أثر بعض المتغيرات على ذلك، وعلاقتها بفرص الحصول على عمل مناسب في السوق السعودي.

##### مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من جميع طلاب الدبلوم العام في التربية بكلية التربية بجامعة الملك خالد البالغ عددهم (٢٢٣) طالباً بحسب إحصاءات كلية التربية (سجلات الطلاب الإلكترونية بكلية التربية، ١٤٣٨هـ).

وقد تم توزيع أداة البحث على مجتمع البحث كافة، تم استرداد (١٨٩) استبانة، في حين تم استبعاد (١٦) لعدم صلاحيتها للتليل؛ ليلعب مجموع الاستبانات التي تم تحليلها (١٧٣) استبانة بما نسبته تقريباً (٧٧,٦٪) من مجتمع البحث، ويوضح الجدول (١) توزيع أفراد البحث في ضوء متغيرات البحث الديموغرافية.

وللتعرف على مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات إدارة الذات للطالبة المعلمة، الذي صممه وطبقته كلٌّ من منى الزاكي وإيناس الشامي (٢٠١١م) على (٤٠) طالبة معلمة بكلية الاقتصاد المنزلي بجامعة الأزهر، حيث خلصت نتائج هذه الدراسة إلى: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطالبات في التطبيق القبلي و البعدي لهذا البرنامج لصالح التطبيق البعدي، كما أثبت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الأداء التدريسي لهن ومهارات إدارة الذات، وعلية فقد أوصت هذه الدراسة بضرورة الاهتمام بتنمية مهارات إدارة الذات لدى الطالبات لتحسين أدائهن التدريسي مستقبلاً.

ويهدف التعرف على العلاقة بين إدارة الذات والجدية في العمل، قام كلٌّ من الطائي ورحيمية (٢٠١١م) بدراسة على عينة تكونت من (٦٠) طبيباً وإدارياً في مستشفى الشهيد غازي الحريري من خلال استبانة أعدت لذلك، وخلصت هذه الدراسة إلى نتائج مفادها: أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة الذات والجدية في العمل؛ ولذا أوصت بضرورة تبني الإدارات العليا في المؤسسات مفهوم إدارة الذات ونشره بين العاملين بشتى الوسائل.

وفي دراسة أبي مسلم وآخرين (٢٠١٢م) التي أجريت على عينة من المعلمين والمعلمات بلغت (٢٧١) فرداً، باستخدام أداة الاستبانة، بهدف التعرف على العلاقة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني للمعلمين والمعلمات، حيث كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين هذين المتغيرين دالة إحصائية، وقدمت بناءً على ذلك مجموعة من التوصيات من أهمها: الاهتمام بإدخال مفاهيم إدارة الذات في البرامج التعليمية لإعداد المعلمين والمعلمات.

كما قام Kennedy (٢٠١٣م) بدراسة استقصائية لإثبات فرضية أن ما يشكل نوعية مؤسسات التعليم العالي هو نوعية الطلاب المنتخين بهذه المؤسسات، ويمتد ذلك إلى إنجازهم الأكاديمي لاحقاً، وقدم ثلاث رؤى: أولها أن جودة أداء الطلاب تعتمد أساساً على دافعيتهم وتنظيمهم لذواتهم، وهذا كما يذكر قليلاً ما تحرص عليه عديد من تلك المؤسسات، ثانياً في ظل عدم وجود إحصاءات علمية للبرامج وتقييمها فإن فرصة التحيز في هذه التقييمات تظل قائمة، وينبغي أخذ التدابير اللازمة للحد من ذلك، ثالثاً مراعاة الخصائص والفروق الفردية للمنتخين ببرامج هذه المؤسسات وخلفياتهم الثقافية المختلفة واستعداداتهم المهارية المتباينة.

كما أجرت تهاني منيب وآخرون (٢٠١٤م) دراسةً بهدف مراجعة الأدبيات التربوية والنفسية المرتبطة باستخدام مهارات إدارة الذات مع التلاميذ ذوي صعوبات التعلم من أجل الوقوف على فاعلية هذا الأسلوب في تنمية مهاراتهم وعلاج مشكلاتهم السلوكية و الأكاديمية، وخلصت إلى ضرورة تصميم برامج تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات

جدول (١) توزيع أفراد البحث وفقاً لمتغيرات البحث الديموغرافية

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية	
الكلية	كلية شرعية	٤٦	٢٦,٦
	كلية أدبية	٨٠	٤٦,٢
	كلية علمية	٤١	٢٣,٧
	أخرى	٦	٣,٥
المعدل التراكمي	ممتاز	١٩	١١
	جيد جداً	١١٤	٦٥,٩
	جيد	٣٩	٢٢,٥
	مقبول	١	٠,٦

محاور، تمثل أبعاد إدارة الذات وما تشمله من مهارات وهذه الأبعاد هي: التخطيط والاستعداد، وإدارة الأداء الشخصي، وإدارة العلاقات مع الآخرين.

أما الاستبانة الثانية فقد تكونت من محور واحد ناقش أهمية التمكن من مهارات إدارة الذات لزيارة فرص الحصول على عمل بعد التخرج من وجهة نظر أفراد البحث من خلال مجموعة من العبارات.

#### صدق الأداة

بعد الانتهاء من بناء أداتي البحث في صورتها الأولية تم التأكد من صدقها من خلال ما يلي:

١- الصدق الظاهري: حيث قام الباحث بعرض أداتي البحث في صورتها الأولية على (٦) محكمين.

٢- صدق الاتساق الداخلي للأداة: حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الأداة الأولى، وبين محاورها ككل، وكذلك تم استخدامه لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأداة الثانية، كما يتضح ذلك من الجدول (٢) والجدول رقم (٣).

يتضح من الجدول (١) أن نسبة أفراد البحث المتخرجين من كلية أدبية هي الأعلى حيث بلغت (٤٦,٢٪) من مجموع أفراد البحث، كما يتضح من هذا الجدول أن نسبة الحاصلين على معدل تراكمي (جيد جداً) من بين أفراد البحث كانت هي الأعلى حيث بلغت (٦٥,٩٪) من مجموع أفراد البحث.

#### أداة البحث

اعتمد هذا البحث على استبانتين كأداتين رئيسيتين لجمع البيانات الخاصة بالإجابة عن أسئلة البحث من الميدان، و تم بناؤها من خلال الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، ومن آراء المحكمين ومقترحاتهم، وكانتا ذات تدرج خماسي، تكونت الاستبانة الأولى من ثلاثة أجزاء كالتالي:

الجزء الأول: يشمل مقدمة تعريفية وبعض الإرشادات. الجزء الثاني: يشمل مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد البحث. الجزء الثالث: تكون من مجموعة عبارات موزعة على ثلاثة

جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الأداة الأولى ومحاورها

التخطيط والاستعداد		إدارة الأداء الشخصي		إدارة العلاقات مع الآخرين	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٣٤٢	١	**٠,٣٣٨	٦	**٠,٣٠٩	١١
**٠,٣١٢	٢	**٠,٢٩٩	٧	**٠,٢٣٠	١٢
**٠,٣٥٧	٣	*٠,٢٣٢	٨	**٠,٢٨٧	١٣
*٠,١٩٥	٤	**٠,٢٦٨	٩	**٠,٢٥٤	١٤
**٠,١٩٧	٥	**٠,١٩٩	١٠	**٠,٣٢٣	١٥
**٠,٥١٢	الكلية	**٠,٥٧١	الكلية	**٠,٥٨٥	الكلية

(\*\*) دالة عند مستوى ٠,٠١ / (\*) دالة عند مستوى ٠,٠٥

جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الانساق الداخلي لعبارات الأداة الثانية

رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	الكلي
معامل الارتباط	*٠,١٧٨	**٠,٢٤٠	**٠,٢٢٤	**٠,٢٧٠	**٠,٢٦٢	**٠,٥٣٨

( \*\* ) دالة عند مستوى ٠,٠١ / ( \* ) دالة عند مستوى ٠,٠٥

ومستوي (٠,٠٥)، وهذا يدل على أن أداتي البحث صادقة وصالحة لقياس الجوانب التي أعدتها لقياسها.

#### ثبات الأداة

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات ( ألفا كرونباخ )، ويوضح الجدولان (٤) و (٥) قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداتين كمحاورها

يتضح من الجدولين (٢) و (٣) أن نتائج القياس للعلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الأداتين ، وبين محاور كل أداة والأداة ككل ، تدل على أن جميع عبارات الأداتين ومحاورها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

جدول ( ٤ ) يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداة الأولى

المحور	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
التخطيط والاستعداد	٥	٠,٧٣
إدارة الأداء الشخصي	٥	٠,٦٩
إدارة العلاقات مع الآخرين	٥	٠,٦٨
معامل الثبات لعبارات الأداة ككل	١٥	٠,٨٤

جدول ( ٥ ) يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداة الثانية

المحور	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
فرص الحصول على عمل	٥	٠,٧٥

وزنها النسبي، والمعدل التراكمي بعد حذف درجة (مقبول) لضعف وزنها النسبي، واختبار شيفيه لإجراء المقارنات البعدية.

#### نتائج البحث ومناقشتها

##### السؤال الأول:

ما واقع ممارسة أفراد البحث لمهارات إدارة الذات وفق أبعادها (التخطيط والاستعداد، وإدارة الأداء الشخصي، وإدارة العلاقات مع الآخرين) من وجهة نظرهم؟  
أولاً: بُعد التخطيط والاستعداد  
يوضح الجدول (٦) استجابات أفراد البحث لعبارات هذا البعد كالتالي:

يتضح من الجدولين (٤) و (٥) أن قيمة معامل الثبات لمحاور الأداتين كانت أعلى من (٠,٦٥) وهذا يدل على ثبات الأداتين وبالتالي صلاحيتها للتطبيق.

##### أساليب المعالجة الإحصائية

لمعالجة بيانات البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية :  
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتحليل التباين الأحادي لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث تبعاً للاختلاف في المتغيرات: الكلية بعد حذف مجموعة (أخرى) لضعف



الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة لعبارات بُعد التخطيط الاستعداد

الترتيب	العـــــــــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	تُعرفُ على نقاط القوة والضعف لدي والفرص السانحة لي والمشكلات التي قد تواجهني مستقبلاً	٣,٤٧	٠,٨١	موافق
٢	حددت أهدافي المستقبلية بشكل واضح ودقيق.	٣,١١	٠,٩٢	موافق إلى حد ما
٣	أهتم بتطوير مهاراتي اللازمة لتحقيق أهدافي المستقبلية.	٣,٠٦	٠,٩٥	موافق إلى حد ما
٤	عند وضع أهدافي حرصت أن أوازن بين الأهداف الدراسية والعملية والاجتماعية والدينية	٣,٠٥	٠,٩٩	موافق إلى حد ما
٥	وضعت خطوات عملية مفصلة ومجدولة زمنياً للوصول لأهدافي المستقبلية.	٣,٠٢	١,١٥	موافق إلى حد ما
		المتوسط الحسابي العام للبعد: (٣,١٤)		
		موافق إلى حد ما		

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

المهارات من قبل الطلاب، ولعل الواقع يُظهر ذلك وبشكل واضح، ويمكن أن يعزى ذلك إلى قلة البرامج التعليمية والمساقات المهارية التي تستهدف إكساب الطلاب مثل هذه المهارات في المراحل التعليمية كافة، فيما نجد لها رواجاً في سوق التدريب الخاص حيث يُعوض المهتمون من خلاله نقص مهاراتهم في ذلك، وبهذه الدرجة كان هذا البعد من إدارة الذات هو الأقل ممارسة بين بقية الأبعاد في هذا البحث.

ثانياً: بُعد إدارة الأداء الشخصي

يوضح الجدول (٧) استجابات أفراد البحث لعبارات هذا البعد كالتالي:

أن المتوسط الحسابي العام لاستجابة أفراد البحث لعبارات هذا البعد بلغ (٣,١٤) من أصل (٥) درجات، وهذا يُشير إلى أن مستوى الموافقة على ممارسة مهارات التخطيط والاستعداد فعلياً على أرض الواقع بلغ درجة (موافق إلى حد ما) من وجهة نظر أفراد البحث، وكذلك يتضح من الجدول نفسه أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد البحث حول عبارات هذا البعد تراوحت ما بين (٣,٤٧-٣,٠٢) درجة من أصل (٥) درجات، وهذا يدل على أن كل المهارات المضمنة في هذا البعد تقع ما بين درجة (موافق) و (موافق إلى حد ما) من مستوى الموافقة على واقع ممارستها من وجهة نظر أفراد البحث، ونتائج هذا البعد تؤكد ضعف ممارسة هذه

الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة لعبارات بُعد إدارة الأداء الشخصي

الترتيب ضمن المحور	العـــــــــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	أحرص على تنفيذ الخطوات العملية للوصول لأهدافي في الوقت الذي حددته لذلك.	٣,٤٦	٠,٩٠	موافق
٢	لدي مرونة كافية لتغيير أساليب تنفيذ خطتي متى ما كان ذلك ضرورياً.	٣,٤٢	١,٠١	موافق
٣	أتابع نفسي وبشكل مستمر لمراقبة مستوى تقدمي نحو أهدافي.	٣,٣٨	١,١٧	موافق إلى حد ما
٤	أكفئ نفسي عندما أنجز هدفاً من أهدافي	٣,٣٣	١,١٤	موافق إلى حد ما
٥	أفقد خطواتي العملية بمستوى عالٍ من الإلتقان والجودة والجدية.	٣,٢٧	٠,٨٧	موافق إلى حد ما
		المتوسط الحسابي العام للبعد: (٣,٣٧)		
		موافق إلى حد ما		

يتضح من الجدول (٧) ما يلي:

البحث، ونتائج هذا البعد كانت متوقعة ذلك نظراً لارتباطها بالمهارات في البعد السابق والخاص بالتخطيط والاستعداد ضعفاً وقوةً، فمن المنطقي أنه يصعب إدارة الأداء الشخصي في ظل عدم وجود خطة شخصية واضحة ومزمنة، وتتفق هذه النتيجة مع ما خلصت إليه نتائج دراسة كلٍ من Gang و Xiaomin (٢٠١١م) من حيث تأثير إدارة الأداء الشخصي على مستوى المهارة في إدارة الذات بشكل عام.

أن المتوسط الحسابي العام لاستجابة أفراد البحث لعبارات هذا البعد بلغ (٣,٣٧) من أصل (٥) درجات، وهذا يُشير إلى أن مستوى الموافقة على ممارسة مهارات إدارة الأداء الشخصي فعلياً على أرض الواقع بلغ درجة (موافق إلى حد ما) من وجهة نظر أفراد البحث، كما يتضح من الجدول نفسه أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد البحث حول عبارات هذا البعد تراوحت ما بين (٣,٤٦-٣,٢٧) درجة من أصل (٥) درجات، وهذا يدل على أن كل المهارات المضمنة في هذا البعد تقع ما بين درجة (موافق) و (موافق إلى حد ما) من مستوى الموافقة على واقع ممارستها من وجهة نظر أفراد

ثالثًا: إدارة العلاقات مع الآخرين

يوضح الجدول (٨) استجابات أفراد البحث لعبارات هذا البعد كالتالي:

الجدول (٨) المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري ومستوى الموافقة لعبارات بُعد إدارة العلاقات مع الآخرين

الترتيب ضمن المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	أساعد الآخرين حينما يحتاجون لذلك.	٤,٥٧	٠,٦٤	موافق بشدة
٢	لدي علاقات مُتميزة مع معظم من تربطني بهم أي علاقة.	٤,٢٥	٠,٧٨	موافق بشدة
٣	أحافظ على مظهري و أناقي باستمرار.	٤,٢٣	٠,٧٩	موافق بشدة
٤	أحترم وجهات نظر الآخرين حتى وإن خالفوني الرأي.	٤,٢٣	٠,٨٠	موافق بشدة
٥	أطلب من الآخرين مساعدتي في تحقيق أهدافي.	٣,٢٨	١,١١	موافق إلى حد ما
المتوسط الحسابي العام بُعد: (٤,١١)		موافق		

إدارة العلاقات مع الآخرين على مستوى المهارة في إدارة الذات بشكل عام.

أما عن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابة أفراد البحث لهذا المحور بأبعاده الثلاثة وما تحويه من مهارات فقد بلغ (٣,٥٤) ذلك بالاستخلاص من الجداول (٤,٥,٦)، وهذا يُشير إلى أن أفراد البحث موافقون إلى حد ما على أنهم يمارسون هذه المهارات فعليًا على أرض الواقع، وهذا يدل على ضعف مهارات إدارة الذات لديهم؛ مما ينبغي معه الحرص على إكسابهم إياها وتدريبهم عليها.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع ممارستهم لمهارات إدارة الذات تعزى للاختلاف في المتغيرات التالية: الكلية، المعدل التراكمي؟

للإجابة عن هذا السؤال أجرى الباحث تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول مستوى ممارستهم لمهارات إدارة الذات وفقًا للاختلاف في المتغيرات التالية: الكلية، المعدل التراكمي، والجدول (٩) يوضح ذلك كالتالي:

يتضح من الجدول (٨) ما يلي: أن المتوسط الحسابي العام لاستجابة أفراد البحث لعبارات هذا البعد بلغ (٣,٣٧) من أصل (٥) درجات، وهذا يُشير إلى أن هذا البعد حقق مستوى موافقة على ممارسة مهارات إدارة العلاقات مع الآخرين فعليًا على أرض الواقع بلغ درجة (موافق) من وجهة نظر أفراد البحث؛ مما جعله في مقدمة أبعاد إدارة الذات من حيث واقع الممارسة، كما يتضح من الجدول نفسه أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد البحث حول عبارات هذا البعد تراوحت ما بين (٣,٢٨\_٤,٥٧) درجة من أصل (٥) درجات، وهذا يدل على أن كل المهارات المضمنة في هذا البعد تقع ما بين درجة (موافق بشدة) و (موافق) من مستوى الموافقة على واقع ممارستها من وجهة نظر أفراد البحث، ولعل هذه النتيجة متوقعة في ظل ثقافتنا الدينية والمجتمعية التي أثرت وبشكل إيجابي على تحسين مثل هذه المهارات لدى الطلاب أبناء هذا المجتمع وإن كانت تحتاج إلى مزيد صقل وضبط، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كلٍ من Gang و Xiaomin (٢٠١١م) من حيث تأثير

جدول (٩) نتائج تحليل التباين الأحادي لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث وفقًا للاختلاف في متغير: الكلية والمعدل التراكمي

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكلية	بين المجموعات	٢	١,٢٥	٠,٤٥	١,٦٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٩	٤٢,٩٤	٠,٢٥		
المعدل التراكمي	بين المجموعات	٢	٥,٢٣	٢,٦٢	٣,١٦	دالة
	داخل المجموعات	١٦٩	١٤٠,٦٩	٠,٨٣		

فيما يتضح من الجدول نفسه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0,05)$  بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع ممارستهم لمهارات إدارة الذات تعزى للاختلاف في متغير: المعدل التراكمي، ولتحديد اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٠) يوضح ذلك:

جدول (١٠): يوضح نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق تبعاً لمتغير المعدل التراكمي

المعدل التراكمي	المتوسط الحسابي	جيد	جيد جداً	ممتاز
جيد	٣.٦٨	٣.٦٨	٣.٧٦	٣.٨٢
جيد جداً	٣.٧٦	٠.٢٥		
ممتاز	٣.٨٢	٠.٠٥٨	*٠.٠١٤	

(\*) دالة عند مستوى  $(\alpha \geq 0,05)$

Price (١٩٩٦م) و Kennedy (٢٠١٣م) و Ackerman (٢٠١٥م) حيث أثبتت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المهارة في إدارة الذات والأداء الأكاديمي والدراسي للطلاب. السؤال الثالث: ما مستوى موافقة أفراد البحث على أهمية التمكن من مهارات إدارة الذات لزيادة فرص الحصول على عمل بعد التخرج من الجامعة؟ يوضح الجدول (١١) استجابات أفراد البحث لعبارة هذا المحور كالتالي:

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0,05)$  بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع ممارستهم لمهارات إدارة الذات تعزى للاختلاف في متغير: الكلية، ويُفسر الباحث هذه النتيجة بأن نمط التعليم واستراتيجياته لا تخلف كثيراً من كلية إلى أخرى إن لم تتماثل فيها، كما أن هذه الكليات قل ما تناقش في برامجها ومقرراتها مثل هذه المهارات وبالتالي كان تأثير هذه الاختلاف ضعيفاً وغير دال.

يتضح من الجدول (١٠) أن الفروق تنتجه لصالح الحاصلين على معدل تراكمي ممتاز، ويُفسر الباحث هذه النتيجة بأن الحصول على معدل تراكمي مرتفع يلزم معه في الغالب حسن تخطيط واستعداد للنجاح والتفوق في الدراسة الجامعية، ويتبع ذلك إدارة حازمة للأداء الشخصي للطلاب لتحقيق خطة التفوق الخاصة به، ويضاف لذلك وجود علاقة طيبة تربطه مع الأشخاص الذي له علاقة بهم، و تتفق هذه النتيجة بشكل عام مع ما خلصت إليه نتائج دراسة كل من

الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة لعبارة محور فرص الحصول على عمل

الترتيب	العـــــــــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	تُمكنني من مهارات إدارة الذات ستجعلني أكثر نجاحاً في عملي المستقبلي.	٤,٣١	٠,٨١	موافق بشدة
٢	تُمكنني من مهارات إدارة الذات ستجعلني أترقى وأنتقل من عمل إلى عمل أفضل منه.	٤,٢٨	٠,٧٧	موافق بشدة
٣	تُمكنني من مهارات إدارة الذات ستجعل أصحاب العمل أكثر تمسكاً بي وتقديراً لي.	٤,٢٥	٠,٧٩	موافق بشدة
٤	تُمكنني من مهارات إدارة الذات ستزيد من فرصة حصولي على عمل بعد تخرجي.	٤,٢٣	٠,٨٣	موافق بشدة
٥	ممن أعرفهم من أصدقائي كان من أهم أسباب عدم حصولهم على عمل بعد تخرجهم أو تأخر ذلك هو ضعف مهارات إدارة الذات لديهم والعكس كذلك صحيح.	٣,٩٨	١,١٨	موافق
	المتوسط الحسابي العام للمحور: (٤,٢١)			موافق بشدة

المضمنة في هذا المحور تقع ما بين درجة (موافق بشدة) و (موافق) من مستوى الأهمية من وجهة نظر أفراد البحث. وتُفسر النتائج التي حققها هذا المحور باقتناع الطلاب وبشكل كبير بأهمية إتقان مهارات إدارة الذات المضمنة في هذه البحث في سبيل زيادة فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم من الجامعة وكذلك نجاحهم فيه. وهذه النتيجة تتفق بشكل عام مع ما توصلت إليه دراسة أبو مسلم وآخرون (٢٠١٢م) ودراسة Hodd (٢٠٠٩م) من نتائج؛ والتي

يتضح من الجدول (١١) ما يلي: أن المتوسط الحسابي العام لاستجابة أفراد البحث لعبارة هذا المحور بلغ (٤,٢١) من أصل (٥) درجات، وهذا يُشير إلى أن هذا المحور حقق مستوى موافقة على الأهمية بلغ درجة (موافق بشدة) من وجهة نظر أفراد البحث، كما يتضح من الجدول نفسه أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد البحث حول عبارات هذا المحور تراوحت ما بين (٣,٩٨\_٤,٣١) درجة من أصل (٥) درجات، وهذا يدل على أن كل العبارات

- ١- وجود قبول ودعم من قبل القيادات العليا وصناع القرار في إدارة الجامعات لإقرار هذا التصور.
- ٢- وجود دعم وقبول من قبل الكليات والأقسام لتنفيذ هذا التصور.
- ٣- وجود إرشاد أكاديمي فعال.
- ٤- وجود دعم من قبل وكالة التطوير والجودة وعمادة شؤون الطلاب لهذا التصور.

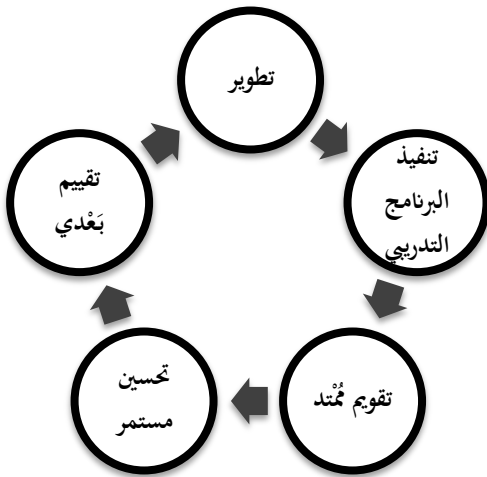
### الدوافع والمبررات لتقديم هذا التصور:

- يُشير الباحث هنا إلى مجموعة من الدوافع والمبررات التي تم الاستناد إليها لتقديم هذا التصور وهي:
- ١- الواقع يُشير وبشكل مؤكد أن هناك نسبة ليست بسيطة من البطالة لدى الشباب السعودي وهذا ما دلت على الدراسات في هذا المجال وأكدت الإحصائيات الرسمية الصادرة من وزارة العمل.
  - ٢- أنه ينطلق من التفكير المنطقي والعقلاني الذي يذهب إلى أن التغيير يبدأ من داخل الإنسان ذاته وهذا ما أشار إليه ديننا الحنيف في غير موضع واحد.
  - ٣- توافق هذا التصور مع توجهات الدولة نحو السعي لتوفير فرص عمل للشباب السعودي والتي تتمثل في أبرز أشكالها في ثنايا الخطة التنموية العاشرة (١٤٣٦هـ) وكذلك الاستراتيجية الوطنية للشباب (١٤٣٥هـ) وما تبع ذلك من تشكيل هيئة لتوليد الوظائف ومكافحة البطالة (١٤٣٦هـ).

### مكونات هذا التصور:

صُمم هذا التصور على شكل خمس مراحل تمثل حلقة مستمرة ومتكاملة كالتالي:

شكل (١): مراحل تطبيق التصور المقترح



إعداد الباحث

### المرحلة الأولى: تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح

يقدم هذا البرنامج لطلاب الجامعة (ذكوراً وإناثاً) مع بداية التحاقهم بالجامعة، مع أنه يُمكن تطويره لاحقاً ليصبح مقرراً دراسياً منفصلاً، والهدف من تصميمه بهذا الشكل هو إمكانية الاستفادة منه بتقديمه

أكدنا على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني واتقان مهارات إدارة الذات، كما تتفق هذه النتيجة كذلك مع ما خلصت إليه دراسة كل من Soens و Ans (٢٠٠٨م) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية كذلك موجبة بين النجاح المهني للطلاب المتخرجين وبين مهارتهم في إدارة ذواتهم، وأيضاً اتفقت نتائج هذا المحور وبشكل عام مع ما توصلت إليه دراسة الطائي ورحيمة (٢٠١١م) من نتائج التي أكدت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الجدية في العمل وإجادة مهارة إدارة الذات، وبشكل واضح اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة خيربي (٢٠١١م) من حيث وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى إدارة الذات والحصول على فرص عمل مناسبة.

**السؤال الرابع:** ما التصور المقترح لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسن من أدائهم الأكاديمي ويزيد من فرص الحصول على عمل مناسب بعد تخرجهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تمت الاستفادة من الإطار النظري لهذا البحث ونتائج شقه الميداني ومن الدراسات السابقة ومن خبرة الباحث في مجال التدريب؛ في بناء تصور مقترح لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين (ذكوراً وإناثاً) بالشكل الذي يُحسن من أدائهم الأكاديمي ويزيد من فرص الحصول على عمل بعد تخرجهم من الجامعة، تم تحكيجه من ثلاثة أساتذة، وهو كالتالي:

**التصور المقترح لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسن من أدائهم الأكاديمي ويزيد من فرص حصولهم على عمل مناسب بعد تخرجهم**

تمهيد:

هذا التصور يُعد بمثابة محاولة عملية بُنيت على دراسة علمية ميدانية أجراها الباحث وكذا خبرته في مجال التدريب؛ للإسهام في تقديم حلول لتحسين الأداء الأكاديمي للطلاب الجامعيين، والحد من بطالة الشباب من خلال لفت النظر لأهمية الدور الفاعل الذي ينبغي أن يقوم به الشباب أنفسهم من إدارة لذواتهم واستثمار قدراتهم؛ بما يزيد من رصيدهم مهاراتهم التي تؤهلهم للحصول على عمل مناسب.

### الأهداف والغايات من هذا التصور:

١- إن تطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين ليس هدفاً في حد ذاته إنما هو وسيلة لتحقيق: ١- تنمية روح المسؤولية الذاتية لدى الطلاب.

٢- تزويد الطلاب بمهارات عدة تزيد من قدرتهم على إدارة ذواتهم وتحسين أدائهم بشكل عام في حياتهم و أدائهم الأكاديمي على وجه الخصوص.

٣- استثمار الطلاب والطالبات لنقاط قوتهم والفرص المتاحة لهم ومعالجة نقاط الضعف لديهم من خلال خطة شخصية مستقبلية تزيد من فرص الحصول على عمل مناسب بعد تخرجهم ونجاحهم فيه.

**الفرضيات التي بُني عليها هذا التصور:**

كذلك للطلاب بمراحل التعليم العام فهي لا تقل أهمية من وجهة نظر الباحث بل قد تزيد من حيث ضرورة تزويد هذه الفئة بمثل هذه المهارات وبشكل مبكر. وتفاصيل البرنامج التدريبي المقترح كالتالي:

إدارة الذات وتطويرها	اسم البرنامج التدريبي
طلاب الجامعة ( ذكورا وإناثا )	المستهدفون
أربعة أيام	عدد الأيام التدريبية
١٦ ساعة تدريبية	عدد الساعات التدريبية
تزويد المستفيدين بمعارف ومهارات تحسن من أدائهم الشخصي والأكاديمي والاجتماعي وتزيد من فرص حصولهم على عمل بعد تخرجهم.	الهدف العام من البرنامج
مع نهاية البرنامج سيكون المشاركون ( بمشيئة الله ) قادرًا على ما يلي: - تحسين أدائه الأكاديمي وبشكل ذاتي. - التعرف على مفهوم إدارة الذات ومهارته. - التمكن من مهارات التخطيط والاستعداد. - التمكن من مهارات إدارة الأداء الشخصي. - التمكن من مهارات إدارة العلاقات مع الآخرين. - وضع خطة استراتيجية شخصية مكتملة العناصر لإدارة ذاته وتطويرها.	الأهداف التفصيلية
المحاضرة والإلقاء _ ورش تدريبية _ دراسة حالة _ عصف ذهني _ مجموعات العمل _ تمثيل الأدوار _ الحوار والنقاش _ التمارين الفردية.	الأنشطة التدريبية
قاعة مناسبة _ جهاز كمبيوتر _ سبورة وأقلام _ صحف ورقية _ جهاز عرض _ أدوات قرطاسية للمتدربين.	الوسائل التدريبية

المحتوى المعرفي والمهاري للبرنامج التدريبي:

مفهوم إدارة الذات _ مهارة التخطيط والاستعداد - مفهوم الذات وإدارتها. - مدخل عام لمهارات تطوير الذات. - نماذج تحليل الواقع الشخصي ومنها ( SWOT ). - مهارة التخطيط الاستراتيجي الشخصي. - مهارة التخطيط التشغيلي الشخصي.	الوحدة	١
أربع ساعات	محتواها	
	زمنها	
مهارات إدارة الأداء الشخصي - مهارة إدارة الوقت. - مهارة الانضباط والالتزام الذاتي. - مهارة التحفيز الذاتي. - مهارات الجودة الشخصية.	الوحدة	٢
أربع ساعات	محتواها	
	زمنها	
مهارات إدارة العلاقات مع الآخرين - مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي.	الوحدة	٣
	محتواها	

- مهارات الحوار والتفاوض والإقناع. - مهارات فهم الآخرين باستخدام أسلوب القبعات الست والنماذج التمثيلية. - مهارات العمل الجماعي التعاوني ضمن فريق واحد.		
أربع ساعات	زمنها	
مشروع التخرج من البرنامج التدريبي	الوحدة	
يقدم كل طالب متدرب خطة استراتيجية وعملية لتطوير ذاته بناء على تحليل واقعه الشخصي ووفق محاور البرنامج التدريبي، وعرضها على المدرب وزملائه المتدربين مع أخذ تغذية راجعة منهم لتحسين هذه الخطة.	محتواها	٤
أربع ساعات	زمنها	

على البرنامج التدريبي الذي تم في المرحلة الأولى بهدف جعله أكثر ملائمة لحاجات الطلاب التطويرية المتغيرة، وكذلك أكثر مواءمة لمتطلبات سوق العمل في ما يخص المهارات المتعلقة بإدارة الذات.

#### مقومات نجاح هذا التصور:

إن نجاح هذا التصور يعتمد في الدرجة الأولى على التزام الإدارة العليا على مستوى الجامعات وكذا الإدارة العليا في الكليات والأقسام ودعمها لتنفيذه فعلياً على أرض الواقع، وهذا الالتزام والدعم يتبلور في الإجراءات التالية: إصدار القرارات الداعمة لتطبيق هذا التصور، والتوجيه بتوفير كافة الاحتياجات البشرية والمادية والمالية اللازمة لتطبيق هذا التصور، هذا بالإضافة إلى المتابعة الشخصية من قبلهم وباستمرار لمراحل تنفيذ هذا التصور.

#### ملخص نتائج البحث

يمكن تلخيص النتائج التي توصل إليها هذا البحث فيما يلي:

١\_ أن بُعد التخطيط والاستعداد بما يحويه من مهارات حقق مستوى موافقة على واقع ممارستها فعلياً بلغ درجة (موافق إلى حد ما) من وجهة نظر أفراد البحث.

٢\_ أن بُعد إدارة الأداء الشخصي بما يحويه من مهارات حقق مستوى موافقة على واقع ممارستها فعلياً بلغ درجة (موافق إلى حد ما) من وجهة نظر أفراد البحث.

٣\_ أن بُعد إدارة العلاقات مع الآخرين بما يحويه من مهارات حقق مستوى موافقة على واقع ممارستها فعلياً بلغ درجة (موافق) من وجهة نظر أفراد البحث.

٤\_ أن أبعاد إدارة الذات المضمنة في هذا البحث بما تحويه من مهارات حققت مستوى موافقة على ممارستها فعلياً على أرض الواقع بلغ درجة ( موافق إلى حد ما ) .

٥\_ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \geq 0.05$  بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع ممارستهم لمهارات إدارة الذات تعزى للاختلاف في متغير: الكلية.

#### المرحلة الثانية: التقييم الممتد

في هذه المرحلة يقوم المرشد الأكاديمي بالتواصل المستمر مع الطلاب المشرف عليهم طوال فترة دراستهم بالجامعة بهدف متابعة مدى تقدم الطالب في تنفيذ خطته لتطوير ذاته وتقويمها، وهنا ينبغي على المرشد تكتيف التواصل مع الطالب مع بداية دراسته بالجامعة ومراجعة الخطة التطويرية التي وضعها لنفسه بناءً على البرنامج التدريبي الذي تلقاه في مجال إدارة الذات وتطويرها؛ وذلك من أجل وضع التعديلات المناسبة عليها بشكل مبكر، وكذا الاتفاق عليها بشكل نهائي ليتمكن الطالب من البدء في تنفيذها مع بداية دراسته الجامعية.

#### المرحلة الثالثة: التحسين المستمر

بالتزامن مع المرحلة السابقة يقوم الطالب وبمساعدة مرشده الأكاديمي بإجراء التحسينات اللازمة على خطته لتطوير ذاته بناءً على نتائج التقييم في المرحلة السابقة، وذلك بهدف معالجة القصور والانحرافات التي قد تحصل أثناء تطبيق الخطة وإدراج مقترحات تطويرية عليها. وفي هذه المرحلة كذلك تقوم عادة شؤون الطلاب بتقديم الدعم اللوجستي اللازم لكل من المرشد الأكاديمي والطالب من حيث تسهيل حصول الطالب على المصادر اللازمة (معلوماتية وتدريبية) لتنفيذ خطته لتطوير ذاته.

#### المرحلة الرابعة: التقييم البعدي

تبدأ هذه المرحلة مباشرة بعد تخرج الطالب من الجامعة، حيث تقوم عادة شؤون الطلاب وبالتعاون مع عمادة التطوير الأكاديمي والجودة بالتواصل المستمر مع الطالب والتعرف على قدرته على الحصول على عمل، وكذلك التواصل مع أصحاب العمل الذي التحق الطالب به، كل ذلك بهدف الوقوف على الصعوبات التي تواجه الطالب في الحصول على عمل و تعود إلى ضعف مهاراته في إدارة ذاته، وكذلك أخذ رأي أصحاب العمل في أداء الطالب في عمله الجديد بما في ذلك الإيجابيات والسلبيات المتعلقة بمهاراته في إدارة ذاته.

#### المرحلة الخامسة: التطوير

في ضوء نتائج التقييم البعدي الذي يتم في المرحلة السابقة تقوم عمادة التطوير الأكاديمي والجودة بإدخال التعديلات والتحسينات اللازمة

## فائمة المصادر و المراجع

## أولاً: المصادر

## ١- القرآن الكريم.

## ثانياً: المراجع العربية

- أبو مسلم، محمود، الموفى، فؤاد، عبد الحميد، آية. (٢٠١١م)، "مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، ع:١٦.
- أبو هدروس، ياسرة محمد. (٢٠١٥م)، "إدارة الذات وعلاقتها بالنكاه الاجتماعي في ضوء الأنظمة التمثيلية وبعض المتغيرات لدى عينة من الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصى"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م:١٦، ع:١٢.
- أحمد، هبة محمد. (٢٠١٣ م)، "أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الباحسين، سامي عبد الله. (٢٠٠٦م)، "المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها"، كلية العلوم والاقتصاد الإدارية، م:٢٢، ع:١.
- التركستاني، حبيب الله محمد. (٢٠٠٥م)، "الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل"، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبدالله بن عبدالعزيز حول التعليم العالي.
- تريسي، برايان. (١٩٩٨م)، "علم النفس النجاح"، ترجمة عبد اللطيف الحياط، بيروت، دار الثقافة العربية.
- جابر، عيسى عبدالله. (٢٠٠٩م)، "إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتياً لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، ع:١٤.
- خيري، محمد أحمد. (٢٠١١م)، "أثر إدارة الذات على فرص التشغيل، دراسة تطبيقية على خريجي كلية المجتمع (تدريب غزه) الأقسام الفنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ديوان رئاسة مجلس الوزراء. (١٤٣٠هـ)، قرار الموافقة على استراتيجية التوظيف السعودي.
- ديوان رئاسة مجلس الوزراء. (١٤٣٦هـ)، قرار الموافقة على تنظيم هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة.
- رضا، أكرم. (٢٠٠٠م)، "إدارة الذات: دليل الشباب للنجاح"، القاهرة، دار التوزيع والنشر الإسلامية.
- الزاي، منى مصطفى، الشامي، إيناس عبد العزيز. (٢٠١١م)، "العلاقة بين مستوى إتقان مهارات إدارة الذات والأداء التدريسي للطالبة المعلمة في كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر"، المؤتمر الدولي الثالث بعنوان: تطوير برامج التعليم العالي النوعي في مصر والوطن العربي ضوء متطلبات عصر المعرفة، كلية التربية النوعية في المنصورة.

- ٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0,05)$  بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع ممارستهم لمهارات إدارة الذات تعزى للاختلاف في متغير: المعدل التراكمي، وذلك لصالح الحاصلين على معدل تراكمي مرتفع.
- ٧- العلاقة بين التمكن من مهارات إدارة الذات وفرص الحصول على عمل حققت مستوى موافقة على الأهمية بلغ درجة ( موافق بشدة ) من وجهة نظر أفراد البحث.
- ٨ - تقديم تصور مقترح مُستمد من نتائج هذه البحث وإطارها النظري لتطوير مهارات إدارة الذات لدى الطلاب الجامعيين بالشكل الذي يُحسن من أدائهم الأكاديمي، ويزيد من فرص الحصول على عمل مناسب بعد تخرجهم ونجاحهم فيه.

## التوصيات

- من خلال النتائج التي توصل إليها هذا البحث يوصي الباحث بما يلي:
- ١- أن تقوم الإدارة العامة للإعلام والمراكز الإعلامية بالجامعات بنشر ثقافة أن النجاح والتغيير الإيجابي يبدأ من داخل الطالب مع التأكيد على ضرورة اكتسابهم لمهارات إدارة ذواتهم.
- ٢- تضمين المقررات الدراسية والأكاديمية محاور تتحدث عن مهارات إدارة الذات وكيفية اكتسابها، وكذلك تضمين الأنشطة المدرسية والجامعية برامج ومناشط تهدف إلى أكساب الطلاب مهارات إدارة الذات.
- ٣- أن تتاح الفرصة للجهات التي تستفيد من خدمات طلاب الجامعات بعد تخرجهم في المشاركة بوضع خطط البرامج التعليمية والمهنية التي تقدم للطلاب ومن بينها برامج الإعداد للحياة العامة والعمل.
- ٤- أن تقوم وزارة التعليم ممثلة بمعالى وزير التعليم بالتوجيه بتبني تنفيذ التصور المقترح في هذا البحث.
- مقترحات لدراسات مستقبلية
- ١- إجراء دراسة مماثلة على عينة أكبر من طلاب الجامعات وطالباتها وعلى مستوى المملكة العربية السعودية.
- ٢- إجراء دراسة مماثلة على الطلاب والطالبات في مدارس التعليم العام.
- ٣- إجراء دراسة مماثلة و مقارنة بين طلاب التعليم الأهلي والحكومي في مجال مهارات إدارة الذات وأثر ذلك على أدائهم الأكاديمي ومدى توفر فرص العمل لكلٍ من الطرفين.

وزارة العمل. (١٤٣٠هـ)، موجز استراتيجية التوظيف السعودي.

وزارة العمل. (٢٠١٤م)، الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل، ١٤٣٥/١٤٣٦هـ.

#### ثالثاً: المراجع الأجنبية

Ackerman, M. (2005), "Fetal Alcohol Syndrome: Implications for Educators", Faculty Publications and Presentations. Paper 8.

Ans, D, Soens, N. (2008), The mediating role of self management, journal of vocational behavior preteen career. V: 73.

Feliss, k. (2009), "Conscientiousness: Neuroticism and self management strategies a process modal of personality and achievement outcomes", PHD, university of Missouri Columbia.

Gang, X, Xiaomin, S. (2011), "construction and validation of self management scale for undergraduate students", journal creative education, V: 2.

Gerharet, M. (2004), "Individual self management", Miami University.

Hart, P. (2008), "How should colleges assess and improve student learning: Employers' views on the accountability challenge". The Association of American Colleges and Universities.

Hodd, M. (2009), "The relationship between career adaptability and self management", journal of vocational behavior, V: 74.

Honey, P. (2008), "A guide to enhancing your self management skills", peter honey publication.

Hughes, S, Carter, B. (2008), "self management and self determination strategies", Education and training of mentally retarded, P: 139-147.

Kennedy, G. (2013), "Motivation and self regulation in studies of academic international", journal of higher education, V: 2.

سجلات الطلاب الإلكترونية. (١٤٣٨هـ)، كلية التربية بجامعة الملك خالد.

شحاتة، إيهاب محمد. (٢٠١٠م)، "مفهوم إدارة الذات"، المؤتمر السنوي الخامس عشر للإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس.

الصلال، منيرة سيف. (١٤٣٥هـ)، "مدى توافر المهارات الحياتية اللازمة لسوق العمل لدى المعلمة خريجة الجامعة من وجهة نظر المشرفات التربويات"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع: ٣٢.

الطائي، علي حسون، رحمة، سلمي حنيفة. (٢٠١١م)، "تأثير إدارة الذات في الجدية بالعمل دراسة تحليلية في مستشفى الشهيد غازي الحريري"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، م: ١٧، ع: ٦٤.

العتيبي، منير مطني. (٢٠١٠م)، "مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي للاحتياجات سوق العمل السعودي: دراسة تحليلية"، المجلة التربوية، م: ٢٤، ع: ٩٤.

عمر، أحمد مختار. (٢٠٠٨م)، "معجم اللغة العربية المعاصرة"، القاهرة، عالم الكتب.

القعيد، إبراهيم بن حمد. (١٤٢٦هـ)، "العادات العشر للشخصية الناجحة"، الرياض، دار المعرفة للتنمية البشرية، ط ٣. مجلس التعليم العالي. (٢٠٠٣م)، لأحة الدراسة والاختبارات للمرحلة الجامعية، ط: ٢.

منيب، تهايني عثمان، الكيلاني، السيد أحمد، حسنين، محمد الشبراوي. (٢٠١٤م)، "استخدام إدارة الذات مع ذوي صعوبات التعلم (دراسة مرجعية)"، مجلة الإرشاد النفسي، كلية عين شمس، ع: ١٧.

المنيع، محمد عبد الله. (٢٠٠٢م)، "متطلبات الارتقاء لمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية"، مقدم للندوة الدولية حول الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي عام ١٤٤٠هـ.

الهذلي، رجوه سمران. (٢٠١٠م)، "إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية. (٢٠١٥م)، مسح القوى العاملة للنصف الثاني من عام ٢٠١٥م.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٣٥هـ)، عرض مختصر لفصول ومحاور الاستراتيجية الوطنية للشباب في المملكة العربية السعودية.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٣٦هـ)، الأهداف والسياسات لخطة التنمية العاشرة ١٤٣٧/٣٦ - ١٤٤١/٤٠هـ.



to academic performance", PHD, The University of Tennessee.

Price, D. (1996), "The relationship of self management, time management personality to academic performance", PHD the university of Tennessee.

Rethink, B. (2003), "The Experiences and Views of Self-Management of People with a Diagnosis of Schizophrenia". BC's Mental Health Journal. V:18.

Thomas, N. (2004), "The John Adair Handbook of Management and Leadership", london: John Adair

Marlys, T. (2014), "Teaching self regulation skills to improve academic achievement". (I j c d s e), V:5, L:1.

Minzer, K. (2008), "Using self management to improve home work completion and grades of student with learning of Cincinnati", Education school counseling njm.

Mitchem, k. (2008), "Aclass wide peer assisted self management program all teachers can use adaptations and implications for rural education", journal of psychology reports evaluation, V:7.

Price, D. (1996), "The relationship of self-management ,time management & personality

# **A Proposal based on developing self-management skills to improve academic performance and increasing opportunities of obtaining jobs for university students**

**Saeed Ali Hdayah**

**Administration and Educational Supervision Department – King Khalid University–KSA**

## **Abstract**

This study aimed to recognize the reality of the college students practice of the self-management skills and its relationship with some variables in order to provide a suggested vision for the development of this practice in order to improve the students' academic performance and to increase their opportunities of obtaining a suitable job after graduation. The descriptive survey method was utilized in this study. The study population consisted of all the General Diploma in Education students at King Khalid University for the academic year 1438 AH, totaling 223 students. A questionnaire was administered for collecting data. The results of this study revealed that the self-management dimensions with their skills achieved an approval at the (Agree- to- some- extent) level. The results also showed that there were no statistically significant differences attributed to the college variable, while there were significant differences regarding the grade point average(GPA) favoring those with a high GPA. Results also indicated that the relationship between skill in self-management and opportunities to get a job achieved an approval at the t (Strongly Agree) level. A suggested vision for the development of this practice in order to improve the students' academic performance and to increase their opportunities of obtaining a suitable and successful job after graduation was presented.

**Key words:** Self-management, academic performance, Opportunities of getting a job.