

The Effectiveness of Self-Management among Secondary School Teachers and Its Relationship to Professional Performance.

Khadeejah Hamid Qajoum *

Department of Education and Psychology, Faculty of Education Al-Zaytouna University –
Libya

* Email (for reference researcher): k.ghajum@azu.edu.ly

فاعلية إدارة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها بالأداء المهني

خديجة حامد علي قاجوم *

قسم التربية وعلم النفس ، كلية التربية ، جامعة الزيتونة – ليبيا

تاريخ الاستلام: 2026-01-19، تاريخ القبول: 2026-03-08، تاريخ النشر: 2026-03-21.

الملخص

هدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى إدارة الذات لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، وكذلك الوقوف على علاقتها بالأداء المهني لديهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة من المرحلة الثانوية، تم اختيارهم بطريقة مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، نظرًا لملاءمته لطبيعة هذا النوع من البحوث التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليلها كما هي في الواقع. كما استخدمت الباحثة أداة لقياس إدارة الذات من إعدادها، حيث تضمنت مجموعة من الأبعاد المرتبطة بإدارة الذات، مثل تنظيم الوقت، وضبط الانفعالات، وتحديد الأهداف، والدافعية الذاتية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات لدى المعلمين والمعلمات جاء بدرجة متوسطة، مما يشير إلى امتلاكهم لمهارات مقبولة في إدارة ذاتهم، إلا أن هذه المهارات لا تزال بحاجة إلى تطوير وتعزيز للوصول إلى مستويات أعلى من الكفاءة المهنية. كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدارة الذات تعزى إلى متغير الجنس أو سنوات الخبرة، وهو ما يدل على أن هذه المهارة تتسم بدرجة من الثبات بين مختلف فئات المعلمين، بغض النظر عن اختلاف خصائصهم الشخصية أو المهنية. وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بتنمية مهارات إدارة الذات لدى المعلمين من خلال تقديم برامج تدريبية وورش عمل متخصصة، بما يساهم في تحسين أدائهم المهني والارتقاء بجودة العملية التعليمية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات ، معلمو المرحلة الثانوية ، الأداء المهني ، المنهج الوصفي ،البحث التربوي.

Abstract

This study aimed to identify the level of self-management among male and female secondary school teachers, as well as to examine its relationship with their professional performance. The study sample consisted of 100 male and female teachers from the secondary stage, selected appropriately to achieve the objectives of the research.

The study adopted the descriptive approach due to its suitability for this type of research, which seeks to describe and analyze phenomena as they exist in reality. The researcher also developed and used a self-management scale, which included several dimensions related to self-management such as time management, emotional regulation, goal setting, and self-motivation.

The results of the study indicated that the level of self-management among teachers was moderate, suggesting that they possess acceptable self-management skills; however, these skills still require further development and enhancement to reach higher levels of professional competence.

Additionally, the findings revealed that there were no statistically significant differences in the level of self-management attributable to gender or years of experience. This indicates that self-management skills are relatively consistent among teachers regardless of their personal or professional characteristics.

In light of these findings, the study recommends the importance of developing teachers' self-management skills through training programs and specialized workshops, which would contribute to improving their professional performance and enhancing the overall quality of the educational process.

Keywords: Self-management ، Secondary teachers ، Professional performance ، Descriptive approach ، Educational research.

المقدمة

يمثل المعلم أهم مدخلات النظام التعليمي، ومن أكثر القوى تأثيراً في تحديد هوية المدرسة، حيث تهتم المؤسسات التعليمية بإنتاج معلمين مؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمواجهة تحديات المستقبل، وهذا يتطلب من المعلم أن يكون لديه مهارات حياتية وإدارية وأكاديمية حتى يوصل رسالته بأفضل صورة، فطريقة إدارة الإنسان لذاته وتحقيق تلك الذات تدل على نجاحه، وهذا يتطلب أن تكون لدينا رؤيا واضحة لما نريد تحقيقه من أهداف.

وتعد "إدارة الذات" مصطلحاً سيكولوجياً يستخدم لوصف عملية الإنجاز الشخصي الذاتي، وهي من المفاهيم العصرية التي تؤدي دوراً إيجابياً وفعالاً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم، وتعيّنه على التعامل مع المجتمع الذي يعيش (محمود، 2008).

يشير بعض الباحثين إلى أن استخدام مفهوم إدارة الذات بدأ في أوائل سبعينيات القرن العشرين، حيث شهد هذا المفهوم تطوراً في المصطلحات الدالة عليه. فقد استُخدم في البداية مصطلح الضبط الذاتي للسلوك (Behavioral Self-Control) في مطلع السبعينيات، ثم تطور لاحقاً ليظهر مصطلح إدارة الذات السلوكية (Behavioral Self-Management) في أواخر الثمانينيات. ومع منتصف التسعينيات برز مصطلح تحديد الذات (Self-Determination) وقد استُخدمت في الأدبيات العلمية عدة مصطلحات بصورة متبادلة للإشارة إلى إدارة الذات، مثل ضبط الذات (Self-Control) وتنظيم الذات (Self-Regulation) وغيرها.

كما يلاحظ المتتبع للأدبيات التربوية والنفسية المتعلقة بإدارة الذات وجود اختلاف بين التوجهات النظرية في تفسير هذا المفهوم، ويتجلى ذلك في الاختلاف بين أنصار المدرسة المعرفية وأنصار المدرسة السلوكية. إذ يركز الباحثون في الاتجاه المعرفي على العمليات العقلية المرتبطة بإدارة الذات، مثل الانتباه، واستخدام استراتيجيات التعلم، والمراقبة الذاتية، إضافة إلى معتقدات الفاعلية الذاتية والتعلم المنظم ذاتياً. في المقابل، يركز أنصار الاتجاه السلوكي على الاستجابات الظاهرة، مثل مراقبة الذات، وتقويم الذات، وتعزيز الذات، وتعليم الذات.

وبناءً على ذلك، ميّز بعض الباحثين بين صورتين لإدارة الذات: الأولى أساليب تستند إلى الأحداث اللاحقة أو التابعة (Contingency-Based) التي تركز على نتائج السلوك، والثانية أساليب تستند إلى الجانب المعرفي (Cognitive-Based) التي تركز على الأحداث السابقة للسلوك، أي الجوانب المعرفية المرتبطة به. ويشير هذا التمييز إلى أن الجوانب المعرفية والسلوكية في إدارة الذات متداخلة إلى حد يصعب معه الفصل بينهما (أحمد، 2014).

وذكر (عبد القادر، 2003) أن ظهور مفهوم إدارة الذات قبل سنوات عدة، بديلاً لمصطلح التحكم الذاتي، ومفهوم إدارة الذات وسيط يدل على فعالية في تحسين السلوك واستخدامه داخل الفصل الدراسي من قبل المدرسين والقائمين على العملية التعليمية من أجل الوصول بها إلى درجة الشمول، وهذا يجعلنا نربط بين استراتيجيات إدارة الذات وحرية إرادة التعزيز والاستقلالية نحو فترة التحول نحو الحياة، حيث يجب على المعلم أن يكون المثل الأعلى للتلاميذ في إدارة الذات عن طريق إرشادهم إلى الطرق التي يستخدمها في استراتيجيات إدارة الذات في حياته، وهذا يتطلب مراعاة حاجات

واهتمامات وقدرات وتفضيلات هؤلاء التلاميذ، بالإضافة إلى مراعاة الفروق الفردية بينهم داخل الفصل، فمن المحتمل أن يتعلم التلاميذ مهارة إدارة الذات عندما يشعرون بقيمة ما يتعلمونه.

مشكلة البحث

تُعد إدارة الذات من المهارات النفسية والتربوية المهمة التي تسهم في تحسين أداء المعلم وقدرته على تنظيم سلوكه وانفعالاته وإدارة وقته والتعامل بفاعلية مع متطلبات العملية التعليمية. وقد ظهر مفهوم إدارة الذات بوصفه بديلاً لمفهوم التحكم الذاتي، حيث يشير إلى مجموعة من الاستراتيجيات التي يستخدمها الفرد لتنظيم سلوكه وتوجيهه نحو تحقيق أهداف محددة بصورة واعية ومنظمة. وفي البيئة التعليمية، تكتسب إدارة الذات لدى المعلم أهمية خاصة، إذ إن المعلم يمثل نموذجاً سلوكياً يحتذى به الطلبة داخل الصف، كما أن امتلاكه لمهارات إدارة الذات يساعده على التفاعل الإيجابي مع الطلبة، وتنظيم بيئة التعلم، والتعامل مع الضغوط المهنية المختلفة. كما أن ضعف هذه المهارات قد ينعكس سلباً على أدائه المهني وعلاقاته الاجتماعية داخل المدرسة. ونظراً للدور الذي يؤديه معلم المرحلة الثانوية في إعداد الطلبة تربوياً وعلمياً في مرحلة عمرية حساسة، فإن امتلاكهم لمهارات إدارة الذات يعد أمراً ضرورياً لضمان فاعلية العملية التعليمية. ومن هنا تبرز الحاجة إلى التعرف على مستوى إدارة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية، والكشف عما إذا كانت هناك فروق في هذه المهارات تبعاً لبعض المتغيرات. وبناءً على ذلك تتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى إدارة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية تعزى لمتغير الجنس (ذكور – إناث)؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية؟

أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:

1. معرفة مستوى إدارة الذات لدى المعلمين.
2. الكشف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات في إدارة الذات.
3. التعرف على الفروق وفقاً للخبرة في إدارة الذات لدى المعلمين.

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في التالي:

1. يستمد هذا البحث أهميته من حداثة الموضوع الذي تناوله إدارة الذات ودورهم في تحقيق العديد من الأهداف لدى المعلم.
2. ندرة الدراسات في حدود علم الباحثة التي تهتم بإدارة الذات لدى المعلمين في ليبيا.
3. المساعدة على معرفة القوي الإيجابية المتمثلة في مكونات دارة الذات التي تساعد المعلمين على مواجهه المواقف الصعب التي يتعرضون لها.
4. يسهم البحث في المساعدة على إعداد البرامج الإرشادية القائمة على إدارة الذات للمعلمين.
5. قد تقيّد نتائج الدراسة في تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تسهم في تعزيز إدارة الذات لدى المعلمين.
6. بناء مقياس لإدارة الذات والذي يمكن الاعتماد عليه في بحوث متشابهة.

مصطلحات البحث

Self – Management إدارة الذات:

تعرف إدارة الذات قدرة الفرد على توجيه أفكاره وإمكاناته نحو الهدف الذي يريد تحقيقه معهم بفاعلية وقدرته على قيادتهم وبناء روابط اجتماعية. (العطاونة، 2023)

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس إدارة الذات.

المعلم: المعلم هو الفرد الذي يمتلك إعداداً علمياً وتربوياً متخصصاً، ويعمل على توجيه عملية التعلم وتنظيمها داخل البيئة الصفية، بهدف تنمية الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية لدى المتعلمين، والمساهمة في بناء شخصيتهم وتنمية قدراتهم.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: حددت هذه الدراسة موضوعها في إدارة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية.

الحدود الزمانية: تم إجراء هذا البحث خلال عام 2025-2026.

الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على مدارس المرحلة الثانوية.

الحدود البشرية: تم تطبيق هذا البحث على معلمي المرحلة الثانوية.

الإطار النظري

إدارة الذات - Self - Management :

تعددت تعريفات إدارة الذات حيث عرفها (Koegel, et al., 1995) بأنها إجراء يتم فيه تعليم الأفراد أن يصفوا سلوكهم المستهدف وأن يسجلوا حدوث أو عدم حدوث هذا السلوك المستهدف بالإضافة إلى تعزيز السلوك.

وقد عرفها (رضا، 2004) بأنها: "قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها، فالذات هي ما يملكه الشخص من مشاعر وأفكار وإمكانات وقدرات". ويعرفها منصور بأنها قدرة الفرد على تعديل أفكاره والسيطرة على السلوك وتنظيم العمليات الداخلية والمختصة بتعديل الذات أو تعديل السلوك (منصور، 2015).

وترى ناهد أن إدارة الذات هي استغلال الفرد لقدراته ونقاط قوته في تحقيق أهدافه وتكيفه مع البيئة، وذلك من خلال تحقيق الثقة في النفس، وإدارة المعرفة، وإدارة الانفعال، وإدارة الجانب الاجتماعي، وإدارة الوقت، وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها معلمات الحضانة على مقياس إدارة الذات المستخدم في الدراسة الحالية (وراد، 2017).

ويعرفها أبو خميرة بأنها مجموعة الإجراءات التي يقوم بها الطالب لتعديل سلوكه بنفسه من خلال تدعيم هذا السلوك وملاحظته وتحديد الإجراءات الناقصة في المهام التي يقوم بها. وتعرف الباحثة إدارة الذات بأنها مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها المعلم التي يستغل فيها نقاط القوة لديه؛ لتحقيق أهدافه وتكيفه مع البيئة من خلال إدارة المعرفة والانفعالات والوقت. (أبو خميرة، 2020).

أهداف إدارة الذات:

1. الانتظام الذاتي: ويقصد به أن يكون هناك خلل في الوظائف النفسية للنا (أبو زيد، 2003).
2. تعديل السلوك: تسعى ويتم ذلك من خلال تعديل السلوك في المواقف المختلفة التي يتعرض لها الفرد.
3. ضبط الانفعالات: من خلال أن يضبط الفرد انفعالاته في المواقف المختلفة (فاضل، 2011).
4. تنمية الشعور بالمسؤولية: وذلك من خلال المواقف التي يتعرض لها الفرد والسلوك الذي ينتج عنها (عبد الناصر، 2011).
5. زيادة السلوك المناسب: ذلك من خلال قيام الفرد بتدبير شؤونه فهو يستطيع أن يعزل السلوك المناسب.
6. تعلم الاستمتاع وبذل الجهد: من خلال شعور الفرد بالاستمتاع في المواقف التي تحتاج لمجهود إيجابي.
7. زيادة الثقة بالنفس: وذلك من خلال توظيف الفرد لإمكاناته (أبو زيد، 2003).

مكونات إدارة الذات:

ذكر (Sue & Michael, 2008) أن إدارة الذات تتكون من:

- 1 - إدارة الوقت.
- 2 - تحديد الأهداف والغايات.
- 3- اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- 4 - الإبداع والابتكار.
- 5 - امتلاك عوامل ضبط داخلية تابعة من الذات، وخارجية باتباع قيود المجتمع.
- 6 - الدافع.

أهمية إدارة الذات لدى المعلمين:

- 1- أنها ترفع مستوى الكفاءة الذاتية.
- 2- تزيد مستوى الثقة في النفس في أداء المهمة.
- 3- زيادة الدافع.
- 4- تغيير الأفكار والتفكير بطريقة إيجابية.
- 5- التحفيز نحو العمل.
- 6- جعل المعلم ذو شخصية قوية.
- 7- نضج الذات الانفعالي.
- 8- تحسين آلية التواصل مع الآخرين.
9. اغتنام الفرص وتطوير المهارات (الشرفات وقطيش، 2018).

مهارات إدارة الذات لدى المعلمين:

تعد مهارات إدارة الذات ضرورية للمعلمين ومن هذه المهارات:

1. إدارة الوقت.
2. إدارة الانفعالات.
3. الثقة بالنفس.
4. تقدير الذات.
5. العلاقات الاجتماعية (شبير، 2021).

قياس إدارة الذات:

يتم قياس إدارة الذات من خلال:

- 1- تقييم الشخصية.
- 2 - تحليل سوات.
- 3 - نافذة جوهاري Johari Window لتحسين الوعي الذاتي.
- 4- الرصد الذاتي.

نظريات إدارة الذات:

- النظرية السلوكية: ركز سكينر على ضبط النفس كظاهرة للاستجابة المزدوجة تتمثل في استجابة مهيمنة متحركة في أي الفعل واستجابة تابعة، أي رد الفعل، حيث وصف سكينر مهارات إدارة الذات على أنها الطرق التي يتعلمها الفرد لكي يستطيع تعديل بيئته ومن ثم يؤثر ذلك على سلوكه الخاص. نظرية الإدارة الذاتية الفردية والعائلية: وتركز هذه النظرية على الفرد منفردا، أو الأسرة ككل وثبت أن الانخراط في إدارة الذات يحسن من أداء الفرد ومن ثم المجتمع التابع له.

- النظرية المعرفية الاجتماعية: أكدت النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا على الاستراتيجيات السلوكية للأفراد، والتي تعني قدرة الفرد في التحكم بسلوكه الخاص فالأفراد لديهم القدرة على التحكم بسلوكهم، وأن مهارات إدارة الذات تساعد الأفراد على اختيار ما هو السلوك المناسب أو غير

المناسب ويحدد أفعاله تبعاً لذلك ويرى بانديورا أنّ مهارات إدارة الذات مفهوماً يمكن التنبؤ به بكفاءة على أساس التفاعل الحتمي المتبادل بين التكوين البيولوجي للفرد وعملياته النفسية الداخلية وبين البيئة التي يعيش فيها، وأن لا ننظر للفرد على أنه نتاج لبيئته، ولكن يجب أن ننظر إليه على أنه مساهم ونشط وفعال في عملياته السلوكية. (Bandura،1986)

- **نظرية التبادل الاجتماعي لجورج هومانز:** ترجع المنطلقات النظرية والفكرية لهذه النظرية إلى قانون المنفعة الحديثة في علم الاقتصاد، يرى جورج هومانز أنّ الإنسان كائن اجتماعي يبحث عن اللذة ويتجنب الألم، إذ تنظر إلى الحياة على أنها سلسلة من التكاليف والمكافآت، التي تعد ضوابط تحكم ومحددات وتضبط شبكة العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع (Chorec-Homans،1979).

ترى هذه النظرية أنّ السلوك الإنساني الاجتماعي ما هو إلا عملية تبادل بين التكاليف والمكافأة المترتبة على تصرفاتنا وأفعالنا، وأنّ السلوك الإنساني يتكون من أربعة أقسام هي:

1- العلاقات الاجتماعية (المكافآت): ويقصد بها تلك التفاعلات التي تحدث بين الأشخاص وتؤدي إلى تحقيق المنفعة.

2- المشاركة الوجدانية (التكاليف): ويقصد بها الجهود التي يبذلها الشخص، والنضحية بالوقت والجهد أثناء تفاعله مع الآخرين من أجل بناء علاقة ناجحة.

3- النشاطات (المخرجات): وتعني كل ما يصدر عن الفرد من أنواع سلوكية مختلفة تنشأ من عمليات العلاقات الاجتماعية مع الآخرين.

4- التسامح الوجداني (مستوى المقارنة): ويقصد به إمكانية الفرد من تأسيس علاقات اجتماعية ناجحة تتسم بالعدل والمساواة مع الآخرين (الزهرة ، 2023).

الدراسات سابقة:

- دراسة (الشرفات والقطيش، 2018) التي هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة إدارة الذات لمعلمي الرياضيات في مدارس البادية الشمالية من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (74) معلم ومعلمة، واستخدم البحث من الأدوات مقياس إدارة الذات من إعداد الباحثين وتوصلت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات متوسط، وعدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في إدارة الذات، وأنه توجد فروق في إدارة الذات وفقاً لسنوات الخدمة لصالح من لديهم سنوات خبرة أكبر.

- دراسة (الجزائري، 2019) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة الذات وأنماط الضبط الذاتي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة، واستخدم البحث من الأدوات مقياس إدارة الذات من إعداد الباحثين وتوصلت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات متوسط وعدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في إدارة الذات.

- دراسة (حشيش، 2020) بعنوان العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمي مدارس التربية الفكرية، وتكونت عينة الدراسة من (20) معلم ومعلمة، واستخدم البحث من الأدوات مقياس إدارة الذات من إعداد محمود وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدارة الذات متوسط.

- دراسة (طعمة، 2020) التي هدفت إلى التعرف على إدارة الذات لدى معلمي ومعلمات رياض الأطفال، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة، واستخدم البحث من الأدوات مقياس إدارة الذات من إعداد الباحثة وتوصلت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات مرتفع، وأنه يوجد فروق في إدارة الذات وفقاً لسنوات الخدمة لصالح من لديهم سنوات خبرة أكبر.

- دراسة (الزهرة، 2023) التي هدفت معرفة العلاقة بين مهارات إدارة الذات وتنظيم العلاقات لدى المرشدين التربويين، وتكونت عينة الدراسة من (180) مرشداً، واستخدم البحث من الأدوات مقياس إدارة الذات من إعداد الباحثين وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدارة الذات مرتفع.

- دراسة (العطاونة، 2023) التي هدفت إلى معرفة دور إدارة الذات كمتغير وسيط للعلاقة بين اليقظة العقلية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في الخليل، وتكونت عينة الدراسة من (370) معلم ومعلمة، واستخدم البحث من الأدوات مقياس إدارة الذات من إعداد الباحثة وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدارة الذات مرتفع وعدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في إدارة الذات ووجود فروق في إدارة الذات وفقاً للخبرة لصالح المعلمين الأكثر خبرة.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يعتبر أكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة التي تهدف إلى التعرف على إدارة الذات لدى المعلمين.

مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات في بعض مدارس المرحلة الثانوية والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (1) مجتمع البحث

المجموع	النوع	
	معلمين	معلمات
75	27	48
94	-	94
54	7	47
110	10	100
333	44	289

عينة البحث

تضمنت عينة البحث المجموعتين التاليتين:

أولاً عينة البحث الاستطلاعية: الهدف منها التحقق من الكفاءة السيكومترية لأدوات الدراسة وتضمنت (40) معلم.

ثانياً المجموعة الأساسية: اشتملت هذه المجموعة على (100) معلم من معلمي طرابلس، ويبين جدول (2) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للنوع والخبرة.

جدول (2) توزيع عينة الدراسة وفقاً للنوع والخبرة

المجموع الكلي	الخبرة			الجنس	
	أكثر من 8	من 5 - 8	أقل من 5 سنوات	ذكور	إناث
33	8	6	12	25	8
	3	3	2	8	2
17	-	-	-	-	-
	6	5	6	17	0
17	2	2	1	5	12
	5	5	2	12	5
33	2	2	1	5	28
	10	10	8	28	5
100	36	33	31		

أدوات البحث

استخدم البحث الأدوات التالية:

مقياس إدارة الذات: (إعداد الباحثة)

اعتمدت الباحثة في إعداد مقياس إدارة الذات على التعريفات المختلفة لإدارة الذات والإطار النظري ومن خلال ما سبق تم التوصل إلى ثلاثة أبعاد لإدارة الذات تتمثل في (إدارة المعرفة - إدارة الانفعالات - إدارة الوقت) حيث تم بناء المقياس وفقاً للأبعاد السابقة وتكون المقياس في صورته النهائية من (18) عبارة مقسمة بالتساوي على الأبعاد الثلاثة، حيث يصحح المقياس وفقاً للتدرج الثلاثي دائماً (3) درجات وأحياناً (2) درجتان ونادراً (1) درجة.

الكفاءة السيكومترية لمقياس إدارة الذات:

صدق المقياس: استخدمت الباحثة في حساب صدق المقياس الطرق الآتية:

1. صدق المحكمين:

حيث تم عرض المقياس على (6) من المتخصصين في علم النفس لإبداء آرائهم حيث تم تعديل العبارات التي أجمع عليها المحكمون.

2. الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي له والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (3) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس إدارة الذات والبعد الذي تنتمي له (ن = 40)

إدارة المعرفة		إدارة الانفعال		إدارة الوقت	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	**0.39	2	**0.65	3	**0.61
4	**0.42	5	**0.47	6	**0.49
7	**0.38	8	**0.53	9	**0.59
10	**0.44	11	**0.52	12	**0.71
13	**0.61	14	**0.43	15	**0.50

** (0.418) دالة عند مستوى 0.01 * (0.325) دالة عند مستوى 0.05

يبيّن جدول (3) أن عبارات المقياس ترتبط بصورة دالة إحصائياً مع درجة البعد الذي تنتمي له ودالة عند مستوى (0.01) مما يؤكد الاتساق الداخلي للعبارات.

تم حساب الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ويبين الجدول التالي ذلك.

جدول (4) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس إدارة الذات والدرجة الكلية (ن=40)

إدارة الذات	الارتباط الدرجة الكلية
إدارة المعرفة	**0.43
إدارة الانفعال	**0.61
إدارة الوقت	**0.52

** (0.372) دالة عند مستوى 0.01 * (0.288) دالة عند مستوى 0.05

يوضح من الجدول السابق وجود علاقة بين أبعاد مقياس إدارة الذات والدرجة الكلية، وهي دالة عند مستوى (0.01) ثبات مقياس إدارة الذات:

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويوضح جدول (5) معاملات الثبات التي تم الحصول عليها.

جدول (5) معاملات الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

م	إدارة الذات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
1	إدارة المعرفة	0.688	0.711
2	إدارة الانفعال	0.754	0.788
3	إدارة الوقت	0.822	0.851
4	الدرجة الكلية	0.841	0.866

يتضح من جدول (56) أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية جيدة.

الأساليب الإحصائية التي اعتمد عليها البحث:

- اختبار ت لعينة واحدة.

- اختبارات للعينات المستقلة.

- اختبار تحليل التباين الأحادي.

النتائج

نتائج التساؤل الأول الذي نصه:

ما مستوى إدارة الذات لدى المعلمين؟

يوضح One-Sample t-Test وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام اختبارات للعينة الواحدة جدول التالي ما تم التوصل له من نتائج .

جدول (6) مستوى إدارة الذات لدى المعلمين (ن=45)

المتغير	المتوسط	الانحراف	المتوسط الفرضي	ت	مستوى الدلالة
إدارة المعرفة	10.92	3.32	12	3.25	دالة عند (0.01)
إدارة الانفعال	11.20	3.11	12	2.57	دالة عند (0.05)
إدارة الوقت	10.33	2.98	12	5.60	دالة عند (0.01)
الدرجة الكلية	33.50	8.77	36	3.99	دالة عند (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن متوسط الدرجة الكلية لإدارة الذات (33.50) والمتوسط الفرضي هو (36) مما يدل أن إدارة الذات منخفضة، كما يتضح أن جميع أبعاد إدارة الذات منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعد إدارة المعرفة (10.92) والمتوسط الحسابي لبعد إدارة الانفعال (11.20) والمتوسط الحسابي لبعد إدارة الوقت (0.33) والمتوسط الفرضي لجميع الأبعاد (12) والحد الأعلى لجميع الأبعاد (18)، كما يتضح من الجدول أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) باستثناء بعد إدارة الانفعال دالة عند (0.05) مما يدل أن أفراد العينة لديهم مستوى إدارة ذات منخفض، وترجع سبب أن مستوى إدارة الذات منخفض لدى المعلمين بأنهم غير قادرين على إدارة ذواتهم وعدم امتلاكهم للكفايات والمهارات اللازمة في مواجهة المواقف الطارئة في المواقف التعليمية فهم غير قادرين على إدارة المعرفة والانفعال والوقت، ويذكر (Hughes, et al., 1991) أن إدارة الذات تتضمن العملية التي يقوم بها الآخرون بتطبيق أساليب تعديل السلوك بهدف تغيير سلوكياتهم بأنفسهم، أو تدعيمها مما يؤدي إلى "ضبط ممارسة الفرد على مشاعره واندفاعاته وتصرفاته عن طريق كبت السلوك الاندفاعي".

وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة (العطاونة، 2023) ودراسة (الزهرة، 2023) ودراسة طعمة (مزعل، 2020) ودراسة (الجزاني، 2019) ودراسة (الشرفات والقطيش، 2018).

نتائج التساؤل الثاني الذي نصه: هل يوجد فروق بين المعلمين والمعلمات في إدارة الذات؟ وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام اختبار t.test للعينات المستقلة وجدول (7) يوضح النتائج الخاصة بذلك:

جدول (7) الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في إدارة الذات

المتغير	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
إدارة المعرفة	معلمين	35	11.06	3.31	0.302	غير دالة
	معلمات	65	10.85	3.35		
إدارة الانفعال	معلمين	35	10.97	3.14	0.537	غير دالة
	معلمات	65	11.32	3.11		
إدارة الوقت	معلمين	35	10.43	3.12	0.241	غير دالة
	معلمات	65	10.28	2.93		
الدرجة الكلية	معلمين	35	32.60	9.26	0.083	غير دالة
	معلمات	65	32.45	8.57		

يتضح من جدول (7) أنه لا توجد فروقا دالة إحصائياً في إدارة الذات بين المعلمين والمعلمات، حيث كانت قيمة (ت) غير دالة إحصائياً.

ويرجع سبب ذلك أن كل من المعلمين والمعلمات لم يتلقوا دورات تدريبية مما ينعكس على المواقف التعليمية لديهم وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (العطاونة، 2023) ودراسة (الجزاني والجاف، 2019) ودراسة (الشرفات والقطيش، 2018).

نتائج التساؤل الثالث لذي نصة: هل يوجد فروق وفقاً للخبرة في إدارة الذات لدى المعلمين؟ وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول التالي يبين ما تم التوصل له من نتائج.

جدول (8) تحليل تباين الأحادي لمعرفة الفروق على مقياس إدارة الذات وفقاً للخبرة (أقل من 5 سنوات = 31، من 5 إلى أقل من 8 سنوات = 33، أكثر من 8 سنوات = 36).

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
إدارة المعرفة	بين المجموعات	0.289	2	0.145	.013	غير دالة
	داخل المجموعات	1091.071	97			
	المجموع الكلي	1091.36	99	11.248		
إدارة الانفعال	بين المجموعات	6.803	2	3.401	0.347	غير دالة
	داخل المجموعات	951.197	97			
	المجموع الكلي	958	99	9.806		
إدارة الوقت	بين المجموعات	1.814	2	0.907	0.007	غير دالة
	داخل المجموعات	878.296	97			
	المجموع الكلي	880.11	99	9.055		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.052	2	0.526	1.500	غير دالة
	داخل المجموعات	7617.948	97			
	المجموع الكلي	7619	99	78.536		

يتضح من الجدول السابق (8) أن قيمة النسبة الفائية الخاصة بالفروق في إدارة الذات وفقاً للخبرة، تقل قيمة هذه النسبة عن القيمة الحدية المطلوبة للدلالة عند مستوى (0.05) وأنه لا توجد فروق بين المعلمين وفقاً للخبرة

ويرجع سبب عدم وجود فروق في إدارة الذات وفقاً للخبرة إلى عدم مواكبة المعلمين والمعلمات لكل جديد وتطوير أنفسهم وتبادل المعرفة والتعامل مع التكنولوجيا مما يجعل المعلم غير قادر على التغلب على الصعاب، وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة (العطاونة، 2023) ودراسة (طعمة ومزعل، 2020) ودراسة (الشرفات والقطيش، 2018).

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحث فإن الباحثة توصي بالآتي:

1. تطوير برامج تأهيل للمعلمين في إدارة الذات.
2. أن تتضمن إدارة الذات في المساقات التعليمية إعداد الطلبة قبل الخدمة في كلية التربية.
3. ضرورة تقديم البرامج التدريبية القائمة على أسلوب إدارة الذات للمعلمين حتى يستطيعوا إدارة المعرفة والانفعال والوقت.

بحوث مقترحة:

- 1- رأس المال النفسي وعلاقته بإدارة الذات لدى المعلمين.
- 2- إدارة الذات متغير وسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي ونضوب الأنا لدى المعلمين.
- 3- نمذجة العلاقة بين اورا المعرفة والتفكير الإيجابي وإدارة الذات لدى المعلمين.

المراجع

1. أبو حميرة، عبد الله. (2020). برنامج معرفي سلوكي لخفض مظاهر السلوك المضاد للمجتمع لتحسين التوكيدية وإدارة الذات (رسالة دكتوراه). كلية البنات، جامعة عين شمس.
2. أحمد، هبة محمد محمود. (2013). أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرار لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. الجيزاني، محمد كاظم، و الجاف، نظيمة أحمد. (2019). إدارة الذات وأنماط الضبط الصفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. مجلة الفتح، (80)، 1-38.
4. حشيش، شيماء. (2020). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الفكرية (رسالة ماجستير). كلية التربية، جامعة دمياط.
5. رضا، أكرم. (2003). إدارة الذات: برنامج تدريب المدربين. القاهرة: دار التوزيع والنشر الإسلامية.
6. الزهرة، علاء عباس. (2023). العلاقة بين مهارات إدارة الذات وتنظيم العلاقات لدى المرشدين التربويين. مجلة آفاق المعرفة، (22).
7. السيد، عبد الحليم محمود، فرج، طريف شوقي، و محمود، عبد المنعم شحاتة. (2003). علم النفس الاجتماعي المعاصر. القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.
8. الشرفات، حسين، و القطيش، صالح. (2018). مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، (20)، 75-85.
9. طعمة، حسين. (2020). إدارة الذات لدى معلمي ومعلمات رياض الأطفال. مجلة أبحاث البصرة، (22)4، 21-45.
10. عبد القادر، أنور فتحي. (2003). الذكاء الوجداني وإدارة الذات وعلاقتها بالتعلم الموجه ذاتياً لدى طلاب الدراسات العليا. مجلة كلية التربية، (53)3، 135-167.
11. العطاونة، خلود خليل أحمد. (2023). إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة العقلية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في الخليل (رسالة ماجستير). جامعة الخليل.
12. منصور، طلعت، السيد، أحمد عبد المنعم، و ريان، إيمان محمد. (2015). الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات إدارة الذات لدى عينة من الشباب الجامعي. مجلة الإرشاد النفسي، (42)، 1235-1261.
13. ورا، ناهد محمد. (2017). برنامج معرفي سلوكي لتنمية إدارة الذات مدخل لخفض الاحتراق النفسي لدى معلمات الحضانه (رسالة ماجستير). كلية البنات، جامعة عين شمس.
14. Dan, S., & Douglas, R. (2008). Can do or will do? The importance of self-efficacy and instrumentality for training transfer. Human Resource Development International, 11(2), 201-208.
15. Sue, W., & Michael, R. (2008). 10 strategies for better time management. The University of Georgia, College of Agricultural and Environmental Sciences & U.S. Department.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of SAJH and/or the editor(s). SAJH and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.