

## مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة

نهى أحمد عطايا\*<sup>1</sup> صافيناز سمير جاويش<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup>. مدرسة، دكتورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق.

[nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy](mailto:nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy)

<sup>2</sup>. مدرسة، دكتورة، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة دمشق.

[safnaz.jaweesh@damascusuniversity.edu.sy](mailto:safenaz.jaweesh@damascusuniversity.edu.sy)

### الملخص:

هدف البحث الحالي إلى تعرف مستوى كل من مهارات إدارة الذات وجودة الحياة الوظيفية، وتعرف العلاقة بين مهارات إدارة الذات وجودة الحياة الوظيفية، وهل يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال مهارات إدارة الذات، وإلى الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس مهارات إدارة الذات وعلى استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات: (الجنس، نوع الجامعة، المرتبة العلمية)، ولهذا الغرض تم اختيار عينة مكونة من (250) عضو هيئة تعليمية، وقد استخدم مقياس مهارات إدارة الذات الذي أعده (منصور وعبد المنعم وريان، 2015)، واستبانة جودة الحياة الوظيفية، وهي من إعداد (الباحثين)، وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: وجود وجود مستوى مرتفع لمهارات إدارة الذات التالية: (التنظيم الذاتي، إدارة الوقت، الثقة بالنفس، الضبط الذاتي، الدافعية الذاتية)، وجود مستوى متوسط لأبعاد جودة الحياة الوظيفية: (الاجتماعية، الذاتية، التنظيمية)، ومستوى منخفض لبعد جودة الحياة المادية، وأنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال بعض المتغيرات المستقلة، توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً، يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس مهارات إدارة الذات واستبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، وعلى بعد (جودة الحياة المادية) تبعاً لمتغير نوع الجامعة، بينما لا يوجد فرق ذو دلالة بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغيري (نوع الجامعة، المرتبة العلمية)، وعلى استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المرتبة العلمية.

**الكلمات المفتاحية:** مهارات إدارة الذات، جودة الحياة الوظيفية، أعضاء الهيئة التعليمية.

تاريخ الإيداع: 2025/9/20

تاريخ القبول: 2025/11/8



حقوق النشر: جامعة دمشق -  
سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق  
CC BY-NC-SA النشر بموجب

## Self-Management Skills and Their Relationship to the Quality of Work Life among a Sample of Faculty Members at the Universities of Damascus and Al-Sham Private

**Nouha Ahmad Ataya\*<sup>1</sup> Safenaz Sameer Jaweesh<sup>2</sup>**

\*1. Teacher, Dr in Department of Psychology – Faculty of Education – Damascus University. ([nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy](mailto:nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy))

2. Teacher, Dr in Department of Psychological Counseling – Faculty of Education – Damascus University. ([safenaz.jaweesh@damascusuniversity.edu.sy](mailto:safenaz.jaweesh@damascusuniversity.edu.sy))

### Abstract:

The current research aims to identify the level of both self-management skills and quality of work life, to identify the relationship between self-management skills and quality of work life, and to determine whether quality of work life can be predicted through self-management skills. It also aims to reveal the differences between the average scores of sample members on the self-management skills scale and the quality of work life questionnaire according to the variables: (gender, type of university, academic rank). For this purpose, a sample of (250) faculty members was selected. The self-management skills scale prepared by (Mansour, Abdel Moneim, and Rayyan, 2015) and the quality of work life questionnaire prepared by (the two researchers) were used. The research reached the following results: There is a high level of the following self-management skills: (self-organization, time management, self-confidence, self-control, self-motivation), there is an average level of the dimensions of quality of work life: (social, personal, organizational), and a low level of the dimension of material quality of work life, and that the quality of work life can be predicted through some independent variables, there is a positive and statistically significant correlation, there is a statistically significant difference between the average scores of the sample members on the self-management skills scale and the quality of work life questionnaire according to the gender variable, and on the dimension (material quality of life) according to the variable of university type, while there is no significant difference between the average scores of the sample members on the self-management skills scale according to the variables (type of university, academic rank), and on the quality of work life questionnaire according to the variable of academic rank.

**Keywords:** Self-Management Skills, Quality of Work Life, Faculty Members.

**Received:** 20/9/2025

**Accepted:** 8/11/2025



**Copyright:** Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC BY- NC-SA

## المقدمة:

تُعد الجامعات من أهم المؤسسات في المجتمع، حيث يقع على عاتقها مسؤولية إعداد الأجيال القادرة على قيادة المستقبل والمساهمة في التقدم العلمي والثقافي. وفي صميم هذه المؤسسات، يبرز دور أعضاء الهيئة التعليمية كركيزة أساسية لتحقيق أهدافها. فهم ليسوا مجرد ناقلين للمعرفة، بل هم قادة فكر ومحفزون للإبداع والابتكار، يساهمون في تشكيل وعي الطلاب وتوجيههم نحو التفكير النقدي. كما ويقوم أعضاء الهيئة التعليمية بأدوار متعددة داخل الجامعة وخارجها، فهم مسؤولون عن تدريس المقررات الدراسية، وإجراء البحوث العلمية، والإشراف على الطلاب في مشاريعهم البحثية. بالإضافة إلى ذلك، يشاركون في تطوير المناهج الدراسية ووضع الخطط الاستراتيجية للجامعة، مما يجعلهم شركاء أساسيين في تحقيق رؤية المؤسسة التعليمية ورسالتها. كما أنهم يمثلون قدوة للطلاب، ليس فقط في الجانب الأكاديمي، بل أيضاً في القيم الأخلاقية والمهنية التي يجب أن يتحلى بها كل فرد في المجتمع.

وفي ظل التحديات التي تواجهها الجامعات اليوم، مثل التطور التكنولوجي السريع وزيادة الطلب على التعليم العالي، تبرز أهمية أعضاء الهيئة التعليمية أكثر من أي وقت مضى. فهم القادرون على مواكبة هذه التغيرات وتطوير أساليب تعليمية حديثة تلبي احتياجات الطلاب وتُعدّهم لسوق العمل المتغير. ومع ذلك، فإن أداء أعضاء الهيئة التعليمية وجودة حياتهم المهنية تتأثر بشكل كبير بمهاراتهم الذاتية، مثل إدارة الوقت، التحكم في الضغوط، تحديد الأولويات، واتخاذ القرارات الفعالة، فعندما يتمتعون بهذه المهارات، يصبحون أكثر قدرة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم الأكاديمية.

## 1. مشكلة البحث:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه مؤسسات التعليم العالي، وتزايد الضغوط الوظيفية والأكاديمية على أعضاء الهيئة التعليمية، برزت الحاجة إلى فهم أعمق للعوامل التي يمكن أن تعزز جودة حياتهم الوظيفية وتدعم أداءهم. وتُعد مهارات إدارة الذات من العوامل الأساسية التي تؤثر بصورة مباشرة على جودة حياتهم الوظيفية، حيث يتعامل أعضاء الهيئة التعليمية مع ضغوطات متعددة كالأعباء التدريسية، والأبحاث، والالتزامات الإدارية. هذه التحديات تستدعي تطوير مهارات إدارة الذات لضمان تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية، من خلال تمكين الفرد من تنظيم وقته، ضبط انفعالاته، تعزيز ثقته بنفسه، وتحفيز ذاته لتحقيق أهدافه المهنية والشخصية. لذلك يسعى البحث إلى تغطية جانب إيجابي يتمثل في تمكين الفرد وتحسين بيئة العمل، بدلاً من التركيز فقط على المشكلات والضغوط.

وعلى الرغم من وجود دراسات متعددة تناولت جودة الحياة الوظيفية، وأخرى تناولت مهارات إدارة الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والتنظيمية، مثل دراسات (السائح والوسيع، 2022؛ العواودة، 2017؛ البليسي، 2012)؛ "رابي وآخرون" (Raabe, et al., 2007)، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين مهارات إدارة الذات وجودة الحياة الوظيفية تحديداً، خاصة في البيئة العربية والسورية. وقد قامت الباحثتان بإجراء دراسة استطلاعية على عينة بلغت (35) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة (وهم من خارج أفراد عينة البحث الأساسية)، طبقت من خلالها مجموعة من الأسئلة تناولت جودة الحياة الوظيفية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية بشكل عام بنسبة بلغت (58.87%) مما يشير إلى وجود خلل في أحد الركائز الأساسية لتحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي، وتم عرض الجدول الخاص بنتائج الدراسة الاستطلاعية في الملحق رقم (1). لذا، تتلخص مشكلة البحث الحالي في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة

الذات وجودة الحياة الوظيفية، والسعي لتقديم فهم أعمق لدور المهارات الفردية في تعزيز جودة البيئة العملية ضمن المؤسسات الأكاديمية السورية، وبناءً على ذلك تنحصر مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة؟.

## 2. أهمية البحث: تنطلق أهمية البحث من النقاط الآتية:

- 1.2. أهمية المتغيرات التي يتناولها، والمتمثلة في مهارات إدارة الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى عضو الهيئة التعليمية الجامعية، ولذلك فإن هذا البحث قد يسهم في إضافة بعض المعرفة إلى المكتبة بما يتضمنه من معلومات.
- 2.2. ضرورة مواكبة سعي الجامعات السورية للاهتمام بتنمية واستثمار رأس مالها الفكري المتمثل في عضو الهيئة التعليمية، سعياً منها للحصول على ميزات تنافسية تحتل بها مركزاً متقدماً بين الجامعات.
- 3.2. أهمية توفر مهارات إدارة الذات لدى عضو الهيئة التعليمية الجامعية يسهم في زيادة إنتاجيته، وتحسين أدائه، وكفاءته التدريسية، ورفع روحه المعنوية وشعوره بالرضا الذي ينعكس بدوره على تحسين العملية التعليمية بشكل خاص، وعلى نمو وتطور المجتمع بشكل عام.
- 4.2. أهمية مهارات إدارة الذات كونها تساعد عضو الهيئة التعليمية في الجامعة على التأقلم مع متطلبات العمل بإيجابية، ومواجهة التحديات والصعوبات، كما تسهم في فهم التغيير والتطوير بشكل أفضل.
- 5.2. إلقاء الضوء على موضوع جودة الحياة الوظيفية بوصفه أحد المفاهيم الإدارية الحديثة بهدف تحسين أداء أعضاء الهيئة التعليمية الجامعية.
- 6.2. مواكبة الاتجاه الجديد للدراسات الحديثة التي أصبحت تركز على الجوانب الإيجابية للشخصية والموضوعات التي تنتمي إلى مجال علم النفس الإيجابي.
- 7.2. تزويد المكتبة بمقياس مهارات إدارة الذات واستبانة جودة الحياة الوظيفية.
- 8.2. تتبع أهمية هذا البحث أيضاً من كونه أول بحث علمي على المستوى المحلي - على حد علم الباحثين - تناول مهارات إدارة الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة، على أمل أن يكون إضافة علمية إيجابية يستفاد منها في الواقع الميداني العملي.

## 3. أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- 1.3. تعرّف أكثر مهارات إدارة الذات انتشاراً لدى أفراد عينة البحث.
- 2.3. تعرّف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث.
- 3.3. التحقق من إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال مهارات إدارة الذات لدى أفراد عينة البحث.
- 4.3. تعرّف العلاقة بين مهارات إدارة الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث.
- 5.3. الكشف عن دلالة الفروق في مهارات إدارة الذات لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات: (الجنس، نوع الجامعة، المرتبة العلمية).
- 6.3. الكشف عن دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات: (الجنس، نوع الجامعة، المرتبة العلمية).

#### 4. أسئلة البحث: يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1.4. ما أكثر مهارات إدارة الذات انتشاراً لدى أفراد عينة البحث؟.
- 2.4. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث؟.
- 3.4. هل يمكن التنبؤ بدرجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية من خلال درجاتهم على مقياس مهارات إدارة الذات؟.

#### 5. فرضيات البحث: يسعى البحث الحالي إلى التحقق من صحة الفرضيات الصفيرية الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

- 1.5. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات ودرجاتهم على استبانة جودة الحياة الوظيفية.
- 2.5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغيرات: (الجنس، نوع الجامعة، المرتبة العلمية).
- 3.5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات: (الجنس، نوع الجامعة، المرتبة العلمية).

#### 6. حدود البحث:

- 1.6. حدود مكانية: جامعتا (دمشق، والشام الخاصة).
- 2.6. حدود زمنية: تم تطبيق البحث في حدود فترة زمنية تمتد لشهر، بدءاً من تاريخ 15 / 9 / 2024 وانتهاءً بتاريخ 15 / 10 / 2024.
- 3.6. حدود بشرية: أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي (دمشق، والشام الخاصة).
- 4.6. حدود موضوعية: اقتصر البحث الحالي على علاقة مهارات إدارة الذات بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة).

#### 7. مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

- 1.7. مهارات إدارة الذات (Self- Management Skills): عرف "نيمي وآخرون" (Niemi, et al.) مهارات إدارة الذات بأنها: "مجموعة من الاستراتيجيات أو المهارات التي تساعد الفرد في تخطي وتجاوز الصعاب والعقبات والظروف التي تواجهه في الحياة اليومية وتمنحه الثقة بالنفس بشكل يساعده على تحقيق الأهداف المرغوبة والمنشودة" (3، 2003). وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها: "الدرجة التي يحصل عليها عضو الهيئة التعليمية من خلال إجابته على بنود مقياس مهارات إدارة الذات والمستخدم أداة للقياس في البحث الحالي".

- 2.7. جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life): يعرف (البليسي) جودة الحياة الوظيفية بأنها: "السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة، والأفراد إيجابياً، وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبى وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة" (7، 2012). كما تُعرف جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التعليمية (Quality of Work Life)

الحياة المهنية، مما ينعكس بصورة إيجابية على إنتاجية المؤسسة الجامعية، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة، والوصول بها للتنافسية المحلية والإقليمية والعالمية" (محمود، 2019، 1663). وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها: "الدرجة التي يحصل عليها عضو الهيئة التعليمية من خلال إجابته على بنود استبانة جودة الحياة الوظيفية والمستخدم أداة للقياس في البحث الحالي".

3.7. أعضاء الهيئة التعليمية (Faculty Members): هم كل أعضاء الهيئة التعليمية بجامعتي (دمشق والشام الخاصة)، وضمن تخصصات نظرية وتطبيقية، ذكوراً وإناثاً، وبرتب علمية متنوعة (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، عضو هيئة فنية).

## 8. الإطار النظري:

### 1.1.8. مهارات إدارة الذات (Self- Management Skills):

1.1.8. مفهوم إدارة الذات: يُعد مفهوم إدارة الذات من المفاهيم العصرية التي تؤدي دوراً حيوياً في تنظيم شؤون حياة الفرد بشكل إيجابي، مما يساعده على التعامل والتفاعل بإيجابية مع الآخرين في البيئة المحيطة به، ويُمكن هذا المفهوم الفرد من تنمية وتعزيز قدراته الذاتية، بحيث تكون عاملاً مساعداً على النجاح في مختلف شؤون حياته (الليمون والشواشرة، 2020، 143). وأوضح "ديسترو" (Diestro) أن مفهوم إدارة الذات يتسم بالمرونة حيث يختلف من فرد لآخر ومن موقف لآخر وهو عبارة عن خطة يضعها الفرد بغرض زيادة كفاءته وفعاليته عن طريق تطبيق استراتيجيات إدارة الذات (Diestro & Jose 2012, 6)، ويُعد هذا المفهوم في غاية الأهمية لأنه يؤدي إلى تعميم السلوك التوافقي لدى الأفراد مما يدعم استقلاليتهم والتغلب على العوائق التي تحول دون بلوغ الهدف (أبو مسلم وآخرون، 2012، 189). وقد اختلف الباحثون في تعريفهم لإدارة الذات نظراً لاختلاف مناهجهم، وأطرهم النظرية التي يتبعونها، وهناك العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم إدارة الذات، نذكر منها: تُعرف (أبو هديروس) إدارة الذات بأنها: "قدرة الفرد الذاتية على إدارة أمور حياته المختلفة بفاعلية ونجاح، وذلك من خلال امتلاك مجموعة من المهارات الحياتية، والاجتماعية المتجسدة في مهارة العمل تحت الضغوط، ومهارة استثمار الوقت وحسن إدارته، ومهارة التكيف والتوافق مع الظروف الطارئة، ومهارة التعامل مع المواقف المُغضبة وإدارتها" (2015، 384)، ويُعرفها "جورياسكو مور وآخرون" (Gureasko-Moore, et al.) بأنها: "مجموعة مهارات تساعد الفرد على تقليل المشاكل السلوكية بهدف التعرف على نقاط القوة والضعف، ومن ثم تعزيز السلوك الإيجابي وإهمال السلوك السلبي" (2006، 162)، كما يعرفها "هالسيل" (Halsell) بأنها: "القدرة على إدارة شعور الفرد ودوافعه وردود أفعاله، ليكون قادراً على التكيف والتغيير حسب الضرورة، والقدرة على الانفتاح والصدق، وامتلاك دافع داخلي للنجاح، والحفاظ على نظرة متعائلة" (2006، 9)، بينما أشار "كاترجي وبلوفمان" (Chatterjee & Ploughman) إلى أن "إدارة الذات" تدل على التفكير الإيجابي للعقل، واستخدام الإجراءات الإيجابية التي تساعدك على أن تعيش حياتك بالطريقة التي تريدها على أكمل وجه، وتحقق أهدافك مهما كانت صغيرة أو كبيرة حتى تستطيع إدارة ذاتك بفعالية (كما ورد لدى: الشرفات وآخرون، 2018، 76)، ويرى (الصيرفي) بأنها: "الطرق والوسائل التي تساعد الفرد على الاستفادة القصوى من وقته لتحقيق أهدافه وإيجاد التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف" (كما ورد لدى: عوض، 2016، 13)، كما يشير (عثمان ومحمد) إلى أن "إدارة الذات" هي: "القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وتحويلها إلى انفعالات إيجابية وممارسة مهارات الحياة بفاعلية، بحيث يدير الفرد أفعاله وأفكاره ومشاعره بطريقة مرنة عبر مواقف مختلفة سواء كانت اجتماعية أم مادية" (2001، 33)، ويرى "جولمان" (Goleman) أن إدارة الذات بشكل سليم مع الآخرين هي أساس تناول العلاقات على نحو صحي وناجح، وهي تتضمن القدرة على ضبط النفس، والثقة، والضمير الحي، والقدرة على التكيف، والإنجاز، والمبادرة في إقامة علاقات إيجابية مستمرة مع الآخرين

(Cherniss & Goleman, 2001, 27-28)، وترى الباحثتان أن "إدارة الذات" هي: "مجموعة من المهارات والآليات التي يستخدمها الفرد في مواقف متعددة لتحسين سلوكه، وتحديد احتياجاته، ومن ثم تحقيق أهدافه التي يسعى إليها، وخلق التوازن ما بين الواجبات والرغبات والأهداف. وتتضمن مجموعة المهارات التالية: (التنظيم الذاتي، إدارة الوقت، إدارة الضغوط والانفعالات، الثقة بالنفس، التفاؤل، إدارة العلاقات الاجتماعية، الدافعية الذاتية، اتخاذ القرار، ضبط الذات).

2.1.8. مبادئ إدارة الذات: هناك عدة مبادئ يمكن من خلالها الوصول لإدارة ذات فاعلة، وفي هذا الإطار يحدد "كوفي" (Covey) العديد من المبادئ لإدارة الذات، وهي:

- تحديد الأدوار: أي أن يحدد الفرد أدواره في الحياة وأدوار كل فرد معه حتى يستثمر وقته وطاقته على أساس منظم.

- اختيار الأهداف: تحديد الأهداف يساعد على تحقيق نتائج مهمة في حياة المرء ويجب تجزئة الأهداف الكبرى إلى أهداف جزئية واقعية وعمل خطط لتنفيذها.

- الجدولة: يقصد به تنظيم جدول المهام اليومية أو الأسبوعية لمعرفة ما تم تنفيذه وما لم يتم.

- التكيف اليومي: يُقصد به وضع أولويات الأنشطة والاستجابة للأحداث والعلاقات والخبرات غير المتوقعة بطريقة مقبولة (كما ورد لدى: عوض، 2016، 18).

ويضيف "انجر وبيلو" (Unger & Buelow) أن إدارة الذات بفاعلية تتطلب خمسة جوانب يجب أن تُراعى: 1. وضع أهداف للذات. 2. التخطيط للذات. 3. العلاقات مع الآخر. 4. إدارة الخلافات. 5. توجيه وتقويم الذات. تلك العناصر الخمسة التي تجعل الفرد أكثر وعياً بسلوكه الخاص ومن ثم توجه سلوكه في ضوء رقبته وتقويمه لذاته، وهي مبادئ مكملة لبعضها البعض (2009، 90).

3.1.8. خطوات إدارة الذات: يذكر "جيرهارت" (Gerhardt) أن لإدارة الذات عدة خطوات، هي:

1. تقييم الذات: فجهل الإنسان بذاته وعدم معرفته بقدراته وإمكانياته تجعله يقيم ذاته تقييماً خاطئاً فيعطي ذاته أكثر أو أقل مما تستحق، فعندما يصل الإنسان إلى معرفة مواهبه وقدراته الكامنة فإنه سوف يستطيع تطوير ذاته وإدارتها وتتميتها لصالح نجاحه في مختلف نواحي الحياة.

2. تحديد الأهداف والاحتياجات: يتم تحديد الأهداف المراد تحقيقها، ووضع وقت كافٍ لتحقيقها، والمراجعة المستمرة للوسائل المستخدمة في تحقيقها، لمعرفة مناسبة وملاءمة هذه الوسائل لإنجاز الهدف، والعمل على مراجعة الأهداف لمعرفة هل هي واقعية ومنطقية ويمكن تحقيقها، وتحديد الاحتياجات بدقة للمساهمة في تحقيق الأهداف لأن عدم تحديدها يؤدي إلى ضياع الوقت والجهد والمال.

3. التحكم الذاتي الفعّال في عناصر الوقت والبيئة والمشكلات: ضبط الفرد لذاته يساعده على إدارة ذاته، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للوقت، وإدراك الفرد لقدراته على التحكم في البيئة المحيطة يزيد من دافعيته للتغيير نحو الأفضل، لتطوير ذاته والمساهمة في إدارتها.

4. تقييم الذات من خلال قياس مستوى النجاح في تنفيذ الخطط وإعادة ضبط العناصر المؤثرة: على الفرد القيام بالتخطيط وجعله عادة لأنه وسيلة للنجاح في الحياة، ومتابعة ما تم إنجازه بشكل يومي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف لديه (2006، 65-66).

4.1.8. فوائد إدارة الذات: أشار "برايت مان" (Brightman) إلى أن تطبيق إدارة الذات يحقق مجموعة من الفوائد، منها:

- تعمل على خلق رؤية واضحة للأهداف المرجوة.
- تجعل خطوات العمل تسير نحو أهداف واضحة قابلة للتحقيق على المدى القصير.
- تعمل على تحقيق مهنية جيدة.
- تعمل على النقيض المستمر للاستراتيجيات والمهارات والمواد اللازمة لتحقيق الأهداف.
- تعمل على إيجاد الحلول للعقبات التي تحول دون النجاح.
- تؤدي إلى توفير الوقت واستثماره والاستفادة من الفرص من خلاله (2000, 302).
- 5.1.8. معوقات إدارة الذات: هناك بعض المعوقات التي تعيق إدارة الذات، منها:
  - عدم وجود خطط وأهداف للمراحل الحياتية المقبلة.
  - التكاسل والتسويف والتأجيل في تنفيذ ما تم التخطيط له.
  - عدم توثيق الأهداف مما يؤدي إلى تراكم الأعباء وبالتالي إلى النسيان.
  - الاستجابة لمقاطعات الآخرين وتشويشهم، وعدم استشارة أهل الخبرة للاستفادة من تجاربهم.
  - عدم الإيمان بإمكانية تحقيق ما نهدف إليه (أحمد، 2013، 17).
- 6.1.8. مهارات إدارة الذات: هي "الآليات التي يستخدمها الفرد في المواقف المختلفة لتحسين سلوكه أو تحديد احتياجاته ليتمكن من تحقيق أهدافه المرجوة"، وهذه الآليات تشمل:
  1. التنظيم الذاتي (Self- Regulation): هو "ضبط سلوك الفرد من خلال استخدام مراقبة الذات (احتفاظاً بسجل للسلوك)، والتقييم الذاتي (تقدير المعرفة المتحصلة أثناء مراقبة الذات)، والتعزيز الذاتي (إثابة الفرد لذاته على السلوك السليم أو تحقيق الهدف)، وتعتبر عمليات التنظيم الذاتي ذات أهمية خاصة في تعديل السلوك" (منصور وآخرون، 2015، 1236-1237).
  2. إدارة الوقت (Time Management): هي "قدرة الفرد على الاستخدام الرشيد للوقت من خلال تحليل الاحتياجات، ووضع الأهداف لتحقيقها، والأولويات للمهام المطلوبة من خلال التخطيط، والالتزام، والتحليل، والمتابعة، وعمل جداول الأعمال بالإضافة إلى تقدير المدة الزمنية التي تستغرقها كل مهمة" (محمود، 2012، 550).
  3. إدارة الضغوط والانفعالات (Emotion Management): تعني "مهارة الفرد في التعامل مع انفعالاته المختلفة، والقدرة على الخروج من الحالات المزاجية السيئة، تهدئة النفس وإظهار الانفعال المناسب للمواقف المختلفة، من حيث نوع الانفعال؛ سواء كان سعادة أو خوف أو حزن، ومن حيث شدة الانفعال سواء كان معتدل أو زائد أو متطرف" (خطاطبه، 1441 هـ، 202).
  4. الثقة بالنفس (Self Confidence): هي "إحساس الفرد بقيمته وتقبله لذاته وتقديره واحترامه لها، باعتباره يمتلك من القدرات والإمكانات المتاحة التي تؤهله ليعتمد على نفسه، في تحقيق أهدافه بنجاح".
  5. إدارة العلاقات الاجتماعية (Social Relationships Management): هي "القدرة على تكوين شبكة العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين، والإرشاد، وقيادة الأمور، والسعي لتحقيق الأهداف من خلال العمل في فريق" (محمود، 2020، 95).
  6. التفاؤل (Optimism): هو "استعداد شخصي للتوقع الإيجابي للأحداث، والنظرة الإيجابية والإقبال على الحياة، والاعتقاد بإمكانية تحقيق الرغبات والأهداف في المستقبل، وبنو إلى النجاح ويستبعد ما خلاف ذلك، بالإضافة إلى الاعتقاد باحتمال حدوث الخير أو الجانب الجيد من الأشياء وتوقع الأفضل بدلاً من حدوث الشر أو الجانب السيء".



7. الدافعية الذاتية (Self- Motivation): هي "قدرة الفرد على تحفيز ذاته واستثارة الهمة في نفسه لتحقيق أهدافه وتوجيه الانفعالات لحشد الطاقة، وبذل الجهد والمثابرة والاستمرارية من أجل بلوغ الغايات ومواجهة الصعوبات مع الشعور بالتفاؤل" (منصور وآخرون، 2015، 1238).

8. اتخاذ القرار (Decision Making): هو "عملية ذهنية تهدف إلى اختيار أفضل الحلول المتاحة التي تناسب الفرد إزاء موقف معين من أجل تحقيق الهدف المنشود" (عبد العزيز، 2013، 150).

9. الضبط الذاتي (Self-Control): يشير إلى "مدى تحكم الفرد وإدارته لانفعالاته وأفكاره وسلوكه من أجل الحفاظ على تماسك علاقاته مع الآخرين، والقدرة على التحكم في الانفعالات السلبية والتروي" (Nebioglu, et al., 2012, 341).

## 2.2. جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life [QWL]):

1.2.9. مفهوم جودة الحياة الوظيفية: برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كمدخل إستراتيجي لتحقيق التكامل بين حاجات العاملين ومتطلبات العمل، من خلال التركيز على محددات رئيسية كالمناخ التنظيمي، والاتصال الفعّال، ونمط الإدارة، ونظام المكافآت. وتمثل هذه المحددات مجتمعة دعامة أساسية لتعزيز الدوافع الذاتية وتقليل الإجهاد والإرهاق، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والكفاءة التنظيمية. وقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوأكب التطورات، وتحقيق التطور الوظيفي، والتخفيف من حالات القلق والتوتر في أماكن العمل، والوصول إلى مستوى مناسب من الرضا المهني. ويُعرّف "لاو، وونغن، تشان ولو" (Lau, 2001) (Wongn, Chan & Law, 2019، 109) جودة الحياة الوظيفية بأنها: "بيئة عمل مناسبة تدعم وتعزز الرضا، من خلال توفير المكافآت، والأمان الوظيفي، وفرص النمو المهني للعاملين" (in: Rasak, et al., 2019, 178). ويرى (حمادنة) بأنها: "مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل، ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم" (2019، 109). وترتبط جودة حياة العمل ببيئة العمل بالدرجة الأولى، حيث يقع على عاتق الإدارة مسؤولية توفير بيئة جيدة فيها مستويات متدنية من الضغوط، وتتوافر فيها سبل الراحة الضرورية لإنجاز المهام، وأمنة صحياً ونفسياً ومحفزة على الأداء، ويتم منح العاملين فيها تعويضات مناسبة (Al-Abbas, 2022, 209). وهي أحد الأساليب التي تجعل المؤسسات تترك مسؤولياتها في تطوير الوظائف وظروفها، بحيث تكون متميزة للأفراد إلى جانب تحقيق الصحة التنظيمية (Al-Saren, 2018, 85).

2.2.9. أبعاد جودة الحياة الوظيفية: جودة حياة العمل متغير متعدد الأبعاد يرتبط بجودة الحياة العامة، وهناك مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تحدد جودة حياة العمل، والتي تختلف باختلاف طبيعة وحجم العمل والعمالة لكل منظمة من المنظمات، إلا أن جميعها تنفق على الهدف المطلوب من تطبيقها، وهو إشباع رغبات الفرد لتعزيز مستويات الرضا لديه وصولاً لأهداف المنظمة، والسعي إلى تحقيقها بنجاح، وقد اتفق العديد من الباحثين على وضع أبعاد لجودة حياة العمل نذكر منها: الرضا عن المهنة، توفير بيئة عمل صحية وآمنة، الدعم المتبادل بين الموظف وزملائه ورؤسائه، إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة للعاملين، المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع، توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي، عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، العدالة الاجتماعية، والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم (الشميري، 2022، 128 - 129).

كما يرى "زار وزملاؤه" (Zare, et al.) أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل بتوافر: (تعويضات عادلة ومناسبة، شروط عمل آمنة وصحية، إمكانية التعلم المستمر، مراعاة الحقوق، تحقيق التوازن في تقسيم أوقات العمل والراحة، ونظام عمل يتسم بالالتزام والتنظيم) (2019، 4).

وقد ذكر (السائح والوسيع) سبعة مجالات تغطي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الجامعية، وهي:

1. جودة بيئة العمل: إن توافر بيئة عمل آمنة ومستقرة يزيد من درجة الأمان الوظيفي والارتياح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، مما يساعد على زيادة الابتكار والإبداع، حيث أن شعور أعضاء هيئة التدريس في بيئة عملهم بالاستقرار والرضا الوظيفي، وعدم قلقهم من فقدان العمل يزيد من كفاءة وفاعلية أدائهم الوظيفي.
2. جودة النمط القيادي: يؤثر النمط القيادي بشكل كبير على أداء أعضاء هيئة التدريس ورضاهم وإنتاجيتهم في العمل، حيث أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بحاجة إلى الثقة والتشجيع، وإلى دعم رؤسائهم ليتأكدوا أنهم يسرون على المسار الصحيح، مما سينعكس على رضاهم وأدائهم الوظيفي وبالتالي جودتهم الوظيفية.
3. جودة التقنيات المستخدمة: إن الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي في مكان ووقت العمل، والتي إما أن تحفزه على إعطاء أفضل ما لديه، أو أن تؤثر سلباً على أدائه وتقوده إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج. وتتعلق جودة التقنيات المستخدمة بمدى توافر المختبرات أو التجهيزات اللازمة لقاعات التدريس والمكتبات وأجهزة الكمبيوتر والانترنت، وأيضاً المستلزمات المادية والفنية بمكاتب أعضاء هيئة التدريس.
4. جودة التدريب والتعلم (التممية المهنية المستدامة): إن توافر برامج التنمية المهنية المستدامة يساهم في تطوير الكفايات المهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تحسين المقومات الأساسية للأداء من حيث السرعة والمهارة والإنتاجية، وغيرها من معدلات الأداء المختلفة.
5. جودة الرواتب والمكافآت: تعتبر أنظمة الرواتب والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيراً في استقرار عضو هيئة التدريس واندماجه بعمله من جانب، والأداء الوظيفي من جانب آخر، ففي بعض الأوقات تحتاج الجامعة إلى اتباع سياسة الرواتب والمكافآت المرتبطة بالأداء، وفي أوقات أخرى تحتاج إلى زيادة الرواتب والمكافآت أملاً منها في تحسين مستوى الأداء، وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية.
6. جودة الترقيات والحوافز والتعويضات: تُعتبر الترقية من الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع أعضاء هيئة التدريس من التدرج في مناصب إدارية تستفيد منها الجامعة من جهة، ونقل خبراته للطلبة من جهة أخرى، أي أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية تتطلب العدالة في تفويض السلطات، أو نقل السلطات، وكذلك العدالة في حصول أعضاء هيئة التدريس على الترقيات، بالإضافة إلى حقهم في الحصول على الحوافز والتعويضات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وحقهم في معرفة طرق ووسائل المتابعة والتقييم المتبعة من قبل الإدارة العليا، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من معرفة وتحديد الانحرافات والعمل على تصحيحها أولاً بأول.
7. جودة العلاقات الأكاديمية: يجب أن تكون العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة علاقة تسودها الشفافية والثقة المتبادلة، وأن تعمل الجامعة دائماً على الرضا والاستقرار والولاء والأمان الوظيفي للأكاديميين، بالإضافة إلى العلاقات الداخلية والخارجية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض، أو مع رئاسة الجامعة أو مع الطلاب والإداريين داخل الجامعة، أو العلاقات الخارجية مع المجتمع المحلي ومؤسسات الدولة، فالفاعلية في تلك العلاقات تنمي وتحقق جودة الحياة الأكاديمية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس. (2022، 33-35). وقد تبنت الدراسة الحالية أربعة مجالات تغطي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة التعليمية من وجهة نظر الباحثين، وهي كالاتي: (جودة الحياة التنظيمية، جودة الحياة المادية، جودة الحياة الاجتماعية، جودة الحياة الذاتية).

3.2.9. أهداف جودة الحياة الوظيفية: تؤدي جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق العديد من الأهداف الفردية، والتنظيمية، والمهنية، والاجتماعية، وهي كالآتي:

1. الأهداف الفردية: تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق أهداف الفرد الشخصية، مثل: إشباع حاجاته ورغباته، وزيادة مستوى رضاه الوظيفي.

2. الأهداف التنظيمية: تسعى جهة العمل لتحقيق أهدافها من خلال فعالية الفرد، ويتجلى ذلك في إعداد الفرد للتدريب لمواكبة التغيرات السريعة في العمل لمواجهة الحاضر والمستقبل، ونقل المعرفة والمهارات للموظفين ذوي الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء أفضل للوظيفة. بالإضافة إلى إعداد الأفراد للقيام بمهام أعلى على المستوى الوظيفي ومساعدتهم على العمل بصورة أكثر فعالية في أماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مجال عملهم.

3. الأهداف المهنية: وتكون من خلال الحفاظ على مستوى مناسب لاحتياجات جهة العمل.

4. الأهداف الاجتماعية: تعني المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية التي تضمنها المؤسسة لمواجهة الاحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة (الجمال، 2019، 9).

كما أضيف عدد من الأهداف لجودة الحياة الوظيفية، ومنها: 1. تعزيز التعلم في بيئة العمل. 2. تحسين الإنتاجية. 3. زيادة الإحساس بالأمان الوظيفي (السائح والوسيع، 2022، 33). 4. إحداث التوازن والانسجام بين الحياة المهنية للأفراد العاملين وحياتهم الشخصية. 5. إيجاد قوة عمل أكبر، ودافعية وولاء للمؤسسة التي يعمل بها الأفراد. 6. زيادة الرضا الوظيفي، وتراجع معدلات الغياب (آل جمعان، 2022، 59).

10. منهجية البحث: تطلبت طبيعة البحث وأهدافه استخدام المنهج الوصفي الذي "يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (ملحم، 2007، 370).

11. المجتمع الأصلي للبحث: تكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة، لعام (2023-2024)، والبالغ عددهم (2985)؛ منهم (2260) عضو هيئة تعليمية في جامعة دمشق، (725) عضو هيئة تعليمية في جامعة الشام الخاصة، وفق إحصائيات رئاستي جامعتي (دمشق والشام الخاصة) لعام 2023-2024م.

12. عينة البحث: قامت الباحثتان بسحب العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتكونت من (250) عضو هيئة تعليمية في جامعتي (دمشق والشام الخاصة)، وتمثل هذه العينة بمقدار (8.3%) من المجتمع الأصلي، والجدول الآتي يبين الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة البحث

الجدول (1) الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة البحث وعددها

| الجنس   | العدد | النسبة المئوية | نوع الجامعة | العدد | النسبة المئوية | المرتبة العلمية | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|-------------|-------|----------------|-----------------|-------|----------------|
| ذكر     | 118   | 47.2%          | حكومية      | 161   | 64.4%          | أستاذ           | 60    | 24%            |
| أنثى    | 132   | 52.8%          | خاصة        | 89    | 35.6%          | أستاذ مساعد     | 71    | 28.4%          |
| المجموع | 250   | 100%           | المجموع     | 250   | 100%           | مدرس            | 88    | 35.2%          |
|         |       |                |             |       |                | عضو هيئة فنية   | 31    | 12.4%          |
|         |       |                |             |       |                | المجموع         | 250   | 100%           |

13. أدوات البحث: قامت الباحثتان باستخدام أداتين وهما: مقياس مهارات إدارة الذات، واستبانة جودة الحياة الوظيفية.

1.13. مقياس مهارات إدارة الذات: تم استخدام مقياس مهارات إدارة الذات الذي أعده (منصور وعبد المنعم وريان، 2015)، وتكون في صورته الأصلية من (75) بنداً، ومن ثم تكون في صورته النهائية من (72) بنداً، موزعة على تسعة أبعاد (مهارات)، وهي على الترتيب: التنظيم الذاتي ويشمل البنود من (1-17)، إدارة الوقت ويشمل البنود من (18-30)، إدارة الضغوط والانفعالات ويشمل البنود من (31-37)، الثقة بالنفس ويشمل البنود من (38-42)، التفاوض ويشمل البنود من (43-50)، إدارة العلاقات الاجتماعية ويشمل البنود من (51-59)، الدافعية الذاتية ويشمل البنود من (60-64)، اتخاذ القرار ويشمل البنود من (65-68)، الضبط الذاتي ويشمل البنود من (69-72). وتجري الإجابة باختيار بديل واحد من خمسة بدائل وفق مقياس ليكرت (موافق بشدة، موافق، أحياناً، غير موافق، غير موافق بشدة) ويجري التصحيح بإعطاء العبارات الإيجابية الدرجات (5، 4، 3، 2، 1)، والدرجات (1، 2، 3، 4، 5) للعبارة السلبية ذات الأرقام (29، 33، 34، 35، 36، 40، 63، 66، 69، 70، 71، 72)، وهكذا يتراوح المجموع العام لدرجات الفرد بين (72) كأدنى درجة يحصل عليها الفرد والتي تشير إلى عدم امتلاكه لمهارات إدارة الذات وبين (360) كأعلى درجة يحصل عليها الفرد والتي تشير إلى امتلاكه لمهارات إدارة الذات بدرجة عالية.

1.1.13. الخصائص السيكومترية للمقياس: قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (72) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي (دمشق والشام الخاصة)، وهم من خارج أفراد عينة البحث الأساسية، لأجل التحقق من صدق المقياس وثباته، فكانت النتائج كما يلي:

أولاً: صدق المقياس: قامت الباحثتان بالتحقق من صدق المقياس بالطريقتين الآتيتين:

□ صدق المحتوى: تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (6) ستة محكمين (الملحق رقم 2)، وذلك لإبداء رأيهم في ملاءمة بنود المقياس لقياس ما وضعت لأجله، وسلامة الصياغة اللغوية لبنود المقياس، وإضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود المقياس بما يتناسب وموضوع البحث، وأشار السادة المحكمون إلى ملاءمة المقياس لقياس ما وضع لأجله، وتم التعديل في صياغة عبارتين، وحذف ثلاث عبارات كما هو موضح في الملحق رقم (3).

□ الصدق البنائي: تم التأكد من صدق البناء لمقياس مهارات إدارة الذات بحساب معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمهارة التي ينتمي إليها، ومعاملات ارتباط درجات المهارات الفرعية مع بعضها البعض، وذلك بتطبيق قانون بيرسون للارتباطات (Pearson Correlation)، ويوضح الجدولان الآتيان معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (2) معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمهارة التي ينتمي إليه

| التنظيم الذاتي            |                |       |                |       |                |       |                |
|---------------------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 1                         | 0.752**        | 6     | 0.789**        | 11    | 0.692**        | 16    | 0.772**        |
| 2                         | 0.695**        | 7     | 0.622**        | 12    | 0.764**        | 17    | 0.656**        |
| 3                         | 0.712**        | 8     | 0.702**        | 13    | 0.599**        | —     | —              |
| 4                         | 0.666**        | 9     | 0.641**        | 14    | 0.660**        | —     | —              |
| 5                         | 0.606**        | 10    | 0.752**        | 15    | 0.801**        | —     | —              |
| إدارة الوقت               |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 18                        | 0.621**        | 22    | 0.610**        | 26    | 0.612**        | 30    | 0.742**        |
| 19                        | 0.680**        | 23    | 0.813**        | 27    | 0.718**        | —     | —              |
| 20                        | 0.745**        | 24    | 0.702**        | 28    | 0.772**        | —     | —              |
| 21                        | 0.695**        | 25    | 0.648**        | 29    | 0.630**        | —     | —              |
| إدارة الضغوط والانفعالات  |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 31                        | 0.700**        | 33    | 0.602**        | 35    | 0.735**        | 37    | 0.661**        |
| 32                        | 0.655**        | 34    | 0.607**        | 36    | 0.719**        | —     | —              |
| الثقة بالنفس              |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 38                        | 0.675**        | 39    | 0.609**        | 40    | 0.649**        | 41    | 0.658**        |
| 42                        | 0.774**        | —     | —              | —     | —              | —     | —              |
| التفاؤل                   |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 43                        | 0.604**        | 45    | 0.751**        | 47    | 0.803**        | 49    | 0.629**        |
| 44                        | 0.710**        | 46    | 0.668**        | 48    | 0.774**        | 50    | 0.694**        |
| إدارة العلاقات الاجتماعية |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 51                        | 0.785**        | 53    | 0.615**        | 55    | 0.602**        | 57    | 0.707**        |
| 52                        | 0.720**        | 54    | 0.784**        | 56    | 0.683**        | 58    | 0.611**        |
| 59                        | 0.764**        | —     | —              | —     | —              | —     | —              |
| الدافعية الذاتية          |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 60                        | 0.627**        | 61    | 0.706**        | 62    | 0.744**        | 63    | 0.698**        |
| 64                        | 0.689**        | —     | —              | —     | —              | —     | —              |
| اتخاذ القرار              |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 65                        | 0.726**        | 66    | 0.756**        | 67    | 0.800**        | 68    | 0.741**        |
| الضبط الذاتي              |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                     | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 69                        | 0.600**        | 70    | 0.715**        | 71    | 0.676**        | 72    | 0.750**        |

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للمهارة التي ينتمي إليها تراوحت بين (0.599-0.813)، وكانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لبندود مقياس مهارات إدارة الذات وارتباط كل منها مع الدرجة الكلية للمهارة التي ينتمي إليها، ويعطي مؤشراً على الصدق البنائي للمقياس.

الجدول (3) معاملات ارتباط مهارات إدارة الذات مع بعضها البعض

| المهارات الفرعية | إدارة الوقت | إدارة الضغوط | الثقة بالنفس | التفاؤل | إدارة العلاقات | الدافعية الذاتية | اتخاذ القرار | الضبط الذاتي |
|------------------|-------------|--------------|--------------|---------|----------------|------------------|--------------|--------------|
| التنظيم الذاتي   | 0.674**     | 0.652**      | 0.755**      | 0.722** | 0.805**        | 0.836**          | 0.685**      | 0.859**      |
| إدارة الوقت      | —           | 0.817**      | 0.847**      | 0.694** | 0.874**        | 0.784**          | 0.724**      | 0.662**      |

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة عطايا، جاويش

|         |         |         |         |         |         |   |   |                  |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|---|------------------|
| 0.735** | 0.716** | 0.805** | 0.812** | 0.714** | 0.749** | — | — | إدارة الضغوط     |
| 0.715** | 0.861** | 0.769** | 0.705** | 0.659** | —       | — | — | الثقة بالنفس     |
| 0.672** | 0.778** | 0.735** | 0.661** | —       | —       | — | — | التفاؤل          |
| 0.762** | 0.740** | 0.820** | —       | —       | —       | — | — | إدارة العلاقات   |
| 0.842** | 0.858** | —       | —       | —       | —       | — | — | الدافعية الذاتية |
| 0.717** | —       | —       | —       | —       | —       | — | — | اتخاذ القرار     |

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط مهارات إدارة الذات مع بعضها البعض تراوحت بين (0.652-0.874)، وكانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمهارات إدارة الذات وارتباطها مع بعضها البعض، ويعطي مؤشراً على الصدق البنائي للمقياس.

ثانياً: ثبات المقياس: قامت الباحثتان بالتحقق من ثبات المقياس بالطريقتين الآتيتين:

□ الثبات بطريقة معادلة ألفا-كرونيباخ: تم استخدام معادلة ألفا-كرونيباخ لدرجات أفراد عينة البحث السيكمترية على المهارات الفرعية للمقياس، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.709-0.911)، وتشير إلى درجة ثبات مرتفعة للمقياس.

□ الثبات بطريقة التجزئة النصفية: حُسب معامل ثبات التجزئة النصفية للمهارات الفرعية للمقياس، ثم صحح معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.702-0.891)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى اتصاف المقياس بالثبات وفق طريقة التجزئة النصفية، ويوضح الجدول الآتي معاملات الثبات الناتجة:

الجدول (4) معاملات ثبات المقياس بطريقتي (ألفا-كرونيباخ، والتجزئة النصفية)

| المهارات الفرعية          | عدد البنود | ألفا-كرونيباخ | التجزئة النصفية |
|---------------------------|------------|---------------|-----------------|
| التنظيم الذاتي            | 17         | 0.911         | 0.891           |
| إدارة الوقت               | 13         | 0.879         | 0.855           |
| إدارة الضغوط والانفعالات  | 7          | 0.789         | 0.770           |
| الثقة بالنفس              | 5          | 0.741         | 0.733           |
| التفاؤل                   | 8          | 0.825         | 0.809           |
| إدارة العلاقات الاجتماعية | 9          | 0.864         | 0.849           |
| الدافعية الذاتية          | 5          | 0.730         | 0.718           |
| اتخاذ القرار              | 4          | 0.709         | 0.702           |
| الضبط الذاتي              | 4          | 0.716         | 0.708           |

تعقيب على نتائج الدراسة السيكمترية لمقياس مهارات إدارة الذات:

أظهرت نتائج الدراسة السيكمترية لمقياس مهارات إدارة الذات اتصافه بمؤشرات جيدة للصدق والثبات تجعل استخدامه ممكناً في البيئة المحلية وفق حدود عينة البحث الحالي المتمثلة بأعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي (دمشق والشام الخاصة).

2.13. استبانة جودة الحياة الوظيفية: بعد الإطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وأهمها: (سمر وحليمة، 2020؛ البيارى، 2018؛ أبو عودة، 2018؛ الشنطي، 2016؛ البربري، 2016؛ ماضي، 2014؛ البليبيسي، 2012) قامت الباحثتان ببناء استبانة جودة الحياة الوظيفية مستفيدة من المقاييس الواردة في الدراسات السابقة، وبلغ عدد بنود الاستبانة (51) بنوداً، موزعة على أربعة أبعاد، وهي على الترتيب: جودة الحياة التنظيمية ويشمل البنود من (1-14)، جودة الحياة

المادية ويشمل البنود من (15-26)، جودة الحياة الاجتماعية ويشمل البنود من (27-39)، جودة الحياة الذاتية ويشمل البنود من (40-51). وتجري الإجابة باختيار بديل واحد من ثلاثة بدائل (موافق، أحياناً، غير موافق) ويجري التصحيح بإعطاء العبارات الدرجات (3، 2، 1) وجميعها تناولت الاتجاه الإيجابي، وهكذا يتراوح المجموع العام لدرجات الفرد بين (51) كأدنى درجة يحصل عليها الفرد والتي تشير إلى عدم امتلاكه لحياة وظيفية جيدة وبين (153) كأعلى درجة يحصل عليها الفرد والتي تشير إلى امتلاكه لحياة وظيفية جيدة.

**1.2.13. الخصائص السيكومترية للاستبانة:** قامت الباحثتان بتطبيق الاستبانة على عينة بلغ عدد أفرادها (72) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي (دمشق والشام الخاصة)، وهم من خارج أفراد عينة البحث الأساسية، لأجل التحقق من صدق الاستبانة وثباتها، فكانت النتائج كما يلي:

أولاً: صدق الاستبانة: قامت الباحثتان بالتحقق من صدق الاستبانة بالطريقتين الآتيتين:

□ صدق المحتوى: تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (6) ستة محكمين (الملحق رقم 2)، وذلك لإبداء رأيهم في ملاءمة بنود الاستبانة لقياس ما وضعت لأجله، وسلامة الصياغة اللغوية لبنود الاستبانة، وإضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود الاستبانة بما يتناسب وموضوع البحث، وأشار السادة المحكمون إلى ملاءمة الاستبانة لقياس ما وضعت لأجله، وسلامة الصياغة اللغوية لبنودها، وعدم حذف أي منها.

□ الصدق البنائي: تم التأكد من صدق البناء لاستبانة جودة الحياة الوظيفية بحساب معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للاستبانة، ومعاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، ومعاملات ارتباط درجات الأبعاد الفرعية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بتطبيق قانون بيرسون للارتباطات (Pearson Correlation)، وتوضح الجداول الآتية معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (5) معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للاستبانة

| البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|
| 1     | 0.663**        | 14    | 0.659**        | 27    | 0.825**        | 40    | 0.731**        |
| 2     | 0.610**        | 15    | 0.684**        | 28    | 0.725**        | 41    | 0.655**        |
| 3     | 0.715**        | 16    | 0.741**        | 29    | 0.736**        | 42    | 0.660**        |
| 4     | 0.635**        | 17    | 0.605**        | 30    | 0.637**        | 43    | 0.613**        |
| 5     | 0.796**        | 18    | 0.614**        | 31    | 0.755**        | 44    | 0.637**        |

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة عطايا، جاويش

|         |    |         |    |         |    |         |    |
|---------|----|---------|----|---------|----|---------|----|
| 0.735** | 45 | 0.815** | 32 | 0.756** | 19 | 0.724** | 6  |
| 0.711** | 46 | 0.634** | 33 | 0.799** | 20 | 0.714** | 7  |
| 0.592** | 47 | 0.693** | 34 | 0.609** | 21 | 0.652** | 8  |
| 0.685** | 48 | 0.654** | 35 | 0.628** | 22 | 0.585** | 9  |
| 0.821** | 49 | 0.728** | 36 | 0.705** | 23 | 0.642** | 10 |
| 0.774** | 50 | 0.669** | 37 | 0.719** | 24 | 0.765** | 11 |
| 0.676** | 51 | 0.677** | 38 | 0.577** | 25 | 0.702** | 12 |
| —       | —  | 0.709** | 39 | 0.687** | 26 | 0.641** | 13 |

(حيث إن: (\*\*) دال عند مستوى دلالة (0.01) / (\*) دال عند مستوى دلالة (0.05)

يُلاحظ من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل بند من بنود استبانة جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للاستبانة تراوحت بين (0.577-0.825) وكانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى الصدق البنائي لاستبانة جودة الحياة الوظيفية

الجدول (6) معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

| جودة الحياة التنظيمية |                |       |                |       |                |       |                |
|-----------------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|
| البند                 | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 1                     | 0.684**        | 5     | 0.814**        | 9     | 0.611**        | 13    | 0.667**        |
| 2                     | 0.619**        | 6     | 0.741**        | 10    | 0.660**        | 14    | 0.672**        |
| 3                     | 0.735**        | 7     | 0.725**        | 11    | 0.781**        | —     | —              |
| 4                     | 0.658**        | 8     | 0.678**        | 12    | 0.720**        | —     | —              |



| جودة الحياة المادية    |                |       |                |       |                |       |                |
|------------------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|
| البند                  | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 15                     | 0.700**        | 18    | 0.633**        | 21    | 0.625**        | 24    | 0.734**        |
| 16                     | 0.763**        | 19    | 0.771**        | 22    | 0.647**        | 25    | 0.601**        |
| 17                     | 0.621**        | 20    | 0.809**        | 23    | 0.722**        | 26    | 0.705**        |
| جودة الحياة الاجتماعية |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                  | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 27                     | 0.847**        | 31    | 0.774**        | 35    | 0.676**        | 39    | 0.717**        |
| 28                     | 0.741**        | 32    | 0.834**        | 36    | 0.740**        | —     | —              |
| 29                     | 0.757**        | 33    | 0.644**        | 37    | 0.684**        | —     | —              |
| 30                     | 0.658**        | 34    | 0.701**        | 38    | 0.688**        | —     | —              |
| جودة الحياة الذاتية    |                |       |                |       |                |       |                |
| البند                  | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط | البند | معامل الارتباط |
| 40                     | 0.748**        | 43    | 0.625**        | 46    | 0.729**        | 49    | 0.839**        |
| 41                     | 0.674**        | 44    | 0.652**        | 47    | 0.614**        | 50    | 0.794**        |
| 42                     | 0.671**        | 45    | 0.747**        | 48    | 0.705**        | 51    | 0.683**        |

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه تراوحت بين (0.601-0.847)، وكانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لبنود استبانة جودة الحياة الوظيفية، وارتباط كل منها مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ويعطي مؤشراً على الصدق البنائي للاستبانة

الجدول (7) معاملات ارتباط أبعاد استبانة جودة الحياة الوظيفية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية

| الأبعاد الفرعية        | جودة الحياة المادية | جودة الحياة الاجتماعية | جودة الحياة الذاتية | الدرجة الكلية |
|------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|---------------|
| جودة الحياة التنظيمية  | 0.785**             | 0.825**                | 0.802**             | 0.841**       |
| جودة الحياة المادية    | —                   | 0.699**                | 0.792**             | 0.803**       |
| جودة الحياة الاجتماعية | —                   | —                      | 0.665**             | 0.798**       |
| جودة الحياة الذاتية    | —                   | —                      | —                   | 0.822**       |

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط أبعاد استبانة جودة الحياة الوظيفية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للاستبانة تراوحت بين (0.665-0.841)، وكانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لأبعاد استبانة جودة الحياة الوظيفية وارتباطها مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية، ويعطي مؤشراً على الصدق البنائي للاستبانة.

ثانياً: ثبات الاستبانة: قامت الباحثتان بالتحقق من ثبات الاستبانة بالطريقتين الآتيتين:

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة عطايا، جاويش

□ الثبات بطريقة معادلة ألفا-كرونباخ: تم استخدام معادلة ألفا-كرونباخ لدرجات أفراد عينة البحث السيكمترية على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستبانة، وتراوح قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.844-0.965) وتشير إلى درجة ثبات مرتفعة للاستبانة.

□ الثبات بطريقة التجزئة النصفية: حُيِّب معامل ثبات التجزئة النصفية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستبانة، ثم صحح معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون، وتراوح قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.829-0.946)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى اتصاف الاستبانة بالثبات وفق طريقة التجزئة النصفية، ويوضح الجدول الآتي معاملات الثبات الناتجة:

الجدول (8) معاملات ثبات الاستبانة بطريقتي (ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية)

| الأبعاد الفرعية        | عدد البنود | ألفا-كرونباخ | التجزئة النصفية |
|------------------------|------------|--------------|-----------------|
| جودة الحياة التنظيمية  | 14         | 0.927        | 0.909           |
| جودة الحياة المادية    | 12         | 0.844        | 0.829           |
| جودة الحياة الاجتماعية | 13         | 0.901        | 0.890           |
| جودة الحياة الذاتية    | 12         | 0.852        | 0.837           |
| الدرجة الكلية          | 51         | 0.965        | 0.946           |

تعقيب على نتائج الدراسة السيكمترية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية:

أظهرت نتائج الدراسة السيكمترية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية اتصافها بمؤشرات جيدة للصدق والثبات تجعل استخدامها ممكناً في البيئة المحلية وفق حدود عينة البحث الحالي المتمثلة بأعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي (دمشق والشام الخاصة).

## 14. عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

### 1.14. نتائج أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما أكثر مهارات إدارة الذات انتشاراً لدى أفراد عينة البحث؟.

للإجابة عن هذا السؤال، أعطيت كل درجة من درجات انتشار مهارات إدارة الذات لدى أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات قيمةً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وحددت فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى باستخدام القانون الآتي:

$$0.80 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{عدد مستويات ليكرت} - 1}{\text{عدد المستويات}}$$

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي، يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

الجدول (9) درجة انتشار مهارات إدارة الذات لدى أفراد عينة البحث والقيم الموافقة لها

| درجة انتشار مهارات إدارة الذات | القيم المعطاة لكل درجة انتشار | فئات قيم المتوسط الحسابي الرتي لكل درجة انتشار |
|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------|
| مرتفعة جداً                    | 5                             | 5-4.21                                         |
| مرتفعة                         | 4                             | 4.20-3.41                                      |
| متوسطة                         | 3                             | 3.40-2.61                                      |

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة عطايا، جويش

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| منخفضة      | 2 | 2.60-1.81 |
| منخفضة جداً | 1 | 1.80-1    |

ولتحديد أكثر مهارات إدارة الذات انتشاراً تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على المهارات الفرعية لمقياس مهارات إدارة الذات كما يأتي:

الجدول (10) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات

| الترتيب | درجة الانتشار | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي الرتبي | المتوسط الحسابي | عدد البنود | المهارات الفرعية          |
|---------|---------------|-------------------|------------------------|-----------------|------------|---------------------------|
| 1       | مرتفعة        | .429              | 4.08                   | 69.42           | 17         | التنظيم الذاتي            |
| 2       | مرتفعة        | .662              | 3.78                   | 49.12           | 13         | إدارة الوقت               |
| 8       | متوسطة        | .933              | 3.02                   | 21.17           | 7          | إدارة الضغوط والانفعالات  |
| 3       | مرتفعة        | .828              | 3.57                   | 17.84           | 5          | الثقة بالنفس              |
| 9       | متوسطة        | .922              | 2.84                   | 22.76           | 8          | التفاؤل                   |
| 7       | متوسطة        | .902              | 3.06                   | 27.54           | 9          | إدارة العلاقات الاجتماعية |
| 5       | مرتفعة        | .823              | 3.47                   | 17.35           | 5          | الدافعية الذاتية          |
| 6       | متوسطة        | .953              | 3.27                   | 13.06           | 4          | اتخاذ القرار              |
| 4       | مرتفعة        | .865              | 3.48                   | 13.91           | 4          | الضبط الذاتي              |

يُلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية الرتبية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات جاءت وفق الترتيب الآتي: مهارة (التنظيم الذاتي) بمتوسط حسابي رتبي (4.08) وهي بدرجة انتشار (مرتفعة)، تليها مهارة (إدارة الوقت) بمتوسط حسابي رتبي (3.78) وهي بدرجة انتشار (مرتفعة)، تليها مهارة (الثقة بالنفس) بمتوسط حسابي رتبي (3.57) وهي بدرجة انتشار (مرتفعة)، تليها مهارة (الضبط الذاتي) بمتوسط حسابي رتبي (3.48) وهي بدرجة انتشار (مرتفعة)، تليها مهارة (الدافعية الذاتية) بمتوسط حسابي رتبي (3.47) وهي بدرجة انتشار (مرتفعة)، تليها مهارة (اتخاذ القرار) بمتوسط حسابي رتبي (3.27) وهي بدرجة انتشار (متوسطة)، تليها مهارة (إدارة العلاقات الاجتماعية) بمتوسط حسابي رتبي (3.06) وهي بدرجة انتشار (متوسطة)، تليها مهارة (إدارة الضغوط والانفعالات) بمتوسط حسابي رتبي (3.02) وهي بدرجة انتشار (متوسطة)، تليها مهارة (التفاؤل) بمتوسط حسابي رتبي (2.84) وهي بدرجة انتشار (متوسطة). تعزو الباحثتان المستوى المرتفع لمهارات إدارة الذات إلى أن عضو الهيئة التعليمية أكثر قدرة في تنظيم ذاته نظراً لخبراته المتعددة في أحداث الحياة بمجملها، كما أنه يمتلك القدرة على تحفيز ذاته، وبذل الجهد بالمثابرة لتحقيق أهدافه، فهو يسعى لتطوير نفسه دوماً، ولديه مهارة ترتيب الأولويات، كما أن للوقت أهمية بالنسبة إليه في إدارته لمجريات يومه، وفي الخطط التي يضعها لضمان إنجاز الأعمال الموكلة إليه في الوقت المحدد، فعملية تخطيط وإدارة الوقت هي من الأنشطة الإدارية التي يتناولها في سلوكه الروتيني لكي يضمن لنفسه السيطرة على إدارة وقته بما يحفظ الوقت من الهدر، ويضمن له تحقيق أهدافه الموضوعة التي يبنى جدولته الزمني عليها. كما أنه يعي جيداً ضرورة بذل كل طاقاته وإمكانياته في مواجهة الظروف الصعبة، مما يمكنه من تنفيذ مهامه الوظيفية بإتقان، وهذا يؤثر بشكل إيجابي على دافعيته لإنجاز أعماله بكفاءة، كما أن إيمانه بقدراته وأهدافه وقراراته وخلق علاقة توازن بينهم يساهم في بناء الثقة بالنفس لديه.

أما فيما يخص مهارات إدارة الذات ذات المستوى المتوسط فيمكن أن نذكر أنها أيضاً أقرب إلى المرتفعة، وهي مهارات ضرورية لعضو الهيئة التعليمية حيث يجب أن يتمتع بالقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف التعليمية، وكذلك تقبل النقد الموضوعي من الجهات المشرفة. بشكل عام يمكن القول أن إدارة الذات تجعل الفرد يتحكم في انفعالاته، ويتخذ قرارات سليمة في حياته، ويستطيع مواجهة مشكلاته، كما تجعله يقيم علاقات اجتماعية ناجحة مع المحيطين به من خلال معرفته بمشاعرهم وانفعالاتهم، ومن ثم فإن نجاح الفرد في حياته يجعله يشعر بالتفاؤل ويدل على أنه يتمتع بصحة نفسية جيدة. لذلك يجب التركيز على إدارة الذات بشكل كبير، فالنموذج المثالي يركز على الكيفية التي يدير من خلالها الفرد نفسه ويضبط انفعالاته. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة كل من: (الثقفي، 2006؛ الهذلي، 2010؛ أحمد، 2013؛ طمايزة، 2016؛ العواودة، 2017) والتي توصلت جميعها إلى أن مستوى ممارسة إدارة الذات لدى العاملين بمختلف وظائفهم كان بدرجة عالية؛ (مخامرة، 2018) التي توصلت إلى أن مستوى إدارة الذات جاء بدرجة مرتفعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم؛ بينما تختلف مع نتيجة دراسة (بركات، 2009) التي توصلت إلى أن مستوى إدارة الذات لدى مدرسي جامعة القدس المفتوحة كان بدرجة منخفضة؛ وتختلف كذلك جزئياً مع نتيجة دراسة (الشرفاء وآخرون، 2018) التي توصلت إلى أن درجة ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات كان بدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث؟. للإجابة عن هذا السؤال، أُعطي كل مستوى من مستويات جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية قيمةً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وحددت فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى باستخدام القانون الآتي:

$$0.66 = \frac{1-3}{3} = \frac{\text{عدد مستويات ليكرت} - 1}{\text{عدد المستويات}}$$

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

الجدول (11) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث والقيم الموافقة له

| مستوى جودة الحياة الوظيفية | القيم المعطاة لكل مستوى | فئات قيم المتوسط الحسابي الرتبي لكل مستوى |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------------|
| مرتفع                      | 3                       | 3-2.33                                    |
| متوسط                      | 2                       | 2.32-1.67                                 |
| منخفض                      | 1                       | 1.66-1                                    |

ولتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية وأبعادها الفرعية كما يأتي:

الجدول (12) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية

| الأبعاد الفرعية        | عدد البنود | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي الرتبي | الانحراف المعياري | المستوى | الترتيب |
|------------------------|------------|-----------------|------------------------|-------------------|---------|---------|
| جودة الحياة التنظيمية  | 14         | 24.16           | 1.73                   | .457              | متوسط   | 3       |
| جودة الحياة المادية    | 12         | 17.84           | 1.49                   | .310              | منخفض   | 4       |
| جودة الحياة الاجتماعية | 13         | 24.30           | 1.87                   | .494              | متوسط   | 1       |

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة عطايا، جويش

|                     |    |       |      |      |       |   |
|---------------------|----|-------|------|------|-------|---|
| جودة الحياة الذاتية | 12 | 22.24 | 1.85 | .520 | متوسط | 2 |
| الدرجة الكلية       | 51 | 88.54 | 1.74 | .394 | متوسط |   |

يُلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية الرتبية لدرجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية وأبعاده الفرعية جاءت وفق الترتيب الآتي: بعد (جودة الحياة الاجتماعية) بمتوسط حسابي رتبي (1.87) وهو بمستوى (متوسط)، يليه بعد (جودة الحياة الذاتية) بمتوسط حسابي رتبي (1.85) وهو بمستوى (متوسط)، يليه بعد (جودة الحياة التنظيمية) بمتوسط حسابي رتبي (1.73) وهو بمستوى (متوسط)، يليه بعد (جودة الحياة المادية) بمتوسط حسابي رتبي (1.49) وهو بمستوى (منخفض). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي الرتبي لدرجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية (1.74) وهو بمستوى (متوسط).

يمكن تفسير وجود مستوى متوسط لأبعاد جودة الحياة الوظيفية الاجتماعية والذاتية والتنظيمية بأن ذلك يعكس عدة نقاط، وأهمها وجود بيئة عمل تدعم العلاقات بين الزملاء، شعور معتدل بالرضا عن الذات والإنجاز المهني، سياسات تنظيمية مقبولة لكنها غير مثالية (مثل المشاركة في اتخاذ القرارات)، بينما قد يرجع انخفاض جودة الحياة المادية إلى نقص الموارد المادية في الجامعات (مثل التجهيزات المكتبية أو الدعم البحثي). وهذا ما أكدته (Walton, 1973) من خلال نظريته جودة الحياة الوظيفية بأن الجودة الوظيفية ترتبط بتوافر عوامل مثل: الأجر العادل، وبيئة عمل آمنة، وفرص النمو. كما يشير نموذج متطلبات العمل والموارد لـ (Demerouti, et al., 2001) إلى أن الموارد التنظيمية (مثل الدعم الاجتماعي) تعوض عن نقص الموارد المادية، مما يفسر ارتفاع الأبعاد الاجتماعية رغم انخفاض المادية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (البليسي، 2012) التي توصلت إلى أن الجوانب المادية هي الأضعف في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية؛ (السائح والوسيع، 2022) التي أشارت إلى أن أعضاء الهيئة التعليمية يعانون من نقص في الدعم المادي من حيث الرواتب والمكافآت؛ وتتفق كذلك جزئياً مع نتيجة دراسة (بورزق وأم الخيوط، 2018) التي توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي كان متوسط في جميع الأبعاد.

السؤال الثالث: هل يمكن التنبؤ بدرجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية من خلال درجاتهم على مقياس مهارات إدارة الذات؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة (مهارات إدارة الذات) والمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)، وذلك باستخدام الانحدار المتعدد وفق نموذج (Enter)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (13) معاملات الارتباط والتحديد للمتغيرات المستقلة وتحليل التباين لتحليل الانحدار وفق طريقة (Enter)

| النموذج | معامل الارتباط R   | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري المقدر | تحليل التباين ANOVA |                    |
|---------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|
|         |                    |               |                      |                       | قيمة ف              | القيمة الاحتمالية  |
| 1       | 0.922 <sup>a</sup> | 0.850         | 0.844                | 7.929                 | 151.128             | 0.000 <sup>b</sup> |

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة (مهارات إدارة الذات) ترتبط ارتباطاً دالاً بالمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) (0.850)، في حين كانت قيمة معامل التحديد المعدل (0.844) وهذا يشير إلى أن حوالي (84.4%) من التباين في درجات جودة الحياة الوظيفية تفسرها المتغيرات المستقلة، وترجع إليها، أما نتائج معاملات الانحدار فيوضحها الجدول الآتي

الجدول (14) معاملات الانحدار وفق طريقة (Enter)

| القيمة الاحتمالية | المعاملات المعيارية |        | المعاملات غير المعيارية |                | نموذج العلاقة             |
|-------------------|---------------------|--------|-------------------------|----------------|---------------------------|
|                   | T                   | Beta   | الخطأ المعياري          | معامل الانحدار |                           |
| .000              | 6.874               |        | 33.862                  | -28.920        | القيمة الثابتة            |
| .000              | 4.034               | 1.026  | .701                    | 2.826          | التنظيم الذاتي            |
| .382              | -.875               | -.378  | 1.008                   | -.882          | إدارة الوقت               |
| .163              | 1.398               | .654   | 1.441                   | 2.014          | إدارة الضغوط والانفعالات  |
| .000              | -4.629              | -1.605 | 1.684                   | -7.796         | الثقة بالنفس              |
| .067              | 1.837               | .792   | 1.175                   | 2.158          | التفاؤل                   |
| .000              | 4.284               | 1.779  | 1.029                   | 4.406          | إدارة العلاقات الاجتماعية |
| .000              | -3.940              | -1.227 | 1.521                   | -5.994         | الدافعية الذاتية          |
| .081              | -1.751              | -.543  | 1.634                   | -2.862         | اتخاذ القرار              |
| .146              | 1.457               | .395   | 1.576                   | 2.296          | الضبط الذاتي              |

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة ثابت الانحدار بلغت (-28.920) وهي دالة إحصائياً، وأن قيمة معامل الانحدار لمتغير التنظيم الذاتي بلغت (2.826)، و لمتغير الثقة بالنفس (-7.796)، و لمتغير إدارة العلاقات الاجتماعية (4.406)، و لمتغير الدافعية الذاتية (-5.994)، وجميعها دالة إحصائياً، كما بلغت قيمة "بيتا" والتي تدل على قوة التأثير لمتغير التنظيم الذاتي (1.026)، و لمتغير الثقة بالنفس (-1.605)، و لمتغير إدارة العلاقات الاجتماعية (1.779)، و لمتغير الدافعية الذاتية (-1.227)، مما يعني أن هذه المتغيرات المستقلة تؤثر في جودة الحياة الوظيفية وتتنبأ بها، بينما لم تكن قيمة معامل الانحدار لمتغيرات (إدارة الوقت، إدارة الضغوط والانفعالات، التفاؤل، اتخاذ القرار، والضبط الذاتي) دالة إحصائياً؛ أي أن هذا المتغيرات المستقلة لا تؤثر بجودة الحياة الوظيفية ولا تتنبأ بها. وبالتالي يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال المتغيرات المستقلة وفق معادلة الانحدار الآتية:

$$\text{جودة الحياة الوظيفية} = [-28.920 + (2.826 \times \text{التنظيم الذاتي}) + (2.014 \times \text{الثقة بالنفس}) + (-7.796 \times \text{إدارة الوقت}) + (4.406 \times \text{الدافعية الذاتية}) + (-5.994 \times \text{اتخاذ القرار}) + (2.296 \times \text{الضبط الذاتي})]$$

يُظهر ذلك أن المهارات المرتبطة بالتحكم الذاتي والتفاعل الاجتماعي هي الأكثر تأثيراً في تحسين جودة الحياة الوظيفية، بينما قد يعكس التأثير السلبي للثقة بالنفس أن الضغوط المؤسسية في الجامعات (مثل نقص الموارد) تقلل من فعالية هذه المهارات. ووفقاً

لـ (Diestro, 2012) فإن إدارة الذات تعزز التكيف مع بيئة العمل، مما ينعكس على جودة الحياة الوظيفية، بينما تتعارض مع نظرية علم النفس الإيجابي لـ (سيلجمان، 2002) التي تدعم أن المهارات الذاتية مثل التفاؤل وإدارة الضغوط تسهم في تحقيق السعادة والرضا الوظيفي. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العوادة، 2017) التي وجدت علاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي؛ (Raabe, et al., 2007) التي ركزت على إدارة الذات المهنية كعامل تنبؤي للنجاح الوظيفي؛ بينما تختلف مع نتيجة دراسة (Luthans, et al., 2007) التي أكدت على دور التفاؤل كجزء من "رأس المال النفسي الإيجابي" وتأثيره على الأداء والرضا الوظيفي.

## 2.14. نتائج فرضيات البحث: نوقشت الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات ودرجاتهم على استبانة جودة الحياة الوظيفية". للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات ودرجاتهم على استبانة جودة الحياة الوظيفية، والجدول الآتي يوضح تلك المعاملات:

الجدول (15) نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات ودرجاتهم على استبانة جودة الحياة الوظيفية

| جودة الحياة الوظيفية |         |            |         |           | القيم الناتجة     | مهارات إدارة الذات |
|----------------------|---------|------------|---------|-----------|-------------------|--------------------|
| الدرجة الكلية        | الذاتية | الاجتماعية | المادية | التنظيمية |                   |                    |
| .903**               | .883**  | .819**     | .643**  | .780**    | معامل الارتباط    | التنظيم الذاتي     |
| .000                 | .000    | .000       | .000    | .000      | القيمة الاحتمالية |                    |

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة عطايا، جاويش

|                           |                   |        |        |        |        |        |
|---------------------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| إدارة الوقت               | معامل الارتباط    | .777** | .612** | .802** | .870** | .887** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| إدارة الضغوط والانفعالات  | معامل الارتباط    | .779** | .629** | .808** | .877** | .895** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| الثقة بالنفس              | معامل الارتباط    | .770** | .617** | .799** | .867** | .883** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| التفاؤل                   | معامل الارتباط    | .780** | .614** | .801** | .868** | .888** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| إدارة العلاقات الاجتماعية | معامل الارتباط    | .776** | .625** | .811** | .879** | .895** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| الدافعية الذاتية          | معامل الارتباط    | .767** | .604** | .795** | .868** | .879** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| اتخاذ القرار              | معامل الارتباط    | .773** | .610** | .796** | .866** | .882** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |
| الضبط الذاتي              | معامل الارتباط    | .777** | .630** | .813** | .874** | .895** |
|                           | القيمة الاحتمالية | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                           | القرار            | دال    | دال    | دال    | دال    | دال    |

يُلاحظ من الجدول السابق:

جود علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات ودرجاتهم على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية، وهي علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً؛ أي كلما ارتفعت درجة مهارات إدارة الذات ارتفعت درجة جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث، وبالتالي:

\* تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة؛ أي: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات ودرجاتهم على استبانة جودة الحياة الوظيفية. يمكن تفسير ذلك في أن مهارات إدارة الذات تساعد عضو الهيئة التعليمية على التكيف والتأقلم مع طبيعة وظروف العمل المختلفة، وتمكنه من التعامل الناجح مع الطلبة والزملاء



مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة  
 والمسؤولين، فالمدرس في ميدان العمل يحتاج إلى مجموعة من المهارات التي تساعد على اكتساب أنماط التفاعل السليم، والطرق  
 الموضوعية في التعامل مع الآخرين.

فالذات تمثل ما يمتلكه الفرد من مشاعر وأفكار وإمكانات وقدرات، يستطيع استغلالها في تحقيق الأهداف والآمال والطموحات  
 وتجاوز العقبات والصعوبات في الحياة اليومية والعملية، مما يساعد على فهم الفرد لذاته، وتطوير القدرة لديه على إدارة ذاته بشكل  
 فاعل يعمق فهمه لها، مما يؤدي إلى تحفيز الدافعية الذاتية، والتي تسهم في تحسين حياته الوظيفية والتي تؤدي بدورها إلى تحسين  
 أدائه الوظيفي.

حيث أن مهارات إدارة الذات من العوامل الفعالة في تحسين الأداء وتطوره، وعليه تعد مهارات إدارة الذات أمر مهم ومحوري  
 واستراتيجي في نجاح الأفراد في حياتهم الوظيفية. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من: (العوادة، 2017) التي توصلت إلى  
 وجود علاقة ارتباطية طردية بين إدارة الذات والأداء الوظيفي لدى العاملين؛ (Frayne & Geringer, 2000) التي توصلت إلى  
 تأثير مهارات إدارة الذات الإيجابي على تحسن الأداء الوظيفي؛ (Raabe, et.al., 2007) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية  
 موجبة بين إدارة الذات واختيار المهنة وبناء المسار الوظيفي والتنبؤ بالنجاح في العمل؛ (Abele & Wiese, 2008) التي توصلت  
 إلى أن وضع استراتيجيات عامة لإدارة الذات تؤدي إلى نتائج إيجابية على صعيد النجاح المهني؛ (De Vos & Soens, 2008)  
 التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سلوكيات الإدارة الذاتية المهنية وكل من النجاح المهني والرضا الوظيفي من  
 خلال الرؤية المهنية والاستعداد للتغيير.

نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة  
 الذات تبعاً لمتغير الجنس". للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار  
 (ت ستودنت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطي الدرجات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (16) نتائج اختبار ت ستودنت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات

| مهارات إدارة<br>الذات | الجنس | العدد | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | ت قيمة | درجة<br>الحرية | القيمة<br>الاحتمالية | القرار       |
|-----------------------|-------|-------|--------------------|----------------------|--------|----------------|----------------------|--------------|
| التنظيم الذاتي        | ذكر   | 118   | 67.92              | 6.497                | 3.110  | 248            | .002                 | دال إحصائياً |
|                       | أنثى  | 132   | 70.75              | 7.729                |        |                |                      |              |
| إدارة الوقت           | ذكر   | 118   | 47.48              | 7.637                | 2.892  | 248            | .004                 | دال إحصائياً |

|              |      |     |       |       |       |     |      |                           |
|--------------|------|-----|-------|-------|-------|-----|------|---------------------------|
|              |      |     |       | 9.173 | 50.59 | 132 | أنثى |                           |
| دال إحصائياً | .003 | 248 | 3.012 | 5.767 | 19.87 | 118 | ذكر  | إدارة الضغوط والانفعالات  |
|              |      |     |       | 6.965 | 22.33 | 132 | أنثى |                           |
| دال إحصائياً | .007 | 248 | 2.701 | 3.706 | 17.10 | 118 | ذكر  | الثقة بالنفس              |
|              |      |     |       | 4.399 | 18.50 | 132 | أنثى |                           |
| دال إحصائياً | .006 | 248 | 2.788 | 6.610 | 21.40 | 118 | ذكر  | التعاول                   |
|              |      |     |       | 7.832 | 23.97 | 132 | أنثى |                           |
| دال إحصائياً | .003 | 248 | 3.017 | 7.236 | 25.93 | 118 | ذكر  | إدارة العلاقات الاجتماعية |
|              |      |     |       | 8.601 | 28.98 | 132 | أنثى |                           |
| دال إحصائياً | .006 | 248 | 2.747 | 3.600 | 16.60 | 118 | ذكر  | الدافعية الذاتية          |
|              |      |     |       | 4.434 | 18.02 | 132 | أنثى |                           |
| دال إحصائياً | .007 | 248 | 2.730 | 3.353 | 12.37 | 118 | ذكر  | اتخاذ القرار              |
|              |      |     |       | 4.093 | 13.67 | 132 | أنثى |                           |
| دال إحصائياً | .001 | 248 | 3.213 | 3.126 | 13.18 | 118 | ذكر  | الضبط الذاتي              |
|              |      |     |       | 3.622 | 14.56 | 132 | أنثى |                           |

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) بلغت على التسلسل بالنسبة لمقياس مهارات إدارة الذات (3.012، 2.892، 3.110)، 2.701، 2.788، 3.017، 2.747، 3.213 عند القيم الاحتمالية (0.002، 0.004، 0.003، 0.007، 0.006، 0.003، 0.007، 0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث؛ وبالتالي:

\* تُرفض الفرضية الصفريّة وتُقبل الفرضية البديلة؛ أي: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير الجنس، والفرق لصالح الإناث ذوات المتوسطات الحسابية الأكبر. ومن وجهة نظر الباحثين فإن المدرسين يعيشون الظروف المهنية نفسها وتتاح لهم فرص النمو المهني بغض النظر عن الجنس (جنس المُدرّس)، مما يُتيح المجال للتنافس والإبداع والقدرة على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وإقامة علاقات أكثر توافقاً، مما يشعرهم بأهمية ذاتهم والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياتهم وقدراتهم المتاحة. أما فيما يخص وجود فروق لصالح الإناث فتعزو الباحثان ذلك إلى أن الإناث أكثر تنظيماً من الذكور واستقراراً في العمل، وإن حجم التوقعات من الرجال من المجتمع العربي الذكوري أكثر من الإناث، مما يعكس مستوى مرتفعاً من دافع إدارة الذات القائمة على التخطيط والثقة بالنفس عند الإناث بسبب الشعور المتولد نتيجة تمييز المجتمع بين الذكور والإناث لصالح الذكور، في حين أن الذكور تتعدد أدوارهم والتوقعات منهم وهم عرضة لضغوط الحياة، لذا أثر ذلك على مستوى إدارة الذات لديهم. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (مخامرة، 2018) التي توصلت إلى وجود فروق في مستوى إدارة الذات لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث؛ بينما تختلف مع نتيجة دراسة كل من: (بركات، 2009) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في إدارة الذات لدى عينة من مدرّسي جامعة القدس المفتوحة تبعاً لمتغير الجنس؛ (جابر، 2009) التي توصلت إلى وجود فروق في إدارة الذات لدى معلمي المدارس المتوسطة بالكويت تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور؛ (أبو مسلم وآخرون، 2012؛ أحمد، 2013؛ طمايزة، 2016؛

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعتي دمشق والشام الخاصة عطايا، جويش العواودة، 2017؛ الشرفات وآخرون، 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مهارات إدارة الذات لدى العاملين بمختلف وظائفهم تعزى لمتغير الجنس.

نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير نوع الجامعة". للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار (ت ستودنت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطي الدرجات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (17) نتائج اختبار ت ستودنت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير نوع الجامعة

| مهارات إدارة الذات        | نوع الجامعة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجة الحرية | القيمة الاحتمالية | القرار  |
|---------------------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------|-------------------|---------|
| التنظيم الذاتي            | حكومية      | 161   | 69.75           | 7.084             | .960   | 248         | .338              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 68.82           | 7.675             |        |             |                   |         |
| إدارة الوقت               | حكومية      | 161   | 49.56           | 8.322             | 1.075  | 248         | .283              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 48.34           | 9.097             |        |             |                   |         |
| إدارة الضغوط والانفعالات  | حكومية      | 161   | 21.48           | 6.303             | 1.010  | 248         | .313              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 20.61           | 6.926             |        |             |                   |         |
| الثقة بالنفس              | حكومية      | 161   | 18.04           | 4.004             | 1.046  | 248         | .297              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 17.47           | 4.370             |        |             |                   |         |
| التفاوض                   | حكومية      | 161   | 23.14           | 7.125             | 1.115  | 248         | .266              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 22.06           | 7.812             |        |             |                   |         |
| إدارة العلاقات الاجتماعية | حكومية      | 161   | 27.96           | 7.833             | 1.081  | 248         | .281              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 26.80           | 8.596             |        |             |                   |         |
| الدافعية الذاتية          | حكومية      | 161   | 17.57           | 3.984             | 1.155  | 248         | .249              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 16.94           | 4.336             |        |             |                   |         |
| اتخاذ القرار              | حكومية      | 161   | 13.25           | 3.671             | 1.087  | 248         | .278              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 12.71           | 4.049             |        |             |                   |         |
| الضبط الذاتي              | حكومية      | 161   | 14.06           | 3.342             | .947   | 248         | .345              | غير دال |
|                           | خاصة        | 89    | 13.63           | 3.666             |        |             |                   |         |

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) بلغت على التسلسل بالنسبة لمقياس مهارات إدارة الذات (0.960، 1.075، 1.010، 1.046، 1.115، 1.081، 1.155، 1.087، 0.947) عند القيم الاحتمالية (0.338، 0.283، 0.313، 0.297، 0.266، 0.281، 0.249، 0.278، 0.345) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث؛ وبالتالي:

\* تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير نوع الجامعة. يمكن تفسير عدم وجود فروق حسب متغير نوع الجامعة إلى عدم وجود اختلاف في النظام

التعليمي المتبع سواء في الجامعات الحكومية أو الخاصة. بالإضافة إلى وجود التنافس بين المدرسين والمدرسات في ميدان العمل، فرغبة كل منهم في التفوق تدفعه إلى الاعتماد على نفسه وإثبات ذاته من أجل تحقيق النجاح في العمل بصرف النظر عن نوع الجامعة.

كما يمكننا القول أن أعضاء الهيئة التعليمية قادرون على تحديد أهدافهم بواقعية وبدقة حسب الأولوية والأهمية مع تخصيص الوقت الكافي للتخطيط والتنظيم. وفي هذا الصدد يذكر (Covey, 2013) أن إدارة الذات تتبع من الداخل أي من الإدارة المستقلة التي تعني القدرة على التخطيط واتخاذ القرارات، أي المقدرة على الفعل، وتركز على الحفاظ على التوازن بين الإنتاج والمقدرة على الإنتاج، وأيضاً تعني البدء بالأهم قبل المهم. وهذا يشير إلى أن جميع أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة على اختلاف نوعها لديهم نفس المستوى من إدارة الذات، وربما يرجع ذلك إلى تشابه ظروف عملهم. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العواودة، 2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

### نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير المرتبة العلمية". للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير المرتبة العلمية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير المرتبة العلمية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way nova)، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (18) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير المرتبة العلمية

| مهارات إدارة الذات | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | القيمة الاحتمالية | القرار  |
|--------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|-------------------|---------|
| التنظيم الذاتي     | بين المجموعات  | 176.089        | 3           | 58.696         | 1.104  | .348              | غير دال |
|                    | داخل المجموعات | 13084.647      | 246         | 53.190         |        |                   |         |

|                           |         |       |        |     |           |                |  |
|---------------------------|---------|-------|--------|-----|-----------|----------------|--|
|                           |         |       |        | 249 | 13260.736 | المجموع        |  |
| إدارة الوقت               | غير دال | 1.295 | 95.640 | 3   | 286.921   | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 73.830 | 246 | 18162.235 | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 18449.156 | المجموع        |  |
| إدارة الضغوط والانفعالات  | غير دال | 1.286 | 54.669 | 3   | 164.006   | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 42.508 | 246 | 10456.938 | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 10620.944 | المجموع        |  |
| الثقة بالنفس              | غير دال | 1.420 | 24.195 | 3   | 72.584    | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 17.037 | 246 | 4191.016  | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 4263.600  | المجموع        |  |
| التفاؤل                   | غير دال | 1.302 | 70.653 | 3   | 211.959   | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 54.261 | 246 | 13348.157 | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 13560.116 | المجموع        |  |
| إدارة العلاقات الاجتماعية | غير دال | 1.415 | 92.714 | 3   | 278.141   | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 65.520 | 246 | 16117.875 | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 16396.016 | المجموع        |  |
| الدافعية الذاتية          | غير دال | 1.414 | 23.824 | 3   | 71.472    | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 16.851 | 246 | 4145.252  | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 4216.724  | المجموع        |  |
| اتخاذ القرار              | غير دال | 1.278 | 18.497 | 3   | 55.492    | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 14.474 | 246 | 3560.608  | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 3616.100  | المجموع        |  |
| الضبط الذاتي              | غير دال | 1.282 | 15.296 | 3   | 45.888    | بين المجموعات  |  |
|                           |         |       | 11.931 | 246 | 2934.996  | داخل المجموعات |  |
|                           |         |       |        | 249 | 2980.884  | المجموع        |  |

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) بلغت على التسلسل بالنسبة لمقياس مهارات إدارة الذات (1.104، 1.295، 1.286، 1.420، 1.302، 1.415، 1.414، 1.278، 1.282) عند القيم الاحتمالية (0.348، 0.277، 0.280، 0.237، 0.274، 0.239، 0.239، 0.282، 0.281) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

\* تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات إدارة الذات تبعاً لمتغير المرتبة العلمية. تعزو الباحثان ذلك إلى تقارب الدرجات العلمية والخبرات الأكاديمية والمعرفية، حيث أن العاملين هم من حملة درجة الدكتوراه، بكل ما تحمله من معرفة وقدرات تفرض عليهم أن يكونوا الأوائل في إبراز مفهوم الذات، وتكون نظراتهم أكثر عمقاً وشمولية وواقعية، فجودة التعليم تجعلهم قادرين على تقييم الممارسات الدالة على إدارة الذات، واكتسابهم مهارات متعددة بحيث يصعبون أقدر على رؤية الواقع الحقيقي لتلك الممارسات على أرض الواقع، ولذلك كانت آرائهم متقاربة فيما يتعلق بواقع إدارة الذات ولم يكن هناك فروق في مهارات إدارة الذات حسب متغير المرتبة العلمية.

## نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس". للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (ت ستودنت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطي الدرجات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (19) نتائج اختبار ت ستودنت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية

| الأبعاد الفرعية        | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجة الحرية | القيمة الاحتمالية | القرار       |
|------------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------|-------------------|--------------|
| جودة الحياة التنظيمية  | ذكر   | 118   | 22.57           | 6.019             | 3.820  | 248         | .000              | دال إحصائياً |
|                        | أنثى  | 132   | 25.58           | 6.413             |        |             |                   |              |
| جودة الحياة المادية    | ذكر   | 118   | 17.03           | 3.817             | 3.353  | 248         | .001              | دال إحصائياً |
|                        | أنثى  | 132   | 18.58           | 3.493             |        |             |                   |              |
| جودة الحياة الاجتماعية | ذكر   | 118   | 22.69           | 6.168             | 3.841  | 248         | .000              | دال إحصائياً |
|                        | أنثى  | 132   | 25.73           | 6.316             |        |             |                   |              |
| جودة الحياة الذاتية    | ذكر   | 118   | 20.34           | 6.067             | 4.734  | 248         | .000              | دال إحصائياً |
|                        | أنثى  | 132   | 23.93           | 5.921             |        |             |                   |              |
| الدرجة الكلية          | ذكر   | 118   | 82.63           | 18.914            | 4.570  | 248         | .000              | دال إحصائياً |
|                        | أنثى  | 132   | 93.83           | 19.719            |        |             |                   |              |

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) بلغت على التسلسل بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية (3.820، 3.353، 3.841، 4.734، 4.570) عند القيم الاحتمالية (0.000، 0.001، 0.000، 0.000، 0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث؛ وبالتالي:

\* تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة؛ أي: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، والفروق لصالح الإناث ذوات المتوسطات الحسابية الأكبر. ومن وجهة نظر الباحثين قد تعود هذه النتيجة إلى عدة أسباب منها: أن الإناث أكثر قدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وذلك يعود لطبيعة الأدوار الاجتماعية الموكلة إليهن والتي تتطلب منهن إدارة متطلبات متعددة (مثل العمل، الأسرة، والمسؤوليات المنزلية). كما إن توقعات الإناث المهنية تركز على تحقيق هذا التوازن بينما يركز الذكور أكثر على تحقيق النجاح المادي أو التقدم الوظيفي. هذا بالإضافة إلى وجود شبكات دعم اجتماعية أقوى لدى الإناث (مثل: الأصدقاء، العائلة، أو الزملاء، أو حتى رؤساء العمل) تساعدن في التغلب على التحديات. كما قد تكون الإناث أكثر رضا عن العمل بسبب شعورهن بالإنجاز في ظل فرص وظيفية محدودة مقارنة بالذكور. وهذا الشعور بالإنجاز قد يعزز جودة حياتهن. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (García-Bernal, et al., 2005) التي وجدت أن النساء يُظهرن مستوى أعلى من الرضا الوظيفي، خاصة في البيئات التي توفر مرونة ودعمًا اجتماعيًا؛ ودراسة (Clark, 2001) التي وجدت أن المرونة في ساعات العمل تعزز رضا الموظفات أكثر من الذكور لقدرتها على تخفيف صراع الأدوار بين العمل والحياة الشخصية.

## نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير نوع الجامعة". للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (ت ستيودنت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطي الدرجات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (20) نتائج اختبار ت ستيودنت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير نوع الجامعة

| الأبعاد الفرعية        | نوع الجامعة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجة الحرية | القيمة الاحتمالية | القرار       |
|------------------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------|-------------------|--------------|
| جودة الحياة التنظيمية  | حكومية      | 161   | 24.13           | 6.281             | .098   | 248         | .922              | غير دال      |
|                        | خاصة        | 89    | 24.21           | 6.641             |        |             |                   |              |
| جودة الحياة المادية    | حكومية      | 161   | 17.48           | 3.450             | 2.103  | 248         | .036              | دال إحصائياً |
|                        | خاصة        | 89    | 18.51           | 4.112             |        |             |                   |              |
| جودة الحياة الاجتماعية | حكومية      | 161   | 24.52           | 6.227             | .714   | 248         | .476              | غير دال      |
|                        | خاصة        | 89    | 23.91           | 6.765             |        |             |                   |              |
| جودة الحياة الذاتية    | حكومية      | 161   | 22.53           | 5.996             | 1.016  | 248         | .311              | غير دال      |
|                        | خاصة        | 89    | 21.70           | 6.666             |        |             |                   |              |
| الدرجة الكلية          | حكومية      | 161   | 88.66           | 19.949            | .125   | 248         | .901              | غير دال      |
|                        | خاصة        | 89    | 88.33           | 20.485            |        |             |                   |              |

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) بلغت على التسلسل بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية (0.098، 2.103، 0.714، 1.016، 0.125) عند القيم الاحتمالية (0.922، 0.036، 0.476، 0.311، 0.901) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث بالنسبة للأبعاد الفرعية (جودة الحياة التنظيمية، وجودة الحياة الاجتماعية، وجودة الحياة الذاتية) والدرجة الكلية للاستبانة وأصغر منه بالنسبة لبعد (جودة الحياة المادية)؛ وبالتالي:

\* تُقبل الفرضية الصفرية بالنسبة للأبعاد الفرعية (جودة الحياة التنظيمية، جودة الحياة الاجتماعية، جودة الحياة الذاتية) والدرجة الكلية للاستبانة؛ أي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (جودة الحياة التنظيمية، جودة الحياة الاجتماعية، جودة الحياة الذاتية) والدرجة الكلية للاستبانة.

\* تُرفض الفرضية الصفرية بالنسبة لبعد (جودة الحياة المادية)؛ أي: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على بعد (جودة الحياة المادية) في استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير نوع الجامعة، والفروق لصالح أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة ذوي المتوسط الحسابي الأكبر. وتعزو الباحثان ذلك إلى توفر موارد مالية أفضل في الجامعات الخاصة (مثل الرواتب والمكافآت)، بينما تتشابه البيئة التنظيمية والاجتماعية في الجامعتين الحكومية والخاصة. ويمكن فهم هذه النتيجة في ضوء التكامل بين الدوافع الداخلية والخارجية لعضو الهيئة التعليمية؛ فكما أوضحت نتائج الفرضية الثالثة، يمتلك المدرسون دافعاً داخلياً قوياً نحو إثبات الذات وتحقيق النجاح، وهو ما يفسر عدم وجود فروق في مهارات إدارة الذات نفسها بين الجامعات. ومع ذلك، فإن هذا الدافع الداخلي لا يلغي أهمية العوامل الخارجية. ووفقاً لنظرية العدالة التنظيمية لـ (Adams, 1965)، فإن الشعور

بالتقدير المادي والمكافأة العادلة يمثل عنصراً حيوياً يعزز الرضا الوظيفي أو يضعفه. وعليه، فإن ارتفاع مستوى "جودة الحياة المادية" لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة يشير إلى أن البيئة المادية الداعمة في تلك الجامعات تمنحهم شعوراً بالتقدير والعدالة، مما يسمح لدوافعهم الداخلية بالتجلي والازدهار دون الشعور بالإحباط أو عدم التقدير. فالدافع الداخلي يقود للسعي نحو التميز، والبيئة المادية العادلة توفر المناخ الذي يسمح لهذا السعي بأن يكون مُرضياً ومستداماً.

### نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المرتبة العلمية". للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المرتبة العلمية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المرتبة العلمية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (21) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المرتبة

#### العلمية

| الأبعاد الفرعية        | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | القيمة الاحتمالية | القرار  |
|------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|-------------------|---------|
| جودة الحياة التنظيمية  | بين المجموعات  | 22.689         | 3           | 7.563          | .183   | .908              | غير دال |
|                        | داخل المجموعات | 10170.911      | 246         | 41.345         |        |                   |         |
|                        | المجموع        | 10193.600      | 249         |                |        |                   |         |
| جودة الحياة المادية    | بين المجموعات  | 45.642         | 3           | 15.214         | 1.098  | .350              | غير دال |
|                        | داخل المجموعات | 3407.274       | 246         | 13.851         |        |                   |         |
|                        | المجموع        | 3452.916       | 249         |                |        |                   |         |
| جودة الحياة الاجتماعية | بين المجموعات  | 33.384         | 3           | 11.128         | .268   | .849              | غير دال |
|                        | داخل المجموعات | 10219.116      | 246         | 41.541         |        |                   |         |
|                        | المجموع        | 10252.500      | 249         |                |        |                   |         |
| جودة الحياة الذاتية    | بين المجموعات  | 88.936         | 3           | 29.645         | .759   | .518              | غير دال |
|                        | داخل المجموعات | 9614.140       | 246         | 39.082         |        |                   |         |
|                        | المجموع        | 9703.076       | 249         |                |        |                   |         |
| الدرجة الكلية          | بين المجموعات  | 478.074        | 3           | 159.358        | .392   | .759              | غير دال |
|                        | داخل المجموعات | 100130.026     | 246         | 407.033        |        |                   |         |
|                        | المجموع        | 100608.100     | 249         |                |        |                   |         |

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) بلغت على التسلسل بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية (0.183، 1.098، 0.268، 0.759، 0.392)، عند القيم الاحتمالية (0.908، 0.350، 0.849، 0.518، 0.759) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:



\* تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المرتبة العلمية. يعكس ذلك تشابه طبيعة العمل والضغط بين جميع المراتب (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، عضو هيئة فنية)، كما أن سياسات الجامعات موحدة في التعامل مع أعضاء الهيئة التعليمية بغض النظر عن الرتبة. يتوافق هذا مع نظرية (Mintzberg, 1983) التي تشير إلى أن الهياكل المؤسسية الموحدة (مثل البيروقراطية الآلية) تُقلل الفروق بين المستويات الوظيفية عبر توحيد العمليات والصلاحيات.

### 15. مقترحات البحث:

- عقد برامج تدريبية تهدف إلى تنمية مهارات إدارة الذات لدى أعضاء الهيئة التعليمية، وخاصة في مجالات إدارة الوقت والضغط واتخاذ القرار.
- تحسين البيئة التنظيمية والمادية في الجامعات من خلال توفير موارد أفضل ونظام حوافز عادل لتعزيز جودة الحياة الوظيفية.
- إجراء مزيد من الدراسات لتوسيع نطاق البحث ليشمل عينات أكبر ومتغيرات وسيطة أخرى.
- إنشاء وحدات دعم مهني ونفسي داخل الجامعات لتقديم الاستشارات والدعم المستمر لأعضاء الهيئة التعليمية.
- تشجيع أعضاء الهيئة التعليمية على تبني استراتيجيات إدارة ذاتية فعّالة والمشاركة في أنشطة التطوير المهني.

### التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

## References:

1. أبو عودة، محمود إسماعيل إسماعيل. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني" في قطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
2. أبو مسلم، محمود أحمد، الموافي، فؤاد حامد، وعبد الحميد، آية نبيل. (2012). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. مجلة بحوث التربية النوعية. (24): 186-212.
3. أبو هدروس، ياسرة محمد. (2015). إدارة الذات وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي في ضوء الأنظمة التمثيلية وبعض المتغيرات لدى عينة من الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصى. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 16 (1): 369-407.
4. أحمد، هبة محمد محمود. (2013). أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
5. آل جمعان، شادن بنت عبد الله. (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع. (82): 53-88.
6. البربري، مروان حسن. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير. برنامج القيادة والإدارة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى. غزة.
7. بركات، زياد أمين سعيد. (2009). سيكولوجية التخطيط للحياة وإدارة الذات وأثر ذلك على الدافعية للإنجاز عند عينة من مدرسي جامعة القدس المفتوحة. مجلة اتحاد الجامعات العربية. (52): 477-514. اتحاد الجامعات العربية-الأمانة العامة. الأردن.
8. البلبيسي، أسامة زياد يوسف. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
9. بورزق، يوسف، وأم الخيوط، إيمان. (2018). واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات. دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية. 10 (4): 683-692.
10. البياري، سمر سعيد. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. الجامعة الإسلامية. غزة.
11. النقفي، ابتسام بنت ردة بن عطية. (2006). إدارة الذات لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة أم القرى. السعودية.
12. جابر، عيسى عبد الله. (2009). إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتياً لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت. مجلة بحوث التربية النوعية. (14): 424-455. جامعة المنصورة.
13. الجمال، محمد عاطف. (2019). جودة حياة العمل والمسار الوظيفي. شركات ومؤسسات. 9.
14. حمادنة، همام سمير. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي. 12 (39): 103-130.
15. خطاطبه، يحيى مبارك. (1441 هـ). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (54): 198-280.
16. السائح، صبحية سالم، والوسيع، نجية ناجي. (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. المؤتمر العلمي الرابع والثاني لقسم التربية وعلم النفس. الجزء الأول: 29-59.

17. سمر، محروق، وحليمة، بوبلي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. رسالة ماجستير. قسم علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل. الجزائر.
18. سيلجمان، مارتين. (2002). السعادة الحقيقية: استخدام الحديث في علم النفس الإيجابي لتتبعين ما لديك لحياة أكثر إنجازاً. ترجمة صفاء الأسعر، علاء الدين كفافي، عزيزة السيد، فيصل يونس، فادية علوان، سهير غباشي (2005). ط: 1، دار العين للنشر. القاهرة.
19. الشرفات، حسين عسكر، الشرفات، صالح سويلم، والقطيش، حسين مشوح. (2018). مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم (دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية). الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. (20): 75-85.
20. الشميمري، هدى صالح. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط. 38 (4): 125-168.
21. الشنطي، نهاد عبد الرحمن. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان). رسالة ماجستير. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى. غزة.
22. طمايزة، وفاء ذيب عبد المجيد. (2016). إدارة الذات وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. رسالة ماجستير. قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصال. معهد التنمية المستدامة. جامعة القدس. فلسطين.
23. عبد العزيز، سعيد. (2013). تعليم التفكير ومهاراته (تدريبات وتطبيقات عملية). ط: 3، دار الثقافة للنشر والتوزيع. 150.
24. عثمان، فاروق السيد، ومحمد، محمد عبد السميع رزق. (2001). الذكاء الانفعالي (مفهومه وقياسه). مجلة علم النفس. الهيئة المصرية العامة للكتاب. 15 (58): 32-51.
25. العواودة، ابتهاج حسن عبد الله. (2017). إدارة الذات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. رسالة ماجستير. جامعة القدس. فلسطين.
26. عوض، أميلة جبر عبد الله. (2016). إدارة الذات وعلاقتها بالانحياز الانفعالي لدى زوجات شهداء حرب 2014 على غزة. رسالة ماجستير. قسم علم النفس. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.
27. الليمون، زياد أحمد، والشواشرة، عمر مصطفى. (2020). أساليب إدارة الذات وعلاقتها بقلق البطالة لدى طلبة الجامعة الأردنية المتوقع تخرجهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 11 (31): 142-163.
28. ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية". رسالة دكتوراه. قسم إدارة الأعمال. كلية التجارة. جامعة قناة السويس.
29. محمود، إيمان عبد الوهاب. (2020). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. المجلة المصرية للدراسات النفسية. 30 (106): 85-134.
30. محمود، عبد الله عبد الرحيم. (2019). جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة البحث العلمي في التربية. 20 (10): 1637-1694.
31. محمود، هويده حنفي. (2012). الصلابة النفسية وإدارة الذات وعلاقتها بالصحة النفسية والنجاح الأكاديمي في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية. مجلة دراسات عربية. 11 (4): 541-618.
32. مخامرة، كمال. (2018). إدارة الذات وعلاقتها بالجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم. مجلة دراسات نفسية وتربوية. 11 (2): 231-250.

33. ملحم، سامي محمد. (2007). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع. 370.
34. منصور، طلعت، عبد المنعم، أحمد السيد، وريان، إيمان محمد. (2015). الخصائص السيكمترية لمقياس مهارات إدارة الذات لدى عينة من الشباب الجامعي. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي. (42): 1261-1235.
35. الهذلي، رجوه بنت سمران. (2010). إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى. السعودية.
- 1) Al-Abbas, Ghaitha (2022). The Role of Work Life Quality in Workers' Subjective Well-Being (A Field Study at Al-Razi Hospital in Damascus). Damascus University Journal for the Economic and Political Sciences. 38 (4): 201-227.
- 2) Abele, Andrea E.; Wiese, Bettina S. (2008). The Nomological Network of Self-Management Strategies and Career Success. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 81 (4): 733-749.
- 3) Adams, J. Stacy (1965). Inequity in Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology, Academic Press. (2): 267-299.
- 4) Brightman, Baird K. (2000). Reinforcing Professional Self-Management for Improved Service Quality. Journal of Service Theory and Practice. 10 (5): 299-306.
- 5) Cherniss, Cary; Goleman, Daniel (2001). The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations (AN EI-Based Theory of Performance). Foreword by Warren Bennis. 1st Edition, JOSSEY- BASS. A Wiley Company. San Francisco.
- 6) Clark, Sue Campbell (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. Journal of Vocational Behavior. 58 (3): 348-365.
- 7) Covey, Stephen R. (2013). The 7 Habits of Highly Effective People- Powerful Lessons in Personal Change. Foreword by Jim Collins. 25th Anniversary Edition. Electronic Edition 2013 by RosettaBooks LLC.
- 8) Demerouti, Evangelia; Bakker, Arnold B.; Nachreiner, Friedhelm; Schaufeli, Wilmar B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology. 86 (3): 499-512.
- 9) De Vos, Ans; Soens, Nele (2008). Protean Attitude and Career Success: The Mediating Role of Self-Management. Journal of Vocational Behavior. 73 (3): 449-456.
- 10) Diestro, Jr.; Jose, Maria A. (2012). Family Influence and Community Influence on Self-Management and Prosocial Relationship Skills: A Path Model. The International Journal of Research & Review. 8 (1): 1-18.
- 11) Frayne, Colette A.; Geringer, J. Michael (2000). Self-Management Training for Improving Job Performance: A Field Experiment Involving Salespeople. Journal of Applied Psychology. 85 (3): 361-372.
- 12) García-Bernal, J.; Gargallo-Castel, A.; Marzo-Navarro, M.; Rivera-Torres, P. (2005). Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences. Women in Management Review. 20 (4): 279-288.
- 13) Gerhardt, Megan (2006). Individual Self-Management Training in Management Education. Academy of Management, Annual Conference in Leading & Learning. (14): 64- 87.
- 14) Gureasko-Moore, Sammi; Dupaul, George J.; White, George P. (2006). The Effects of Self-Management in General Education Classrooms on the Organizational Skills of Adolescents With ADHD. Behavior Modification. (30): 159- 183

- 15) Halsell, Sheila Scott (2006). Emotional Intelligence in the Hospitality Industry: A Comparison Study. A Dissertation Doctor of Philosophy. Graduate Faculty. Texas Tech University.
- 16) Luthans, F.; Avolio, B. J.; Avey, J. B.; Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60 (3): 541-572.
- 17) Mintzberg, Henry (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 18) Nebioglu, Melike; Konuk, Numan; Akbaba, Sirri; Eroglu, Yuksel (2012). The Investigation of Validity and Reliability of the Turkish Version of the Brief Self-Control Scale. *Bulletin of Clinical Psychopharmacology*. 22 (4): 340-351.
- 19) Niemi, Hannele; Nevgi, Anne; Virtanen, Päivi (2003). Towards Self-Regulation in Web-Based Learning. *Journal of Educational Media*. Department of Education. University of Helsinki. 2-23.
- 20) Raabe, Babette; Frese, Michael; Beehr, Terry A. (2007). Action Regulation Theory and Career Self-Management. *Journal of Vocational Behavior*. 70 (2): 297-311.
- 21) Rasak, Bamidele; Oyekola, Isaac; Asamu, Festus; Ben-Caleb, Egbide (2019). Quality of Work Life (QWL) of Academic Staff in Private Universities in North Central Nigeria. *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 10 (3): 177-184.
- 22) Al-Saren, Raad (2018). A Study of the Relationship between Quality of Work Life and Worker Engagement in Hospitals. *Damascus University Journal for the Economic and Legal Sciences*. 34 (1): 79-108.
- 23) Unger, Wendy R.; Buelow, Janice M. (2009). Hybrid Concept Analysis of Self-Management in Adults Newly Diagnosed with Epilepsy. *Epilepsy & Behavior*. 14 (1): 89-95.
- 24) Walton, Richard E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?. *Sloan Management Review*. (15): 11-21.
- 25) Zare, M.; Flinchbaugh, C.; Whitney, M.; Venkateswaran, V. (2019). Voice of the Future Generations: Anew Approach for Implementing Sustainability Strategies. In 2014 International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE). 1-8.