



كلية التربية
قسم الصحة النفسية

فاعلية استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين مهارات إدارة الحياة لدى المرأة العاملة

رسالة مقدمة

للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
تخصص "صحة نفسية"

إعداد

مروة حمدي محمد الدمرداش

إشراف

أ.د. طلعت منصور أ.د. سميرة شند

أستاذ الصحة النفسية أستاذ الصحة النفسية
كلية التربية - جامعة عين شمس كلية التربية - جامعة عين شمس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا
كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أَكْنَسَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَلْنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْنَا عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ
مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ
مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

(صدق الله العظيم)

سورة البقرة آية ٢٨٦



كلية التربية
قسم الصحة النفسية

صفحة العنوان

عنوان الرسالة : فاعلية استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين
مهارات إدارة الحياة لدى المرأة العاملة.

اسم الباحثة	: مروة حمدي محمد الدمرداش
الدرجة العلمية	: الدكتوراه
القسم التابعة له	: الصحة النفسية
اسم الكلية	: التربية
اسم الجامعة	: عين شمس
سنة التخرج	: ٢٠٠٠
سنة المنح	: ٢٠١٥



كلية التربية
قسم الصحة النفسية

رسالة دكتوراه

اسم الباحثة : مروة حمدي محمد الدمرداش

عنوان الرسالة : فاعلية استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين مهارات إدارة الحياة لدى المرأة العاملة.

الدرجة العلمية : الدكتوراه (تخصص: صحة نفسية)

لجنة الإشراف :

الأستاذ الدكتور/ طلعت منصور

استاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة عين شمس

الأستاذة الدكتورة/ سميرة شند

استاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة عين شمس

تاريخ البحث: ٢٠١٥ / / م

الدراسات العليا:

أجازت الرسالة بتاريخ / / ٢٠١٥ م ختم الإجازة:

موافقة مجلس الكلية

٢٠١٥ / / م

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى بحث مدى فاعلية استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تنمية مهارات إدارة الحياة المتضمنة مهارات (إدارة الوقت، وإدارة الضغط، واتخاذ القرار، والتواصل الفعال، والعمل في فريق، والتعلم الذاتي) لدى عينة من المرأة العاملة.

وقد قامت الباحثة بإعداد مقياس مهارات إدارة الحياة، واعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة الحياة. وتم تطبيقه على عينة الدراسة التجريبية والمكونة من (٣٠) امرأة عاملة تراوحت أعمارهن ما بين (٣٥-٢٥) عام. وكما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة والتي تضمنت التحليل العائلي الإستكشافي Factorial Analysis، ومعامل ارتباط بيرسون Persons، ومعامل الثبات "ألفا كرونباخ" Cronbach Alpha، واختبار Correlation، ومعادلة الثبات "مان ويتي" Mann-Whitney، واختبار "ويلكوكسون" Wilcoxon، ومعامل الإنماء، ومعامل قوة ايتا، والمتosteats الحسابية، والإنحرافات المعيارية، والمنوال.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية، ومتوسط درجات أفراد المجموعة نفسها على مقياس مهارات إدارة الحياة بعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي. كما وجدت الدراسة فروق دالة احصائيا بين متosteats درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، ومتosteats درجات المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج على أبعاد مقياس مهارات إدارة الحياة والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية. فضلا عن عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متosteats درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتosteats درجات أفراد المجموعة نفسها بعد فترة المتابعة على أبعاد مقياس مهارات إدارة الحياة والدرجة الكلية للمقياس.

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا طيبا مباركا كما ينبغي لجلال وجه وعظم سلطانه، وأصلى وأسلم على أشرف الخلق أجمعين محمد صلى الله عليه وسلم. بعد أن من الله على بفضله في إنجاز هذا العمل العلمي؛ فإنه يشرفني أن أنقدم بخالص الشكر والعرفان لأستاذي الأستاذ الدكتور / طلعت منصور الذي تبني فكره البحث وقدم لي العون العلمي والنفسى لإنجازه، فضلاً عما تعلمه من سعادته طوال مسيرتي العلمية من خلق رفيع وذوق حم، فالعلم يبقى خصلة يزهو بها والخلق يبقى رائدا ودليلا. كما أنقدم بعظيم الشكر والإمتنان إلى الأم الأستاذة الدكتورة / سميرة شند على ما قدمته لي طوال فترة إشرافها على هذا البحث من دعم علمي ومعنوي، فهي كالشمس تشرق طلبها.

كما يشرفني أن أنقدم بجميل الشكر والثناء إلى الأساتذة الأجلاء أعضاء لجنة الحكم؛ الأستاذ الدكتور / صبحي الكافوري استاذ ورئيس قسم الصحة النفسية وعميد كلية التربية جامعة كفر الشيخ ، والأستاذة الدكتورة / إيمان فوزي استاذ ورئيس قسم الصحة النفسية بكلية التربية جامعة عين شمس على تحمل عناء قراءة هذه الرسالة وتقاضاها بمناقشتها، فجزاها الله عنى خير الجزاء.

كما أشكر كل من ساعدني في تفاصين وتطبيق أدوات الدراسة، وكذا أشكر المرأة العاملة عينة الدراسة التي استقطعت من وقتها لتعاون مع الباحثة بصدق فلهم مني كل الشكر والتقدير.

وستظل أمي حبا يملؤ فؤادي ويهكى دعائي فالامتنان كل الامتنان لروح لا تغيب عن وجدي؛ واتمتم لها بالرحمات وأعلى درجات الجنات، ففضلها يظهر بسمات في حياتي لا في كلماتي، وحب موصول ودعاء من لب القلب إلى والدي الحبيب الذي علمنا أن نكون مانزيد وأن الإختلاف ليس خلاف بارك الله فيه ومتنه بوافر الصحة والعافية ورزقني بره. وبكل الهيام اتوج جدي هيام وأقول لها أنت اللمسة الحانية في ظل حياة قاسية. كما أشكر أختي الدكتورة / آلاء وأخي والمهندس / محمد على دعمهما ومساندتهما لي طوال فترة البحث فهما نور الطريق وأمل الحياة.

وفي النهاية أشكر كل من لبى دعوة حضور المناقشة، وأقول رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي بإنجاز هذا العمل، وإن كان شابه ثمة تقصير فأدعوا الله أن يعلمنا ما جهلنا وينفعنا بما علمنا، وآخر دعونا أن الحمد لله رب العالمين.

وأسأل الله العلي القدير أن يوفقني إلى ما يحبه ويرضاه...،

الباحثة

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
١١-١	الفصل الأول: مدخل الدراسة
٢	- مقدمة
٦	- مشكلة الدراسة
٧	- هدف الدراسة
٧	- أهمية الدراسة
٩	- مصطلحات الدراسة
١٠	- حدود الدراسة
١١	- الأساليب الإحصائية
٨١-١٢	الفصل الثاني: الإطار النظري
١٣	- تمهيد
	أولاً: استراتيجيات تنمية الموارد البشرية
١٣	• الجذور التاريخية لتنمية الموارد البشرية
١٦	• مفهوم استراتيجيات تنمية الموارد البشرية
٢٥	• النظريات المفسرة لتنمية الموارد البشرية
٣٠	• الممارسات الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية
٣٦	• الخطوات الإجرائية لعملية تنمية الموارد البشرية
٤٦	• أهمية استراتيجيات تنمية الموارد البشرية للمرأة
	العاملة
	ثانياً: مهارات إدارة الحياة
٥٣	• مفهوم مهارات إدارة الحياة
٥٨	• أهمية التمكّن من مهارات إدارة الحياة

رقم الصفحة	الموضوع
٦٢	• خصائص مهارات إدارة الحياة
٦٣	• تصنيفات المهارات الحياتية
٧٨	- تعقّب عام: تنمية الموارد البشرية والصحة النفسية للمرأة العاملة تركيزاً على مهارات إدارة الحياة
١٣٥-٨٢	الفصل الثالث: دراسات سابقة
٨٣	- تمهيد
٨٣	- أولاً: دراسات تناولت تنمية الموارد البشرية.
١١٤	- ثانياً: دراسات تناولت مهارات إدارة الحياة.
١٣٥	- ثالثاً: فروض الدراسة
١٨٢-١٣٦	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة
١٣٧	- تمهيد
١٣٧	- منهج الدراسة
١٣٨	- عينة الدراسة
١٤٠	- أدوات الدراسة
١٤١	١- مقياس مهارات إدارة الحياة
١٥٨	٢- برنامج مهارات إدارة الحياة
١٨١	- المعالجة الإحصائية
١٨١	- خطوات الدراسة
٢٤٠-١٨٢	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
١٨٤	- تمهيد
١٨٤	- النتائج في ضوء فروض الدراسة
١٩٢	- مناقشة وتفسير النتائج

رقم الصفحة	الموضوع
٢٣٩	- توصيات الدراسة
٢٤٠	- دراسات وبحوث مقتربة
قائمة المراجع:	
٢٤٢	- قائمة المراجع باللغة العربية
٢٥٥	- قائمة المراجع باللغة الأجنبية
الملاحق:	
٢٧٩	- مقياس مهارات إدارة الحياة
٢٨١	- البرنامج التدريبي لمهارات إدارة الحياة
ملخص الدراسة باللغة العربية	
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٣٨	الفروق بين أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في العمر الزمني	(١)
١٤٠	الإحصاء الوصفي لمهارات إدارة الحياة قبل تطبيق البرنامج	(٢)
١٤٥	مصفوفة العوامل الناتجة عن التحليل العاملی مع التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس لقياس مهارات إدارة الحياة.	(٣)
١٤٩	درجات تشبع عبارات العامل الأول في مقياس مهارات إدارة الحياة مرتبة تنازليا.	(٤)
١٥٠	درجات تشبع عبارات العامل الثاني في مقياس مهارات إدارة الحياة مرتبة تنازليا.	(٥)
١٥١	درجات تشبع عبارات العامل الثالث في مقياس مهارات إدارة الحياة مرتبة تنازليا.	(٦)
١٥٢	درجات تشبع عبارات العامل الرابع في مقياس مهارات إدارة الحياة مرتبة تنازليا.	(٧)
١٥٣	درجات تشبع عبارات العامل الخامس في مقياس مهارات إدارة الحياة مرتبة تنازليا.	(٨)
١٥٤	درجات تشبع عبارات العامل السادس في مقياس مهارات إدارة الحياة مرتبة تنازليا.	(٩)
١٥٥	معاملات الإرتباط لعوامل مقياس مهارات إدارة الحياة المشتقة من التحليل العاملی.	(١٠)
١٥٦	ارتباط العوامل المشتقة من التحليل العاملی بالدرجة الكلية لهذه العوامل.	(١١)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٥٧	معاملات الثبات لمقياس مهارات إدارة الحياة.	(١٢)
١٥٧	توزيع عبارات مقياس مهارات إدارة الحياة طبقاً لعوامله السبعة.	(١٣)
١٧٥	تخطيط لمحفوظات برنامج مهارات إدارة الحياة.	(١٤)
١٨٥	الأعداد والمتوسطات والإنحرافات المعيارية وقيمة (ت) وأدلالتها في مقياس مهارات إدارة الحياة لأفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي.	(١٥)
١٨٨	الأعداد والمتوسطات والإنحرافات المعيارية وقيمة (ت) وأدلالتها في مقياس مهارات إدارة الحياة في القياسين القبلي والبعدي.	(١٦)
١٩١	الأعداد والمتوسطات والإنحرافات المعيارية وقيمة (ت) وأدلالتها في مقياس مهارات إدارة الحياة في القياسين البعدي والتابع.	(١٧)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٣١	العلاقة ما بين استراتيجية تنمية الموارد البشرية واستراتيجية العمل والأداء.	(١)
٣٦	الخطوات الإجرائية لتنمية الموارد البشرية.	(٢)
٣٨	مفهوم الاحتياجات التدريبية.	(٣)
٤٠	تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية.	(٤)
٤٢	تحديد الأهداف التدريبية.	(٥)
٤٦	السلسل المنهجي لعملية تنمية الموارد البشرية.	(٦)
٦٧	نموذج (4H) لتنمية مهارات الحياة.	(٧)
١٣٩	المتوسطات الحسابية للمجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني.	(٨)
١٨٦	المتوسطات الحسابية للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات إدارة الحياة بعد تطبيق البرنامج.	(٩)
١٨٩	المتوسطات الحسابية للمجموعة التجريبية في القياسيين القبلي والبعدي على مقياس مهارات إدارة الحياة.	(١٠)
١٩٢	المتوسطات الحسابية للمجموعة التجريبية في القياسيين البعدي والتابع على مقياس مهارات ادارة الحياة.	(١١)
٢٢٤	تقسيم الشخصيات بالإعتماد على مدى توكيدتهم والتي تؤثر على مستوى استجابتهم.	(١٢)
٢٣٠	مراحل تطور فرق العمل.	(١٣)

الفصل الأول

مدخل الدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- هدف الدراسة
- أهمية الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- حدود الدراسة
- الأساليب الإحصائية

الفصل الأول

مدخل الدراسة

مقدمة:

تتولى الدولة الفعالة والمسؤولة وضع السياسات مستندة إلى رؤية ثاقبة، وقيادة قوية، ومعايير واضحة، وقوانين ومؤسسات تبني الثقة والتماسك للمستقبل. والبشر هم الأداة الفاعلة لتحقيق هذه الرؤى الغائبة؛ ومنذ أن أكَد التقرير الأول للتنمية البشرية في عام ١٩٩٠ على ضرورة تزويد الأفراد بالقدرة على توسيع خياراتهم وامكاناتهم؛ شهد العالم تقدماً كبيراً ومتواصلاً في الإرتقاء بمستوى رأس المال البشري، وبخاصة وأن العالم اليوم قائم على اقتصاد المعرفة والمهارات بشكل متزايد، مما يزيد من الوعي بأهمية التدريب كضمان لاستمرار جودة نوعية الحياة التي نعيشها. ويؤكد طلعت منصور (١٩٩٥: ٣٤٥) أن هذا المنظور السيكولوجي الراقي يسهم في تحقيق مستويات عالية من الجودة الإنتاجية كما وكيفاً يلزمها بل وحتى يسبقها ما يمكن أن نسميه بالجودة النفسية، أي جودة الإنسان من داخله التي تتعكس من خارجه في إنتاجية وإبداعية رفيعة المستوى، وتلك هي قضية الصحة النفسية في المحل الأول.

ويظهر جلياً في تقرير منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٠ أن هناك نوعان من التدريب للسيدات العاملات؛ النوع الأول: يتمثل في زيادة الوعي والإدراك للمرأة، والنوع الآخر: قائم على أساس تطوير المهارات التي تلزمها لكي يتمكن من إدارة العمل بشكل فعال وبخاصة وأن المرأة لم تعد تشغله وظائف تقليدية قصيرة الأجل، ولكنها أصبحت تشارك في العمل بشكل يستحق التقدير. وقد أجمعَت (٣٠) إمرأة ناجحة في عملها على أهمية التدريب الذي يخدم التطور المهني والشخصي المستمر ويُسهم في زيادة القدرة على تحديد الهدف المناسب، ويُساعد المرأة على الإدارة الفعالة لوقتها، ويُسهم في زيادة قدراتها

ومهاراتها لمواجهة هموم الحياة (Brown&Irby,2012:99-117). ومن هنا تعد استراتيجيات تنمية الموارد البشرية هي المسؤولة عن خلق قيمة مضافة للأفراد؛ من خلال تحقيق مستويات أعلى من التميز، كما أنها المفتاح لتطور المنظمات وزيادة فاعليتها؛ بالإضافة لكونها تثري العلاقات الإنسانية و تقوي التماسك الاجتماعي مما يدعم السلام المجتمعي ويزيد من رفاهة المجتمعات .(Odegov&Kotova,2009)

وهذه الإستراتيجيات التنموية نبع لا ينضب لكونها ديناميكية دينامية متعددة بتجدد الحياة، تخدم الأفراد ليتطوروا وتأخذ منهم لتواكب كل جديد؛ مع مراعاة الخصوصية الثقافية. وبالفحص الشامل لتقارير التنمية البشرية العالمية حتى عام ٢٠١٤ نجدها تؤكد على وجوب مراعاة الخصوصية الثقافية للمجتمعات في أثناء هذه العملية الدينامية، ومشاركة نتائج هذه التقارير مع صناع السياسات ومتخذي القرارات لتوفير الفرص الملائمة للإنفاق بالطاقات البشرية وصولاً للحياة الكريمة التي يستشعر فيها الأفراد مشاركتهم الفعالة في اتخاذ القرارات (منى لطفي، ٢٠١٠). كما تتقابل أهداف هذه الإستراتيجيات مع توجهات علم النفس الإيجابي في الإرتقاء بمعارف الأفراد ومهاراتهم إلى أفضل مستوياتها، والإستفادة منها وتوظيفها بالشكل الأمثل بما يعكس التمكّن والإقتدار في السياق المهني والاجتماعي. ويظهر ذلك باعتباره حاجة ماسة في ظل التطور المعرفي والتقدم التكنولوجي والتغيير الاجتماعي والحرّاك السياسي وزيادة الوعي السيكولوجي، وتأتي استراتيجيات تنمية الموارد البشرية كمحظلة جامحة واعية للتحول من التركيز على الأمور التقليدية لمواجهة التحديات المعاصرة؛ وهذا يعني أن يتحول التركيز التقليدي من إدارة الواقع إلى إدارة المتوقع، والتعامل مع المستقبل من منظور استراتيجي، وهذا يتطلب الموازنة بين مزيد من التخصصية ومزيد من التداخل بين التخصصات المختلفة في نفس الوقت، والعمل من مبدأ يقوم على الشراكة وليس المشاركة، والتكمال