المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 22، عدد 3، 2026، 351-364

Self-Management and it Relationship to the Development of Leadership Skills among Graduate Sstudents at Yarmouk University

Sawsan J. Al-Qawasmi*, *Dept. of Administration and Foundations, Ministry of Education, Irbid - Jordan.*

Nouwar Q. Al-Hamad, *Department of Educational Administration and Foundations, Faculty of Education, Yarmouk University, Irbid - Jordan.*

Received: 25/12/2025
Accepted: 20/04/2026
Published: 30/09/2026

***Corresponding author:**
Sawsan J. Al-Qawasmi.
Dept. of Administration and Foundations, Ministry of Education, Irbid - Jordan.
jihadsoso44@gmail.com

Citation: Al-Qawasmi, S. J. & Al-Hamad, N. Q. (2026). Self-Management and it Relationship to the Development of Leadership Skills among Graduate Sstudents at Yarmouk University . Jordan Journal of Educational Sciences, 22(3), 351–364.
https://doi.org/10.47015/22.3.8

© 2026 Publishers / Yarmouk University. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

Objectives: The current descriptive study aimed to explore the relationship between the level of self-management skills among graduate students at Yarmouk university. It further aimed to uncover the level of their leadership skills development from the point of view of the students themselves.

Methodology: To achieve the objectives of the study, a descriptive correlative approach was used, and a questionnaire was administered to a simple random sample of 366 male and female graduate students at Yarmouk University in Jordan.

Results: The results of the study showed that, from the students' point of view, the level of self-management skills among graduate students at Yarmouk University was high, and that the level of development of their leadership skills was also high. The results indicated that there was a strong statistically significant positive correlation between the level of self-management skills among graduate students at Yarmouk University and its domains, and the level of development of their leadership skills. This means that the higher the level of self-management skills among graduate students at Yarmouk University, the higher the level of development of their leadership skills.

Conclusion: The study recommended continuing to support and enhance programs and activities that foster students' self-management skills, contribute to developing their leadership skills, and encourage the establishment of student clubs or research initiatives based on collective leadership and self-learning, in a way that enhances the benefit from the high level of skills that already exist among students.

Keywords: Self-Management skills, Leadership skills, Graduate students, Yarmouk University.

إدارة الذّات وعلاقتها بتطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك

سوسن جهاد القواسمي، قسم الإدارة وأصول التّربية، وزارة التّربية والتّعليم، إربد - الأردنّ.

نوار قاسم الحمد، قسم الإدارة وأصول التّربية، كليّة العلوم التّربويّة، جامعة اليرموك، إربد - الأردنّ.

الملخص

الأهداف: هدفت الدّراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك ومستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم من وجهة نظر الطّلبة أنفسهم.

المنهجيّة: لتحقيق أهداف الدّراسة تمّ استخدام المنهج الوصفيّ الارتباطيّ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والّتي تمّ تطبيقها على عيّنة عشوائيّة بسيطة تكوّنت من (366) طالبًا وطالبة من طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك في الأردنّ.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2026.

النّتائج: أظهرت نتائج الدّراسة أنّ مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم جاءت كبيرة، وأنّ مستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم جاء مرتفعًا، وأشارت النّتائج إلى وجود علاقة ارتباطيّة إيجابيّة قويّة دالّة إحصائيًا بين مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك ومجالاتها، ومستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم، وهذا يعني أنّه كلّما ارتفع مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك، ارتفع مستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم.

الخلاصة: أوصت الدّراسة بضرورة الاستمرار في دعم وتعزيز البرامج والأنشطة الّتي تُعزّز مهارة إدارة الذّات لدى الطّلبة، وتُسهم في تطوير مهاراتهم القياديّة، وتشجيع إنشاء نوادٍ طلابيّة، أو مبادرات بحثيّة تعتمد على القيادة الجماعيّة والتّعلّم الذّاتي؛ بما يعزز الاستفادة من المستوى المرتفع للمهارات الموجودة أصلًا لدى الطّلبة.

الكلمات المفتاحيّة: مهارة إدارة الذّات، المهارات القياديّة، طلبة الدّراسات العليا، جامعة اليرموك.

المقدمة

يشهد العالم تغيّرات وتطوّرات معرفيّة وتقنيّة متسارعة تعيد تشكيل أساليب التعلّم والعمل في مختلف المجالات، وقد أدّت هذه التّحوّلات، وما يُرافقها من تحدّيات، إلى تحوّل بيئات التّعليم العالي نحو الاعتماد الأكبر على التّعلّم الذّاتيّ، والبحث المستقلّ، وتنظيم الجهد الفرديّ. وفي ظلّ هذه البيئة المتغيّرة، يواجه طلبة الدّراسات العليا صعوبات متزايدة تتعلّق بتعقيد المعرفة، وتعدّد مصادرها، وسرعة التّغير في متطلّبات الأداء الأكاديميّ؛ ممّا يستدعي منهم امتلاك مهارات تساعدهم على التّكيّف مع هذه المتغيّرات، ومواجهة الضّغوط والتّحدّيات المتنوّعة، وتنظيم جهودهم الأكاديميّة والمهنيّة بفاعليّة لضمان تحقيق النّجاح والتّميّز.

وفي مواجهة هذه التّعقيدات والتّكيّف مع المتغيّرات المستمرّة في متطلّبات الأداء الأكاديميّ، بات الطّلبة مطالبين بتبنّي إستراتيجيّات تعلّم فاعلة تساعدهم على التّعامل مع كثافة المعلومات، وتنوّع مصادرها، ويتطلّب ذلك تعزيز قدرتهم على تنظيم الوقت، وتخطيط الجهود بشكل منهجيّ، وتنمية مهارات التّكيّف الذّاتي والمرونة الفكريّة؛ لضمان التّوازن بين المتطلّبات الأكاديميّة والمهنيّة، والحدّ من أثر الضّغوط على أدائهم الأكاديميّ (Mahasneh et al., 2022).

تُعدّ مهارة إدارة الذّات من الرّكائز الأساسيّة الّتي ينبغي أنْ يتحلّى بها الأفراد أكثر من أي وقت مضى، إذ تمكّنهم من ضبط مشاعرهم والتّحكّم في سلوكيّاتهم، وتحديد أولوياتهم، بما ينعكس إيجابًا على أدائهم الأكاديميّ، ومهاراتهم القياديّة المستقبليّة، ويحقّق النّجاح الشّخصيّ والاجتماعيّ على حدّ سواء. ولعلّ من أبرز الباحثين الّذين أسهموا في دراسة هذا المجال دانيال جولمان Goleman، الّذي قدّم مفهوم الذّكاء العاطفيّ، ومكوّناته الحيويّة مثل الوعي الذّاتيّ، وتنظيم الانفعالات، والتّحفيز، والتّعاطف، وبناء العلاقات، وهي مهارات باتت أساسيّة؛ لتحقيق النّجاح الأكاديميّ والمهنيّ (Ihemeje et al., 2022).

ويشير بيتر سنج Peter Seng إلى أهميّة تحوّل المؤسّسات المختلفة إلى منظّمات متعلّمة، لا تكتفي بالنقل المعرفيّ، بل تتبنّى التّعلّم المستمرّ على المستويين الفرديّ والجماعي، وتقدّر التّفكير النّقديّ، والإبداع، وتعزّز المقدّرة على التّكيّف مع التّغيّرات لضمان التّميّز المؤسّسي والاستدامة التّربويّة (Alsmadi & Alnasraween, 2023). ومن هذا المنطلق، تظهر الحاجة الملحّة لدى طلبة الدّراسات العليا إلى امتلاك مهارة إدارة الذّات، ليس فقط لمواجهة متطلّبات برامجهم الأكاديميّة، وإنّما لتطوير مقدرتهم القياديّة المستقبليّة، بما يمكّنهم من الإسهام بفاعليّة في البيئات الأكاديميّة والمهنيّة المعقّدة.

وعرّفت إدارة الذّات بأنّها: "مجموعة مهارات ينظّمها الفرد، وتحفزها الدّافعيّة الذّاتيّة، من أجل السّيطرة الفاعلة على جوانب مختلفة من حياته، عن طريق إدارة الانفعال، وإدارة الإنجاز، وإدارة العلاقات، والتّكيّف مع الظّروف المتغيّرة" (Al-Smadi & Sammour, 2021, p. 79).

من هذا المنطلق، تُعدّ إدارة الذّات سلوكًا فطريًا ومرنًا يساعد الفرد على التّكيّف مع ظروف الحياة المتغيّرة، إذ يسعى في البداية لتلبية حاجاته الأساسيّة، ثمّ يعيد تنظيمها بما يتناسب مع محيطه ويمكّنه من ترتيب حياته، وتعتمد إدارة الذّات على تفاعل العوامل الدّاخليّة المرتبطة بشخصيّة الفرد ومقدراته، والعوامل الخارجيّة المرتبطة بالبيئة الّتي يعيش فيها، وهو ما يجعل تحقيق الذّات متاحًا لكلّ فرد في وجود بيئة داعمة قائمة على قيم أخلاقيّة وتنظيميّة واضحة، حيث تعكس إدارة الذّات مدى تكامل شخصيّة الفرد أمام هذه المؤثّرات المتنوّعة؛ ممّا يفسّر التّفاوت بين الأفراد بحسب مقدراتهم وإمكاناتهم، فضلًا عن التّأثيرات النّاتجة عن التّنشئة الاجتماعيّة وطبيعة تفاعلهم مع المحفّزات الدّاخليّة والخارجيّة (Tu'mah, 2020).

ويُنظر إلى إدارة الذّات على أنّها خطّة تنظيميّة يسعى الفرد من خلالها إلى تعزيز كفاءته وفاعليّته عبر تطبيق إستراتيجيّات مناسبة لضبط السّلوك وتحقيق الأهداف، ويكتسب هذا المفهوم أهميّة بالغة؛ لأنّه يُعزّز السّلوك التّوافقي لدى الأفراد، ويدعم استقلاليّتهم ومقدراتهم على تجاوز العقبات الّتي تعترض طريق تحقيق أهدافهم (Schunk & Greene, 2018; Gavín-Chocano et al., 2024). وأشارت الدّراسات المعاصرة إلى أنّ مهارة إدارة الذّات تعدّ من العوامل

الحاسمة الّتي تعزّز مقدرة الفرد على تنظيم ذاته وتقوية مهاراته القياديّة وبلوغ النّجاح الأكاديميّ والاجتماعيّ (Tiwari & Verma, 2023). وأشارت موسازديه وآخرون (Mousazadeh et al., 2023) إلى أنّ الأفراد الّذين يمتلكون مستوى مرتفعًا من إدارة الذّات يظهرون مقدرة أكبر على الابتكار، وحلّ المشكلات بطرق مبتكرة، وهو ما يسهم في تطوير مقدراتهم الشّخصيّة والأكاديميّة. ويضيف غوتييه وآخرون (Gauthier et al., 2025) أنّ إدارة الذّات تؤثّر إيجابًا في الأداء الشّخصيّ والرّفاهية؛ ممّا يعكس مقدرة الأفراد على التّحكّم في سلوكهم وتحقيق أهدافهم؛ ممّا يدعم فكرة أنّ امتلاك مهارة إدارة الذّات يسهم في تطوير الذّات ومقدراتها الشّخصيّة والأكاديميّة.

وفي ضوء الاتّجاهات البحثيّة الحديثة، لم تعد مهارة إدارة الذّات تُفهم بوصفها مجرد مجموعة من السّلوكيّات التّنظيميّة، وإنّما يُنظر إليها بوصفها عمليّة ديناميكيّة مستمرّة تقوم على التّفاعل بين الوعي الذّاتي، والتّنظيم الانفعاليّ، والتّوجيه المقصود نحو تحقيق الأهداف بعيدة المدى، كما ترتبط إدارة الذّات ارتباطًا وثيقًا بمفهوم التّعلّم المنظّم ذاتيًّا، الّذي يؤكّد دور المتعلّم الفاعل في تخطيط تعلّمه، ومتابعته، وتقويم نتائجه، بما يعزّز استقلاليّته وقدرته على التّكيّف مع البيئات التّعليميّة المعقّدة، فالطّلبة الّذين يمتلكون مستوى مرتفعًا من إدارة الذّات يُظهرون مقدرة أكبر على المثابرة، والحدّ من المشتّتات وضبطها، وتحقيق إنجاز أكاديميّ مستدام، فضلًا عن تمتّعهم بمستوى أعلى من الرّفاه النّفسيّ والكفاءة الذّاتيّة، الأمر الّذي يُسهم في تعزيز جاهزيّتهم للانخراط في أدوار قياديّة مستقبليّة بكفاءة وفاعليّة (Lourenço & Paiva, 2025).

وتُشكّل مهارة إدارة الذّات وفق ما تراه الباحثتان قاعدة أساسيّة لتطوير المهارات القياديّة لدى الطّلبة، إذ يتيح للطّلبة الّذين يمتلكون المقدرة على ضبط النّفس وتنظيم الوقت توجيه جهودهم وأفكارهم بفاعليّة نحو قيادة الفرق الطّلابيّة، والمشاركة في الأنشطة الأكاديميّة والمجتمعيّة، واتّخاذ قرارات مدروسة تحقّق الأهداف التّعليميّة والمهنيّة بنجاح. وبناءً على ذلك، توفّر المنظومة التّعليميّة في جامعة اليرموك فرصًا متنوّعة لتعزيز هذه المهارات عمليًّا، سواء عبر المشاركة في الأنشطة الطّلابيّة، أم المشاريع الجماعيّة، أم المبادرات الأكاديميّة والاجتماعيّة، أم البرامج التّطوعيّة وورش العمل. ومن خلال ذلك، يمكن أن يمارس الطّلبة مهارة إدارة الذّات ويطبّقوها خلال تجارب حقيقيّة في المواقف الحياتيّة، فهي تُعزّز مقدراتهم القياديّة، وتطوّر مهاراتهم في التّواصل، والتّفكير النّقديّ، وحلّ المشكلات، وتحقّق الأداء الأكاديميّ والمجتمعيّ.

على الجانب الآخر، تمثّل المهارات القياديّة لدى طلبة الجامعات عناصر أساسيّة في تحسين الأداء الأكاديميّ وتنمية المؤسّسات التّعليميّة، وتشمل هذه المهارات؛ المهارات الفنيّة المرتبطة باتّخاذ القرارات، وتنظيم العمل، والمهارات الفكريّة الّتي تمكّن الطّالب من المبادرة وحلّ المشكلات، والمهارات الإنسانيّة الّتي تعزّز التّفاعل الفعّال مع الآخرين، وتهيئة بيئة جماعيّة متعاونة (Ragheb et al., 2022). وأكّد الوليد (Al-Waleed., 2014) أهميّة المهارات الفكريّة لدى القائد، الّتي تتيح له تقييم المواقف واختيار البدائل المناسبة، فضلًا عن المهارات الإداريّة الّتي تشمل اختيار المساعدين، وتكوين فرق عمل متجانسة، فضلًا عن المهارات الاجتماعيّة الّتي تسهم في التّفاعل الإيجابيّ مع الآخرين.

وتُعد المهارات القياديّة من العناصر الأساسيّة الّتي تحسّن الأداء الأكاديميّ، وتطوّر المؤسّسات التّعليميّة، وتؤدّي دورًا محوريًّا في تمكين طلبة الجامعات من تنمية مقدراتهم على التّعلّم الذّاتي، والتّعاون الجماعيّ، وتعزّز مشاركتهم الفاعلة في تصميم البرامج التّعليميّة، والمبادرات الطّلابيّة وتطويرها، وتُمكّنهم من توجيه أنفسهم وزملائهم نحو تحقيق الأهداف الأكاديميّة والاجتماعيّة ضمن البيئة الجامعيّة، ممّا يسهم في بناء فرق طلابيّة متماسكة، ومبدعة قادرة على التّعاون؛ لتحقيق الأهداف والرّؤى الأكاديميّة (Alali & Abunaser, 2021).

أشار دين وآخرون (Din et al., 2025) إلى أنّ القيادة الفاعلة في التّعليم العالي تُعزّز التّماسك الجماعيّ بين الطّلبة، بشكل يمكّنهم من تنسيق جهودهم داخل الفرق الطّلابيّة والمجتمعات الجامعيّة، ويؤكّد العلاقات الإيجابيّة بينهم، ويقلّل من سلوكاتهم السّلبيّة، الأمر الّذي يساعد في توفير بيئة تعليميّة داعمة ومحفّزة للتّعلّم والتّفاعل البناء، ويتيح للطّلبة فرصة تطوير المهارات القياديّة، والعمل الجماعيّ باستمرار. وأكّد نورثهاوس (Northouse, 2021) إسهام تطوير المهارات القياديّة للطّلبة في تعزيز مقدرتهم على اتّخاذ القرارات، وحلّ المشكلات، والتّواصل الفعّال، ودعم نموّهم الشّخصيّ والأكاديميّ، فامتلاكهم هذه المهارات يرفع من مستوى استقلاليّتهم، ويحفّزهم على تحمّل المسؤوليّة تجاه تعلّمهم ومستقبلهم.

وبيّنت الأبحاث الحديثة أنّ الطّلبة الّذين يمتلكون مهارات قياديّة متقدّمة يتمتّعون بقدرة أكبر على تنظيم وقتهم، وإدارة الضّغوط، وهم أكثر مقدرة على التّعاون والعمل ضمن فرق، ما ينعكس إيجابًا على أدائهم الأكاديميّ والاجتماعيّ (Morrell, 2012)، وأضاف ديرو (Derue et al., 2011) أنّ المهارات القياديّة لا تُولد مع الفرد، وإنّما تُكتسب وتنمو من خلال الممارسة والتّفاعل في البيئات التّعليميّة والاجتماعيّة، مؤكّدًا أهميّة تهيئة الفرص للطّلبة؛ لتطوير المهارات ضمن برامج تعليميّة وتنمويّة منظّمة.

فالمهارات القياديّة، عنصر حيويّ يساعد الطّلبة على مواجهة تحدّيات سوق العمل بعد التّخرّج، حيث يُتوقّع منهم أنْ يكونوا قادرين على الابتكار والتّكيّف، واتّخاذ المبادرات في بيئات عمل ديناميكيّة ومتغيّرة. ومن ثمّ، فإنّ دمج تنمية المهارات القياديّة في المناهج التّعليميّة يعزّز من جاهزيّتهم لسوق العمل، ويُسهم في بناء جيل قادر على تحمّل أدواره المستقبليّة (Yukl & Gardner, 2020).

وشهدت مفاهيم القيادة في التّعليم العالي تطوّرًا ملحوظًا في ظلّ التّحوّلات المعاصرة، حيث لم تعد القيادة تقتصر على المقدرة على التّأثير أو إصدار القرارات، وإنّما أصبحت ترتكز على ممارسات أكثر شمولًا تقوم على تمكين الآخرين، وبناء رؤية مشتركة، وتعزيز التّعلّم الجماعيّ، كما هو الحال في نماذج القيادة التّحويليّة والتّشاركيّة.

وانطلاقًا من ذلك، برزت أهميّة تنمية المهارات القياديّة لدى الطّلبة؛ لما لها من دور في تعزيز مقدرتهم على التّفكير النّاقد، واتّخاذ المبادرات، والعمل بفاعليّة ضمن فرق متعدّدة التّخصّصات، إلى جانب دعم مقدرتهم على التّكيّف مع التّحدّيات المتغيّرة داخل البيئة الجامعيّة وخارجها، حيث إنّ البيئات التّعليميّة الّتي تُعزّز هذا النّوع من الممارسات القياديّة تُسهم في إعداد طلبة قادرين على الابتكار، والتّأثير الإيجابيّ في مجتمعاتهم، الأمر الّذي يُعزّز من دور الجامعات في إعداد قيادات مستقبليّة قادرة على الاستجابة لمتطلبات التّنمية المستدامة (Day et al., 2014).

يشكّل مجتمع طلبة جامعة اليرموك بيئة تعليميّة متجدّدة تتطلّب مستوى متزايدًا من المهارات القياديّة ومهارة إدارة الذّات؛ إذ تتضمّن المهارات القياديّة لدى الطّلبة المقدّرة على تنظيم الأنشطة الفرديّة والجماعيّة، والتّعاون مع الزّملاء، والمشاركة في تحقيق الأهداف الأكاديميّة والتّنمويّة، بما يعزّز كفاءة الأداء الجماعيّ والفرديّ. وتشمل مهارة إدارة الذّات، تنظيم الوقت، وتحديد الأولويات، وضبط السّلوكيّات والانفعالات بما يسهم في إنجاز المهمّات الأكاديميّة والمهنيّة بفاعليّة. وتشكّل المهارات معًا إطارًا مهمًّا لفهم سلوك الطّلبة، ومقدرتهم على التّفاعل الإيجابيّ ضمن البيئة الجامعيّة، ما يتيح دراسة العلاقة بين إدارة الذّات، وتطوير المهارات القياديّة لديهم.

وبناءً على ما تقدّم من عرضٍ لأهميّة مهارة إدارة الذّات ودورها في تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا، يبرز التّساؤل حول ما إذا كانت هذه المهارات تُسهم فعليًّا في بناء مقدراتهم القياديّة المستقبليّة، ولتوضيح هذا التّرابط وفهمه بصورة أعمق، كان من الضّروريّ الرّجوع إلى الدّراسات السّابقة الّتي تناولت كلا المتغيّرين، حيث أجرى عليوات (Aliwat, 2020) دراسة هدفت كشف درجة امتلاك طلبة الدّراسات العليا في تخصّص الإدارة التّربويّة بالجامعات الأردنيّة لمهارات إدارة الذّات في الأردنّ، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (261) طالبًا وطالبة. وأظهرت الدّراسة أنّ درجة امتلاك مهارات إدارة الذّات كانت مرتفعة في جميع المجالات.

وهدفت دراسة الغنبوصي وأحمد (Al-Ghanbousi & Ahmed, 2020) إلى كشف دور الأنشطة الطّلابيّة في جامعة السّلطان قابوس في تنمية المهارات القياديّة لدى الطّلبة من وجهة نظرهم في عُمان، تكوّنت عيّنة الدّراسة من (130) طالبًا وطالبة، موزّعين. أظهرت الدّراسة أنّ الأنشطة الطّلابيّة تؤدّي دورًا كبيرًا في تنمية المهارات القياديّة لدى الطّلبة المشاركين.

وكان الغرض من دراسة اليوسف (Al-Yousuf, 2022) تعرّف مدى توافر ثقافة العمل التّطوّعيّ في المجالات الثّقافيّة، والإداريّة، والشّرعيّة، والاجتماعيّة، إلى جانب الكشف عن إسهام العمل التّطوّعيّ في تنمية المهارات القياديّة (الفنيّة، والتّنظيميّة، والفكريّة، والإنسانيّة) لدى طلبة جامعة أم القرى في السّعوديّة، تكوّنت عيّنة الدّراسة من (381) طالبًا وطالبة. أظهرت الدّراسة أنّ درجة توافر ثقافة العمل التّطوّعيّ لدى طلبة جامعة أم القرى جاءت متوسّطة، وبيّنت أنّ إسهام العمل التّطوّعيّ في تنمية المهارات القياديّة كان بدرجة كبيرة.

وسعت دراسة محاسنة وآخرون (Mahasneh et al., 2022) إلى التّعرّف إلى مستوى الاحتراق الأكاديميّ، وتنظيم الذّات، والتّنظيم الانفعاليّ، والعلاقة بينهم، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (736) طالبًا وطالبة من طلبة الجامعة الهاشميّة في الأردنّ. أظهرت الدّراسة أنّ الاحتراق الأكاديميّ جاء بمستوى منخفض، وأنّ مستوى تنظيم الذّات والتّنظيم الانفعاليّ جاءا بمستوى متوسّط، وأظهرت وجود علاقة ارتباطيّة سالبة ودالّة إحصائيًّا بين الاحتراق الأكاديميّ، وتنظيم الذّات والتّنظيم الانفعاليّ.

وهدفت دراسة العجلان (Al-Ajlan, 2023) كشف مستوى توافر المهارات الإداريّة والمهارات القياديّة بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلبة الماجستير في كلية التّربية بجامعة القصيم في السّعوديّة، تكوّنت عيّنة الدّراسة من (102) طالبًا وطالبةً. أظهرت الدّراسة أنّ مستوى توافر المهارات القياديّة والإداريّة لدى طلبة الدّراسات العليا جاء بدرجة مرتفعة.

وهدفت دراسة خالد وآخرون (Khalid et al., 2024) كشف مستوى مهارات إدارة الذّات والضّبط الذّاتيّ لدى طلبة الجامعات في الباكستان، نظرًا لأهميّتهما في تعزيز النّجاح الأكاديميّ من خلال إدارة الوقت بفاعليّة، وزيادة التّركيز، والحدّ من المشتّتات، وجُمعت البيانات من (1180) طالبًا وطالبة في ثلاث جامعات في مدينة ملتان بباكستان: اثنتين منها من الجامعات الحكومية وواحدة من القطاع الخاصّ. أظهرت الدّراسة أنّ الطّلبة يمتلكون مستوى متوسّطًا من مهارات إدارة الذّات والضّبط الذّاتي، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين طلبة الجامعات الحكوميّة والخاصّة لصالح الجامعات الخاصّة، وكذلك بين التّخصّصات الأكاديميّة؛ ممّا يشير إلى أنّ إدراك الطّلبة لهذه المهارات يختلف باختلاف التّخصّص.

وسعت دراسة منصور (2024) إلى كشف مستوى امتلاك طلبة جامعة القاهرة لمهارات إدارة الذّات، ومعرفة الفروق في هذه المهارات تبعًا لمتغيّري (نوع الكليّة والجنس) في مصر، تكوّنت عيّنة الدّراسة من (155) طالبًا وطالبة. أظهرت الدّراسة أنّ طلبة جامعة القاهرة يمتلكون مستوى مرتفعًا من مهارات إدارة الذّات، ولم تُظهر وجود فروق دالّة إحصائيًّا في مستوى هذه المهارات تُعزى لنوع الكليّة أو للجنس؛ ممّا يعني أنّ الطّلبة يتمتّعون بمهارات متقاربة بغضّ النّظر عن نوع الكُليّة أو جنسهم.

أمّا دراسة عواد (Awad, 2024) فهدفت كشف دور برامج الإدارة التّربويّة بالجامعات الفلسطينيّة في إكساب طلبة الدّراسات العليا الكفايات القياديّة اللّازمة في فلسطين، تكوّنت عيّنة الدّراسة من (186) طالبًا وطالبة من خريجي برنامج أصول التّربية والإدارة التّربويّة بالجامعات الفلسطينيّة (الإسلاميّة، والأقصى، والأزهر، والقدس المفتوحة)، أظهرت الدّراسة أنّ تقديرات طلبة الدّراسات العليا لدور الجامعة في إكسابهم الكفايات القيادية اللازمة جاء مرتفعًا.

وكان الغرض من دراسة المطريّ وآخرون (Al-Matari et al., 2024) كشف دور الأنشطة الطّلابيّة بجامعة الشّرقيّة في تنمية

المهارات القياديّة لدى طلبتها من وجهة نظر الطّلبة في عُمان، بلغت عيّنة الدّراسة (209) طالبًا وطالبة من كليّات الآداب والعلوم الإنسانيّة، والحقوق، وإدارة الأعمال، والهندسة، والعلوم التّطبيقيّة، والصّحيّة. أظهرت نتائج الدّراسة أنّ درجة الموافقة كانت (كبيرة) على دور الأنشطة الجامعيّة في تنمية المهارات القياديّة لدى طلبة جامعة الشّرقيّة.

وهدفت دراسة أوترمانز وآخرون (Otermans et al., 2025) استكشاف تصوّرات الطّلبة والخريجين في المملكة المتّحدة حول تنمية المهارات داخل مؤسّسات التّعليم العالي في المملكة المتّحدة البريطانيّة، تكوّنت عيّنة الدّراسة من (10) طلبة جامعيّين (7) خريجين عاملين، وكشفت الدّراسة أنّ الطّلبة يواجهون صعوبات في التّعرّف على المهارات النّاعمة ونقلها مثل التّواصل، وإدارة الوقت؛ نتيجة قلّة الممارسات التّعليميّة الصّريحة، وفرص التّطبيق العمليّ.

وهدفت دراسة بني ملحم وأبو عاشور (2025) كشف المهارات القياديّة لدى خريجي الجامعات الأردنيّة في إقليم الشّمال في الأردنّ كأحد متطلّبات سوق العمل، تكوّنت عيّنة الدّراسة من (423) خريج وخريجة، أظهرت نتائج الدّراسة أنّ تقديرات الخريجين لدرجة توافر المهارات القياديّة لديهم في ضوء متطلّبات العمل جاءت متوسّطة.

بمراجعة الدّراسات السّابقة الّتي تمّ عرضها وبعد تحليلها، تبيّن للباحثتين ما يأتي:

- من حيث الهدف، صُنّفت الدّراسات في محورين: الأوّل تناول مهارات إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا، في حين ركّز الثّاني على تطوير مهاراتهم القياديّة. وبحسب ما توافر للباحثتين من مصادر معرفيّة، وفي حدود اطّلاعهما وبحثهما لم يُعثر على دراسات جمعت بين المتغيّرين معًا، الأمر الّذي يمنح الدّراسة الحاليّة تميّزًا واضحًا عن تلك الدّراسات السّابقة.
- من حيث الموقع الجغرافيّ: فقد تعدّدت المواقع الجغرافيّة الّتي طبّقت فيها الدّراسات السّابقة الّتي تمّ عرضها وتنوّعت، ولكن لم تتمكّن الباحثتان في حدود اطّلاعهما وبحثهما من الوصول إلى دراسة ذات صلة بمتغيّري الدّراسة، والعلاقة الارتباطيّة بينهما. وهذا يُعدّ عنصرًا آخر مميّزًا للدّراسة الحاليّة.
- من حيث المنهج والأداة المستخدمة: اعتمدت معظم الدّراسات السّابقة بمحوريها على المنهج الوصفيّ مستخدمة الاستبانة أداةً لجمع البيانات باستثناء دراسة أوترمانز وآخرون (Otermans et al., 2025) فاعتمدت المنهج النّوعيّ معتمدة أداة المقابلة في جمع البيانات. وفي الدّراسة الحاليّة تمّ اعتماد المنهج الوصفيّ الارتباطيّ؛ لذلك تعتبر الدراسة الحاليّة امتدادًا لمعظم الدّراسات الّتي عُرضت حيث تشابهت معها في استخدام المنهج الوصفيّ، ولكنها اختلفت مع دراسة أوترمانز وآخرون (Otermans et al., 2025) الّتي اعتمدت المنهج النّوعيّ.
- من حيث المتغيّرات: تميّزت الدّراسة الحاليّة بمتغيّراتها الرّئيسة (مهارات إدارة الذّات، وتطوير المهارات القياديّة)، حيث إنّها ركّزت على دراسة العلاقة الارتباطيّة بين مستوى مهارات إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك/ الأردن ودرجة تطوير المهارات القياديّة لديهم. وهذا ما لم تتناوله الدّراسات السّابقة.
- جوانب الإفادة من الدّراسات السّابقة: أفادت الباحثتان من تلك الدّراسات في تحديد مشكلة الدّراسة، وتطوير أداتها بتحديد المجالات وصياغة الفقرات، وكذلك في مناقشة النّتائج ببيان أوجه الاتّفاق والاختلاف معها، وشكّلت الدّراسات للباحثتين مصدرًا للمعرفة، ووجّهتهما نحو مجموعة من المراجع والمصادر المعرفيّة.

مشكلة الدّراسة وأسئلتها

تشهد بيئة الدّراسات العليا اليوم جملة من التّحدّيات الّتي تتوزّع بين متطلّبات أكاديميّة صارمة وضغوط نفسيّة واجتماعيّة متزايدة، في ظلّ تسارع التّحوّلات المعرفيّة والتّكنولوجيّة؛ ممّا يجعل الطّلبة أمام مسؤوليّة مضاعفة في التّكيّف مع هذه الظّروف والمحافظة على مستوى أداء متوازن ومستدام، ولم تعد هذه التّحدّيات تقتصر على الجوانب الأكاديميّة التّقليديّة، وإنّما امتدّت لتشمل المقدرة على إدارة الضّغوط، واتّخاذ القرارات في بيئات تعليميّة غير مستقرّة، والتّكيّف مع متطلّبات التّعلّم الذّاتي المستمرّ، الأمر الّذي أبرز الحاجة إلى امتلاكهم مجموعة من المهارات الجوهريّة تعينهم على إدارة شؤونهم بكفاءة وفاعليّة، ويأتي في مقدّمتها مهارة إدارة الذّات، بكونها الإطار المنظّم للسّلوك الإنسانيّ والضّابط لتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الشّخصيّة والأكاديميّة؛ إذ تمثّل حجر الزّاوية في بناء شخصيّة قادرة على التّخطيط الواعي، والمراقبة الذّاتيّة، والتّقويم المستمرّ للأداء، حيث تُشكّل، إلى جانب المهارات القياديّة، عوامل جوهريّة حاسمة تؤثر في نجاح طلبة الدّراسات العليا، سواء على المستوى الأكاديميّ أم البحثيّ، أم في إعدادهم لتولّي أدوار قياديّة مستقبليّة في مجالاتهم العلميّة والمهنيّة، في ظلّ تزايد الحاجة إلى كوادر قادرة على المبادرة والتّأثير وصنع القرار (Dragomir & Niculescu, 2024).

ولا تقتصر إدارة الذّات على مهارات وقتيّة كتنظيم الوقت أو ترتيب الأولويّات، وإنّما تمتدّ لتشمل منظومة متكاملة من الكفايات، مثل المقدرة على اتّخاذ القرارات الرّشيدة، وتحمّل المسؤوليّة، والانضباط الذّاتيّ، والمرونة في مواجهة الضّغوط والتّحدّيات، إضافة إلى المقدرة على تنظيم الانفعالات والتّحكّم بها، وهي مكوّنات ترتبط مباشرة ببناء شخصيّة قياديّة مؤثّرة قادرة على إلهام الآخرين، والتّأثير في محيطها الجامعيّ. ومن هذا المنطلق، يصبح تطوير مهارات إدارة الذّات مدخلًا استراتيجيًا لتطوير المهارات القياديّة الّتي يحتاجها طلبة الدّراسات العليا في مسيرتهم الأكاديميّة والمهنيّة، وليست مجرّد مهارة مساندة لها.

ورغم إدراك الجامعات لأهميّة هذه المهارات وسعيها لتضمينها في برامجها الأكاديميّة والتّدريبيّة، سواء من خلال المساقات أو الورش أو الأنشطة اللامنهجيّة، إلّا أنّ الواقع العمليّ يكشف عن وجود فجوة واضحة بين الجهود المبذولة والمستوى الفعليّ؛ لما يمتلكه الطّلبة من مقدرات في مجال إدارة الذّات والقيادة. حيث يلاحظ أنّ مجموعة من الطّلبة ما يزالون يواجهون صعوبات في تنظيم وقتهم، وإدارة ضغوطهم، واتّخاذ قراراتهم الأكاديميّة بكفاءة. ويظهر هذا جليًّا في ضعف المبادرة، ومحدوديّة المشاركة القياديّة في الأنشطة الجامعيّة، وغياب الانسجام أحيانًا بين مقدرات الطّلبة ومتطلّبات البيئة الجامعيّة؛ ممّا ينعكس سلبًا على كفاءتهم الأكاديميّة ومقدرتهم على ممارسة الأدوار القياديّة المنشودة.

وتزداد أهميّة تناول هذه الإشكاليّة في المجتمع العربيّ عمومًا، والأردنيّ على وجه الخصوص، في ظلّ محدوديّة البرامج الممنهجة الّتي تستهدف تنمية مهارات إدارة الذّات والقيادة بشكل تكامليّ، إضافة إلى ندرة الدّراسات الّتي تناولت العلاقة بين هذين المتغيّرين بصورة مباشرة، خاصّة لدى طلبة الدّراسات العليا. إذ غالبًا ما يتمّ تناول كلّ متغيّر على حدة، دون الوقوف على طبيعة التّفاعل بينهما، أو الكشف عن مدى إسهام إدارة الذّات في تطوير المهارات القياديّة.

تأسيسًا على ما سبق، ورغم أهميّة كلّ من هذين المتغيّرين على حدة، فإنّ الدّراسات العلميّة الّتي تناولت العلاقة بين مهارة إدارة الذّات والمهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في الجامعات العربيّة، وبالأخصّ في الجامعات الأردنيّة، ما تزال محدودة، الأمر الّذي يبرز فجوة بحثيّة تستدعي المعالجة. لذا جاءت هذه الدّراسة، بغرض فهم طبيعة العلاقة بين المتغيّرين (مهارات إدارة الذّات، وتطوير المهارات القياديّة) لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك، وذلك لأجل تقديم صورة أكثر عمقًا وشمولًا تُسهم في إعادة توجيه البرامج والأنشطة الجامعيّة نحو تعزيز هذه المهارات بشكل أكثر فاعليّة واستدامة، وبما ينسجم مع متطلّبات التّنمية الأكاديميّة والمهنيّة المعاصرة. وبشكل أكثر تحديدًا حاولت الدّراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطيّة ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة الإحصائيّة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك ومستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم؟

أهداف الدّراسة

سعت الدّراسة إلى الآتي:

- تعرّف مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك؛ لما لهذه المهارات من دور أساسي في تنظيم التّعلّم، وضبط السّلوك، وإدارة الوقت بفاعلية، بما يسهم في تحسينها وتعزيز النّجاح الأكاديميّ للطّلبة في مرحلة الدّراسات العليا.
- تعرّف مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك؛ للكشف عن الجوانب الّتي تتطلّب دعمًا أو تدريبًا؛ لتعزيز مقدراتهم القياديّة في المجالات الأكاديميّة والمهنيّة، وتقدير جاهزيّتهم لتولّي أدوار قياديّة مستقبليّة.
- بيان طبيعة العلاقة الارتباطيّة بين مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك ومستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم، إذ يسهم فهم العلاقة بين المتغيّرين في توجيه البرامج التّربويّة نحو تنمية المهارات القياديّة استنادًا إلى ممارسات فعّالة في إدارة الذّات.

أهميّة الدّراسة

وتتمثل في ما يأتي:

الأهميّة النّظريّة:

يؤمّل أن تُثري الدّراسة الجانب النّظري والمكتبة العربيّة بما تقدّمه من معلومات ومعارف في مجال مهارة إدارة الذّات وعلاقتها بتطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا، وخصوصًا في المجتمعات العربيّة والأردنيّة الّتي يندر فيها تناول هذه العلاقة بشكل دقيق، كذلك تقدّم الدّراسة إطارًا مفاهيميًّا يربط بين مهارة إدارة الذّات والمهارات القياديّة، ما يضيف قيمة أكاديمية من خلال تعميق فهم الباحثين لأبعاد مهارة إدارة الذّات وتأثيرها في تطوير المهارات القياديّة لدى الطّلبة في المراحل الأكاديميّة المتقدّمة، وتكتسب الدّراسة أهميّتها النّظريّة من ندرة الدّراسات الّتي تناولت العلاقة الارتباطيّة بين متغيّري مهارة إدارة الذّات وتطوير المهارات القياديّة في المجتمعات العربيّة، وخصوصًا الأردنّ.

الأهميّة العمليّة:

يمكن أن يستفيد من الدّراسة الحاليّة الآتي:

- صانعو السّياسات التّعليميّة في الجامعات: توفّر الدّراسة مؤشّرات علميّة تساعدهم في صياغة سياسات تعليميّة وتصميم برامج تطويريّة تهدف إلى رفع كفاءة الطّلبة في التّعليم العالي، وتحسين جودة مخرجاتهم البحثيّة، وتعزيز قدراتهم على التّفاعل القياديّ داخل المجتمع الأكاديميّ، والمجتمع المهنيّ بعد التّخرّج.
- أعضاء هيئة التّدريس والمشرفون الأكاديميّون: تساعدهم نتائج الدّراسة على فهم مدى تأثير مهارة إدارة الذّات في المهارات القياديّة لدى الطّلبة؛ ممّا يمكّنهم من تصميم برامج إرشاديّة وتدريبيّة تهدف إلى دعم الطّلبة في تطوير مهاراتهم الشّخصيّة والأكاديميّة.

- طلبة الدّراسات العليا: يُمكنهم الاستفادة من نتائج الدّراسة في تحسين مهارتهم في إدارة الذّات، بما يشمل: التّخطيط وتحديد الأهداف، التّنظيم الذّاتي، إدارة الوقت، التّواصل الفعّال، اتّخاذ القرار وحلّ المشكلات، والتّحكّم بالمشاعر وضبط الانفعالات، الأمر الّذي ينعكس إيجابًا على تطوير مهاراتهم القياديّة ومقدرتهم على مواجهة التّحدّيات الأكاديميّة والبحثيّة.
- الباحثون: تتيح الدّراسة الحاليّة للباحثين وطلبة الدّراسات العليا المجال نحو إجراء مزيد من الدّراسات المشابهة لموضوع الدّراسة الحاليّة بربط مفهوم مهارة إدارة الذّات، وتطوير المهارات القياديّة بمتغيّرات ديموغرافية أخرى مثل نوع الجامعة (حكوميّة، خاصّة)، وذلك بالاستناد إلى نتائج هذه الدّراسة والتّوصيات الّتي تسفر عنها.

مصطلحات الدّراسة:

اشتملت الدّراسة على الآتي:

مهارة **إدارة الذّات**: "مقدرة الفرد على تخطيط وتنظيم ومراقبة أفكاره وسلوكيّاته وأدائه الأكاديميّ والانفعاليّ وضبطها بصورة واعية أو شبه واعية؛ بهدف تحقيق أهداف محدّدة بفاعليّة وكفاءة، وتشمل التّخطيط، تنظيم الوقت، ضبط الانفعالات، والمتابعة المستمرّة للتّقدّم الأكاديميّ" (Vohs & Baumeister, 2018, p.7).

إجرائيًا: الدّرجة الكليّة الّتي يحصل عليها طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك على محور الاستبانة الّتي أعدتّها الباحثتان لقياس مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك.

المهارات القياديّة: "مجموعة المقدرات الّتي يُمكن تعلّمها، والّتي تمكّن الفرد من استخدام معارفه وكفاءاته في إنجاز المهمّات، وتحقيق الأهداف التّنظيميّة، وهي المقدرات الّتي تُمكّن الفرد من التّصوّر والمبادرة والتّخطيط والتّنظيم، واتّخاذ القرارات المناسبة، فضلًا عن المقدرة على تنسيق الجهود وتوزيع المهمّات بعدالة وفاعليّة، فضلًا عن تحليل المشكلات وحلّها بأسلوب منهجيّ" (Northouse, 2021, p.101).

تطوير المهارات القياديّة: "عمليّة مخطّطة ومستمرّة تهدف إلى توسيع وتعزيز المقدرات والمعارف والسّلوكيّات القياديّة الكامنة والمكتسبة لدى الفرد، بما يمكنه من ممارسة التّأثير الفعّال على الآخرين، وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجيّة للمنظّمة، مع المقدرة على التّكيّف مع التّحدّيات البيئيّة المتغيّرة" (Northouse, 2021, p.113).

إجرائيًا: الدّرجة الكلية التي يحصل عليها طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك على محور الاستبانة التي أعدتّها الباحثتان لقياس مستوى تطوير مهاراتهم القياديّة.

الطّريقة والإجراءات

منهج الدّراسة

تمّ اعتماد المنهج الوصفيّ الارتباطيّ لمناسبته لأغراضها.

مجتمع الدّراسة وعيّنتها

تكوّن مجتمع الدّراسة من جميع طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك، والبالغ عددهم (3223) طالبًا وطالبةً وفق إحصائيّات الجامعة للعام الدّراسيّ 2026/2025. وتمّ اختيار عيّنة الدّراسة بالطّريقة العشوائيّة البسيطة باعتماد جدول كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، وبشكل يضمن تمثيلها للمجتمع الّذي أُخذت منه، وبواقع (366) طالبًا وطالبةً؛ أي ما نسبته نحو (11%) من المجتمع الأصليّ. ويوضّح الجدول (1) التّوزيع الدّيموغرافيّ لأفراد العيّنة وفق متغيّرات الدّراسة.

الجدول (1): توزّع أفراد عيّنة الدّراسة وفقًا لمتغيّراتها

المتغيّر	مستويات/ فئات المتغيّر	التّكرار	النّسبة المئويّة
الجنس	ذكر	148	40.40
	أنثى	218	59.60
	المجموع	366	%100.0
الكُليّة	إنسانيّة	214	58.5
	علميّة	152	41.5
	المجموع	366	%100.0
المؤهّل العلميّ	ماجستير	124	33.90
	دكتوراة	242	66.10
	المجموع	366	%100.0

أداة الدّراسة

طُوِّرت استبانة لجمع البيانات، تكوّنت من جزأين، الجزء الأوّل: شمل البيانات الشّخصيّة للمستجيب، والجزء الثّاني تكوّن من محورين: الأوّل: لقياس مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك، أمّا الثّاني: لقياس مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا من وجهة نظر الطّلبة أنفسهم. وبغرض صياغة فقرات المحور الأوّل، تمّ الرّجوع إلى بعض الدّراسات ذات الصّلة بالموضوع مثل: (Aliwat, 2020; Abdullah et al., 2023)، حيث صيغ (46) فقرة موزّعة على ستة مجالات؛ هي: التّخطيط وتحديد الأهداف وله (8) فقرات، والتّنظيم الذّاتيّ وله (10) فقرات، وإدارة الوقت وله (8) فقرات، والتّواصل الفعّال وله (7) فقرات، واتّخاذ القرار وحلّ المشكلات وله (6) فقرات، والتّحكّم بالمشاعر وضبط الانفعالات وله (7) فقرات. أمّا من أجل صياغة فقرات المحور الثّاني (مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا)، تمّ الرّجوع إلى بعض الدّراسات ذات الصّلة بالموضوع مثل: (Al- Ghanbousi & Ahmed, 2020; Al-Yousuf, 2022)، حيث اشتمل المحور بصورته الأوّليّة على (22) فقرة.

صدق المحتوى للأداة

عُرِضت الأداة بصورتها الأوّليّة على مجموعة من المتخصّصين في المجال، (9) محكّمين، بهدف إبداء آرائهم في فقراتها من حيث وضوح المعنى والصّياغة اللّغويّة ومدى مناسبتها للمجال الّذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. وبناءً على الملاحظات الّتي أجمع عليها ما يقارب (88%) فأكثر من المحكّمين أجريت التّعديلات المقترحة، والّتي تمثّلت بتعديل صياغة بعض الفقرات، حيث تمّ تعديل صياغة الفقرات (1، 2، 4، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 17، 18، 19، 21، 22، 25، 26، 27، 28، 31، 32، 33، 41، 42، 45، 46)، وتمّ فصل الفقرة (13) إلى فقرتين (13، 14) من فقرات المحور الأوّل (مستوى مهارات إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك) والّتي أوصى بها المحكّمون، وبذلك أصبح عدد فقرات هذا المحور بصورته النّهائيّة (47) فقرة، توزّعت على المجالات السّتة، مجال التّخطيط وتحديد الأهداف وله (8) فقرات، ومجال التّنظيم الذّاتيّ وله (11) فقرات، ومجال إدارة الوقت وله (8) فقرات، ومجال التّواصل الفعّال وله (7) فقرات، ومجال اتّخاذ القرار وحلّ المشكلات وله (6) فقرات، ومجال التّحكّم بالمشاعر وضبط الانفعالات وله (7) فقرات. أمّا بالنّسبة للمحور الثّاني (مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا)؛ فقد تمّ تعديل صياغة الفقرات جميعها باستخدام الفعل بدلًا من مصدر الفعل في بداية كلّ فقرة، وتمّ حذف الفقرتين (8، 13)، وبذلك أصبح عدد فقرات هذا المحور بصورته النّهائيّة (20) فقرة، واعتُمِد تدرّج ليكرت (Likert) الخماسيّ للإجابة عن فقرات أداة الدّراسة.

ثبات الأداة

للتّحقّق من ثبات الاتّساق الدّاخليّ للأداة، تمّ تطبيق الاستبانة على عيّنة استطلاعيّة مؤلّفة من (30) طالبًا وطالبةً من طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك من خارج عيّنة الدّراسة المستهدفة، واستُخدِمت معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's α، والجدول (2) يوضّح معاملات ثبات الاتّساق الدّاخليّ للأداة.

الجدول (2): معاملات كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للأداة ومحوريها ومجالاتهما

المحور الأوّل: مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك	
المحور ومجالاته	**ثبات الاتّساق الدّاخليّ**
التّخطيط وتحديد الأهداف	0.95
التّنظيم الذّاتيّ	0.93
إدارة الوقت	0.94
التّواصل الفعّال	0.94
اتّخاذ القرار وحلّ المشكلات	0.94
التّحكّم بالمشاعر وضبط الانفعالات	0.95
الكُلّي للمحور الأوّل	0.93
المحور الثّاني: مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا	
المحور	**ثبات الاتّساق الدّاخليّ**
الكُلّي للمحور الثّاني	0.96

يُلاحظ من الجدول (2) أنّ قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات المحور الأول تراوحت ما بين (0.93- 0.95)، وجاء معامل ثبات الاتّساق الدّاخليّ على المحور ككلّ (0.93)، ويلاحظ أنّ قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للمحور الثّاني ككلّ (0.96). وتُعدّ هذه القيم مناسبة، وتجعل الأداة قابلة للتّطبيق على العيّنة الأصليّة، كما أشار إلى ذلك الكيلاني والشّريفين (Al-Kilani & Al-Sharaireen, 2011, p.431).

تصحيح أداة الدّراسة

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابيّة لمحوري أداة الدّراسة ومجالاتهما والفقرات الّتي تتبع لها، استخدمت الباحثتان المقياس الخماسيّ لتصحيح أداة الدّراسة للحكم على (مستوى مهارات إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك، ومستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم)؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (1-5) في خمس فئات للحصول على مدى كلّ مستوى، أي (0.80=5/1-5) وعليه ستكون المستويّات كما في الجدول (3)، وعلى النّحو الآتي:

الجدول (3): المعيار الإحصائيّ لتحديد درجة الأوساط الحسابيّة

مستوى المهارة/ مستوى التّطوير	فئة الأوساط الحسابيّة
مرتفع جداً	5.0-4.20
مرتفع	4.20 -3.40 أقل من
متوسّط	3.40 -2.60 أقل من
منخفض	2.60 -1.80 أقل من
منخفض جداً	1.80 -1 أقل من

الاعتبارات الأخلاقيّة:

تمّ الحصول على موافقة مجلس أخلاقيّات البحث العلميّ على الإنسان (IRB)، وكتاب تسهيل مهمّة لتسهيل عمليّة تطبيق أداة الدّراسة، حيث وُزّعت أداة الدّراسة على طلبة الدّراسات العليا بعد أخذ الموافقة المسبقة منهم على المشاركة في الاستجابة على الأداة.

المعالجات الإحصائيّة:

للإجابة عن أسئلة الدّراسة، استُخدِمت المعالجات الإحصائيّة الآتية:

- لإجابة السّؤالين الأوّل والثّاني؛ حُسِبت الأوساط الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على محور مستوى مهارات إدارة الذّات، ومحور مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك.
- للإجابة عن السّؤال الثّالث؛ استُخدِم معامل ارتباط بيرسون بين مستوى مهارات إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك، ومستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم.

نتائج الدّراسة ومناقشتها

نتائج السّؤال الأوّل الّذي نصّ على: "ما مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟". لإجابة السّؤال؛ حُسِبَت الأوساط الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لتقديرات الطّلبة كما الجدول (4).

الجدول (4): الأوساط الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لتقديرات طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك لمستوى مهارات إدارة الذّات لديهم على المجالات مرتّبة تنازليًّا

التّرتيب	المحور ومجالاته	الوسط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	المستوى
1	اتّخاذ القرار وحلّ المشكلات	3.92	0.49	مرتفع
2	التّخطيط وتحديد الأهداف	3.87	0.59	مرتفع
2	التّواصل الفعّال	3.87	0.60	مرتفع
4	إدارة الوقت	3.84	0.64	مرتفع
5	التّنظيم الذّاتيّ	3.77	0.59	مرتفع
6	التّحكّم بالمشاعر وضبط الانفعالات	3.71	0.58	مرتفع
	الدّرجة الكُليّة للمحور	3.83	0.50	مرتفع

يُبيّن الجدول (4) أنّ تقديرات أفراد العيّنة لمستوى المهارة على الكُلّيّ للمحور قد صُنّفت وفقًا لأوساطها الحسابيّة بمستوى مرتفع، وجاءت المجالات وفقًا للتّرتيب الوارد في الجدول (4).

ويمكن عزو مجيء المستوى المرتفع لمستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا إلّا أنّ نظام الدّراسات العليا في الجامعة يتطلّب مستويات عليا من الاستقلاليّة في التّعلّم وإدارة الوقت؛ ممّا يحفّز هؤلاء الطّلبة على تطوير مهاراتهم في التّخطيط والتّنظيم الذّاتيّ ومتابعة أهدافهم الأكاديميّة بوعي وانضباط. كذلك، يوفّر الأسلوب التّعليميّ المعتمد على البحث العلميّ والمشاريع العمليّة فرصًا مستمرّة لممارسة مهارات التّحكّم بالمشاعر وضبط النّفس، واتّخاذ القرارات الواعية، وحلّ المشكلات؛ ممّا يسهم في تعزيز إدراكهم لمقدراتهم على التّحكّم بسلوكيّاتهم وانفعالاتهم. بجانب ذلك، يؤدّي الدّور الإرشاديّ لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعة والمشرفين على البحوث دورًا مهمًّا في دعم تعلّم الطّلبة، وتشجيعهم على المراقبة الذّاتيّة، والتّقييم المستمرّ لأدائهم، وهو ما يزيد من شعورهم بالكفاءة الذّاتيّة،

ويعزّز لديهم الثّقة في مهارات إدارة الذّات. فضلًا عن ذلك، قد تكون المعارف السّابقة للطّلبة وتجاربهم المهنيّة أو التّعليميّة السّابقة عاملًا مساعدًا في ارتفاع هذه التّقديرات، إذ يمتلك كثير منهم خبرات سابقة في تنظيم العمل، وتحقيق الأهداف؛ ممّا يجعلهم أكثر مقدرة على إدارة الذّات بكفاءة داخل بيئة الدّراسات العليا.

واتّفقت نتيجة الدّراسة الحاليّة مع نتيجة دراسة كلّ من: (Aliwat, 2020; Mansour, 2024) الّتي أظهرت مستوى مرتفعًا في مستوى مهارات إدارة الذّات لدى الطّلبة، واختلفت مع نتيجة دراسة (Khalid et al., 2024) الّتي أظهرت أنّ مستوى مهارات إدارة الذّات لدى الطّلبة جاءت متوسّطة.

ويمكن عزو مجيء مجال اتّخاذ القرار وحلّ المشكلات في التّرتيب الأوّل، وبمستوى مرتفع، وفق ما يراه الطّلبة أنفسهم إلى طبيعة البرامج الدّراسيّة المقدّمة في الدّراسات العليا، والّتي تتطلّب حلّ مشكلات بحثيّة معقّدة، وتحليل البيانات، واستخلاص النّتائج العلميّة؛ ممّا يعزّز المقدرة على التّفكير المنهجيّ واتّخاذ القرارات الدّقيقة والمستنيرة المستندة إلى الأدلّة. فضلًا عن ذلك، فإنّ استخدام أساليب التّعلّم القائمة على المشاريع الفرديّة والجماعيّة يمنح الطّلبة فرصًا عمليّة لتطبيق إستراتيجيّات حلّ المشكلات، بما في ذلك تقييم البدائل، واختيار الحلّ الأنسب، وتقييم النّتائج، الأمر الّذي يعزّز ثقتهم بمقدرتهم على إدارة المشكلات بفاعليّة، فضلًا عن ذلك، تعمل البيئة الأكاديميّة المحفّزة والتّنافسيّة على تنمية المقدرة على مواجهة الضّغوط، واتّخاذ القرارات بسرعة ووعي؛ ممّا يعزّز المرونة الفكريّة لدى الطّلبة. وكذلك، فإنّ الاعتماد على أدوات البحث العلميّ والبرمجيّات التّحليليّة يساعد في تطوير مهارات التّحليل النّاقد والتّفكير المنظّم، ويدعم مقدرة الطّلبة على إدارة المشكلات الّتي تواجههم وحلّها بطريقة منهجيّة، وهو ما انعكس على تقديراتهم الذّاتيّة في هذا المجال.

أمّا مجيء مجال التّخطيط وتحديد الأهداف في التّرتيب الثّاني، وبمستوى مرتفع، فهذه النّتيجة تؤكّد أهميّة التّخطيط وتحديد الأهداف في تحقيق النّجاح، إذ تتطلّب البرامج الأكاديميّة لطلبة الدّراسات العليا وضع خطط واضحة لإنجاز البحوث والمشاريع وإدارة الوقت بفاعليّة. فضلًا عن ذلك، يشجّع الأسلوب التّعليميّ في الجامعة الطّلبةَ على وضع أهداف قصيرة وطويلة المدى، ومتابعة تحقيقها من خلال أنشطة البحث والمناقشات الصّفيّة؛ ممّا يعزّز مهاراتهم في تنظيم الأولويّات وتوزيع الجهود. فضلًا عن ذلك، توفر البيئة الأكاديميّة المحفّزة والإشراف المستمرّ الدّعم اللّازم؛ لتطوير مهارات التّخطيط الإستراتيجيّ، ويزيد الاعتماد على أدوات التّخطيط الرّقميّ وتقنيّات إدارة المشاريع من مقدرة الطّلبة على تحديد أهدافهم بدقّة، وهو ما ينعكس إيجابًا على تقديراتهم في هذا المجال.

وبالنّسبة لمجيء مجال التّواصل الفعّال في التّرتيب الثّالث، وبمستوى مرتفع، يعود ذلك وفق ما يراه طلبة الدّراسات العليا، إلى اعتماد برامجهم الدّراسيّة على تبادل الأفكار والمعلومات بشكل مستمرّ معهم وبين أعضاء هيئة التّدريس؛ ممّا يعزّز لديهم مهارات التّعبير الواضح والدّقيق. فضلًا عن ذلك، يرون أنّ النّقاشات الجماعيّة والعروض التّقديميّة تمنحهم فرصًا عمليّة لتطوير مهارات الاستماع الفعّال، وتقديم الملاحظات البنّاءة. علاوة على ذلك، يعتقد الطلبة أنّ التّعاون في المشاريع الجماعيّة والتّفاعل المستمرّ مع الزّملاء يعزّز مقدرتهم على التّفاوض والتّواصل بشكل فعّال، ويزيد من ثقتهم في إيصال أفكارهم وأهدافهم التّعليميّة والبحثيّة. ومن جهة أُخرى، يسهم استخدام أدوات الاتّصال الرّقمية ووسائل التّعليم الحديثة في تسهيل تبادل المعلومات وتسريعها؛ ممّا يدعم مهارات التّواصل لديهم بشكل أكبر.

ويمكن عزو مجيء مجال إدارة الوقت في التّرتيب الرّابع، وبمستوى مرتفع، وفق ما يراه الطّلبة إلى أنّ برامجهم الدّراسيّة تعتمد على تنظيم المهمّات والمشاريع البحثيّة ضمن جداول زمنيّة محدّدة؛ ممّا يحثّهم على التّخطيط المسبق، وتقسيم الوقت بفاعليّة. إضافة إلى ذلك، يرون أنّ الأنشطة العمليّة والمتطلّبات الأكاديميّة المتزامنة تعزّز مهاراتهم في ترتيب الأولويّات، واستثمار الوقت المتاح لتحقيق الأهداف البحثيّة والتّعليميّة بكفاءة.

ويُفسر مجيء مجال التنظيم الذاتي في الترتيب الخامس، وبمستوى مرتفع، حسب ما يراه طلبة الدراسات العليا، إلى شعورهم بأهمية السيطرة على سلوكياتهم وأفكارهم لتحقيق أهدافهم الأكاديمية بكفاءة. إضافة إلى ذلك، يرون أن التخطيط المسبق للمهمات، وتحديد الأولويات، وإدارة الوقت بفاعلية يعزز مقدرتهم على الالتزام بالواجبات، ومواجهة التحديات الأكاديمية بكل ثقة. علاوة على ذلك، يشير الطلبة إلى أن البيئة الأكاديمية المحفزة والتفاعل المستمر مع الزملاء والمشرفين يدعمان تطوير مهارات التنظيم الذاتي، بما في ذلك الانضباط الذّاتيّ والتّحكّم في المشتّتات؛ ممّا يجعلهم أكثر استعدادًا لإنجاز مهمّاتهم بانتظام وفاعليّة. ويعود هذا الارتفاع إلى إدراك طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك بأنّ التّنظيم الذّاتيّ للتّعلّم أصبح ضروريًا لتحقيق التّميّز البحثيّ، والتّكيّف مع التّغيّرات السّريعة في سوق العمل؛ ممّا يؤكّد هيمنة العقليّة النّامية، والدّافعيّة الدّاخليّة لديهم.

وفي ما يتعلّق بمجيء مجال التّحكّم بالمشاعر وضبط الانفعالات في التّرتيب السّادس والأخير، وبمستوى مرتفع، فذلك يعود لإدراك طلبة الدّراسات العليا أهميّة التّحكّم بالمشاعر والانفعالات في الحفاظ على تركيزهم، وإنجاز مهمّاتهم الأكاديميّة بفاعليّة، ويرجع الطّلبة ذلك إلى التّحدّيات الأكاديميّة والبحثيّة المتعدّدة الّتي تتطلّب منهم ضبط انفعالاتهم في أثناء مواجهة ضغوط المواعيد النّهائيّة والمتطلّبات الدّراسيّة. فضلًا عن ذلك، يرون أنّ تعلّم إستراتيجيّات إدارة الضّغوط والتّفكير الإيجابيّ يساعدهم على مواجهة الصّعوبات بثقة وهدوء، ويقلّل من التّأثير السّلبيّ للضّغط النّفسيّ على أدائهم الأكاديميّ والاجتماعيّ.

نتائج السؤال الثاني: الذي نصَّ على: "ما مستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟". حُسِبَت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مستوى تطوير المهارات القيادية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5): الأوساط الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لمستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم مرتّبة تنازليًا

رقم الفقرة	المحور وفقراته	الوسط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	المستوى
2	يستمع لآراء مَنْ حوله باهتمام واحترام	4.17	0.68	مرتفع
18	يُرسِّخ ثقافة الاحترام والتّقدير بينه وبين زملائه وأساتذته	4.04	0.85	مرتفع
1	يُعبِّر عن رأيه بوضوح أمام الآخرين	3.98	0.72	مرتفع
4	يتمكّن من إقناع الآخرين بوجهة نظره	3.96	0.69	مرتفع
5	ينخرط في عمل الفريق	3.93	1.01	مرتفع
7	يستفيد ممّا تعلّمه في المواقف الحياتيّة	3.92	0.78	مرتفع
12	يثق بمقدرته في أن يكون قائداً ملهماً في سلوكاته	3.90	0.77	مرتفع
8	يضع أهدافًا واضحة للمهمّات الّتي يشارك فيها	3.89	0.80	مرتفع
6	يُؤثِّر في مَنْ حوله إيجابًا	3.89	0.81	مرتفع
15	يتعامل مع التّقنيات الحديثة في دراسته	3.87	0.88	مرتفع
17	يقود الزّملاء وفرق العمل	3.81	0.88	مرتفع
3	يتدرّب على إدارة الحوار باستمرار	3.81	0.85	مرتفع
9	يضع خطّة عمل منظّمة قبل البدء بتنفيذ المهمّة	3.80	0.82	مرتفع
19	يُوظِّف التّكنولوجيا في تنمية مهاراته القياديّة	3.79	0.89	مرتفع
20	يُعزِّز قنوات الاتّصال بينه وبين زملائه وأساتذته	3.75	0.90	مرتفع
11	يتعلّم مهارات جديدة من خلال الأنشطة اللّاصفيّة	3.74	0.68	مرتفع
14	يتّخذ قرارات صائبة مبنيّة تحليل البيانات بشكل دقيق	3.70	0.73	مرتفع
16	يلتحق ببرامج للتدرب على المهارات القيادية	3.54	0.86	مرتفع
10	يشارك في الأنشطة الطّلابيّة بشكل منتظم	3.46	0.96	مرتفع
13	يشارك في تقديم البرامج التّحفيزيّة الّتي تعزّز الابتكار والإبداع	3.43	1.04	مرتفع
الدّرجة الكُليّة للمحور		3.82	0.61	مرتفع

يُلاحظ من النّتائج في الجدول (5) مجيء الفقرات جميعها بمستوى تطوير مرتفع، وجاء أعلى تقدير للفقرة (2) بالتّرتيب الأوّل، وجاءت الفقرة (18) بالتّرتيب الثّاني، وجاءت الفقرة (13) بالتّرتيب الأخير.

ويمكن عزو النّتيجة إلى البيئة الأكاديميّة المحفِّزة في جامعة اليرموك الّتي تشجّع الطّلبة على التّفاعل والمشاركة الفعّالة في الأنشطة التّعليميّة والبحثيّة؛ ممّا أتاح لهم فرصًا متعدّدة لتطبيق مهارات القيادة مثل تنظيم المشاريع الطّلابيّة والمشاركة في ورش العمل والنّدوات العلميّة. كما يؤدّي أعضاء هيئة التّدريس دورًا محوريًا في تعزيز هذه المهارات من خلال اعتماد أساليب تعليميّة تفاعليّة تشجّع على التّفكير النّقديّ واتّخاذ القرار والعمل الجماعيّ، إلى جانب تقديم التّوجيه والإرشاد الفرديّ اللّذين أسهما في تنمية الثّقة بالنّفس لدى الطّلبة ومقدرتهم على إدارة المواقف المختلفة. فضلًا عن ذلك، يمتلك مجموعة من الطّلبة خبرات عمليّة أو قياديّة سابقة في مجالات العمل، أو الأنشطة الطّلابيّة، ويتميّزون بدافعيّة عالية للمشاركة في الأنشطة الطّلابيّة والأكاديميّة ومواصلة التّعلّم، مع استفادتهم من البرامج التّدريبيّة والأنشطة اللّامنهجيّة، وثقافة التّعلّم التّعاونيّ، واستخدام التّكنولوجيا ووسائل التّعلّم الحديثة، فضلًا عن ممارستهم للتّقييم الذّاتيّ المستمرّ، وقد أسهمت هذه العوامل مجتمعة في تعزيز تقديرات الطّلبة، وجعلتهم يقيمون مستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم على نحو مرتفع، مؤكّدين الدّور الإيجابيّ للجامعة، وهيئتها التّدريسيّة في هذا المجال.

واتّفقت نتيجة الدّراسة الحاليّة مع نتيجة دراسة كلّ من: (Al-Ghanbousi & Ahmed, 2020; Al-Yousuf, 2022; Al-Ajlan, 2023; Awad, 2024; Al-Matari et al., 2024) الّتي أظهرت مستوى مرتفع في تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا.

نتائج السؤال الثالث: الذي نصّ على: "هل هناك علاقة ارتباطيّة دالّة إحصائيًا عند مستوى الدّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى مهارة إدارة الذّات ومستوى تطوير المهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك؟". لإجابة السّؤال؛ حُسبت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين محور مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك ومجالاته ومحور مستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم، كما الجدول (6).

الجدول (6): معاملات ارتباط محور مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك ومجالاته، ومحور مستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم

العلاقة	الإحصائيّ	الكُلّيّ للمحور الثّاني
التّخطيط وتحديد الأهداف	معامل الارتباط	0.57**
	الدّلالة الإحصائيّة	0.00
التّنظيم	معامل الارتباط	0.75**
	الدّلالة الإحصائيّة	0.00
إدارة الوقت	معامل الارتباط	0.68**
	الدلالة الإحصائية	0.00
التّواصل الفعّال	معامل الارتباط	0.86**
	الدّلالة الإحصائيّة	0.00
اتّخاذ القرار وحلّ المشكلات	معامل الارتباط	0.80**
	الدّلالة الإحصائيّة	0.00
التّحكّم بالمشاعر وضبط الانفعالات	معامل الارتباط	0.69**
	الدّلالة الإحصائيّة	0.00
الدّرجة الكُلّيّة للمحور الأوّل	معامل الارتباط	**0.85****
	الدّلالة الإحصائيّة	0.00

**دالّة إحصائيًا عند مستوى (0.01)

يتّضح من الجدول (6) وجود علاقة ارتباطيّة إيجابيّة قويّة دالّة إحصائيًا عند مستوى الدّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا في جامعة اليرموك ومجالاته، ومستوى تطوير المهارات القياديّة لديهم، وهذا يعني أنّه كلّما ارتفع مستوى مهارة إدارة الذّات، ارتفع مستوى تطوير المهارات القياديّة. ويعزى ذلك إلى أنّ مهارة إدارة الذّات تُعدّ أساسًا جوهريًا للقيادة الفعّالة، إذ تُمكّن الطّلبة من اتّخاذ قرارات مدروسة، وتحمّل المسؤوليّة، والتّفاعل بكفاءة مع المواقف المختلفة، والعمل ضمن فرق، وهي جميعها مكوّنات رئيسة للمهارات القياديّة. وبناءً على ذلك، فإنّ ارتفاع مهارة إدارة الذّات يعزّز مقدرة الطّلبة على اكتساب السّلوكات القياديّة وتطويرها، الأمر الّذي يفسّر الارتباط الإيجابيّ القويّ بين المتغيّرين. وهذا ما أكّده (Dietl & Reb, 2019)، حيث أشارا إلى أنّ تنمية مهارات إدارة الذّات تُسهم مباشرة في تحسين السّلوكات القياديّة الفعّالة لدى الفرد من خلال زيادة وعيه بذاته، وقدرته على ضبط أفعاله، وتحسين تفاعله مع المواقف المهنيّة المختلفة.

التّوصيات:

توصي الباحثتان بالآتي:

- الاستمرار في دعم وتعزيز البرامج الأكاديميّة والتّدريبيّة الّتي تُعزّز مهارة إدارة الذّات لدى طلبة الدّراسات العليا، وتُسهم في تطوير مهاراتهم القياديّة؛ بوصفها مكوّنًا أساسيًا في تأهيلهم الأكاديميّ والمهنيّ.
- الاستثمار في تطوير برامج قياديّة متقدّمة للطّلبة المتميّزين الّذين أظهروا مستوى عاليًا من المهارات القياديّة؛ لضمان تنمية قيادات أكاديميّة ومهنيّة مستقبليّة.
- تشجيع إنشاء نوادٍ طلابيّة أو مبادرات بحثيّة تعتمد على القيادة الجماعيّة والتّعلّم الذّاتيّ، بما يعزّز الاستفادة من المستوى المرتفع للمهارات الموجودة أصلًا لدى الطّلبة.

الدّراسات المستقبليّة المقترحة

- دراسة أثر بيئات التّعلّم الدّاعمة للتّكنولوجيا، بما فيها تطبيقات الذّكاء الاصطناعيّ، في تنمية مهارات إدارة الذّات وعلاقتها بالمهارات القياديّة لدى طلبة الدّراسات العليا في الجامعات الأردنيّة.
- إجراء دراسة مقارنة بين طلبة الدّراسات العليا في الجامعات الأردنيّة والعربيّة لفحص أثر المتغيّرات الثّقافيّة (القيم الشّخصيّة، واتّجاهات التّعلم الذّاتيّ) والمتغيّرات الأكاديميّة (طبيعة البرنامج الأكاديميّ، ونمط الإشراف) في العلاقة بين مهارات إدارة الذّات والمهارات القياديّة.
- بحث المتغيّرات الوسيطة أو المعدّلة الّتي يمكن أن تؤثّر في العلاقة بين مهارات إدارة الذّات والمهارات القياديّة لدى الطّلبة، مثل الضّغط النّفسيّ، والدّعم الاجتماعيّ، والخبرة العمليّة، بهدف فهم أعمق للعوامل الّتي تعزّز هذه العلاقة أو تضعفها.

References

Abdullah, A., F., Ab., Zahran, S., H., & Al-Zayat, F., M. (2023). Self-Management and Its Relationship to Academic Optimism among University Students at Risk of Academic Failure. *Journal of The Faculty of Education – Damietta University, 38*(86), 271–301. DOI:10.21608/jsdu.2023.312589

Al-Ajlan, AR. (2023). The Availability Level of Management and Leadership Skills as a Requirement of the Labor Market among Master Students at the College of Education at Qassim University. *Jordan Journal of Educational Sciences, 19*(3), 703-720. https://doi.org/10.47015/19.3.9

Alali, R. & Abunaser, F. A. (2021). The Role of Faculty Members in The Development of Leadership Abilities of Gifted and Talented Students at King Faisal University. *International Journal of Educational Organization & Leadership*, *28*(1), 105–121. https://0g100nbif-Y-Https-Doi-Org.Hu.Proxy.Coe-Elibrary.Com/10.18848/2329-1656/CGP/V28i01/105-121

Al-Ghanbousi, S. & Ahmed, A. A. (2020). The Role of Student Activities in Developing Leadership Skills at Sultan Qaboos University Students. *Journal of Educational Sciences, 28*(4), 485–522.

Aliwat, W. M. (2020). *The Degree of Possessing Self-Management Skills by Graduate Students in Educational Administration at Jordanian Universities*, [Unpublished Master's Thesis], Al Al-Bayt University, Mafraq, Jordan.

Al-Kilani, A. & Al-Sharaireen, N. (2011). *Introduction to Research in Educational and Social Sciences: Fundamentals, Methods, Designs, and Statistical Techniques (3rd Ed.*). Dar Al-Maseera for Publishing, Distribution, and Printing.

Al-Matari, A., Al-Baloushi, W., & Al-Sa'diyah, S., (2024). The Role of Student Activities in Developing Leadership Skills among Students of A' Sharqiyah University in The Sultanate of Oman. *The Arab Journal of Qualitative Education, 8*(30), 357–396.

Al-Smadi, D. & Sammour, Q. (2021). Predictive Ability of Self-Management in Posttraumatic Growth among a Sample of Syrian Refugee Students Studying in Jordanian Schools. *Jordan Journal of Educational Sciences*, *17*(1), 77-92. Doi: //10.47015/17.1.5

Alsmadi, M. S. & Alnasraween, M. S. (2023). Standardization of Self-Control and Self-Management Skills Scale for Jordanian University Students. *Al-Balqa Journal for Research & Studies*, *26*(1), 183–196. https://doi.org/10.35875/1105-026-001-011

Al-Waleed., M. (2014). Leadership Skills and Their Impact on the Performance of Managers in Educational Institutions. *Journal of Educational Administration*, *10*(2), 110–130.

Al-Yousuf, Kh. (2022). The Culture of Volunteer Work among Umm Al-Qura University Students and its Contribution to Developing their Leadership Skills. *Assiut University, Faculty of Education Journal, 38*(10), 150-188.

Awad, Kh. M. (2024). The Role of Educational Administration Programs in Palestinian Universities in Providing Postgraduate Students with the Required Leadership Competencies and Ways to Strengthen them. *International Islamic Sciences University – Deanship of Scientific Research, Al-Mishkat Journal for Humanities and Social Sciences, 11*(1), 113–145.

Bani Melhem, S. M. A. & Abu Ashour, Kh. M. (2025). Leadership skills among graduates of Jordanian universities in the northern region As One of the Labor Market Requirements. *Jordanian Association for Educational Sciences, Jordanian Educational Journal, 10*(1), 1-27. https://doi.org/10.46515/jaes.v10i1.1345

Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & Mckee, R. A. (2014). Advances in Leader and Leadership Development: A Review Of 25 Years of Research and Theory. *The Leadership Quarterly, 25*(1), 63-82.

Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. E., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and Behavioral Theories of Leadership: An Integration and Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52. DOI:10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x

Dietl, E. & Reb, J. (2019). A Self-Regulation Model of Leader Authenticity Based on Mindful Self-Regulated Attention and Political Skill. *Human Relations, 74*(4), 473–501.

Din, Q. M. U., Tahir, A., Xiaojuan, Y., Alqahtani, S., & Gul, N. (2025). Ethical Climate in Higher Education: The Interplay of Leadership, Moral Efficacy, and Team Cohesion in Diverse Cultural Contexts. *Acta Psychologica*, 255, 104986. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104986

Dragomir, I. A. & Niculescu, B. O. (2024). Mastering Autonomy: The Power of Self-Regulated Learning in Higher Education. *In International Conference Knowledge-Based Organization, 30*(2), 126-130.

Gauthier, C. A., Pacheco, T., Proteau, É., Auger, É., & Coulombe, S. (2025). Self-Management at Work's Moderating Effect on the Relations Between Psychosocial Work Factors and Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 22*(7), 1-25. https://doi.org/10.3390/ijerph22071070

Gavín-Chocano, Ó., García-Martínez, I., & De La Rosa, A. L. (2024). Self-Regulated Learning as An Inherent Factor of Academic Self-Concept in University Students. *Current Psychology, 43*(34), 27469-27480.

Ihemeje, J. C., Adeleke, E. O., & Adegun, E. A. (2022). Self-Management of Emotional Intelligence and Its Effect on The Innovativeness Component of Entrepreneurship Orientation. *Indian Journal of Economics and Financial Issues, 3*(2), 237-264. https://DOI: 10.47509 /IJEFI.2022.v03i02.05

Khalid, M., Ali, H., & Hussain, B. (2024). Examining the Perceived Self-Control and Self-Management Skills of University Students: A Sectoral and Disciplinary Analysis. *Review of Applied Management and Social Sciences, 7*(4), 223-234. DOI: 10.47067/ramss.v7i4.374

Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Lourenço, A. A. & Paiva, M. O. A. (2025). Key Factors in Academic Achievement: The Impact of Procrastination, Volitional Control, and Self-Regulated Learning. *Creative Education, 16*(2), 144-166. DOI: 10.4236/ce.2025.162009

Mahasneh, A., Alwan, A., & Omar, Al. (2022). Academic Burnout and Its Relationship with Self-regulation and Emotional Regulation among Hashemite University Students. *Jordan Journal of Educational Sciences*, *18*(2), 217–242. https://doi.org/10.47015/18.2.2

Mansour, E. (2024). The Level of Self-Management Skills among A Sample of University Students. *Journal of Research in Education and Psychology, 39*(1), 569–594. https://doi.org/10.21608/mathj.2024.234316.1379

Morrell, K. (2012). Richard Bolden, Beverley Hawkins, Jonathan Gosling and Scott Taylor (eds), Exploring leadership: Individual, organizational and societal perspectives. *Leadership 8*(4):467-468. DOI:10.1177/1742715 012444058

Mousazadeh, Z., Molayem, F., Barkhordari, R., & Baqeri, Z. (2023). The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between motivational self-regulation and emotional creativity of students. *A New Approach yo Children's Education Quarterly, 5*(2), 199-212. DOI:10.22034/NAES.2023.411366.1338

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Otermans, P., Small, S., Pereira, M., Sridharan, P., & Aditya, D. (2025). Students' and Graduates' Perspectives on Skill Development in Higher Education. *Journal of Education and Work*, 1-29. https://doi.org/10.1080/13639080.2025.2576858

Ragheb, A., Mohammed, S., & Al-Otaibi, F. (2022). Developing Leadership Skills among University Students: An Applied Study. *Journal of Administrative Sciences and Human Development, 15*(3), 45–60.

Schunk, D. H. & Greene, J. A. (2018). *Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance* (2nd ed.) Routledge.

Tiwari, S. & Verma, K. (2023). A Critical Study of Angela Duckworth's Grit: The Power of Passion and Perseverance. *Research Journal of Humanities and Social Sciences, 14*(3), 152-154. DOI:10.52711/2321-5828.2023.00031

Tu'mah, H. H.. (2020). Self-Management among Kindergarten Teachers: Construction and Application. *Basra Research Journal for Human Sciences, 45*(1), 150–177.

Vohs, K. D. & Baumeister, R. F. (2018). *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications*. New York: Guilford Publications.

Yukl, G. & Gardner, W. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education, Inc.