



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ديالى  
كلية التربية للعلوم الإنسانية  
قسم العلوم التربوية والنفسية



## احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية

( A-B ) لدى تدريسي الجامعة

رسالة تقدمت بها

إلى

مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى  
وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير احاديه في  
( علم النفس التربوي )

شروق ثاير رجب

إشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

مهيم احمد الزبيدي

الأستاذ الدكتور

سالم نوري حادق



## إقرار المشرفين

نشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ ( احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسيي الجامعة ) المقدمة من الطالبة (شروق ثاير رجب المجمالي)، قد جرت بإشرافنا في جامعة ديالى/ كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير / آداب في علم النفس التربوي.

التوقيع:

أ.م. د. هيثم احمد الزبيدي

المشرف

2013/ /

التوقيع :

أ. د. سالم نوري صادق

المشرف

2013/ /

بناء على التوصيات المتوافرة ، أُرشح هذه الرسالة للمناقشة .

التوقيع:

أ.م. د عبد الحسن عبد الامير العبيدي

رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية

2013/ /

## إقرار الخبير اللغوي

نشهد أني قد قرأت هذه الرسالة الموسومة بـ ( احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسي الجامعة ) المقدمة من الطالبة (شروق ثاير رجب المجمالي )، إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة ديالى، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير / آداب في علم النفس التربوي وقد قمت بمراجعتها من الناحية اللغوية بحيث أصبحت سليمة من الناحية اللغوية .

التوقيع:

أ. د. عبد الرسول سلمان الزيدي  
الخبير اللغوي  
2013/ /

## إقرار الخبير العلمي

أشهد أنني قرأت الرسالة الموسومة بـ ( احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية ( A-B ) لدى تدريسيي الجامعة المقدمة من الطالبة ( شروق ثاير رجب المجمالي ) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير / آداب في علم النفس التربوي، قد قمت بمراجعتها من الناحية العلمية بحيث أصبحت سليمة من الناحية العلمية وصالحة للمناقشة .

التوقيع:

أ. م. د. نهلة نجم الدين مختار  
الخبير العلمي  
2013/ /

## إقرار أعضاء لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة، اطلعنا على الرسالة الموسومة التي تقدم بها الطالبة ( شروق ثاير رجب المجمالي ) والموسومة بـ (احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسيي الجامعة ) وقد ناقشنا الطالبة في محتوياتها وفيما له علاقة بها، ووجدنا أنها جديرة بالقبول وبتقدير (أمتياز) لنيل درجة الماجستير /آداب في علم نفس التربوي.

التوقيع :	التوقيع:	التوقيع :
الاسم : فاضل زامل صالح	الاسم :عبد الأمير الشمسي	الاسم : زهرة موسى جعفر
عضواً	رئيساً	عضواً

التوقيع :	التوقيع :
أ. م . د. هيثم احمد الزبيدي	أ. د. سالم نوري صادق
عضواً ومشرفاً	عضواً ومشرفاً

مصادقة مجلس الكلية  
صدقت الرسالة من قبل مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة ديالى .

التوقيع  
أ.م. د. نصيف جاسم محمد  
عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية /جامعة ديالى  
2013/ /

# الإهداء

إلى ..... المعلم الأول الذي نور طريقني والدي طيب الله ثراه

إلى ..... الخيمة التي استظل تحت ظلها بل السعادة التي  
تعانقتني مع كل صباح يوم جديد والدتي برا وإحسانا

إلى..... اشراقات الأمل في درب الحياة أخواتي العزيزات

إلى ..... سندي في هذه الدنيا إخواني الأعزاء.

إلى ..... زوجي نصفي الآخر  
السكينة والموودة والإخلاص والسند إزهار طموحاتي المتفتحة  
،والبلسم الشافي والأزر الكافي .

إلى..... القلوب الصادقة التي وقفت بجانبني في السراء والضراء

الباحثة

## شكر وامتنان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد (وعلى اله وصحبه أجمعين ) أما بعد...

يطيب للباحثة وبعد إن انتهت من أعداد هذا البحث وتوفيق من الله إن نتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الذين ساهموا في أخراج هذا الجهد العلمي ويسرني ويسعدني وقد انتهيت من كتابة رسالتي أن أتقدم بفائق شكري وعظيم امتناني إلى كل من أسدى لي معروفا أسهم في إتمام هذه الرسالة وخص بالذكر الأستاذ الدكتور (سالم نوري صادق ) والأستاذ المساعد الدكتور (هيثم احمد الزبيدي ) المشرفين على الرسالة لما بذلا من جهد و قدما من توجيهات سديدة وملاحظات علمية قيمة مما كان له بالغ الأثر في إرساء دعائم هذه الرسالة وانجازها بصورتها الحالية اسأل الله العلي القدير أن يجزيهما خير جزاء الدنيا والآخرة ، كما يسرني ويسعدني إن أتقدم بالشكر والتقدير للدكتور (عدنان محمود المهداوي ) الذي ساعدني بأرائه القيمة ونصائحه واخذ بيدي حتى أتمت هذه الرسالة وأتقدم بالشكر والتقدير للدكتور (صالح مهدي صالح) الذي لم يبخل بخبراته العلمية الواسعة وأرشدني إلى الطرق الواضحة لتصحيح الرسالة وتقويمها كما أتقدم بالشكر إلى الدكتور (نبيل عبد الغفور عبد المجيد) لتقديمه العون للباحثة و يسرني ويسعدني إن أتقدم بالشكر والامتنان إلى أعضاء لجنة الحلقة الدراسية ( السمنار ) الذين ساهموا في بلورة فكرة البحث , كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ المساعد الدكتورة سلمى مجيد، والأستاذ المساعد الدكتورة زهرة جعفر موسى ولا يفوتني أن اشكر الأساتذة الخبراء والمحكمين الذين تكرموا علي بتخصيص جزء من وقتهم الثمين في تحكيم أداة البحث، وشكري وامتناني إلى قسم العلوم التربوية والنفسية وأساتذته الذي تبناني بالرعاية من أول المشوار وانتهي من حيث بدأت فأشكر كل من ساندني ووقف معي بالدعاء والعمل والمشورة في مراحل عديدة من البحث و فأتني ذكره وأقدم شكري الجزيل إلى رفيقة عمري أختي تمارا التي كانت لي القوة بين صفحات مسيرتي العلمية .

الباحثة

## مستخلص البحث

أن الاهتمام بالوقت والحرص على عدم إهداره , وتوظيفه واستثماره بشكل كفوء وفعال يعد أحد العوامل المهمة والثمينة في أي مجهود أو نشاط بشري بقصد تحقيق هدفٍ ما. وان غيابها يؤدي إلى الهدر بالإمكانات المادية والبشرية للمجتمع ،فالاستخدام السيئ للوقت خلال العمل كالتأخر في الوصول إلى العمل أو الانصراف قبل المواعيد المحددة له أو عدم استخدام وقت العمل في الوقت المخصص له يفضي إلى هدر قدرات الأفراد. ويُعد احترام الوقت الهيكل الرئيس أو البنية الأساسية للموارد الزمنية، لأنه يعني بتنظيم الوقت الأنجزي أو الإنتاجي، وتخفيض الوقت الضائع.

ويستهدف البحث الحالي تعرف على :

- 1- احترام الوقت لدى تدريسيي الجامعة .
- 2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في احترام الوقت لدى تدريسيي الجامعة تبعا لمتغيري :-

أ- النوع ( ذكور - إناث ) .

ب- مدة الخدمة ( اقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات )

3- نمطي الشخصية ( A-B ) عند تدريسيي الجامعة.

- 4- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في نمطي الشخصية ( A-B ) تبعا لمتغيري الآتية :-

أ- النوع ( ذكور - إناث ) .

ب- مدة الخدمة ( اقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات )

5- العلاقة بين احترام الوقت ونمطي الشخصية ( A-B ) لدى التدريسيين .

و يتحدد البحث الحالي بدراسة مفهوم احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B) لدى

- التدريسيين العاملين في جامعة ديالى .

- لكلا النوعين ( ذكور - إناث ) .

- للعام الدراسي ( 2011-2012 ) .

ويتكون مجتمع البحث الحالي من التدريسيين العاملين في جامعة ديالى والبالغ عددهم ( 933 ) تدريسيي وتكونت عينة الدراسة من (400) فرد ، تم اختيارها بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي وفقاً لمتغيرات البحث النوع (ذكور - إناث) و مدة الخدمة (أكثر من 10) (اقل من 10) ، وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس لاحترام الوقت والذي يتألف من (66) فقرة وتبني مقياس الربيعي (2010) لنمطي الشخصية والمكون من (68) فقرة وبعد التأكد من صدق المقياسين وثباتهما طبق على عينة مؤلفة من (400) واستخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي ( SPSS ) في تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً باستعمال الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة الفاكرونباخ والاختبار التائي لعينة واحدة واختبار شيفية واختبار تحليل التباين التائي.

ولقد توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:-

1- يتصف تدريسيي الجامعة باحترام للوقت .

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في احترام الوقت تبعاً لمتغير النوع ولصالح الذكور .

3- وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في احترام الوقت لدى التدريسيين و تبعاً لمتغير مدة الخدمة ولصالح من هم (أكثر من 10) .

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لنمط الشخصية ( A ) تبعاً لمتغير النوع ومدة الخدمة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية معنوية لنمط الشخصية (B) تبعاً لمتغير النوع ومدة الخدمة .

6- لا توجد علاقة ارتباطيه بين احترام الوقت ونمطي الشخصية (A – B) .  
وفي ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى جملةٍ من التوصيات و المقترحات.

#### التوصيات Recommendations:

- 1- إلقاء مزيد من الضوء على معوقات احترام الوقت .
- 2- التركيز على معنى الوقت , وتأكيد أهميته.
- 3- العمل على توعية (الإناث) وبالتعاون مع كافة فروع المؤسسة التربوية من خلال إلقاء ندوات تشجعهم لتحقيق نوع من التوازن والاتساق الداخلي والذي يتأتى من معرفتهن بقيمة الوقت.

#### المقترحات Suggestions:

- تقترح الباحثة إجراء دراسات لاحقة وكما يأتي:-
- 1- دراسة العلاقة بين احترام الوقت والمعنى في الحياة.
  - 2- إجراء دراسة عن احترام الوقت على عينات وفئات متنوعة من المجتمع العراقي .

## ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	الآية القرآنية
ت	إقرار المشرف
ث	إقرار الخبير اللغوي
ج	إقرار الخبير العلمي
ح	إقرار لجنة المناقشة
خ	الإهداء
د	الشكر والتقدير
ذ-ر-ز	ملخص الرسالة باللغة العربية
س-ش-ص-ض-ط-ظ-	ثبتت المحتويات
ح	ثبتت الجداول
ح	ثبتت الأشكال
ح	ثبتت الملاحق
<b>الفصل الأول: التعريف بالبحث</b>	
17-2	أهمية البحث والحاجة إليه
18	أهداف البحث
18	حدود البحث
22-18	تحديد المصطلحات
<b>الفصل الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة</b>	
24	أولاً / احترام الوقت
24	أدبيات احترام الوقت
25-24	أنوع الوقت

26-25	خصائص الوقت
27-26	قواعد وخطوات تنظيم الوقت
27	معيقات الوقت
28	السيطرة والرقابة على الوقت
29-28	مبادئ احترام الوقت
30	النظريات التي تناولت احترام الوقت
32-30	نظرية مربعات تنظيم الوقت لستيفن
34-32	نظرية شاملة في الوقت
34	ثانياً: نمطي الشخصية (A-B)
34	أدبيات نمطي الشخصية
36-34	مفهوم الشخصية
36	سلوك نمط الشخصية A
37	سلوك نمط B
38-37	التمييز بين سلوك (A-B)
38	سلوك نمط (A) وخط الإصابة بأمراض الشرايين التاجية
39	النظريات التي تناولت انماط الشخصية
46-39	نظرية فريدمان وروزنمان
46	نظرية الذات لروجرز
47	نظرية المجال لكريبك ليفين
47	النظرية الفسيولوجية
48	نظرية يونج التحليلية
49	نظرية هيبو قراط
49	نظرية كرتشمير
49	نظرية شلدون
50	نظرية كارل يونج
51	نظرية فرويد

52	نظرية البورت
52	نظرية الذات
54-53	مناقشة النظريات التي تناولت نمطي الشخصية (A- B)
	<b>الفصل الثاني : دراسات سابقة</b>
56	دراسات التي تناولت احترام الوقت
61-56	أولاً: الدراسات العربية
62-61	ثانياً: الدراسات الأجنبية
63	دراسات التي تناولت نمطي الشخصية
69 -63	أولاً: الدراسات العربية
71 -69	ثانياً: الدراسات الأجنبية
73-72	موازنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية
74 -73	أبرز النتائج
74	مجال الإفادة من الدراسات السابقة
<b>الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته</b>	
76	إجراءات البحث
77-76	مجتمع البحث
97-77	عينة البحث
80	أداتا البحث
80	إعداد مقياس احترام الوقت
80	تحديد المفهوم
82-80	تحديد مجالات المقياس
82	صياغة فقرات مقياس احترام الوقت
82	آراء الخبراء حول مجالات المقياس وفقراته
83	إعداد بدائل الإجابة
84	إعداد تعليمات المقياس

84	تصحيح المقياس
85-84	العينة الاستطلاحية
86-85	التحليل الإحصائي للفقرات
88-86	القوى التمييزية للفقرات
90-89	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
91 -90	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال
92	مصفوفة الارتباطات الداخلية
93	صدق المقياس
93	الصدق الظاهري
93	صدق البناء
94	ثبات المقياس
94	طريقة إعادة الاختبار
94	طريقة الفاكرونباخ
94	الخصائص الإحصائية لمقياس احترام الوقت
97-96	ثانياً : مقياس نمطي الشخصية (A-B)
97	تصحيح المقياس
97	المؤشرات السايكومترية للمقياس
97	التطبيق الاستطلاحي للمقياس
97	ثبات المقياس
98	طريقة إعادة الاختبار
99-98	طريقة الفاكرونباخ
100-99	الخصائص الإحصائية لمقياس نمطي الشخصية
101	التطبيق النهائي للمقياسين
101	الوسائل الإحصائية

الفصل الرابع عرض نتائج ومناقشتها	
110-103	عرض النتائج
112-110	تفسير النتائج ومناقشتها
113	التوصيات
114	المقترحات
116	المصادر
127-116	المصادر العربية
133-127	المصادر الأجنبية
156-135	الملاحق
B-C-D	مستخلص الرسالة باللغة الانكليزية

## ثبت البحوث

الصفحة	عنوان البحوث	ت
50	السمات الشخصية لكل نمط مزاجي	1
77 - 76	حجم مجتمع البحث ، موزعاً بحسب الجنس، وسنوات الخدمة	2
79	حجم عينة البحث موزعة بحسب الكلية والنوع ومدة الخدمة	3
83	النسبة المئوية لصلاحية آراء الخبراء لمقياس احترام الوقت	4
85	العينة الاستطلاعية لمقياس احترام الوقت	5
86	عينة التحليل	6

88 - 87	القوة التمييزية لفقرات مقياس احترام الوقت	7
90-89	معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس احترام الوقت	8
91	معامل ارتباط درجة كل فقرة بدرجة مجالها لمقياس احترام الوقت	9
92	مصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات مقياس احترام الوقت	10
95	الخصائص الإحصائية لمقياس احترام الوقت	11
99	الخصائص الإحصائية لمقياس لنمطي الشخصية	12
103	الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة درجة احترام الوقت لدى أفراد عينة البحث	13
104	تحليل التباين التائي لمعرفة درجة احترام الوقت تبعاً لمتغيري (النوع) و (مدة الخدمة)	14
105	اختبار شيفيه للمقارنات الثنائية البعدية بين النوع والخدمة	15
106	الوسط الحسابي وانحراف العينة وتحديد درجات لكل نمط	16
107	تحليل التباين التائي لمعرفة الفروق في نمط الشخصية ( A ) تبعاً لمتغيري ( النوع ، ومدة الخدمة)	17
108	تحليل التباين التائي لمعرفة الفروق في نمط الشخصية ( B ) الفروق تبعاً لمتغيري ( النوع ، ومدة الخدمة)	18
110	قيم معاملات الارتباط بين احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B)	19

## ثبت الإشكال

الصفحة	عنوان الشغل	ت
95	الرسم البياني لمقياس احترام الوقت	1
100	الرسم البياني لمقياس نمطي الشخصية (A-B)	2

## ثبت الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	ت
140-135	مقياس احترام الوقت المقدم إلى الخبراء بصورته الأولية	1
141	أسماء السادة الخبراء لمقياس احترام الوقت ونمطي الشخصية A-B	2
142	فقرات مقياس احترام الوقت التي تم تعديلها من قبل لجنة الخبراء	3
146-143	مقياس احترام الوقت كما طبق على عينة البحث بصورته النهائية	4
151-147	مقياس نمطي الشخصية (A-B) بصورته الأولية	5
156-125	مقياس نمطي الشخصية (A-B) كما طبق على عينة البحث بصورته النهائية	6
157	كتاب تسهيل المهمة	7

## مستخلص البحث

أن الاهتمام بالوقت والحرص على عدم إهداره ، وتوظيفه واستثماره بشكل كفوء وفعال يعد أحد العوامل المهمة والثرينة في أي مجهود أو نشاط بشري بقصد تحقيق هدفٍ ما. وان غيابها يؤدي إلى الهدر بالإمكانيات المادية والبشرية للمجتمع، فالاستخدام السيئ للوقت خلال العمل كالتأخر في الوصول إلى العمل أو الانصراف قبل المواعيد المحددة له أو عدم استخدام وقت العمل في الوقت المخصص له يفضي إلى هدر قدرات الأفراد.

ويُعد احترام الوقت الهيكل الرئيس أو البنية الأساسية للموارد الزمنية، لأنه يعني بتنظيم الوقت أنجازي أو الإنتاجي، وتخفيض الوقت الضائع.

ويستهدف البحث الحالي تعرف على :

- 1- قياس احترام الوقت لدى تدريسي الجامعة .
- 2- تعرف فروق ذات الدلالة الإحصائية في احترام الوقت لدى تدريسي الجامعة على وفق المتغيرات الآتية :-
  - أ- النوع ( ذكور - إناث ) .
  - ب- مدة الخدمة ( اقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات )
- 3- قياس نمطي الشخصية ( A-B ) عند تدريسي الجامعة.
- 4- تعرف فروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية في نمطي الشخصية ( A-B ) على وفق المتغيرات الآتية :-
  - أ- النوع ( ذكور - إناث ) .
  - ب- مدة الخدمة ( اقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات )
- 5- تعرف العلاقة بين احترام الوقت ونمطي الشخصية ( A-B ) لدى التدريسيين .

و يتحدد البحث الحالي بدراسة مفهوم احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B) لدى

- التدريسيين العاملين في جامعة ديالى .
- لكلا النوعين ( ذكور - إناث ) .
- للعام الدراسي ( 2011-2012 ) .

ويتكون مجتمع البحث الحالي من التدريسيين العاملين في جامعة ديالى والبالغ عددهم ( 933 ) وتكونت عينة الدراسة من (400) فرد ، تم اختيارها بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي وفقاً لمتغيرات البحث و النوع (ذكور -إناث) و مدة الخدمة (أكثر من 10) (أقل من 10) ، وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس لاحترام الوقت والذي يتألف من (66) فقرة وتبنى مقياس الربيعي (2010) لنمطي الشخصية والمكون من (68) وبعد التأكد من صدق المقياسين وثباتهما طبق على عينة مولفة من(466) واستخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي ( SPSS ) في تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً باستعمال الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة الفاكرونباخ والاختبار التائي لعينة واحدة واختبار شيفية واختبار تحليل التباين التائي.

ولقد توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:-

- 1- يتصف تدريسيو الجامعة باحترام للوقت .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في احترام الوقت تبعاً لمتغير النوع ولصالح الذكور.
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في احترام الوقت تبعاً لمتغير مدة الخدمة ولصالح (أكثر من 10) .
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية معنوية لنمط الشخصية ( A ) تبعاً لمتغير النوع ومدة الخدمة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية معنوية لنمط الشخصية (B) تبعاً لمتغير النوع ومدة الخدمة .

6- لا توجد علاقة ارتباطية بين احترام الوقت ونمطي الشخصية (A - B) .  
وفي ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى جملةٍ من التوصيات و المقترحات.

#### التوصيات Recommendations:

- 1- إلقاء مزيد من الضوء على معوقات احترام الوقت .
- 2- التركيز على معنى الوقت , وتأكيد أهميته.
- 3- العمل على توعية (الإناث) وبالتعاون مع كافة فروع المؤسسة التربوية من خلال إلقاء ندوات تشجعهم لتحقيق نوع من التوازن والاتساق الداخلي والذي يتأتى من معرفتهن بقيمة الوقت.

#### المقترحات Suggestions:

- تقترح الباحثة إجراء دراسات لاحقة وكما يأتي:-
- 1- دراسة العلاقة بين احترام الوقت والمعنى في الحياة.
  - 2- إجراء دراسة عن احترام الوقت على عينات وفئات متنوعة من المجتمع العراقي .





# الفصل الأول

## التعريف بالبحث

• أهمية البحث والحاجة إليه

• أهداف البحث

• حدود البحث

• تحديد المصطلحات

# الفصل الثاني

## إطار نظري ودراسات سابقة

### المحور الأول الإطار النظري

أ : احترام الوقت :

- أدبيات احترام الوقت
- أنواع الوقت
- خصائص الوقت
- قواعد وخطوات تنظيم الوقت
- معوقات الوقت
- السيطرة والرقابة على الوقت
- مبادئ احترام الوقت
- النظريات التي فسرت احترام الوقت

ب- نمطي الشخصية (A-B)

- مفهوم الشخصية
- سلوك نمط (A)
- التمايز بين سلوك نمطي (A-B)
- النظريات التي فسرت أنماط الشخصية

# الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

المحور الثاني دراسات سابقة

**أولاً : دراسات تناولت احترام الوقت**

1 - دراسات عربية

2 - دراسات أجنبية

**ثانياً : دراسات تناولت نمطي الشخصية**

1- دراسات عربية

2- دراسات أجنبية

• موازنة الدراسات السابقة

# الفصل الثالث

## منهج البحث وجرأءته

- مجتمع البحث
- عينة البحث
- أدوات البحث
- الوسائل الإحصائية

# الفصل الرابع

## عرض النتائج وتفسيرها

## ومناقشتها

- عرض النتائج
- تفسير النتائج ومناقشتها
- التوصيات والمقترحات

# المصادر

# الملاحق

# الفصل الأول

## أهمية البحث والحاجة إليه:

أن عدم احترام الوقت بطريقة صحيحة من قبل بعض التدريسيين وكثرة الأعمال المكلفين بها تؤدي إلى مضاعفة العبء الملقى على عاتقهم وبالتالي سوف يتعرضون إلى ضغوط عديدة تؤدي بهم إلى التعب والإجهاد وبالتالي يؤثر بطريقة غير ايجابية على عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة وهذا ما أكدته دراسة ألبيضائي ( ألبيضائي , 2000: ص2). وتشير دراسة ( حسن, 1997 ) إلى أن الفوضى في استخدام الوقت هي صفة غالبية في أعمال التدريسيين فهم يؤدون الأعمال أما حسب الأوامر الصادرة إليهم أو حسب حاجتهم الذاتية وبالتالي يؤدي بهم الأمر إلى الابتعاد عن تطبيق العمليات الأساسية لاحترام الوقت ( حسن , 1997 : ص 5 ) .

ومن الألفاظ الشائعة الخاطئة في الحياة اليومية التي تشير إلى عدم احترام الوقت وهدره ما يقال على السنة الناس : " خليه بعدين " .....الخ , وهناك الكثير من الناس يشيرون إلى عدم وجود وقت كافٍ لديهم لانجاز أعمالهم وتحقيق مآربهم والوصول إلى غايتهم المنشودة والدليل ما ذكره ماكنزي وريتشارد ( 1991 ) بقولهما " لا يوجد شخص لديه الوقت الكافي , ثم يتبعان ذلك بقولهما لكن مع ذلك كل شخص لديه ما هو متوفر من هذا الوقت " ، متسائلين : " إذن هل الوقت هو مشكلة أم انك مشكلة " ؟ ولإعطاء الدليل أن هو المشكلة يسألان : هل يمكن زيادة وقت اليوم واللييلة على أربع وعشرين ساعة ؟ ان الجواب " ب (لا) " : أذن المشكلة هي أنت أي المشكلة هي ضعف استشعارنا أحيانا بأهمية الوقت وعدم احترامه واستثماره ( ماكنزي ، ريتشارد ، 1991 : ص263).

وفي ضوء ما تقدم فالوقت سيف إن لم تقطعه يقطعك وان لم تحترم الوقت فإن الوقت لا يحترمك ولا يمكن أن يطول الليل أو يتقدم على النهار مصداقا لقوله تعالى (♦♦) ﴿قَالَ لَوْ كُنَّا نَمْلَ سَعْيًا لَمَكُنَّا رُحَمَاءَ بَاطِنًا﴾ (سورة النمل: ٢٤) .

وأكدت دراسة (احمد , 1993 ) أن عدم معرفة قيمة الوقت وسوء استخدامه يعدان من احد الأخطاء الحضارية في المجتمع العربي بصورة عامة ويعد أهدار الوقت احد مظاهر الإسراف في مجتمعنا العربي ( احمد , 1993 : ص 1 ) .

ويعتقد العديد من الباحثين والمهتمين بدراسة أهمية الوقت أن هذا الأمر يستحق فعلا اهتمام العملية التربوية ( إبراهيم , 2000 : ص 1 ) .

إذن فالمشكلة لا تكمن في طول الوقت ولا في قصره وإنما المشكلة هي في ذلك الإنسان الذي يعيش في ضمن أربع وعشرين ساعة فهذه الساعات المعدودة تبدأ ولكنها مثل ما بدأت تنتهي ومن بدايتها إلى نهايتها لا بد من احترام الثانية فيها واستغلالها في العمل والمثابرة والجهد من أجل أن نجني يانع الثمر, يتطلب من المخلوق أن يفتح على العالم وبواكب التطور العلمي الحاصل فضلا عن التطور التكنولوجي والسعي من أجل استثمار الموارد البشرية والمادية والعمل على تنميتها والمزيد منها , فالوقت ذلك المورد وذلك المدخل النظامي التعليمي الثمين ولكونه موردا مهما وثمينا فأن مشكلة الاهتمام به أو ضياعه في أي بلد يعد خطورة كبيرة في جوانب المجتمع كافة ولاسيما المؤسسات التعليمية فالوقت هو بيد الإنسان ورصيده المتين ينظمه وينسقه حسب خطوات عمله المؤسسة وعلى تحقيق أهدافها ولعل أفضل شاهد على ذلك ما يراه ( الجاوشلي , 2005: ص2) أن الوقت احد الموارد التي يفترض أن تستثمر بطريقة فعالة من خلال تنظيم جهود جماعية مشتركة وفقاً للسياسات المرسومة والمشروعة باللوائح والتعليمات لذلك فعلى درجة كفاءة التدريسيين وإعدادهم يتوقف استثمار الوقت بالشكل المطلوب بل يهدر الكثير منهم كالاتمام باستقبال الزيارات الرسمية وكثرة المكالمات الهاتفية أثناء الدوام الرسمي وإعطائهم الأولوية في جدول الأعمال فضلا عن الافتقار إلى التخطيط السليم في الاستثمار.

ويتأثر التدريس الجامعي بعوامل لكونه يتصف بطبيعة معقدة ومن العوامل التي لها تأثير كبير في التدريس الجامعي الأستاذ الجامعي الذي يتصف بقدرة واستعدادات وميول فضلا عن أن التدريس الجامعي لا يتأثر بطبيعة شخصية الأستاذ الجامعي فحسب وإنما للمناهج اثر كبير في ذلك بطبيعة أهدافها ومحتوياتها وان للأستاذ الجامعي دورا كبيرا في شخصية طلبته وتوجيه سلوكهم إذ قيل على لسان حال الناس كيفما يكن الأستاذ يكن الطالب لان الطالب الجامعي يشاهد الأستاذ ويقلده فالأستاذ الجامعي قدوة حسنة للطالب فالأستاذ الجامعي لم يكن معلما فحسب وإنما موجهاً ومرشداً وقائداً ومربياً ( زيتون , 1995 : ص21 ) .

ويوضح القعيد إلى أن الوقت في حياتنا نوعان :-

أ : هو ذلك الوقت الذي تميز تنظيمه بصعوبة أو إن الفائدة منه قد لا تكون مناسبة وهو ذلك الوقت الذي له دور أساسي في حياتنا في الراحة والأكل والعلاقات الاجتماعية ولا يمكن أن يفيدنا هذا الوقت إلا في الجوانب المخصصة له ولكن دوره كبير في حفظ توازن الحياة .

ب : هو الوقت الذي يمكن تنظيمه أي هو ذلك الوقت الذي نخصصه لحياتنا الخاصة ولعملنا الخاص ويعد هذا النوع من هذا الوقت وسيلة بيد الإنسان ليوافقه ما تتحداه أو تواجهه من مشاكل إذن ويمكن أن نستفيد من هذا الوقت ونستغله استغلالاً امثل فهو وقت منظم فيه ( وقت الذروة ، وقت الخمول ) وان الوقت الذي لا يمكن تنظيمه يأتي على نوعين :

النوع الأول : وقت الذروة : ويتصف بتكامل النشاط والحضور الذهني .

النوع الثاني : ويتميز بأقل حالات التركيز والحضور الذهني ( وقت الخمول ) ( القعيد ، 2001 : ص 73 ) .

ومما تقدم أن معرفة العلاقة بين احترام الوقت ونمطي الشخصية ( A-B ) يعد أمراً في غاية الأهمية لأنها تمثل مشكلة البحث الحالي التي تبلورت من خلال العلاقة لان الحاجة ماسة للوصول إلى نتائج من شأنها أن تساهم في معرفة الأسباب التي أدت إلى حدوثها وهي محاولة إيجاد الحلول اللازمة لتلك المشكلة، وكذلك لأنها تناولت موضوع حساساً هو احترام الوقت لا سيما أن مجتمعنا يمر في ظروف استثنائية يهدر الكثير من الوقت وذلك نتيجة لكثرة انقطاع الطرق والاختناقات المرورية بسبب الوضع الأمني المضطرب الذي نعيشه الأمر الذي يحتم على التدريسيين تعويض ما يهدر من وقت بمضاعفة جهودهم وان يعملوا على تطوير الأداء العام للمؤسسة التعليمية وتحقيق الأهداف المرسومة من اجل استثمار الأمثل للوقت وإلا فانه يقع في وطأة الضغط والإجهاد، وفضلاً عن ذلك يعد السلوك الإنساني من الحالات المعقدة إذ دراستها تتسم بالصعوبة دراسةً وتحليلاً وذلك لاختلاف الشخصية وطبيعة السلوك ومصادرها فالبحوث ركزت على دراسة الشخصية وأنماطها (A-B) ومعرفة علاقتها بأمراض القلب والشرابين التاجية فضلاً عن المتغيرات الأخرى أمّا الدراسة الحالية فأرتأت الباحثة إجراء دراستها الموسومة ب ( احترام الوقت

وعلاقته بنمطي الشخصية (A - B) لدى تدريسيي الجامعة وهي محاولة تسليط الضوء من اجل معرفة احترام الوقت ومعرفة إذ ما كانت هناك علاقة بينه وبين نمطي الشخصية ) .  
 أن أهمية البحث تتضح في حاجة الفرد إلى احترام الوقت لأنها تعد المرآة الحقيقية الساطعة التي يظهر على سطحها التطور الحضاري لأي مجتمع من المجتمعات ولهذا يعد مؤشرا ضروريا لابد من الاهتمام به ولا بد من استثماره ,فهو معياراً رئيساً في تقدم المجتمع ونجاح أي عمل فأن أحسن استخدام الوقت وكيفية تنظيمه وإتباعه بشكل منطقي يحقق النجاح والتفوق وذلك إذا أحسن الإنسان في أي مجتمع كيفية الاستفادة من الوقت ولكن سوء استخدام الوقت وعدم احترامه يؤثر تأثيرا سلبيا في أي عمل من أعمال المجتمع ( الكيلاني،1995: ص 47 ) .

إذن لابد من تنظيم الوقت والعمل على كيفية استثماره إذ أن التطور العلمي والتكنولوجي الذي حصل في المجتمعات في ضوء تطور جوانب المجتمع كافة الاجتماعية والاقتصادية فضلا عن توسع الحياة وتعقد جوانبها يتطلب اهتماما كبيرا ورعاية تامة للوقت وجعله أساسا ومرتكزا رئيسيا لجوانب الحياة كافة بما فيها العلمية والجوانب العملية والاجتماعية إذ لا مجال من مجالات الحياة يمكن أن يستغني عن الوقت فأن لاحترام الوقت أثراً كبير في مظاهر السلوك فالمظهر السلوكي الذي يعتمد احترام الوقت له قيمته ومكانته في الحياة إذ أن المظاهر السلوكية التي تعتمد على عدم احترام الوقت أو معرفة قيمته في الحياة والاستفادة منه فأنها مظاهر سلوكية يكون وقتها مهدوراً واستثمارها قليلا وان خير دليل على الممارسات التي تدل على عدم احترام الوقت " كالموعد الذي لا يقوم على أساس ثابت ،الساعات الكثيرة التي يكون فيها متقاعسا لا عملا ولا أنتاجاً مثمراً" (النعيمي ، 2010 : ص 2 ) .

أن اليوم يبدأ بطلوع الشمس وينتهي بغروبها إذ أن وقت العمل غالبا ما يكون محصورا في هذه الفترة الزمنية إذ فيها حركة ونشاط وعمل وانجاز ولا بد للفرد في كل مجالات حياته أن يقسم الوقت على أجزاء عمله فلا عمل منجز إذا اغفل الإنسان أو تجاهل الوقت لهذا إن الوقت يعد موردا مهما لكل إنسان لأنه يتخلل ميادين الحياة كافة العلمية والعملية إذ أن أي جهد مهما كان نوعه ومهما كانت إبعاده لابد من قيامه على وقت محدد ومنظم يساعده في تحقيق أهدافه الموسومة إن<sup>o</sup> كان ذلك في الحياة الإنسانية كافة والأهمية تكون أكثر عندما

يكون ذلك الإنسان عاملاً في المجال الجامعي فلا بد أن يخطط عمله ويوزع الوقت بين عمله وراحته بطريقة تساعده في تحقيق ما يرنو إليه وان توزيع الوقت ضروري جداً في كل خطوة من خطوات التدريس لهذا قيل " إذ يؤثر في الطريقة التي تستخدم به الموارد الأخرى ، وهو بمثابة رأس المال الحقيقي للإنسان ويعتبر عامل خلق لكافة الأفراد لأنه متساو بين الجميع وليس ثمة شخص لديه وقت أكثر في أي يوم من شخص آخر " ( أشمري وحيدر ، 2010 : ص 2 ) .

كما أن التطور والتقدم التقني والتغيير في مجالات الحياة لم يكن موفقاً في تحقيق أهدافه أن لم تكن هناك رؤية واضحة لإدارة الوقت ولأهمية الوقت واحترامه وتنظيمه ويشير العلاق إلى أن الوقت بصفته التنظيمية والتخطيطية علم وفن وتيسير الأعمال وتحقيق الأهداف وان عملية احترام الوقت هي عملية اجتماعية لأنها تتطلب التخطيط والتنظيم من اجل تحمل المسؤولية ( العلاق ، 1983 : ص 89 ) .

أن نجاح أي عمل يتوقف على التنظيم والتخطيط وتحديد الأهداف المنشودة لكن النجاح والإبداع في ذلك مرهون بتحديد الوقت لان تحديد الوقت لا تقل أهميته عن رسم الأهداف وأهميتها لان الفرد يملك وقتاً محدداً فيومه لا يتجاوز 24 ساعة وساعته لا تتجاوز 60 دقيقة فالناس جميعاً يتحملون مسؤولية هذا الوقت وإدارة وتنظيماً وتخطيطاً واستثماراً وهذه الأمور هي التي تحدد الفرد الناجح والفرد الفاشل ولعل أفضل دليل ذلك ما أشار إليه (الوقيان, 2003 ) ( فالوقت يتسم من حيث المرونة بالجمود فلا يمكن ادخاره للمستقبل ولا يمكن تعويض ما مضى منه ) ( الوقيان ، 2003 : ص 307 ) .

أن الوقت مورد رئيسي في الحياة الإنسانية وهو شيء ثمين لا يوازيه ثمن بشرط أن يكون هناك هدف مرسوم ينبغي تحقيقه ويقول بعض العلماء والأدباء : إذا أردت أن تتجز أعمالك فحدد هدفاً واحداً واجتهد فيه والنتيجة النجاح بأذن الله والمثل يقول (تسود الفوضى عندما نترك الوقت للمصادفة ) فمن الأهمية بمكان المحافظة على وقتنا نحرسه ونراقبه لان الوقت ينسل من أصابعنا كألأفعى الناعمة ( أليكساندر ، 1999 : ص 19 ) .

أن العالم المعاصر الذي نعيشه اليوم والذي تميز بالتطور السريع والتباين في هذا التطور فان ذلك يكون من خلال اختلاف ثقافات الشعوب والأمم في معرفة أهمية الوقت في الحياة وكيفية استعماله لأنه عنصر مهم من عناصر التطور والرعاية إذ إنّ المتطورين

يعطون اهتماماً كبيراً للوقت ويحسبون الحساب للحظة الواحدة فلا يستهينون حتى بلحظة زمنية وهذا عكس من ينظر إلى الوقت نظرة مجردة ما هي إلا لحظات ترويح تأتي وتزول فلا اثر لما مضى من أيام أو سنين أن مرت بدون استثمار أو عمل مثمر أو نشاط هادف ( أبو غدة، 1419 : ص 13 ) .

أن الثقافات والأعراف الاجتماعية القديمة والحديثة تؤكد أن الوقت ظاهرة حياتية لا بد منها وهناك اعتقاد أن ظاهرة الوقت أو الزمن ذات بعدين الأول بعد طبيعي وهذا البعد يتمثل في الوقت الزمني بين نقطة ونقطة أخرى أي نقطة بداية ونقطة لاحقة لها والثاني البعد الاجتماعي أو الثقافي أي أن الوقت مدرك في اللحظات المنطقية والحالية والمستقبلية وان هذا البعد الذي يتمثل بادراك الوقت له درجة من الأهمية وفائدة استعماله وان ظاهرة الوقت في البعد الطبيعي هي واحدة في العالم لكن في البعد الثقافي لظاهرة الوقت معانٍ ومفاهيم وتعدده حسب تعدد الثقافات ونظرتها إلى أهمية الوقت ( حمودة ، 2003 : ص 7 ) .

أن الشعوب لم تكن ذات نظرة واحدة إلى أهمية الوقت وحسن استعماله وكيفية انجازه ولعل أفضل دليل ما أشرته دراسة ( Levine and Wo lff : 1985 ) أن اليابان من أكثر شعوب العالم حرصاً وتقديراً وتمسكاً بالوقت على العكس من اندونيسيا هي أكثر شعوب العالم المدروسة ميلاً إلى حب الفراغ والدعة أما دراسة ( Steevs & plack , 1994 ) التي تشير إلى أن الموظف الأمريكي متوسط ساعات عمله 1934 ساعة سنوياً وساعات راحته 19.5 يوماً بينما العامل في كوريا الجنوبية متوسط ساعات عمله 2833 ويحصل على 4.5 يوماً سنوياً ( هاينز ، 1999 : ص 25 ) .

أن احترام الوقت وتقدير أهميته للحياة العملية والعلمية هو عامل من عوامل الاستغلال والاستثمار وهو سبب في تقدم المهارات واكتسابها وله أهمية في عدم هدر الوقت ( الخصري ، 2000 : ص 23 ) .

أن تأخر الأمم في التنمية التي يشير إليها علماء الغرب والمفكرون وتأخر العرب والمسلمين في التنمية يعود إلى عدم الأخذ بعين الاهتمام بقيمة الوقت واحترامه ويقول خصري : ( أن قضية التنمية هي في الواقع قضية استثمار للوقت فنحن بحاجة إلى نظرية عربية متكاملة لتنظيم الوقت والتخطيط والاستثمار وكيفية إدارته من اجل زيادة الفاعلية في

استغلال الوقت وتعميق إحساسهم في الثروة التي في أيديهم ( الخضري ، 2000 : ص 24 ) .

وأشار ( جون شريدان ) في بحثه تحت عنوان ( أنجز أكثر واعمل أقل ) أن لإدارة الوقت ( Time manahagement ) قواعد عدة أولها صياغة الأهداف ( goal setting ) إذ يبين فيه أن صياغة الهدف أمراً على قدر من الأهمية لتحقيق أفضل إدارة للوقت فان الفرد عندما لا يعرف أين يتجه من الصعب عليه السيطرة على وقته ويضيف للأسف أن من التخلف الحضاري ممكن أن تعيشه أي امة هو ما يسمى بأزمة الهدف أو غياب الأهداف ولاسيما الأهداف الصغيرة التي تخدم الهدف النهائي بأنواعها الكبير والمتوسط ( العبيدي، 2008 : ص 6 ) .

أن الحياة فيها فشل ونجاح والذي يضع الحد بين الناجح والفاشل هو الاستفادة من الوقت والقدرة على الموازنة بين الأهداف التي يراد تحقيقها وما يتطلبه من إعطاء قيمة وبذل جهد كبير لاحترام الوقت وتنظيمه فان تنظيم الوقت والتخطيط له مرتبط بطبيعة الهدف الذي يسعى الإنسان إلى تحقيقه لان الحياة بدون تخطيط هدف وتنظيم وقت هي حياة مشتتة لا تحقق شيئاً وان حققت وأنجزت شيئاً فهو ضعيف ( Locke & lathnam , 1990 : p 111 ) .

أن الاهتمام بالوقت من الجوانب الحياتية التي لها الدور الكبير في الحياة نجاحا وتقدما ولا سيما في المؤسسات التعليمية إذ أن الوقت يعد من العناصر الأساسية لأي طريقة تدريسية يتبعها التدريسي وان توزيع الوقت لم يكن اعتباطا ولا عشوائيا وإنما يعتمد على قدرة التدريسي في قيادته للصف وعلى مهارته في توزيع الوقت بلا هدر وضياع أو قصور إذ إن الوقت من الموارد المهمة لا يمكن الاستغناء عنها إذ " لا يوجد عمل إلا كان الوقت أساسا في انجازه " إن الوقت احد المعايير المهمة في تقويم أداء الفرد في المؤسسات وان النظر إلى هذه الموارد واستثمارها يتحكم بدرجة تقدم ورفاهية الشعوب ( الملا ، 1997 : ص 4 ) .

ولأهمية هذه الموارد الحياتية والإنتاجية المثمرة في الحياة لخص (العجمي ، 2000)...أهمية الوقت في ثلاث كلمات هي " الوقت هو الحياة " ( العجمي ، 2000 : ص 190 )

أن الوقت حظي باهتمام الباحثين والعلماء لما له من دور كبير في حياة الإنسان وسلوكه اليومي إذ لابد من الاهتمام بتنظيمه إذ أن تنظيم الوقت يعد مهارة أشار إليها الكثير من الباحثين التي تناولت بحوثهم ودراساتهم إذ يؤكد راندول . " أن أهمية تنظيم الوقت تكمن في الحقيقة القائلة بان أناس كثيرون لديهم الكثير من الأعمال التي يؤدون أداءها بدون أن يكون لديهم الوقت الكافي لذلك " (الشمري وحيدر ، 2010:ص2 ) .

أن الوقت عامل مهم يعتمده الإداريون والموظفون والطلبة لقياس قدرتهم على كيفية استخدامه بأفضل صورة لهذا كان من الضروري أن يحسن الناس جميعا ولاسيما التدريسيون استخدام الوقت واستثماره وتوظيفه في مجالات حياتهم التعليمية إذ أن متطلبات الوقت ومهارة تنظيمه وترتيبه ما هو إلا عامل ينبه الطالب الجامعي إلى أن العام الدراسي هو وحدة متكاملة لا يمكن الفصل بين أجزائه لان الساعة الآتية تكمل ما قبلها وان الوقت يسير سريعا . فلا بد أن يستثمر في تكوين شخصية قادرة على تحمل المسؤولية مبتعدة جهد الإمكان عن الأخطاء مكتسبة مهارات جديدة تساعد على التقدم والرقي والازدهار إذ أن تنظيم الوقت وحسن استخدامه وكيفية استثماره له تأثير كبير في التحصيل التدريسي وفيما يقدمه التدريسي من معلومة إلى طلبته بالصحة والراحة النفسية والجو الملائم ( الشمري وحيدر ، 2010:ص3 ) .

وذكر ( مسمار) ما ذكره (شاندرلر) في أهمية الوقت لطلبة العلم إذ يجب على الطالب أن يعمل بإتقان من اجل تنظيم وقته وتوزيعه على الجوانب الاجتماعية والتربوية إذ أن ذلك يحقق المتابعة المستمرة والتحصيل الجيد أي له تأثير ايجابي في التحصيل الدراسي وان تنظيم الوقت يتطلب الفنية والمهارة والدقة لا في الجوانب الدراسية وإنما يتطلب ذلك حتى في أوقات النوم وتناول الطعام ونشاطات أخرى وأوقات الفراغ لهذا على المتعلم أن يحدد بدقة الساعات التي يكون فيها أكثر فعالية لما يخص عمله ( مسمار ، 1993 :ص33 ) .

لذا تكمن أهمية البحث في أنها محاولة لتقصي جانب مهم من جوانب المراحل التعليمية ألا وهي المرحلة الجامعية وأسأتذتها إذ أن لهذه المرحلة أهمية كبيرة لأنها تتحمل مسؤولية تأهيل الشباب بشكل يتحملون المسؤولية والمعرفة التي يتطلبها العصر فضلا عن أنها مرحلة إعدادية تأهيلية تزود المتعلم بالأفكار القادرة على مواجهة المشكلات التي تعترض طريق التربية والتعليم وتهدف إلى تقدم الإنتاج المعرفي إلى الأمام لهذا أحيطت المرحلة الجامعية

بالاهتمام الكبير من اجل تهيئة شخصية لها تأثير علمي سليم ( التكريتي, 1990 : ص115 ).

أن للمرحلة الجامعية دوراً كبيراً يتضح هذا الدور في تحقيق النضج الكامل في الميول والاتجاهات ( أساعدي ، 1990:ص25 ) .

و أن دور الجامعة لم يقتصر على تزويد الفرد بالجانب المعرفي وإنما دورها في صقل الشخصية لهذا تبوأَت الجامعة مكانا مهما بين المراحل التعليمية وتحملت على عاتقها مسؤولية إنضاج الوعي لدى المتعلمين في النواحي كافة وهنا لابد من أستاذ جامعي أن يسعى بجد إلى تحقيق ذلك ويقف جاهزا قويا أمام كل التحديات .

أن التعليم الجامعي له دوراً كبير في حياة الفرد فضلا عن دوره في حياة الأمم والشعوب كافة ,فهو ذلك الذي يصنع الحاضر ويخطط للمستقبل وهو ذلك المعالج الذي يعالج ما يعاني المجتمع من مشكلات ويجد الحلول المناسبة لها فضلا عن ذلك له دوره في تطوير الإمكانيات(العاني, 1989:ص6 ) .

وان للأستاذ الجامعي دور وأهمية في بناء شخصية الطلبة بجوانبها كافة لهذا ينبغي أن يتصف بالخبرة العلمية والدراية الكافية وقدرته في التعبير بلغة سليمة واتزان لان عكس ذلك قد يتحول إلى مشكلة إذ أن الخبرة المعرفية في جانب واحد لم تكن صفة رئيسية من صفات الأستاذ الجامعي وإنما يتطلب الأمر جانبا معرفيا واتزاناً عاطفياً (البسيوني ,2005:ص14 ) .

وقد أشارت دراسة كيوا ( Keywa,1998) إلى أن الأداء الأكاديمي للتدريسي الجامعي يتأثر بالتوافق النفسي والاتزان الانفعالي لديهم ( علي , 2004 :ص 19 ) .

ودراسة كولمان ( Goleman,1998) التي توصلت إلى نمط التفكير الذي يتبناه الأستاذ الجامعي يؤثر في أدائه داخل الصف (Goleman,1998:p205), وان لنمط التفكير الجامعي أثراً كبيراً في أدائه داخل الصف رغم اختلافهم بأنماط تفكيرهم وكيفية سلوكهم وطبيعة إيصال المعلومات إليهم ( حسن , 2004 : ص 29 ) .

أن الوقت هو ذلك المتغير الذي يتحكم في الجوانب الإنسانية وهو مورد لا يوازيه ثمن لا يمكن لأي إنسان أن يعرف قيمته وبممتلك ناصيته ألا إذا كان عارفا في كيفية استخدامه وتوزيعه على جوانب عمله إذ أن الوقت هو عنصرا أساسيا لا يمكن الاستغناء عنه فضل

كونه مورداً ثميناً إذ يجعل ظروف العمل مناسبة لمن يعمل فيه ويزيد من همة العامل ويدفعه إلى المزيد ويشجعه على الإنتاج الجيد لهذا لا بد من الإيمان بالوقت وحسن تنظيمه وكيفية استخدامه " ينبغي أن يكون الوقت أول مبادئ التي تقوم عليها إدارة أي عمل " ( السالم ، 1991 :ص81 ) .

و ترى الباحثة أن الوقت أمرٌ ضروريٌ جداً في حياة الإنسان فلا بد من الاهتمام به وحسن تنظيمه وكيفية استخدامه من أجل خدمة المؤسسة التعليمية وهو ذلك المصدر الذي أتيح لأي شخص بدون استثناء ولاسيما من يمتحن مهنة التعليم الجامعي إذ عليه أن يكرس كل إمكانياته ومواهبه وقدراته الشخصية لتحقيق الأهداف المرجوة والمنشودة في العملية التعليمية إذ إن المؤسسات التعليمية الجامعية يتوقف نجاحها وحسن أدائها على كفاية التدريسي في احترام الوقت وكيفية تنظيمه واستثماره خدمةً للمؤسسة التعليمية وطالب العلم . أن التعليم الجامعي يعد من المؤسسات التعليمية في حياة الشعوب إن لم يكن في مقدمتها لما للتعليم الجامعي من دور كبير فهو صانع الشعوب وصانع الأمم وهو ذلك المصدر الذي يرفد الحياة كافة بكوادر تتحمل مسؤولية بناء المجتمع وتطوره فضلاً عن سعادة أبنائه والوقت تنظيمه وترتيبه وكيفية توزيعه وطبيعة استخدامه ما هو إلا مصدر من مصادر الحياة ومنهم من يقول انه أهم مصدر في الحياة لان تقدم الأفراد والمؤسسات ولاسيما التعليمية وفي مقدمتها التعليم العالي مرتبط ارتباطاً كبيراً بعامل الوقت فالحياة متطورة دائمة الحركة لهذا على الإنسان أن يدرك هذه الحركة ( العاني ، 1998 : ص 6 ) .

ولابد من الأستاذ الجامعي أن ينظر إلى الوقت نظرة خاصة من أجزاء الوقت هو وقت الفراغ الذي لا يمكن إغفاله لما له من أهمية كبيرة على أركان العملية التعليمية الجامعية ( أستاذاً وطالباً ) لهذا أشار احد المتخصصين المعاصرين بضرورة اهتمام التدريسي بهذا الوقت وأهميته على المتعلم لأنه على الأستاذ الجامعي ( أن يحسن استعمال أوقات فراغه وان يوزع هذه الأوقات الثمينة على أنواع النشاط الاستجماعي كافة ، بصورة تضمن الفوائد الجمة لنفسه ولمجتمعه معا ) ( Ander & gayler , 1951 :p 109 ) .

لذا لا بد الأخذ بعين الحسبان الوقت وكيفية التعامل معه من أجل مواجهة ما في الحياة الجامعية من عقبات أو مواقف إذ أن عامل الوقت وكيفية استغلاله في كل جوانبه نشاطا

وتنفيذا وراحته هو هدف العملية التعليمية الجامعية فكان وما زال وسيبقى جديرا بالاهتمام وهو أساس متين للأبعاد النفسية والتربوية والاجتماعية والتعليمية والأخلاقية في الميدان الجامعي لذا يمكن القول أن الوقت واحترامه وتنظيمه هو بعد نفسي تربوي أخلاقي اجتماعي وله اثر كبير في شخصية الفرد الجامعي فضلا عن دوره في تشخيص الجانب الجيد المناسب إذ إن ليس كل نشاط يصلح لكل فرد ولعل أفضل ما يذكر في ذلك " ومما لاشك فيه أن نوع النشاط الذي يقوم به المرء في أوقات فراغه من اكبر العوامل على تهذيب خلقه وبناء شخصيته " ( جورج وآخرون ، 1955 : ص386 ) .

الإنسان في مجتمعه عنصر فعال ونشط يمارس قدراته ونشاطاته من اجل تحقيق ما يسعى إليه وان الأستاذ الجامعي ذلك الإنسان الذي يعيش في عصره ويتفاعل مع ظروفه وإحداثه وان هذا الأستاذ يتطلب أن حمل هوية رصينة وهي شخصيته لان المجتمع وحده لا يتحمل مسؤولية تزويد الأستاذ الجامعي بهويته الذي يكون بها قادرا على استخدام الأدوار الرئيسية فضلا عن تمكينه من بناء شخصية اجتماعية علمية ، أن تفاعل الفرد ولاسيما الأستاذ الجامعي في بيئته تجعل له شخصية وهذه الشخصية قد تختلف حسب طبيعة الموقف وحسب الدور الذي يؤديه ولم يكن الأستاذ الجامعي يعاني مما سمي ( اضطراب الدور) أي لا يعرفون من هم ؟ وما هو انتماؤهم ؟ وإنما الأستاذ الجامعي شخصية تجعله يعرف من هو وما هو انتماؤه وكيف يسر سويةً في الحياة العملية كالتربية والتعلم والعمل ... الخ . وليس أفضل دليل على ما رآه اريكسون ( Erkson) أن تشكيل الهوية مهمة في غاية الصعوبة ومثيرة للغاية والأفراد الذين لا يستطيعون تحقيق هويتهم يكونون في عزلة عن الآخرين ويخافون الألفة ( قاسم ، 2006: ص3)

كما وتكمن أهمية البحث في أنها محاولة لتقصي جانب مهم من جوانب الشخصية وهو نمطا الشخصية ( A-B) لأن الشخصية لها دور كبير في بناء المجتمع وهي مصدر من مصادر الرئيسية التي تساعد على اكتساب معرفة مظاهر السلوك البشري فان الشخصية هي تقتصر على ما نحن فيه ، فضلا عن ذلك نبحت عما يجب أن تكون فيه وان الشخصية الإنسانية هي من مظاهر علم النفس التي تستحق الدراسة والاهتمام ( طه ، 1987 : ص15 ) .

وان ما يؤكد كون الشخصية مصدرا رئيسيا مهما للسلوك البشري تستحق البحث والدراسة ما ذكره (الشماع ، 1981 ) لان الإنسان اعقد ما في الكون وان دراسته تشكل اكبر تحدٍ في العالم ( الشماع ، 1981 : ص 131 ) .

لقد حظي موضوع الشخصية باهتمام الباحثين والدارسين ولعل سبب هذا الاهتمام هو أن الشخصية من أهم موضوعات علم النفس وأجدرها بالاهتمام فأن دراسة شخصية إن كانت دراسة حقيقية جادة ذات منفعة كبيرة للمجتمع يجب أن تتناول الجوانب الجسمية والانفعالية والعقلية والاجتماعية فضلا عن الجوانب الأخرى التي تتعلق بالجانب الذهني والحركي والاتجاهات والجانب النفسي وكذلك تتناول العوامل المؤثرة في النمو . ( السامرائي ، 1988 : ص 109 ) .

أن موضوع الشخصية في علم النفس تبوأ مكانة مرموقة ميزته عن أي موضوع من موضوعات علم النفس ولعل سبب هذه المكانة والتميز لان الشخصية تؤكد على التنظيم المعقد داخل الشخص ، وفي ضوء ذلك يمكن لعلم النفس أن يعالج الوظائف السيكولوجية الفردية كالإدراك والتعلم والدافع والانفعال وموضوع الفروق الفردية بين الناس وإنما يهتم بالإنسان ككل أي بجميع الجوانب الإنسانية ( لازاروس ، 1989 : ص 107 ) .

أن الإنسان يقوم بنشاطات متنوعة مختلفة وان هذه النشاطات تكون مترابطة مع بعضها كل نشاط يكمل الآخر فهي نشاطات مترابطة متناسقة تصدر عن شخصية إنسانية متكاملة واحدة ( نجاتي ، 1987 :ص 19 ) .

وترى الباحثة أن الإنسان مخلوق اجتماعي خلق نشيطا ساعيا لتحقيق مآربه وانجاز أعماله والأستاذ الجامعي هو ذلك الإنسان ابن ذلك المجتمع الذي يعيش فيه ليحمل رسالة رائعة تنير الدرب وتبديد الظلام ساعيا إلى كسب المعرفة والمعلومة مواكبا التطور العلمي والحضاري الذي يعيش فيه فيمزج ما لديه من معلومة سابقة مع ما يكتسبه من معلومة حديثة ليكون كلاً متكاملًا ليقدمه إلى الطالب وان تدريسي الجامعة مهما كان عمره ومهما كانت حصيلته الدراسية ومهما كان مخزونه العلمي فان هذا كله يتطلب أن يضع تلك المعلومة والمعارف في إناء ناصع ذلك هو الشخصية لما لشخصية تدريسي الجامعة من أهمية كبيرة ولها الأثر في شخصية المتعلمين ولها دورها في تفاعله مع البيئة التي يعيش فيها والتي تأثر فيها ويؤثر فيها فشخصيته ينبغي أن تكون شخصية إنسان متكامل لا يركز

على جانب واحد وإنما على جميع الجوانب المختلفة وتكون شخصية ذات أبعاد متناسقة متكاملة واحدة .

أن الشخصية العادة لهذا حظيت باهتمام علماء النفس لأنها الأساس الذي تبنى عليه المفاهيم ولاسيما العلاقة بين الشخصية والسلوك وان علماء النفس صنفوا الشخصية لأهميتها إلى أنماط منها الجسمية والاجتماعية والنفسية والمزاجية ( صالح ، 1988 : ص 12 ) .

وقد ذكر ( المخزومي ، 2003 ) تصنيف هيبوقراط الناس إلى أربعة أنماط هي النمط الصفراوي والنمط السوداوي ونمط الليمفاوي ثم ذكر تصنيف ( كرتشمر ) الذي أكد على السمات الجسمية وتصنيف ( يونك ) الذي أكد على الوظائف العقلية إذ يكون الإنسان انطوائيا أو انبساطيا وقد أكد كل من ( توماس ) و ( زينانسكي ) على العوامل الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي لما له من دور كبير في الحياة ( المخزومي ، 2003 : ص 3-1 ) .

أن اصغر وحدة في بناء شخصية الإنسان التي لها دور كبير في توثيق العلاقة بينه وبين سلوكه والشخصية إذن لهذه الوحدة أهمية كبيرة في بناء المفاهيم وكذلك ركز علماء النفس على وحدة بنائية لها أهميتها في بناء الشخصية وهي اكبر من سابقتها هي ( السمات ) أن هذه الوحدة وظيفتها تميز شخص عن شخص ولها دورها في تحديد ما يتنبأ به الإنسان من خلال ما تواجهه من مواقف حياتية إلى أن يصل الأمر إلى كل من فريديمان وروزمان ( Rosenman & fredman ) إلى تقسيم الناس إلى نمطين ( A ) ونمط ( B ) ولعل ما ابتكروه هو طريقة بحثية مهمة في طرائق بحث الشخصية وقد توصل هذان العالمان إلى أن شخصية الإنسان فيها هذان النمطان ( Raven & Rubin 1983 : p25 ) ، أن نمط الشخصية (A) تشمل الشخصيات الاضطهادية وشبه الفصامية ، فصامية النوع وأصحاب هذه الشخصيات يبذون غريبي الأطوار ومنعزلون ( عواد ، 2011 : ص 150 ) .

وان نمط الشخصية ( A ) له علاقة وثيقة بأمراض الشرايين التاجية للقلب لان الدراسات التي تناولت ذلك توسع مداها وامتد عمقها ولاسيما في نهاية القرن العشرين إذ أشارت إلى أن هناك حقيقة لا مجال لها في الشك أن نمط الشخصية ( A ) له تأثير كبير في أمراض القلب إذ يكون الشخص كثير الطموح كثير المنافسة ويرى العالمان ( سميث وأندرسون ) ( smith & Anderson, 1986 ) أن الأشخاص الذين ينتمون إلى

شخصية ( A ) كثيراً ما يصابون بأمراض القلب وانسداد الشرايين التاجية ولعل هذا لعل أسبابه منها استجابتهم المفرطة لما يواجهون من شدائد عند مقارنتهم مع أشخاص نمط ( B ) إذ إن أشخاص نمط ( B ) أقل حدة وشدة وانفعال من أنماط شخصية ( A )، أن الاستجابة المفرطة لشخصية ( A ) هي التي تؤدي إلى إصابة القلب بأمراض والى انسداد الشرايين التاجية وهذا بدوره يؤدي إلى الذبحة الصدرية، وإصابة عضلة القلب إصابته قد تؤدي إلى الموت ( smith&Anderson,1986:p17).

ويرى اندرفرد( Andfried ) أن نمط الشخصية ( A ) يتصف ببذل الجهود المستمرة ومزيد من الكفاح والعمل والحرص على زيادة ما هو قليل من الأشياء التي لديه وهذا نجده على العكس عند شخصية ( B ) التي تتصف بالهدوء والاسترخاء وقلة الشدة والانفعال ( Ravevn & rubin, 1968:p.172 ).

أن نمط الشخصية ( A ) يتضمن عناصر ثلاثة الأول توجه تنافسي قوي والثاني نفاذ الصبر والشعور بأن الوقت يمضي سريعاً والثالث يتميز بالغضب والعدوانية ، ولم يكن هذا النمط يقتصر على تلك العناصر الثلاثة وإنما هناك عناصر أخرى إذ أن الأشخاص من نمط ( A ) يتميزون بأنهم أكثر طموحاً ويريدون الكمال وهم في سباق مستمر مع الوقت لأن في نظرهم أن الوقت يجري سريعاً وفضلاً عن ذلك أنهم لا يقومون بعمل واحد وإنما يقومون بعدة أعمال في وقت واحد ولعل أفضل مثال على ذلك أن شخصاً ينظر إلى التلفزيون وبعده يتكلم ويكتب تقريراً ويأكل شيئاً ودائماً يتصف بالعجلة عندما يتحدث، فضلاً عن ذلك ينتهون متى ما يشاؤون وبأي جملة يرغبون يتصفون بالضجر ولا يحبون التفصيل يميلون إلى الكلام الموجز كلامهم سريع وأسلوبهم توكيد كثير التشاؤم في الحياة ويتصفون بعبارات عدائية نحو الآخرين ( cooper ,1989:p211-235).

أن أصحاب هذه الشخصية لأهداف لهم أسمى من الحصول على مال كثير ، وممتلكات أكثر من غيرهم يرغبون دائماً أن يكونوا أفضل من أصدقائهم نشاطاً في جميع الأشياء وإن النجاح عندهم بعدد مرات الأعمال التي يقومون بها بغض النظر عن نوعية ذلك العمل أي شخصية تميل إلى الكم في الأعمال لا في النوع فضلاً عن ذلك أن الأشخاص الذين ينتمون إلى هذا النمط يستخدمون الإيحاءات بشكل كبير ( علي، 1994، :ص32-33 ) .

وفي ضوء ما تقدم تستنتج الباحثة أن هذا النمط من الشخصية أكثرهم يصابون بأمراض الشرايين التاجية وضعف في عضلة القلب لما يتميزون بالانفعال والمنافسة الحادة وقلة الصبر وكثرة المجادلة والمنافسة المفرطة ويرغبون أن يكونوا أفضل الأشخاص في الحياة وان الحياة عندهم هي بكثرة الأعمال لا بجودتها عدائيون متشائمون حبهم جمع المال وكثرتة.

إذا ما أردنا أن نسلط الضوء على شخصية النمط (B) فأنهم يعطون اهتماما كبيرا بالوقت ويتميزون بالهدوء وضبط النفس ويتعاملون مع الحياة بهدوء وعقلانية يوزعون الوقت حسب طبيعة العمل لا يتصفون بالتشاؤم فنمط الشخصية (B) شخصية معتدلة وان أصحاب هذه الشخصية يميلون إلى تنفيذ الأمور وتسهيلها في المستويات الوظيفية العليا بصورة شمولية ونظرة واسعة ومن زوايا أكثر (عسكر، 2000، ص 53-55).

ومن الصفات التي تتصف بها شخصية (A) أنهم يرثون من آبائهم كثيراً من الحالات كالتنافس والصوت المرتفع وصعوبة التعامل مع الآخرين يتعاملون مع الناس بطريقة انفعالية لا سيطرة لديهم على التفاعلات الاجتماعية وكأنها صفة تلازم شخصية نمط (A) (Mathews & Hyhes,1988,p 602-604).

أن ما يتوقعه الوالدان من تنافس عند الآباء وان هذه التنافسات الاجتماعية والنفسية هي من الأسباب الرئيسية وراء تكوين شخصية (A) وان أصحاب التأثير الثقافي أن نمط (A) السلوك الاستعجالي هو صفة ملازمة لنمط (A) إذ انه سلوك تعليمي قابل للتعديل والتغيير من خلال احترام الوقت ومن خلال التنظيم والتخطيط المنظم لأمر الحياة مع الأخذ بنظر الحسبان التفكير بفلسفة الشخصية عن الآخرين وان التحكم في البيئة التي تحيط بنمط الشخصية (A) هو محور أساسي لهذه الشخصية والذي يتمثل في السرعة والعجلة في تنفيذ الأمور والمنافسة المفرطة والاتجاهات العدوانية وضعف تحملهم لما تصيبهم من احباطات وان العلاقات الارتباطية بينت أن هناك علاقة طردية بين الحاجة للتحكم وهذا النمط من السلوك أي إن درجة التحكم في الشئ والرغبة فيه ترتفع كلما ارتفعت درجات الشخص التي تدل على نمط (A) إذ إن استثارة الجهاز العصبي الذاتي لدى الذين يتسمون بنمط (A) قد تسبب ضيقا نفسيا لديهم لهذا يميلون إلى التحكم كوسيلة إلى التخلص مما يصيبهم من الضيق (عسكر، 2000، ص 55).

ويرى (ديفيد إجلاس) أن سلوك النمط (A) هو سلوك يتكيف مع طبيعة المواقف التي تضغط على تلك الشخصية لان الأشخاص من نمط (A) لا يشعرون بالأمان في حالة فقدان السيطرة بل يشعرون بالتقييد لهذا يميلون إلى التحكم بالمواقف والحفاظ عليها وان هذا هو ما يعتبرونه تلك القوة التي يمتلكونها وتؤدي هذه إلى خبرات متكررة تتميز بالشعور بالعجز والتشاؤم والإحباط والاكنتئاب إزاء المواقف الضاغطة ( إبراهيم، 2004:ص7).

أن سلوك نمط الشخصية (A) هو لم يكن نتيجة الضغوط البيئية وإنما هو ناتج من التفاعل بين السمات الشخصية للفرد وما يمتلكه من استعدادات وراثية من البيئة فضلا عن فهمه وإدراكه لأسباب الضغوط التي يراها لها دور في تحديد ذلك وان هذا التفاعل يؤدي إلى نمط من الحياة مرتبط بالتنبه الفسيولوجي ( إبراهيم، 2004:ص7 ) .  
وفي ضوء ذلك فان البحث يكتسب أهميته من المؤشرات الآتية :-

- 1- كون الوقت وسيلة يمتلكها الإنسان لمواجهة تحديات الحياة وموردا مهما لا يمكن الاستغناء عنه وينبغي استغلاله بشكل فعال ولأهميته في الحياة العلمية والعملية وعاملا مهما يعتمده الإداريون والموظفون لقياس قدرتهم على كيفية استخدامه بشكل أفضل
- 2- لأهمية الوقت ومكانته الكبيرة في الإسلام في الدنيا والآخرة لكونه لا ينفصل عن منظور الكون والحياة .
- 3- يرفد المكتبة بدراسة حديثة توفر مقياسا لاحترام الوقت لما يتيح للباحثين الآخرين تطبيقه في دراسات أخرى .
- 4- دور التعليم الجامعي في حياة الفرد وحياة الأمم والشعوب وكونه رافدا مهما يرفد الحياة كافة بكوادر تتحمل مسؤولية بناء المجتمع وتطويره .
- 5- كون السلوك الإنساني من الحالات المعقدة وصعوبة دراستها وتحليلها.
- 6- علاقة شخصية (A-B) علاقة وثيقة بأمراض الشرايين التاجية لتبؤ موضوع الشخصية مكانة مرموقة بين موضوعات علم النفس .
- 7- اهتمام الباحثين والعلماء بالسلوك الإنساني اليومي وتنظيمه في ضوء أهمية الوقت .

## أهداف البحث :-

- يستهدف البحث الحالي التعرف :-
- 1- احترام الوقت لدى تدريسي الجامعة .
  - 2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في احترام الوقت لدى تدريسي الجامعة تبعا لمتغيري
    - أ- النوع ( ذكور - إناث ) .
    - ب- مدة الخدمة ( اقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات )
  - 3- نمطي الشخصية ( A-B ) لدى تدريسي الجامعة.
  - 4- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في نمطي الشخصية ( A-B ) تبعا لمتغيري
    - أ- النوع ( ذكور - إناث ) .
    - ب- مدة الخدمة ( اقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات )
  - 5- العلاقة بين احترام الوقت ونمطي الشخصية ( A-B ) لدى التدريسيين .

## حدود البحث :-

- يتحدد البحث الحالي بدراسة مفهوم احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B) لدى
- التدريسيين العاملين في جامعة ديالى .
  - لكلا النوعين ( ذكور - إناث ) .
  - للعام الدراسي ( 2011-2012 ) .

## تحديد المصطلحات :-

### أولا : احترام الوقت :

اطلعت الباحثة على مجموعة من التعاريف التي تناولت مفهوم احترام الوقت ومنها :

- " لوكي لثام " ( Locke, &Latham,1990 )

تتمين واستعمال الوقت بشكل امثل من اجل انجاز العمل ذات الأهمية بإمكانية متوفرة متفقة مع رغبات الإنسان بخطط مرسومة وأهداف محددة قائمة على التعاون والتنظيم وتحسين إدارة الوقت.

- " مارش " ( Marsh , 1991 ) :  
عملية التخطيط لاستثمار الوقت وتنظيمه والسيطرة عليه ، لتجنب الهدر في وقت العمل ( Marsh,1991,p21).
- " بون " ( Boon , 1992 ) :  
عملية توزيع الوقت بفاعلية بين المهام المختلفة بهدف انجازها في الوقت الملائم أو المحدد ( Boon , 1992 :p 21 ).
- عزابيه ( 1995 ) :  
تنظيم العمل والسيطرة على مجرياته على وفق زمن محدد (عزابيه ، 1995:ص 17).
- القعيد ( 2001 ) :  
عملية الاستفادة من الوقت المتاح لتحقيق المهام التي نسعى لتحقيقها في حياتنا . (القعيد،2001:ص 292).
- الجريسي ( 2002 ) :  
استثمار الوقت بشكل فاعل ،ومحاولة تقليل الوقت الضائع هدرًا دون فائدة أو انجاز وتحقيق إنتاج أفضل خلال وقت محدد ( الجريسي ، 2002 : ص 35 ).
- " عبد الله " ( 2006 ) :  
استثمار الوقت بشكل فاعل ليكون الفرد مجهزا بشكل أفضل لمواجهة التحديات الشخصية والمهنية. ( عبد الله ، 2006 : ص 38-39).

**التعريف النظري الذي تبنته الباحثة هو تعريف لوكي واثام ( 1990 ) وذلك لأنها اعتمدت نظريته في بناء مقياس احترام الوقت**  
**التعريف الإجرائي :-**

" وهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته عن مقياس احترام الوقت الذي أعدته الباحثة "

## ثانيا : نمط السلوك (A) Type A behavior:

اطلعت الباحثة على مجموعة من التعاريف التي تناولت مفهوم نمط السلوك ( A )

ومنها : -

- **فريدمان وروزنمان ( 1964 ):**

بأنهم شخصية تصنف بسرعة في الأداء وتتنافس والعجلة وعدم ألقدره على الصبر والميل إلى العدائية وعدم كبح الجراح أثناء العصبية إذ أكان هناك ما يعيق الوصول إلى هدفه. ( محمد , 2008 : ص 20 ) .

- **جيكيز وزملائه ( Jenkins & etal , 1971 ):**

"هم أصحاب النمط السلوكي الذين يتميزون بكونهم ملتزمين ومنشغلين بعمق بأعمالهم لدرجة أن الجوانب الأخرى من حياتهم تكون مهمة نسبيا " ( Jenkins & et .al , p .193 ) .

- **"فريدمان و اولمر " (Friedman &Ulmer , 1984) :-:**

"هم الأشخاص الذين يمتازون بالعديد من الخصائص العامة مثل التنافس ، الكمال ، الحاجة للإنجاز ، العدائية ، وسرعة الطبع ، وعدم القدرة على الاسترخاء" (Friedman & ulmer، 1984 :p1).

- **دمبروكسي وكوستا (Dembroksi & costa , 1987):**

هو ذلك السلوك الذي تضمن ثلاثة مكونات متميزة: الإنجاز والتحصيل، العدوان الإحساس بمرور الوقت (Dembroksi & Costa , 1987).

- **"صالح " ( 2000 ) :**

مجموعة من السمات التي تميز عدد من الأفراد، كالتنافس ، والعجلة البالغة، والعدوان والالتزام المبالغ فيه بالعمل ( صالح ، 2000 ، ص 45 ) .

- **"هالوران " ( Hal loran , 2004 ):**

هو ذلك الشخص الذي يشعر بالتنافس، المتوتر عندما يشغل عملا ما ، ويعمل الأشياء بسرعة ، ودائما يشعر بالاندفاع وغالبا ما يكون غاضبا وعدائيا ( Hal loran , 2004 : p 1 ) .

### التعريف النظري لنمط الشخصية ( A ) :

لقد تبنت الباحثة تعريف ( فريدمان و روزنمان , 1964 ) تعريفا نظريا لأنها اعتمدت نظريته في نمطي الشخصية ( A-B ) .

### التعريف الإجرائي لنمط الشخصية ( A ) :

هي الدرجة التي يحصل عليها (التدريسي ) خلال أجابته عن مقياس أنماط الشخصية ( A-B ) .

### ثالثا : نمط السلوك ( B ) Type B behavior :

اطلعت الباحثة على مجموعة من التعاريف التي تناولت مفهوم نمط السلوك (B) ومنها :

#### - فريدمان وروزنمان ( 1964 ) :

بأنهم شخصية تتصف بالهدوء والعيش بسلام وهم اقل عجلة وتنافساً وأكثر استرخاءً وصبراً وتمهلاً واتزاناً واقل ميل إلى العدائية وليس لديهم إحساس بالحاح الوقت ( محمد , 2008 : ص 20 )

#### - " كيتمان " ( Cieitman, 1999 ) :

هو نمط أو خلق ويتناقض مع النمط (A) إذ أن الشخص في هذا النمط اقل عجلة وتنافساً واقل تعرضاً للإصابة بأمراض القلب . ( Cieitman ، 1999 : p 2 ) .

#### - " مامنوف " ( Mamnof , 2001 ) :

ويصنف نمط (B) انه غير تنافسي وقليل الدافع وصبور وهادئ وسهل الطباع ولا ينزعج ولا يغضب أبداً مسترخي تماماً يتمكن من التعبير عن انفعالاته على نحو مناسب ، تجعله الصدمة يتعامل مع الضغوط بفعالية وبالرغم من ذلك ليس له دافع للإنجاز العالي ( Mamnof , 2001 : p 1 ) .

#### - " هالوران " ( Halloran, 2004 ) :

يكون هذا الشخص مسترخياً يفعل شيئاً واحداً في وقت واحد بطيء في عمل الأشياء ( Halloran , 2004 : p1 ) .

- (2002, http. Hww).

أن شخصية نمط (B) هي شخصية مترددة تستقبل الأشياء كما هي ، وهي لا ترى على أنها شخصية محفزة كما في الشخصية نمط (A). ( http. Hww , 2002 : p 1 ).

**التعريف النظري لنمط الشخصية (B) :**

ولقد تبنت الباحثة تعريف ( فريدمان و روزنمان , 1964 ) تعريفا نظريا لأنها اعتمدت نظريته في نمطي الشخصية (A-B) .

**التعريف الإجرائي لنمط الشخصية (B) :**

الدرجة التي يحصل عليها ( التدريسي ) خلال إجابته على مقياس نمطي الشخصية (A-B) .

**رابعا : تعريف تدريسي الجامعة :-**

هو تدريسي يحمل شهادة الماجستير أو الدكتوراه في إحدى التخصصات العلمية أو الإنسانية وقد يكون من الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين المساعدين ( وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 1988 : ص 81 ) .

# الفصل الثاني

## احترام الوقت

### 1- أدبيات احترام الوقت

#### أ- أنواع الوقت

أن الوقت ليس نوعاً واحداً وإنما جاء على أنواع متعددة صنف ليستر آر (1999) الوقت على أنواع أربعة رئيسية :-

1 - الوقت الإبداعي : أن هذا النوع من الوقت له علاقة بعملية التفكير والتحليل والتخطيط للمستقبل ونجد كثيراً من النشاطات تمارس في هذا النوع من الوقت لأنها تتطلب التفكير العميق والتوجيه والتقويم وكيفية توليد الأفكار وتقديم المقترحات من أجل أفكار دقيقة وسريعة.

2 - الوقت التحضيري : هو المدة الزمنية التي تسبق أي عمل وان هذا الوقت قد يأخذ جميع المعلومات والحقائق والتحضيرات والمستلزمات وكل ما يدخل في تنفيذ العمل فأذن هذا النوع يتطلب إعطاء الوقت الذي يستحقه .

3 - الوقت الإنتاجي : وهو الفترة الزمنية التي تستغرق في تنفيذ العمل الذي خطط له في الوقت الإبداعي فضلا عن الوقت التحضيري من أجل زيادة فاعلية الاستثمار لهذا يتطلب الأمر موازنة بين الوقت الذي يتطلبه الإنتاج وتنفيذ العمل وبين الوقت في التحضير الإبداعي وان الوقت الإنتاجي يكون على قسمين :

أ- غير طارئ ( وهو وقت الإنتاج الاعتيادي ) .

ب- الطارئ وهو الوقت الإنتاجي غير لاعتيادي أو غير المبرمج .

4- الوقت العام أو غير المباشر : وهو ذلك الوقت الذي يخص القيام بالأنشطة الفرعية التي يكون تأثيرها واضحا في مستقبل المؤسسات فضلا عن تأثيره في العلاقة مع الغير لهذا يتطلب هذا الوقت كمية الوقت التي تخصص لمثل هذه النشاطات ( لستر آر ، 1999 : 170 -ص172 ) .

أما عصفور ( 1982 ) فقد قسم الوقت إلى قسمين رئيسيين :-  
 أ: الوقت القابل للتحكم : هو ذلك الوقت الذي يتحكم المدير بضبطه والتصرف به بحرية حسب ما يشاء وهو الوقت الذي يخصص للعمل .  
 ب: الوقت غير القابل للتحكم : هو ذلك الوقت الذي لا يخضع لتحكم المدير ولا لرقابته وإنما هو ذلك الوقت الذي يأتي رد فعل للمؤشرات الخارجية أو استجابة للحوادث الطارئة أو مشكلات تقع مثل استقبال الزائرين ومقابلة المراجعين والاتصالات الهاتفية والاجتماعات الطويلة التي لا تتناول الموضوعات المهمة بل صرف وقت في الموضوعات الثانوية ( عصفور ، 1982 : ص 118 ).

### ب- خصائص الوقت:

1. الوقت مورد رئيسي إذ يختلف عن الموارد الأخرى كالمعدات والأجهزة والأموال والقوة العاملة لا يمكن تخزينه ولا يمكن أن يحل محل مورد آخر وهو شريان يسير بين أجزاء العمليات الحياتية .
2. لا شيء أطول من الوقت لأنه مقياس الخلود ، ولا أقصر منه لأنه ليس كافياً لتحقيق ما يريده الفرد ، ولا شيء أعظم منه لأنه يمتد بلا نهاية ، ولا شيء يمكن عمله بدون الوقت وعلى الرغم من أن الكثيرين من الأفراد يتجاهلونه إلا أنهم جميعاً يأسفون على ضياعه .
3. الوقت هو ذلك المورد الثمين لا يمكن حصره له ماضٍ لا يعود وحاضر لا يثمن مستقبل يصعب الحصول عليه لا يمكن سد نقصه ولا تعويض ما فقده .
4. الوقت مورد لكل الإنسانية بالتساوي ولا يمكن لأحد أن يزيد عليه أو ينقص منه أي لا يمكن لأي إنسان في أي عصر وفي أي بيئة أن يجعل اليوم أكثر من ( 24 ) ساعة أو أقل من ذلك و ( 168 ) ساعة في الأسبوع فلن نجد أنساناً يقول أنها ( 170 ) ساعة مثلاً وحددت ساعات السنة ب ( 8766 ) ساعة.

5. يعد الوقت من الموارد التي تختلف عن غيرها ويتحكم بذلك عامل الذات والشخصية وان احترام الوقت لا يقوم إلا على التخطيط والتنظيم والرقابة والتنفيذ ( الصرن ، 2000 :ص 176- 177 ) .

### ب- قواعد وخطوات تنظيم الوقت :

وضع ماكنزي (machenize) خطوات تنظيم الوقت بواقع (13) مفتاحاً كونها نصائح لكل من يستثمر الوقت ومنها :-

- 1- أعداد جدول بالأعمال , أي عندما يوجد جدول أعمال تكون هناك فرصة لإتمام أي عمل , ويمكن تصميم جدول أعمال ناجح من خلال :
  - أ- تعود على كتابة جدول أعمال لكل يوم .
  - ب- كن واقعيًا وواعيًا لحدود وهيكلك الوقت .
  - ت- لا تبالغ في جدولة الأعمال .
  - ث- استمتع ببعض وقت الفراغ .
  - ج- راجع جدول أعمالك كل صباح .
  - ح- أضف المزيد من العناصر إلى الجدول .
  - خ- قبل العمل على أتمام كل عنصر تساءل ، ولماذا أقوم أنا به ؟ فوض الأعمال متى أكملت.
  - د- قم بأداء مجموعة الأعمال المرتبطة ببعضها في نفس الوقت ( أليكساندر ، 1999 : ص 30 ) .

- 2- حدد الأولويات : إي ما الذي يجب إتمامه أولاً وثانياً ؟ ما الذي يمكن تأجيله ؟
  - رتب العناصر من جدول أعمالك وفقاً لأهميتها .
  - 3- محاربة التأجيل ( المماطلة والتسويف ) .
  - 4- تقسيم المهام حسب كثرتها والصعوبة فيها .
  - 5- تخصيص ساعات للتفكير على انفراد .
  - 6- إيجاد مكان منعزل مثل المكتبة أو غير ذلك .
  - 7- قول كلمة ( لا ) عندما يكون لديك عمل مهم .

- 8- تعود أن تفوض الأعمال .
- 9- جمع الأعمال المتشابهة وتنفيذها في وقت واحد .
- 10- التقليل من الاهتمام بالروتين وإعطاء الوقت لمن يستحق .
- 11- تجنب الكمالية .
- 12- تجنب الأعمال التي لم تكن قادرا على القيام بها ( كن واقعيًا ) .
- 13- تجنب ما هو مكثف ومكثظ ( machenize ,1990: p44 )

### ث- معوقات الوقت:

- 1- عدم وجود أهداف واضحة , أو أن تكون الأهداف غير واقعية وغير قابلة للقياس.
- 2- عدم وجود خطط محددة بزمن
- 3- الافتقار إلى التنظيم
- 4- لا وجود لخطة للطوارئ , أو خطة موقفية .
- 5- التسويف: وهو ترك المهام الصعبة ذات الإنتاجية العالية , والانشغال بالمهام السهلة ذات الإنتاجية المنخفضة
- 6- الموافقة الدائمة على طلبات الآخرين .
- 7- الحرص المبالغ فيه على مثالية الأداء.
- 8- الافتقار إلى تنظيم سليم للأوراق والملفات .
- 9- فقدان الإرادة الحقيقية لإدارة الوقت .
- 10- الاستعانة بسكرتيرة لا تجيد عملها .
- 11- المكالمات الهاتفية التي لا تتوقف .
- 12- الرغبة في الثروة , والفضول .
- 13- لا توجد أولويات للمهام المطلوب انجازها (العقيلي, 2009 :ص 136-134)

### ج- السيطرة والرقابة على الوقت:

أن التخطيط للوقت ، من اجل أدارته بصورة فعالة ، يتطلب عملية تنظيم للوقت وإيجاد أدوات للرقابة والسيطرة ، لضمان التأكد من أن الأمور تسير حسب المخطط له . ومن ضمن هذه الأدوات والأساليب ، التي يمكن استخدامها ما يأتي: -

- 1 - لوحة المشروع .
- 2 - روزنامة توقيت التخطيط .
- 3 - برنامج التحسين الدائم .
- 4 - برنامج الخلاص من الهدر .
- 5 - برنامج الأولويات .
- 6 - البرنامج الأسبوعي .
- 7 - فكرة المكتب .
- 8 - برنامج للتأمل وإعادة التقييم . . " (العقيلي ، 2009:ص144-145)

### ح- مبادئ احترام الوقت:

أن الشخصية المتكاملة هي تلك الشخصية التي تأخذ بنظر الاعتبار أهمية الوقت واحترام الوقت وكيفية استثماره بطريقة ايجابية لان الاستثمار الأمثل للوقت يعد من الخطوات الأولى لاتخاذ القرار والتخطيط فضلا عن انه يضمن التنظيم والأصول إلى الهدف الذي يريده الإنسان لهذا أن احترام الوقت لم يكن عشوائيا وإنما يقوم على مبدئين رئيسيين هما :-

#### أولاً- مبدأ يرتبط بالتخطيط للوقت :

تعرف ماري نايلز التخطيط بأنه (العملية الواعية التي تم بموجبها اختيار أفضل طريقة أو مسار يكفل تحقيق هدف معين ويتطلب التسلسل والتنظيم والتتابع الزمني وتوزيع الوقت وتقسيمه ( البديري ، 2001:ص22) .

أما ليزر ( 1990 ) فقد حدد عناصر أساسية لتخطيط الوقت :-

- الوضوح والمرونة عند وضع الخطط في مستوى تحديد الأهداف المراد تحقيقها .

- الأهداف أي كيفية انجاز العمل ضمن مدة زمنية محددة .
- أولويات ترتيب الأهداف حسب الأقدمية وحسب طبيعة كل هدف .
- الجدول الزمني لان الأعمال يتم تنفيذها والتخطيط لها حسب هذه الجداول أي لابد للفرد أن يضع جدولاً يومياً لكل يوم من أيامه ( Lussier,1990:p462 ).
- أن التخطيط للوقت أمر ضروري لابد منه و لا يمكن إغفاله ولا يمكن التهاون معه لان تحقيق الهدف المنشود وانجاز الأعمال أمرٌ يتوقف على كيفية التخطيط والتخطيط للوقت مفهوم من معناه لم يأت بشكل عشوائياً وإنما لا بد من مراعاة أمور أساسية منها :
- الوضوح في التخطيط وهذا معناه أن التخطيط للوقت يتطلب صياغة أهداف صياغةً دقيقة فضلا عن أعداد جداول زمنية تساعد على تحقيق تلك الأهداف .
- الالتزام بعملية التخطيط أي على الفرد أن يلتزم بتحقيق الأهداف التي وضعها وهذا يقوم على التزامه بالوقت الذي يحدد لكل نشاط .
- التكامل أي الوقت له بداية وله نهاية الوقت طويل المدى ( فصل دراسي أو سنة دراسية أو يتطلب اليوم الواحد أو الأسبوع الواحد ) .
- المرونة وهذا يتضح عندما تكون الخطط التي وضعت قابلة للتغيير والتعديل حسب الضرورة ( عربيات ، 2006 :ص 59 ) .
- تقديرات واقعية لمدى ما تستغرقه كل مهمة من الوقت .
- يحتاج إلى تنظيم ذاتي هادئ ، وتركيز وقدرة على مقاومة المعوقات ( اليكسندر،1999:ص 41) .

### ثانياً- مبدأ يرتبط بتنظيم الوقت :

- أن تنظيم الوقت هو تحديد أوجه الأنشطة التي تتطلب تحقيق الهدف من ورائها أو خطة معينة ( Koontze ,1986 :p105 ) وان تنظيم الوقت أمراً مفاده كيفية توزيع الوقت على طبيعة الأعمال التي يقوم بها الفرد وكيفية التحكم بها والتعامل معها لان الوقت كما ذكر كثيرا هو مورد رئيسي وأساسي لا بد أن يأخذ بنظر الحسبان والسيطرة عليه حسب طبيعة العمل ( أللوزي ، 1999 : ص 197 ) .

## 2- النظريات التي فسرت احترام الوقت

### أولا : نظرية مربعات تنظيم الوقت لستيفن ( stepheen ):

مربعات تنظيم الوقت تعني أن نقسم الأنشطة التي تنتظرنا أو نتوقع القيام بها على حسب أهميتها, وحسب السرعة المطلوبة لها إلى أربعة أقسام (مربعات) كالتالي :

**المربع الأول:** أنشطة هامة وعاجلة:

وهي الأعمال المطلوبة على وجه السرعة ولا تحتمل التأجيل.. مثل : الأزمات الطارئة سواء على مستوى العائلة أو المؤسسة, والأعمال المطلوب تسليمها فورا, وبعض المكالمات التليفونية والاجتماعات الهامة فعلاً!

**المربع الثاني:** أنشطة هامة وليست عاجلة:

مثل التخطيط للمستقبل وتوقع الأزمات ومعالجتها قبل وقوعها, الاهتمام بالصحة وممارسة الرياضة واكتساب الثقافة والمعرفة, والاهتمام بشؤون الأسرة والأصدقاء.. وغيرها.

**المربع الثالث:** أنشطة عاجلة وليست هامة:

كالرد على المكالمات التليفونية العادية والخطابات سواء الشخصية أو المتعلقة بالعمل, أو الاجتماعات الدورية التي لا تقدم ولا تؤخر كثيرا بالنسبة لأهداف العمل, أو مثلا مشاهدة البرامج التليفزيونية والمباريات الرياض.

**المربع الرابع:** أنشطة غير عاجلة وغير هامة :

مثل معظم المكالمات التليفونية وأنشطة الترفيه وإضاعة الوقت.. كالتلفزيون والفيديو وممارسة ألعاب مثل الطاولة والدومينو أو حتى ألعاب الكمبيوتر ... وغيرها.

( www.yu.com/showtheaa ) .

## كيف يقضي الناس أوقاتهم؟

1- يقضي الكثير من الناس معظم وقتهم في معالجة الأزمات والمشاكل الطارئة (المربع الأول) ، بالتأكيد الكثير منا يفعل ذلك بعض الأحيان.. لكن المشكلة هي أن تتحول حياتنا إلى سلسلة من الأزمات العاجلة، إن هؤلاء الذين لا يهتمون بأمر إلا إذا حان موعده أو كان مطلوباً على وجه السرعة يعيشون في توتر دائم، ولا يجدون الوقت الكافي للإعداد الجيد لهذه الأعمال.. وفي الغالب لا يجدون وقتاً كافياً للاهتمام بشؤونهم الصحية أو العائلية، وكثيراً ما تتفكك العائلات لهذا السبب..

2- أما النوع الثاني من الناس فهم من يقضون حياتهم في المربع الثاني.. غير مدركين أن صفة عاجل لا تعني بالضرورة هام حيث أن الرد على كثير من المكالمات التليفونية ومشاهدة البرامج التليفزيونية أو المباريات الرياضية قد يكون عاجلاً.. إلا أنه ليس هاما على الإطلاق - إلا إذا كان داخل نطاق عملهم - ، ومع الأسف فإن الكثيرين تستغرقهم هذه الأعمال فلا يجدون الوقت الكافي للاهتمام بالأنشطة الهامة فعلا في حياتهم!

3- وهناك نوع ثالث من الناس ممن يقضون معظم أوقاتهم في أنشطة المربعين الثالث والرابع ( الأنشطة غير الهامة، سواء أكانت عاجلة أم غير عاجلة ) ، وهؤلاء عادة يتسمون بعدم المسؤولية ، لأنهم يضيعون معظم أوقاتهم في أنشطة لا تسهم في الوصول إلى أهدافهم ، أو تحدث أي تقدم ملحوظ في حياتهم.

4- أما الأشخاص الأكفاء حقيقة فهم الذين يبتعدون قدر الإمكان عن أنشطة المربعين الثالث والرابع مهما كان إغراؤها لهم، كما لا يقضون معظم أوقاتهم في أنشطة المربع الأول (الهام والعاجل) بل يحاولون قضاء أكثر وقتهم في أنشطة المربع الثاني (الهام وغير العاجل) لكي يقوموا بالإعداد الجيد للأمور قبل أن يحين موعدها ، بمعنى آخر : يقومون بالإعداد للمستقبل قبل أن يأتي بوقت كفاف. وكثير منا يشعر بأهمية بعض الأنشطة في حياته إلا أنه يؤجلها حتى تصبح عاجلة ولا يستطيع أن يعطيها الكم الأفضل من العناية والاهتمام.  
( [www.yu.com/showtheaa](http://www.yu.com/showtheaa) ).

## ثانياً: - النظرية الشاملة 1990:

مثلت هذه النظرية الوقت بموشور ذي ألوان عشرة. ومثلت تلك الألوان عشرة محاور هي لوكي ليثام: ( Locke, & Latham, 1990, pp. p.35 ) .

**أولاً: الطاقة Energy:** وهو اللون الأول في أداء موشور الوقت Time Prism Performance ، إذا لم يكن لديك الطاقة الكافية للعمل بما هو متوافر وممكن، فانك لن تقوم بتحسين أداءك إلى مستوى إمكانياتك الحقيقية true potential.

**ثانياً: المهمة MISSION :** وهي اللون الثاني في موشور أداء الوقت لأنك، إلى أن تعرف ما هو مهم، ستقضي عمرك الوحيد بأشياء، هي ببساطة ليست ذات أهمية. فبافتقارك للوجهة direction والغرض purpose ستكون اضعف من أن تتقدم تقدماً حقيقياً في حياتك. ومع ذلك، فإن كل ما يقيد تقدمك نحو تحقيق أهدافك سيزول حينها ويركز كل من قلبك وعقلك على شيء واحد. ستكون أكثر إنتاجية عندما تتناول المقدر غير المحدودة التي تتولد من خلال "العمل من القلب" منجزاً مهمة محددة واضحة.

**ثالثاً: الاتجاه:** هو اللون الثالث في طيف أداء موشور الوقت، لأنك حتى وإن كنت تمتلك الرغبة a passion في تحقيق ما هو أكثر أهمية، لن يحصل أي شيء ما لم تظن أنك تستطيع ان تتقدم تقدماً حقيقياً في حياتك، وكل ما يدور من حولك. ولن تكون هناك أي نتيجة، ولا حتى محاولة حتى تؤمن بنفسك بما يكفي لتترجم رغبتك إلى فعل. وللوصول إلى أقصى نتيجة ممكنة، فإن جسمك وقلبك وعقلك ينبغي أن يقولوا بالإجماع وبكل حماس "نعم" .

**رابعاً: صياغة الأهداف Set goals:** اللون الرابع في الموشور، لأنك لا تتمكن من الانتقال المفاجئ من وضعك الحالي إلى ما تتصوره بقفزة واحدة، ولا يمكنك أن تنجز مهمتك. فانك تحتاج لأهداف محددة specific وملموسة tangible لتعطيك اتجاهها مباشراً... الذي من شأنه أن يقودك فيما بعد إلى مسافات أبعد.

**خامساً: رسم الخطط MAKE PLANS..** وهي اللون الخامس في الموشور لأن الهدف من دون خطة ليس سوى أمنية من دون أمل. فإذا كنت قد حددت هدفاً معيناً،

فعليك أن تطور خطة مفصلة لإنجازه. وستكون أكثر إنتاجية عندما تهين وقتاً رئيساً لتحديد بالضبط كيف ومتى ستمضي في كل خطوة قبل أن تبدأ بتنفيذها فعلاً. وعندما تتخلص من الخطوات الزائدة، فإن أداءك سيرتفع حالاً وبشكل (أوتوماتيكي).

**سادساً: إعطاء الأولوية prioritize** ، هو اللون السادس في الموشور، فإنك حتى وإن كنت تريد أن تكمل كل خطوة من الخطة، فإنك لا تستطيع أن تكملها كلها في الوقت نفسه. ولإنجاز أقصى إنتاجية شخصية يعني الاختيار الواعي وصنع القرار بما يمكن أن يتم عمله الآن وما يمكن تأجيله. إن ذلك يعطي تنظيماً ذاتياً لإزالة أي شيء آخر إلى حين مما يمكنك من التركيز على ما هو أكثر أهمية.

**سابعاً: التعاون synergize**... اللون السابع في الموشور. فما من مرة تكون أُل 24 ساعة ممتلئة. وإن الطريقة الوحيدة التي يمكن أن تكون فيها أكثر إنتاجاً ، هو أن تزيد من جودة إنتاجك ، أو أن تختزل الوقت المطلوب لتحقيق أهدافك وذلك من خلال المشاركة وإسهام الآخرين.

**ثامناً: التنظيم organize**.. اللون الثامن في الموشور، فإنك بعد رفع نتائجك من خلال الآخرين، تكون قد أتممت الشيء الأكثر إنتاجاً الذي يمكنك أن تفعله. وللحصول على أي شيء تريد، يتطلب منك أن تكون منتجاً وفاعلاً ما أمكن بوقت محدد، وبالطاقة التي تملكها. حتى وإن كنت منشغلاً أكثر بكثير من ذي قبل، فإنك قد تكون ببساطة تعمل الأشياء بطريقة أصعب، أو أسوأ، فقط لتدور عجلاتك والمضي سريعاً على غير هدى.

**تاسعاً: تحسين إدارة الوقت لأبعد قدر ممكن Optimize**.. هو اللون التاسع في الموشور، فالحقيقة أنك عادة تمتلك كل الوقت. وهناك بالضبط ( 1440 ) دقيقة في اليوم الواحد لا أكثر ولا أقل. فإذا كنت تسعى للحصول على أي شيء منجز في اليوم، فإنك ستعمل في تلك الـ ( 1440 ) دقيقة التي تمتلك.

**عاشراً: العمل الآن Act Now**، اللون العاشر في موشور الوقت، فلا يمكنك الحصول على شيء من دون أن يكون له نقطة بداية. لا تدع الوقت يمر منك بالتعجب! ( Locke, & Latham, 1990, pp. p.35 ).

ولقد تبنت الباحثة النظرية الشاملة للوقت في بناء أدواتها وهو مقياس (احترام الوقت) وفي تفسيرها لنتائج البحث وذلك للأسباب الآتية:-

1- لأنها أكثر النظريات ملاءمةً لأهداف البحث حيث تناولت مجالات الوقت بشكل مباشر.

2- تناول احترام الوقت بشكل موسع حيث قسمت مجالات احترام الوقت إلى عشرة مشورات.

## نمطي الشخصية (A-B)

### ب- أدبيات نمطي الشخصية (A-B)

#### - مفهوم الشخصية :

إن الشخصية من المفاهيم التي تبوأ مكانة مرموقة في علم النفس إذ اتصفت بأكثر المفاهيم تعقداً وصعوبة ولعل سبب ذلك يعود إلى أن مفهوم الشخصية مفهوم عام يشمل الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية التي تتفاعل مع بعضها داخل كيان الإنسان وفي ضوء ذلك تعددت الآراء وتباينت في معالجة مفهوم الشخصية بطبيعتها ومكوناتها ونظرياتها فضلاً عن ذلك أن الشخصية من أهم موضوعات علم النفس إذ عدت ( بل يمكن عدها البداية والنهاية بالنسبة لعلم النفس بصفة عامة فالشخصية في نموها وتغيرها في أثناء مراحل حياة الفرد يتناولها علم النفس التربوي لان من أهدافه متابعة نمو شخصية الطفل ) ( الداهري والعبودي , 1999 : ص 9 ).

الشخصية كلمة ذات مدلولات كثيرة فمدلول يدل على القوة ومدلول يدل على الضعف أي هناك تمييز بين الشخصية الأولى القوية ذات التأثير على الناس وتتصف باستقرار الرأي ووضوح الأهداف والشخصية الثانية بأنها ضعيفة الإرادة أي أن تأثيرها في غيرها قليل وصاحب هذه الشخصية لم يكن له رأي مستقر ولا هدف واضح بل انه شخص هوائي متقلب فان الحياة التي يعيشها الإنسان هي مسرح تعرض على شاشته سلسلة من التفاعلات بين الفرد وغيره ومن خلال هذه التفاعلات تصدر أحكام عن الشخصية وعلى سبيل المثال الجار يحاول جهد الإمكان فهم شخصية جاره والوالد

يحرص كثيرا على توجيه سلوك أبنائه والمعلم لابد من معرفة الفروق الشخصية بين طلابه والطبيب هو الآخر الذي يسعى إلى التعرف على شخصية المريض من أجل إن يتعاون معه في تشخيص الداء وتحديد الدواء ( علام, 2000: ص 577 ) .

لابد من فهم سلوك الفرد وان هذا الفهم لا يأتي عشوائيا وإنما يتطلب فهم الشخصية الإنسانية ومعرفة أنماطها المختلفة فعندما يكون الفهم دقيقا صحيحا وموضوعيا يستطيع الإنسان أن يتفهم سلوك الفرد ويوجهه توجيهها سليما فان النظريات التي بحثت في شخصية الفرد وتطويره هي التي تحظى بتحسين العمل وجودة الإنتاج بوقت وجهد اقل ( القريوتي, 2009: ص 83 ) .

ويتضح مما سبق أن الشخصية الإنسانية لم تكن على نمط واحد ولا تتصف بصفات ثابتة وإنما شخصية ذات رأي ثابت وهدف واضح لا تتغير حسب الظروف ذات تأثير كبير في الآخرين وشخصية مزاجية متقلبة لا استقرار لها ولا رأي وتأثيرها في الآخرين قليل فلا بد للناس أن يعرف بعضهم الآخر سلوك الأفراد الذين يتعامل معهم فان تحقيق معرفة سلوك الصديق لصديقه توصل إلى ما هو خير وأفضل لان فهم سلوك الإنسان لأخيه الإنسان أمر ضروري جدا فيه ديمومة الحياة واستمرارها لان الفرد نفسه في زميله مصداقا لقوله عليه الصلاة والسلام ( المؤمن مرآة أخيه ) لهذا بذل علماء النفس اهتماما كبيرا بالشخصية الإنسانية وبدون مبالغة إنها أصبحت مصدر اهتمام علماء النفس ولعل هذا الاهتمام يهدف إلى تحديد ماهية الشخصية الإنسانية ومعرفة أبعادها في ضوء تعدد وجهات النظر واختلاف الآراء لهذا أشار ( السلمي, 1971 ) إلى أن البروت ( ALPORT, 1955 ) عدد من التعاريف الشخصية ومنها مثلا الشخصية مجموعة الخصائص التي تميز بها فرد معين والتي تحدد مدى استعداده للتفاعل والسلوك . أي أن الشخصية تشير إلى كيفية تنظيم الأنماط السلوكية للفرد في نظام متكامل يميز الإنسان في تفاعله مع الآخرين ( السلمي, 1971: ص 243 )

وقد ذكر خوري ( 2010 ) تعريف شيرت ( أن الشخصية وحدة زمنية متعددة الصيغ لا يبلغ الفرد الكمال في تحقيق تلك الوحدة لكن يهدف إليها دوما ويقول غوته (Chote) أن الشخصية هي القمة الأرفع للإنسان أما كانت (KOnt) الشخصية هي

كل شيء في الحياة يمكن استخدامه كوسيلة للغاية خلاف الشخصية . ويقول برنس ( Pernis ) أن الشخصية هي المجموع الكلي لاستعدادات الفرد العضوية الداخلة وميوله ونزعاته وشهواته وغرائزه إضافة إلى استعدادات وميول مكتسبة ( خوري , 2010 : ص 1932 ) .

واهتمت نظريات الأنماط بالشخصية وحاولت تصنيفها إلى أنماط وهذه النظريات تصف الشخصية بدلالة نمط محدد، حيث تتحو نظريات السمة إلى وصف الشخصية بدلالة تجمعات مميزة من الخصائص الشخصية وأهم فرق بينهما هو أن السمات تميل إلى وصف جوانب محددة من الشخصية فيما تميل الأنماط إلى وصف الشخصية بشكل عام (صالح , 1988 , ص 93 ) .

فلكل شخصية سماتها أو معالمها الرئيسة التي تحدد خصائص هذه الشخصية ونقاط ضعفها وقوتها،مدى مرونتها وقدرتها على التكيف أيضا. وهنا اهتم علماء نفس الشخصية بتحديد السمات أو الصفات النفسية مثل ( الذكاء والضمير اليقظ والاندفاع والشكوك وعدم المبالاة والسيطرة والكرم والخجل... الخ ) ذات الثبات النسبي التي يختلف فيها الأفراد فيتميزون عن طريقها بعضهم عن البعض الآخر أي أن هناك فروقا فردية بينهم ( Wepma & Hein , 1963 , P.413 ) .

وتعددت وسائل قياس الشخصية حسب النظرية التي بُني في ضوءها المقياس وحسب وظيفة الشخصية المراد قياسها ومن أهم المقاييس المستخدمة في قياس السمات الشخصية هو مقياس الستة عشر عاملاً لكاتيل، وقائمة أيزنك، و اختبار الروشاخ واختبار تفهم الموضوع. واختبار MMPI-2 الحديث وغيرها من اختبارات الشخصية (صالح، 1988، ص 235 ) .

#### - سلوك نمط الشخصية ( A ):

يحظى سلوك نمط (A) بأهمية كبيرة من جانب كثير من الباحثين وذلك لكونه عامل خطر للإصابة بأمراض القلب والشريان التاجي ، فهو كناية عن قالب سلوكي محدد يعتقد السلوكيون أن إتباعه جدير بتشجيع ظهور الإصابة الانسدادية (ذبحة - جلطة .....الخ) ( النابلسي , 1994 :ص 69 ) ، ويتسم ببعض الخصال

المميزة مثل العداوة والقابلية للاستثارة والشعور بضغط الدم وعدم التحلي بالصبر والنشاط المتعجل ( عبد الله ، 1998 :ص 260 ) .

ويتصفون بأنهم مرتفعو المنافسة وقليلو الصبر والاحتمال ، ويعيشون حياتهم كما لو كانت أعينهم قد شددت إلى الساعة ( محمود ، 1990 : ص 689 ) .

#### - سلوك شخصية نمط ( B ) :

يتسم سلوك نمط (B) بأنهم أكثر قدرة على الاسترخاء وينخفض احتمال تعرضهم لمخاطر الإصابة بأمراض الشرايين التاجية ( كاري كوبر، 1990، ص 90 ) .

ويتصفون بالصبر وعدم الإحساس بالإحاح الوقت وغير مشغولي البال بما يحاولون انجازه ولا يستثرون أو يتهيجون ، ويميلون إلى التمتع والاسترخاء ويعملون بهدوء وغير تنافسي (عبد الرحمن ، 2000 :ص 283 ) .

#### - التمايز بين سلوك نمطي ( A-B ) :

أن الفارق بينهما ، وهو في تولد المشاعر الموجبة والسالبة لدى الفريقين فذو النمط A يتسمون بانتهاج إستراتيجية تركز على المشاعر الايجابية النشطة المتفاعلة مع الأحداث ، ويتماشى مع هذه الرؤيا الدليل الذي يربط النمط السلوكي مع مستوى النشاط الأساسي ومقاييس المزاج القياسية المتعارف عليها ، حيث أن ذوي النمط A ليسوا فقط أكثر نشاطا من الناحية الفسيولوجية فحسب عن النمط B ، بل أيضا نادرا ما يشكون الإرهاق بعد بذل جهد كبير (Janisse & Dyck, 1988:p57-58) .

وقد أورد فريدمان و روزنمان ( Friedman&Rosenman,1969 ) انه طلب من كل ذوي النمط A والنمط B قراءة فقرة عن معركة حربية فاختلفا في أنماط الحديث والكلام . فذوو النمط A يتحدثون بسرعة وبصوت عال وبانفعال حاد جدا وخاصة عندما طلب منهم تقمص دور القائد في المعركة لوحدة قتالية ، وقد أظهرت نتائج كل من الباحثين: (Mathews, et al, 1982) (Scherwitz, Schucker &Jacobs 1977)

أن ذوي نمط A يتحدثون بسرعة وبصوت عال وبانفعال حاد ويمكن تمييزهم عن ذوي نمط B أن ذوي نمط A أكثر عدوانية وسريعو الغضب , ويسعون لتحقيق انجاز متميز ويتسمون بالدهاء والنشاط والسرعة في الإيقاع وحب الهيمنة , وحب الاختلاط بالآخرين , ويفتقرون إلى السيطرة على الذات وأنهم من ذوي الجهد العالي والعمل الدؤوب مقارنة بالنمط B . وعلى الرغم من أن ذوي النمط A لديهم ثقة في أنفسهم وأنهم حققوا مكانة مرموقة في وظائفهن ( النساء فقط ) فان لديهن أعراضا تبين معاناتهن من التوتر وعدم رضاهن عن عملهن وعن أزواجهن ويمثل سلوك نمط ( A ) عامل خطر مسـتقل للإصابة بأمراض الشريان التاجي ( Matthews, 1982 :p 297 -298 ).

وهكذا يتضح للباحثة أن هناك فروقا بين نمطي ( A-B ) فذوو سلوك نمط ( A ) أكثر نشاطا وليس لديهم القدرة على الاسترخاء ومناقسون , ومعرضون للإصابة بأمراض القلب .

بينما ذوو سلوك نمط ( B ) يتفاوت أدائهم ما بين الاعتدال والخمول , ولديهم القدرة على الاسترخاء وليس لديهم القدرة على التنافس وينخفض احتمال تعرضهم لأمراض القلب .

### **سلوك نمط ( A ) وخطر الإصابة بأمراض الشريان التاجي :**

اتجهت العديد من الآراء إلى إن خطر الإصابة بمرض الشريان التاجي إنما يرتبط بالنمط السلوكي المعروف بالنمط ( A ) , ومثل هذه العلاقة ولدت اهتماما عميقا في السنوات الأخيرة في أوساط الباحثين الطبيين والنفسيين , وأوضحت أن سلوك نمط ( A ) مرتبط بحالة الإصابة بأمراض الشريان التاجي بنسبة تعادل الضعف بالنسبة للنمط ( B ) , وان هذه الاختلافات لم تتغير عندما تم التحكم في مزيد م عوامل المخاطرة التقليدية ( مثل الكوليسترول , وقياس ضغط الدم والتدخين .. الخ ) إحصائيا وهو ما يوضح استقلالية الإسهام الذي يلعبه سلوك نمط ( A ) من خطر الإصابة بالشريان التاجي ( Janisse & Dyck, 1988:p 57-58 )

وهناك بعض الدراسات أجريت بصورة مستقلة تؤيد الروابط الخاصة والوثيقة بين سلوك النمط (A) الذي يجعل صاحبه عرضة للإصابة بأمراض الشريان التاجي ، وبين الإصابة إكلينيكيًا بالشريان التاجي . وهذه النتائج مصدرها الدراسة التي نظمتها هيئة أل ( ويسترن جروب للأبحاث العلمية ) western collaborative Group والتي استغرقت ثمانية أعوام ، ونصف من الدراسة الطولية المكثفة وتوصلت إلى أن الرجال من النمط (A) معرضون للإصابة بأمراض الشريان التاجي ( Jenkins & et al , 1974:p .1271).

### النظريات التي فسرت أنماط الشخصية :

يرى علماء الشخصية الجدد أن من الصعب تحديد أنماط للشخصية، فهم يرون أن الشخصية هي عرضة للتغيرات الدائمة بسبب الأحداث والتجارب التي تمر بها الشخصية. وانطلاقاً من هذا الرأي فإن هؤلاء لا يجدون نمطاً شخصياً بل يجدون نمطاً سلوكياً، والنمط السلوكي هو كناية عن نهج سلوكي معين تدفع إلى إتباعه مجموعة من الأحداث والتجارب والعوامل النفسية إذ لو تعرضت مجموعة من الأشخاص لمختلفي الشخصيات لهذه الظروف لاتبعت هذا النمط وذلك بصورة مؤقتة ريثما تعرض لهم ظروف نفسية أخرى، فالنمط السلوكي ممكن إتباعه من قبل أشخاص ذوي شخصيات مختلفة (النايلسي، 1991 :ص 138).

### نظرية فريدمان وروزنمان:

في منتصف الخمسينات من القرن الماضي توصل العالمان (ماير فريدمان Meyer Friedman) و (راي روزنمان Ray Rosenman) في بحثهما أنماط الشخصية وعلاقتها بالإصابة بالذبحة القلبية إلى نوعين من الأنماط في الشخصية هما نمط الشخصية Type(A) ونمط الشخصية Type(B) إذ استنتج أن المرضى الجالسين في غرفة الانتظار لا يتحملون الجلوس في الانتظار كثيراً فالمرضى يجلس على حافة المقعد ويكون قلقاً ويريد الخروج بسرعة . هذه السلوكيات للمرضى كانت حلقة الوصل بين نمط الشخصية (A) والمشكلات القلبية ، فالأفراد ذوي هذا النمط يكونون عرضة إلى نوبات القلب وأكثر نشاطاً

واندفاعية ونفاذ للصبر على عكس الأفراد من نمط الشخصية (B) الذين هم أكثر استرخاء وهدوءاً إذ يأخذون الحياة ببساطة وهم بالتالي اقل احتمالاً للإصابة بأمراض القلب (Susic, 2006 :p1) .

وفيما يأتي توضيح لكل منهما :-

1- نمط الشخصية (A) Type :-

للتعرف على أصحاب نمط الشخصية (A) استخدم فريدمان وروزمان مايسمى بالمقابلة المركبة (interview Structured) وهي مقابلة مدتها (10- 15) دقيقة تتعلق بطرح مجموعة من الأسئلة عن طموح الفرد وأسلوبه في العمل ، وشعوره في المواقف التنافسية ، طريقته بالحديث ، ومدى نفاذ صبره ويحدد نمطي الشخصية على وفق ذلك ، إذ وجد فريدمان وروزمان بأنه سلوك نمط الشخصية (A) مركب متأثر بالفعل (الخفاجي, 2004 :ص 31) .

لذا يتميزون أصحاب نمط شخصية (A) بأنهم سريعو الغضب كثيرو الشجار وإن<sup>o</sup> تقلدوا مناصب فأنهم لن يستمروا بها لفترة طويلة بسبب المشاجرات والمشاحنات التي يفتعلها أصحاب نمط الشخصية (A) ، كما يتصفون بالسرعة إذ أنهم سريعو الفهم والنسيان ولا يطيقون الانتظار وعندما يلعبون فأنهم يطمحون للربح لا من اجل الاستمتاع كما أن طموحاتهم عالية ولديهم مغامرات لا تعد ويحبون المجازفة ولو كلفتهم حياتهم (المخزومي, 2003 :ص 201)

ويرى فريدمان وآخرون بان سلوك نمط (A) يعمل بصفته متغيراً وسيطاً، إذ اقترن نمط سلوك (A) بضغوط العمل الأسرة لذلك أمكن التنبؤ بحدوث أمراض ، إذ وجد أن سلوك نمط (A) قد يظل كامناً إلى أن يواجه الفرد موقفاً مشحوناً بالضغوط وعندها يحصل تفاعل بينهما والذي يؤدي إلى أزمة قلبية .

( Friedman etal,1987 ;p 138)

هذا ما أكدته الدراسات التي تناولت الشخصية منها دراسة مجموعة التعاون الغربي ( Western Collaborative Group Study ) ( W C G S ) عام (1961) على عينة مكونة من (3500) شخص من الأصحاء الذكور صنّفوا مسبقاً

إلى نمطي الشخصية (A-B) وعند متابعة حالتهم على مدى ثماني سنوات اتضح عبرها أن أصحاب نمط الشخصية (A) كانت فرصة إصابتهم بأمراض القلب ثلاثة إضعاف أقرانهم من النمط (B), فأصحاب نمط الشخصية (A) يميلون إلى التنافس الشديد Highly Competitive وشديد الطموح Keenly Ambitions وفي عجلة من أمرهم دائماً, وينزعجون بسهولة ويشعرون دائماً بأنهم واقعون تحت ضغط الوقت Time Stress , شكاكون بطبعهم Suspicious Nature , وغير صبورين Chronic Impatience, ويميلون إلى المبالغة والإفراط Excessive في كل شيء (Simons & others, 1994 ;p 99-100).

فأصحاب نمط الشخصية (A) ميالون للشعور بالغضب والانفعال لأتفه الأسباب, إذ بالرغم من نجاحاتهم المهنية إلا أنهم لا يشعرون بالرضا , كما أنهم سريعون يريدون عمل أكثر من شيء واحد في الوقت نفسه (الياسري, 2004 :ص 57-58 ) ويريدون أنفسهم كمدراء أفضل وأكثر أهميه من الآخرين والوقت بمنظورهم يجري بسرعة (إبراهيم, 2004 :ص 5).

ونمط الشخصية (A) لدى من فريدمان وروزنمان يتضمن ثلاثة عناصر أساسية

تمثله وهي :-

- توجه تنافسي قسري .
- نفاذ الصبر والشعور بأن الوقت يمضي سريعاً .
- الغضب والعدائية .

ويتميز بكونه غير صبور بحيث يستعجل المتحدث ويكمل جملاً من عنده, ويضجر بسرعة من التفاصيل, ويميل إلى الإيجاز في الكلام, وعنده توجه للانجاز, ومتشائم من الحياة ولديه اتجاهات عدائية نحو الآخرين, ويكون سريع التهيج وسريع الغضب (محمد, 2008:ص 72 )

ويتضح لنا أن الأشخاص من النمط (A) يتميزون بحب التحدي ومنافسة الآخرين ولا يطيقون الانتظار, ويحبون أداء الأعمال التي تحتاج إلى سرعة, ويتسم أصحابه

باحتمال وقوعهم بمشاكل مع الآخرين بسبب توترهم والذي بدوره يؤدي إلى مشاكل صحية كأزمة قلبية .

ويمكن توضيح خصائص ومكونات الميزة للنمط شخصية (A) بالاتي :-  
 - التنافس والطموح :- يمتازون بأن لديهم نزعة قوية للتنافس الذي يشتد إلى درجة متطرفة مما قد يؤدي إلى نشوء صراعات وعداوات محيطة بهم في الأسرة ومع الأصدقاء أو زملاء العمل (الناصر، 1996 :ص 59) .  
 - الإحساس بنفاذ الصبر :- يميلون إلى جزع وغضب شديدين في حالة التأخير، فأصحاب هذا النمط يشعرون بعدم توفر الوقت الكافي لعمل ما يرغبون به، فهم دائماً في عجلة من أمرهم في العمل والمنزل، ويقاطعون أحاديث الآخرين باستمرار، ويقومون بعمل عدة أشياء في أن واحد(الخفاجي، 2004 :ص 18) .  
 - السرعة في الأداء :- يتميز أصحاب النمط (A) بسرعة الأداء والشعور المشدود بالوقت، وأن الوقت يسير لديهم كالسيف، ويتسابقون مع الزمن، ويكونون سريعين الفهم والنسيان، ولا يتحملون الانتظار، ويتسلقون سلم التقدم بسرعة .  
 - عدم كبح جماح الغضب :- يتميزون بالضجر Upset من التفاصيل، ويميلون إلى الإيجاز في الكلام، يمتازون بصوت عال وبالعصبية والانفعال، ويكونون مندفعين، ويستثارون لأتفه الأسباب (أبو حطب وصادق، 1999 :ص 228) وغالبا ما تكون علاقاتهم مع الآخرين أكثر صلابة وصعوبة في التوافق . (Matthews, 1982 ;p648)

- العدائية والتعدي :- أن الأفراد من نمط الشخصية (A) لا يكونون أكثر عدوانية من الناس الآخرين بصورة عامة ولكن هم يصبحون أكثر عدوانية تحت الظروف التي تهدد إحساسهم بسيادة العمل عندما يتعرضون للنقد أو عندما يكونون تحت ضغط الزمن مثلا. كما لديهم استعداد للسلوك العدواني، ففي أي حوار بسيط قد يتحول الأمر لدى الشخص من هذا النمط إلى مشادة عدائية غاضبة صاخبة، وإن كل من الذكور والإناث لهم فرص متساوية في إظهار نمط الشخصية (A) (الربيعي، 2010، ص29) .

## 2- نمط الشخصية Type(B) :-

يتميز أصحاب هذا النمط بالهدوء، والثقة، والأمان، ونادرا ما يشعر بالضغط لإكمال مهمة ضمن وقت محدد حيث يشعرون بالاسترخاء (Friedman & Ulmer, 1984, p.4).

فشخصية الأفراد ذوي نمط السلوك (B) شخصية أكثر استرخاء وهي شخصية مدركة للوقت بشكل قليل، وهي قادرة على وضع الأشياء في الصحيح بشكل أكثر عقلانية قليلا التعرض للضغوط و التفكير من خلال كيف يتعاملون مع المواقف ، وتهدف إلى تقليل الضغوط ، وإنها غالبا ما تكون مرتاحة حول الأشياء، وهي قليلة التحفيز، كما لديها القناعة الكاملة بالشخصيات الرفيعة، لتكون قادرة على التفاوض معها، كما أنها شخصيات هادئة ومنطقية وقد تكون أكثر إبداعية وتخيلية وفلسفية .

فالشخص ذو النمط (B) غالبا ما يهدف إلى أن يكون في الخلف دائما ولا يسعى حديثا إلى النجاح، لكنه يكون سعيدا مع بذل الجهد، كما أنه لا يرغب بالرياضة، ويتصف بالانطواء والانعزال كما أنه يقبل بالواقع (إبراهيم، 2004 :ص 28 ) ، ويتصف صاحب الشخصية من النمط (B) بقلة الرغبة بالتنافس، والهدوء والصبر، ولا يمتلك الحاجة للوقت، ولا يصيبه العجز عندما يفقد السيطرة، قليل الانغماس في الأعمال التي تفرض لها حدود زمنية، وليس من السهل إثارة غضبه، كما أنه قادر على تخصيص وقت من يومه للعب والاهتمام بحياته وترسيخ أهدافه بحكمة ، ولديه تحمل مزمن للضغط ويقوده ذلك إلى توازن حياته (الخفاجي، 2004 :ص 31 )، ويمكن تحديد صفات الفرد من نمط الشخصية (B) تبعا لدراسات عديدة، وهذه الصفات هي :

- قادر على الحب وتقديم العاطفة وقبولها .
- القدرة على التسامح .
- عدم مقاطعة الآخرين عند تعبيرهم عن أفكارهم .
- القدرة على الاستماع للآخرين من دون نفاذ الصبر .
- تقبل النقد البناء والهدام .

- لا يجد غضاضة في تفويض الآخرين .
  - سهولة الثقة بالآخرين .
  - محاولة تجنب التركيز الزائد على الذات .
  - محاولة المحافظة - في الرشد- على مختلف الأنشطة والاهتمامات التي كان الفرد يستمتع بها في وقت مبكر .
  - القدرة على إيجاد الوقت الكافي للتأمل في أهداف حياته .
  - لا يعاني من الشعور بضغط الوقت ولا من نفاذ الصبر .
  - لا يعاني من العدائية . (عبد الخالق, 2000 :ص 485-495 )
- لذا فأصحاب نمط (B) متعاونون ومحبون للعمل الجماعي ولا يستعجلون الأمور , ويؤدون أعمالهم بهدوء وجودة عالية, فهم ممتازون في أداء الأعمال التي تحتاج إلى وقت وحكم وتحليل ولا يميلون إلى التنافس ويميلون إلى التسامح والمعاشية السلمية من أنفسهم وكذلك مع البيئة المحيطة بهم, كما لديهم القدرة على ضبط انفعالاتهم, والقدرة على استعمال أساليب التعامل الجيدة مع الضغوط التي يواجهونها .
- مؤشرات أنماط الشخصية (A-B) وأثرها في السلوك داخل المنظمة :-
- هنالك عدة محاور تدل على طبيعة الشخصية وإمكانية التنبؤ بسلوكها, ومن هذه المحاور :-
- 1- مدى التحكم في السلوك Locus of Control :-
- يختلف الأفراد في تصورهم لقدراتهم على ضبط العوامل المحيطة بهم, فهناك أناس من النمط (B) يعتقدون أن كل ما يؤثر عليهم محكوم بعوامل خارجية لا قدرة لهم على تغييرها, فهم يؤمنون بالحظ والقدر مسؤول عما يحدث لهم, بينما هناك أناس من النمط (A) يعتقدون أنهم هم الذين يقررون مستقبلهم بأيديهم, وبينت الدراسات أن الذين يعتقدون أن مصائرهم ليس بأيديهم لديهم شعور بالاغتراب والانطواء مقارنة بالآخرين مع الذين يعتقدون أنهم قادرون على التحكم بمصائرهم, وهذا يدل على أن الفئة الأخيرة أقدر على العمل والتكيف .

2- درجة البرجماتية والميكافيلية :-

أن الأفراد من النمط (A) الذين يتصفون بالبرجماتية لهم القدرة على الفصل بين المشاعر والعمل ويؤمنون بأن الغاية تبرر الوسيلة، وأن من يتصفون بهذه الصفة أقدر على النجاح والتكيف والإقناع من غيرهم .

3- درجة تقدير الذات :-

يتصف الأفراد من النمط (B) من باحترام أنفسهم والقناعة بها وبالقدرة على انجاز المهام والنجاح فيها، وهم بالتالي أكثر رضى عن أعمالهم من غيرهم .

4- القدرة على التكيف :-

يتمتع الأفراد من النمط (B) من يتصف بهذه الصفة بالقدرة على التكيف مع المؤثرات الخارجية واستشعارها، والقدرة على الفصل بين الحياة العملية والحياة الشخصية، وهم بالتالي أكثر قدرة على الحركة والتنقل بين الأعمال والأماكن المختلفة.

5- القدرة على تحمل المخاطر :-

يتمتع من يتصف بهذه الصفة بجرأة أكبر في اتخاذ القرارات على أساس معلومات غير مكتملة وأسرع في عملية اتخاذ القرار، وهذا ما يتصف بها أصحاب النمط (A) ( Stephen. P. Robbins, 1998 ;p 56-64).

ومن الطرق التي اعتمدها علماء نفس الشخصية في بحوثهم هي انتقاؤهم لمتغير أو عامل أو خاصية أو بعد أو نمط وتصنيف الأفراد على وفقه سعياً واحداً من أهم أهداف علم نفس الشخصية هو الكشف عن الأسباب التي يجعل الأفراد يختلفون في أساليب تصرفاتهم وسلوكهم عندما يتعرضون للمواقف ومن هنا أيقن علماء نفس الشخصية بالحاجة الماسة إلى أنموذج يمثل السمات الأساسية للشخصية الإنسانية وذلك عن طريق تجميع الصفات المرتبطة والمتشابهة معاً وتصنيفها تحت نمط أو بعد أو عمل مستقل يمكن تعميمه على جميع الأفراد وهذا الأمر يؤدي إلى سهولة قياس الظاهرة السلوكية من أجل التنبؤ بها ووصفها والتحكم فيها (Wepman&Hein,1963:P 413) .

وقد لاحظ الباحثون وعلى رأسهم العالمان ماير فريدمان وراي روزنمان ( Roy. Rosenman & Myer. Friedman ) أن العديد من مرضى القلب الذين كان معظمهم من الرجال كانوا متشابهين بعضهم مع البعض في الشخصية فهم ذات طابع تنافسي ، عدوانيون ، يميلون إلى عدم الصبر ( الداهري ، 1999 :ص111 ) .  
بالإضافة إلى ذلك فقد لاحظ العالمان فريدمان وروزنمان بما أن هناك علاقة وثيقة بين أمراض القلب والشرابين وبعض المسببات مثل السمنة المفرطة والتدخين وأن هناك أناسا لا يعانون هذه المسببات وصحتهم العامة جيدة ولكن يصابون بالنوبات القلبية واكتشفا أن هؤلاء الأشخاص من نمط الشخصية ( A ) ( Weiten , 1998 : p 536 ) .

وذكر فريدمان انه عندما يقترن سلوك النمط ( A ) بضغط العمل والأسرة فإنه يعمل بصفته متغيرا وسيطا لأنه يمكن التنبؤ بحدوث الأمراض الناشئة (Friedman et. al, 1987 : p 38 ) .

لقد وصف فريمان وروزمان نمط الشخصية (A) بالكفاح المستمر من اجل انجاز الكثير في اقل وقت ويأكلون بسرعة ومرتفعو الانجاز عديمو الصبر عندما يواجهون تحديات ويقيسون نجاحهم ونجاح الآخرين بعدد المرات بدلا من نوعية الأعمال التي نجحوا فيها ( Atkinson & al, 1996:p 42).

### نظرية مفهوم الذات لروجرز :

يسلم روجرز لدافع رئيسي واحد يسميه النزعة إلى تحقيق الذات ، فيذكر روجرز (1963) أن لدى الكائن الحي نزعة أساسية واحدة تكافح ليحقق الكائن الحي الذي يعيش لخبرة ذاته ، ويحافظ على بقائها ويزيد من قيمتها ، وهناك مصدر رئيسي واحد للطاقة في الكائن ككل ، وليس لجزء منه ، ويحتمل أن أفضل تصور له أن نتصوره نزعة نحو الكمال والتحقيق ونحو المحافظة على الكائن الحي وزيادة قيمه ( عبد الحميد ، 1986 :ص 541 ) .

ويمكن أن نفسر سلوك نمط ( A ) اعتمادا على نزعة تحقيق الذات ، بأنهم في مواجهة مع الصعاب والعقبات للوصول إلى الكمال وتحقيق أهدافه وزيادة قيمته .

## نظرية المجال كيرت ليفين:

يقول كيرت ليفين صاحب نظرية المجال : " قد يشرع شخص في القيام بعمل وهو يعلم علم اليقين أن عليه أن يحتمل توترا متزايدا , لكنه يتوقع في الوقت نفسه أن النهاية الأخيرة ستكون توازنا كاملا بين القوى ولا تعنى حالة التوازن أن النظام يخلو من التوتر ... والتوازن يعنى أما أن التوتر داخل النظام الكلي متعادل أو أن نظاما جزئيا يوجد به قدر غير متعادل من التوتر معزول عزلا محكما ومنفصل عن بقية النظم الشخصية الداخلية وقد تحتوي الشخصية على عدد من مثل هذه النظم المتوترة والمعزولة عزلا محكما مما يجعلها مصدرا مستمرا للتزويد بالطاقة اللازمة لحدوث العمليات النفسية" ( عبد الحميد , 1986 :ص 300) .

أي انه يتحمل توترا متزايدا لكي يحقق النجاح ويتغلب على العقبات والنجاح هو التوازن , والتوازن لا يعنى خلوه من التوتر , وهو مصدر مستمر للتزويد بالنشاط والحيوية . والنشاط هو خاصية لسلوك نمط ( A ) أي انه يتمتع بالنشاط والحيوية لكي يحقق النجاح ويتغلب على العقبات ، والتوتر مستمر لكي يتزود بالطاقة ويتمتع بالنشاط وهذه هي الخصائص التي يتصف بها ذوو سلوك نمط ( A ) .

## النظرية الفيزيولوجية :

أن ذوي سلوك نمط ( A ) يحاولون تبرير قلقهم وغضبهم عن طريق التنافس والجدية والصلابة , ومن ثم يعرضون أنفسهم لمستويات مرتفعة من العصاب ( الضغط النفسي ) ، لذا فأنهم ينكرون مشاعر القلق والغضب , فيؤدي ذلك إلى تغيرات فيزيولوجية ليصبح الجهاز العصبي السمبثاوي في حالة نشاط شديد , كلما زاد القلق والغضب والتوتر زاد النشاط وزاد الأحمال على الجهازين العصبي والدوري . وقد حاولت البحوث اختبار صحة هذه النظرية , حيث نظر الأفراد المتنافسون على أنهم في حالة نشاط شديد فاختبرت نتيجة لذلك مجموعتان من ذوي سلوك نمط ( A ) وأخرى من ذوي نمط سلوك ( B ) , من الذكور وطلب منهم التعامل مع موقف معين . وأثناء الأداء أعطيت لهم بعض التعليقات فتفاعل مفعوصو سلوك ( A ) بطريقة

توضح أن الجهاز العصبي السمبثاوي لديهم يعمل بسرعة , وزادت ضربات القلب , وارتفع ضغط الدم , وزاد مستوى الأدرينالين في الدم , على حين لم يسلك ذوو سلوك نمط (B) على أساس طريقة التفاعل ذاتها . وتوصل اسلير وزملاؤه إلى صحة هذه النظرية أيضا إلا أنهم يرون انه يجب أن تكون في غاية التأني قبل أن نصل إلى تأييد كامل لهذه النظرية , حيث حذر من خطر تداخل عوامل أخرى وتفاعله معا , فهل الجهاز العصبي السمبثاوي يصبح نشطا لان الأفراد يتعلمون من الموقف , أم هل الموقف هو الذي ينتج عن الجهاز العصبي السمبثاوي نتيجة النشاط الزائد , ولكن عندما نضع السلالة race وضغوط البيئة في الحسبان وكذلك التدخين فان النتيجة قد تكون أكثر تعقيدا ( شكري ، 1991 :ص 44 ) .

### نظرية يونج التحليلية :

تتظر نظرية يونج التحليلية إلى الطاقة باعتبار أن " الشخص الذي يعطي الحقيقة قيمة سوف ينفق قدرا كبيرا من الطاقة في البحث عنها , والشخص الذي يعطي القوة قيمة كبيرة سوف يكون مدفوعا بقوة للعمل على بلوغها , وعلى العكس من ذلك , إذا كان لشيء ما قيمة تافهة فانه لن يرتبط ألا بقدر ضئيل من الطاقة " , وكذلك ينظر يونج للذات بأنها هي هدف الحياة " الهدف الذي يحاول الناس بلوغه دائما لكنهم نادرا ما يبلغونه , وهي تحرك سلوك الإنسان وتدفعه نحو البحث عن الكلية" ( العقيلي , 2009: ص30 ) .

ويمكن تفسير سلوك نمط ( A ) في ضوء نظرية يونج من خلال الطاقة والذات من خصائص سلوك نمط ( A ) الطموح والتنافس مما تخلق لديه نوعا من التوتر لبلوغ الحاجات , وكلما كانت الحاجة أقوى كانت الطاقة المبذولة أقوى , و من خصائص سلوك نمط ( A ) تقدير الذات المرتفع فهو دائما يبحث عن الكلية والكمال وهذا ما ترمي إليه الذات في نظرية يونج , والتي بواسطتها يمكن تفسير سلوك نمط ( A ) .

## نظرية هيبوقراط :

- وضع أربعة أنماط تقابل السوائل الأربعة في الجسم :الدم - الصفراء - السوداء - البلغم .وهذه الأخلاط تقابل العناصر الأربعة في الحياة : الهواء - الماء - النار - التراب . فإذا زاد أحد الأخلاط ساد أحد الأمزجة الأربعة لدى الشخص :
- 1 - النمط الدموي : يتميز بالنشاط ، والمرح ، والتفاؤل ، وسرعة الاستثارة ، وسرعة الاستجابة .
  - 2 - النمط السوداوي : ويتميز بالانطواء ، والتأمل وبطء التفكير ، والتشاؤم ، والميل للحزن والاكتئاب .
  - 3 - النمط الصفراوي : ويتميز بسرعة الانفعال والغضب وحدة المزاج والصلابة ، والعناد ، والقوة .
  - 4 - النمط البلغمي : ويتميز بالخمول ، وتبليد الشعور ، وقلّة الانفعال ، وعدم الاكتراث ، وبطء الاستثارة والاستجابة والميل إلى الشراهة . (العيس، 1973: ص 77) .

## نظرية كرتشمير :

قام كرتشمير بملاحظة عينة من مرضاه بعضهم مصاب بذهان الهوس - الاكتئاب ، وبعضهم مصاب بالفصام ، وتبين له أن المصابين بالذهان الدوري هم من النمط النحيل الطويل ، والمصابين بالفصام هو من النمط النحيل البدين . ( نابلسي، 1989: ص 40) .

## نظرية شيلدون:

تعتبر نظرية شيلدون أكثر تعقدا وشهرة من سابقتها .ويرى شيلدون أن خصائص الشخصية تتوزع توزيعا متصلا على ثلاثة أبعاد .وقد وضع لكل نمط بدني نمطا مزاجيا ووضح السمات الشخصية لكل نمط مزاجي ( فراج ، 1966 :ص 18) وكما مبين في الجدول رقم (1):

### جدول رقم ( 1 )

#### السمات الشخصية لكل نمط مزاجي

النمط البدني	النمط المزاجي	سمات الشخصية
الداخلي التركيبي (أحشوي) ويتسم بالبدانة	أحشوي الأساسي	اجتماعي - معتدل المزاج - يحب الاسترخاء - - حب المتعة - الشراهة في الأكل - الهدوء الانفعالي - بطء الاستجابة
المتوسط التركيب (العظمي) ويتميز بقوة الجسم	الجسمي الأساسي	عدواني - لا يهتم بمشاعر الآخرين - يحب المغامرة والنشاط العضلي - ميال إلى السيطرة
الخارجي التركيب (الجلدي)	المخي الأساسي	يكبت انفعالاته ومشاعره - يحب العزلة والسرية والتأمل الذاتي - عاداته سيئة في النوم

#### نظريات الأنماط النفسية

##### نظرية كارل يونج

رأى كارل يونج أن علاقة الفرد بالعالم الخارجي تتم من خلال إحدى طريقتين الانبساط والانطواء. وبذلك فهناك نمطان :

الانبساطي : وهو يتميز بأن انتباهه وتركيزه موجهان نحو البيئة الخارجية ، ويحب التواجد بين الناس ، وتكوين العلاقات معهم ، وتصدر أقواله وأفعاله عن عوامل موضوعية ، وهو واقعي ، ويحب العمل الذي يجعله بين الناس .

الانطوائي : وهو يحب العزلة ، ويبتعد عن الاختلاط بالناس ، وتصدر أقواله وأفعاله من عوامل ذاتية ، وهو يحب التأمل وأحلام اليقظة ، ويفتقر إلى الثقة بالنفس وهو يفضل العمل الذي يبعده عن الناس . وإلى جانب هذين القسمين ، رأى يونج أن هناك أربعة وظائف أساسية يستخدمها الفرد في توجيه نفسه في العالم وهي : التفكير والوجدان والإحساس والحدس .

وبذلك تتكون ثمانية أنماط من الشخصية . ( الربيعي ، 2010:ص19 ) .

### نظرية فرويد لأنماط الشخصية

قدم فرويد ستة أنماط أساسية للشخصية وهذه الأنماط هي :-

النمط الشهواني :- هذا الشخص يعيش هاجس الخوف وفقدان محبة الآخرين له وتكون الطاقة الجنسية موجهة نحو الجنس بحيث يمكن أن تتلخص اهتمامات هذا الشخص يحب ويحب .

النمط النرجسي: أن الهاجس الوحيد للنرجسي هو الحفاظ على الأنا لهذا فهو غير خاضع أو تابع للآخرين، وتسيطر الأنا على تصرفاته بحيث لا يعاني من أي صراع بين الأنا والانا العليا ، ويرفض الخضوع إلى الآخرين.

النمط الموسوس :- أن هذا النمط يخشى فقدان ضميره وقيمه وأخلاقه، ولا يخشى فقدان محبة الآخرين له ، ويتميز هذا النمط بسيطرة الأنا العليا (الخفاجي ، 2004:ص26) النمط الشهواني - الموسوس : أن مثل هذا الشخص يتميز بتبعته للأشخاص الذين يحبهم حالياً (ليس الذين يحبهم قبلاً) وهو شديد الوفاء لأهله . و يخوض نوعين من الصراع في آن واحد فهو يخوض صراعا ناجما عن تعارض الأنا الأعلى مع الأنا وصراعا آخر بين ألهو والأنا .

النمط النرجسي - الموسوس :- يتميز هذا الشخص بنشاطه وقدرته على حماية أناه من تأثير الأنا الأعلى (بسبب نرجسيته)، ولدى هذا الشخص ميل لإخضاع الآخرين لأرادته ولمعتقداته الخاصة .

النمط النرجسي - الشهواني :- هذا النمط يجمع خصائص كل من النرجسي والشهواني، وهو أكثر انتشارا وفيه يكون الصراع بين ألهو والأنا المرضية المتضخمة المميزة للنرجسية . (حيدر، 2004 :ص 74).

### نظرية ألبرت:

يرى ألبرت أن السمات تنقسم لقسمين :

أ - السمات العامة : وهي المشتركة بين كثير من الناس بدرجات متفاوتة ،وتكون موزعة بينهم توزيعا اعتداليا .

ب - السمات الفردية : وهي التي تخص فردا معينا ، وهي السمات الحقيقية في نظر ألبرت والتي يمكن من خلالها وصف شخصيته بدقة .

السمات الرئيسية والمركزية والثانوية :

السمة الرئيسية : هي سمة واحدة تسيطر على شخصية الفرد وسلوكه .

السمات المركزية : تتراوح بين خمس إلى عشر سمات في الشخص الواحد وتكون مميزة لشخصيته وسلوكه .

السمات الثانوية : هي سمات غير مميزة لشخصية الفرد ولا تظهر إلا في بعض المواقف.

### نظريات الذات:

تتجه هذه النظريات لدراسة الشخصية دراسة كلية دون تجزئتها ،وزعيم هذه النظريات هو كارل روجرز .ويرى روجرز أن تكوين الشخصية يكون بناء على خبرات الفرد وإدراكه وتقييمه لها .فمن خلال التفاعل المستمر بين الفرد وبيئته وتعرضه للتقييم من قبل المحيطين به يتكون مفهومه عن ذاته .ومفهوم الذات هو ما يحدد معظم سلوكيات الفرد .

ويحاول الفرد أن يوفق بين خبراته التالية ومفهوم ذاته ،فما يجده ملائما لمفهوم ذاته يتقبله ،وما يعارضها يتجاهله أو يشوهه حتى يصبح بشكل يمكن أن يوافق

مفهومه لذاته ، وإذا كثر تجاهل الفرد وتشويبه للخبرات التي تخالف مفهومه عن ذاته أصبح الفرد عرضة للاضطراب النفسي .  
ويقوم العلاج في هذه النظرية - العلاج المركز حول العميل - على إعادة نظر الفرد لخبراته ، وإعادة بناء شخصيته بحيث يكون علاقة متسقة بين مفهوم ذاته وخبراته التي كان ينكرها أو يشوهها .

### مناقشة النظريات التي تناولت نمط الشخصية ( A-B ):

اختلفت النظريات في تصنيف أنماط الشخصية ويعود هذا الاختلاف إلى الخلفية النظرية التي استندت عليها كل نظرية وكان الهدف من تصنيف الناس إلى طُرُزٍ وأنماط هو تحديد سلوك الفرد وقد اختلفت النظريات في التصنيف باختلاف آراء المنظرين فمنهم من فسّر سلوك نمط ( A ) اعتماداً على نزعة الذات أي أنهم في مواجهة مع الصعاب والعقبات للوصول إلى الكمال وتحقيق أهدافه وزيادة قيمته كـنظرية ( الذات ) لـروجرز أما نظرية المجال لـكريت ليفين فقد ركزت على أن النشاط هو خاصية سلوك نمط ( A ) أي أنه يتمتع بالنشاط والحيوية لكي يحقق النجاح وفي ضوء نظرية ( يونج التحليلية ) يمكن تفسير سلوك نمط ( A ) أي أن من خلال الطاقة والذات التي هي من صفات سلوك نمط ( A ) أنه دائماً يبحث عن الكلية والكمال فكلما كانت الحاجة أقوى كانت الطاقة المبدولة أقوى ومنهم من قسم الشخصية إلى أربعة أنماط (هيبوقراط ) والتي اعتمد على الأمزجة كوصف لشخصياتهم على الرغم من أنّ هذه النظرية قدمت فوائد كثيرة بوصفها منطلقاً لدراسات أوسع وأعمق في مجال الشخصية إلا أن هذه النظرية أهملت طبيعة مهمة للإنسان لأن طبيعة الإنسان تختلف عن تركيب أفراد المخلوقات الأخرى وهذا الاختلاف ناتج من تدخل عوامل في تركيبها أو تؤثر فيه مما جعل من الصعب أن نجد شخصين متشابهين لذا فإنّ هذه النظرية قسمت الناس إلى أنماط وإن كل فرد لا بد أن يكون من أحد هذه الأنماط والواقع يشير إلى أن الأفراد يمتلكون صفات مختلفة من أنماط مختلفة . أي أنها تؤكد أوجه الشبه وتغفل أوجه الاختلاف واهتمت نظرية يونج بتفاعل العوامل الاجتماعية وتصنف الناس

إلى انبساطيين وانطوائيين وإلى التفكير الوجداني والإحساس والحدس الذي يستخدمه الفرد في توجيه نفسه في العالم . ونظرية شلدون التي ركزت على بنية الجسم لها دور في تشكيل السلوك كنظرية ( كرتشمير ) وان بعض النظريات اعتمدت على السمات التي يحملونها حيث اعتبرت تجمع سمات معينة ينتج النمط أي يمكن تحديد شخصية الفرد من خلال سلوكه كنظرية فرويد للأنماط الشخصية ونظرية فريدمان وروزنمان لأنماط الشخصية .

ولقد تبنت الباحثة نظرية فريدمان وروزنمان (Friedman & Rosenman, 1964) وذلك من خلال اطلاع الباحثة على النظريات التي تناولت أنماط الشخصية اذ وجدت أن نظرية فريدمان وروزنمان نظرية شاملة تناولت إبعاد الشخصية ( A-B ) كما أنها أعطت تفسيراً واضحاً لنمط الشخصية و إن الكثير من العلماء والباحثين قد تطرقوا للنظرية مما زاد من نضجها والإضافة إليها .



## ثانياً - دراسات سابقة

يتضمن هذا الجزء من البحث عدداً من الدراسات السابقة التي زادت من طمأنينة الباحثة حول سلامة إجراءات البحث وإن لكل دراسة ظروفًا بيئية خاصة بها تختلف عن الأخرى . وعلى الرغم من تعدد الدراسات السابقة إلا أنها تمثل أنواعاً متباينة بحيث أن كلا منها تميزت بمعالجة التغيرات التي أجريت عليها .

**أولاً : الدراسات التي تناولت اختراع الوقت .**

### أ- دراسات عربية

#### 1 - دراسة الأخضر (2000):

**" معوقات فاعلية إدارة الوقت في جامعتي صنعاء وعدن "**

هدفت الدراسة إلى تشخيص معوقات فعاليات الوقت في جامعتي صنعاء وعدن الرسميتين من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين :-

- 1- ما معوقات فعالية إدارة الوقت في جامعتي صنعاء وعدن وأين تركيزها ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات فعالية إدارة الوقت بين جامعتي صنعاء وعدن وأين تركيزها ؟، وشملت عينة الدراسة (78) فرداً يستغلون مراكز وظيفية في جامعتي عدن وصنعاء وهم العمداء ومعاونوهم ورؤساء الأقسام. وكانت أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة:-

أ- أن أغلب مصادر المعوقات أثراً في فعالية إدارة الوقت مرتبة تنازلياً بحسب الوسط المرجح تركزت في مجال معوقات فاعلية إدارة الوقت المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتقويم والاتصال.

ب- إن أغلب مصادر المعوقات أثراً في فعالته إدارة الوقت في جامعتي صنعاء وعدن تركزت في إجراءات الروتينية المركزية وضآلة المخصصات المالية و الوعي بأهمية الوقت والأعمال الورقية:

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة حول وجود المعوقات التي تؤثر في فعالية إدارة الوقت التي تتضمنها المجالات الثلاثة و تعزى إلى متغير جامعتي صنعاء وعدن.

د- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة البحث حول وجود المعوقات التي تؤثر في فعالية إدارة الوقت التي تتضمنها المجالات الثلاثة تعزى إلى منجز المرتبة الوظيفية (العميد ومعاون العميد ورئيس القسم). (الاخسر، 2000:ص 1-72)

## 2- دراسة الراوي (2000):

**"سمات عمداء الكليات في العراق وعلاقتها بإدارة الوقت: دراسة تحليلية مقارنة**  
هدفت الدراسة إلى ما يأتي:

- 1- تحديد مدى توافر السمات القيادية المعتمدة لدى عمداء الكليات المبحوثة. معرفة تطبيقات إدارة الوقت لدى عمداء الكليات المبحوثة في مجال الوظائف الإدارية الرئيسية(التخطيط، التنظيم، القيادة والرقابة).
- 2- معرفة مضيعات الوقت لدى عمداء الكليات المبحوثة في مجال الوظائف الإدارية الرئيسية.

وشملت عينة الدراسة (119) عميداً وهم يمثلون جميع عمداء كليات الجامعات العراقية الرسمية، وقد اعتمد الباحث المجتمع بأكمله مجالاً للدراسة أي استعمل أسلوب (المسح الشامل)، واستخدم الباحث المصادر النظرية، التقارير والمنشورات، المقابلة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- تتوافر السمات القيادية المبحوثة في شخصيات عمداء الكليات بمعدل اكبر من الوسط الفرضي.

- تتوافر تطبيقات إدارة الوقت لدى عمداء الكليات في مجال الوظائف الإدارية الرئيسية بمعدل اكبر من المتوسط الفرضي.

- تتوافر مضيعات الوقت لدى عمداء الكليات في مجال الوظائف الإدارية الرئيسية بمعدل اقل من المتوسط الفرضي .

- هنالك علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين السمات القيادية المبحوثة لدى عمداء الكليات في إدارتهم للوقت.

- هنالك علاقة عكسية ذات دلالة معنوية بين السمات القيادية المبحوثة لدى عمداء الكليات ومضيعاتهم للوقت. ( الراوي، 2000، ص: 20-130)

### 3- دراسة الجنابي (2005): أساليب إدارة الوقت لدى إدارات المدارس الابتدائية

هدفت الدراسة التعرف على أساليب إدارة الوقت لدى إدارات المدارس الابتدائية في مدينة بغداد، والتعرف على دلالة الفرق في إدارة الوقت تبعاً لمتغيرات الجنس، والبيئة، ومدة الخدمة، في الإدارة. وبلغ عدد أفراد العينة (240) مديراً ومديرة، سحبت بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبنسبة تراوحت بين (12 - 15 %) من مجتمع البحث البالغ (1643) مديراً ومديرة، موزعين على أربع مديريات للتربية، ولتحقيق أهداف البحث بنى الباحث أداة تحقق من صدقها وثباتها، وتتضمن ثلاثة مجالات للعمل الإداري، وهي: التخطيط والتنظيم، والتقييم والمتابعة، والاتصالات والعلاقات الإنسانية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ما يأتي:

اهتمت إدارات المدارس الابتدائية بإدارة الوقت، واحتل مجال التقييم والمتابعة المرتبة الأولى، ومجال التخطيط والتنظيم المرتبة الثانية، ومجال الاتصالات والعلاقات الإنسانية المرتبة الثالثة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت لدى إدارات المدارس الابتدائية تعزى إلى كل من متغيرات الجنس (ذكور - إناث) والبيئة (حضر - ريف)، والخدمة (10 سنوات فأقل / أكثر من 10 سنوات) (الجنابي، 2005)

### 4- دراسة العبيدي (2008): قياس ممارتي إدارة الوقت وصياغة أهداف الحياة

هدفت الدراسة قياس مهارتي إدارة الوقت وصياغة أهداف الحياة، فضلاً عن بناء برنامج نفسي لتطوير هاتين المهارتين، وقياس تأثير هذا البرنامج في تطوير هاتين

المهارتين، فضلاً عن تعرف دلالة الفروق في تطور المهارتين على وفق متغيرات: الجنس، ونوع الاختبار (قبلي - بعدي)، وطبيعة المجموعة (تجريبية - ضابطة). وتم تحقيق أهداف البحث بتهيئة اختبار لقياس مهارتي إدارة الوقت وصياغة أهداف الحياة وهو اختبار معامل الوقت (Time Quotient) ومختصره (T Q). وتم قياس المهارتين لعينة البحث البالغة (80) طالباً وطالبة جامعيين. ومن ثم بنت الباحثة برنامجاً لتطوير هاتين المهارتين، وتطبيقه على عينة البحث التجريبية التي تكونت من (40) طالباً وطالبة، ومن ثم قياس المهارتين بعد تطبيق البرنامج. وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في توافر مهارتي إدارة الوقت وصياغة أهداف الحياة لديهم بعد تعرضهم للبرنامج النفسي.

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية (ذكور - إناث) لصالح الاختبار البعدي. وتؤكد هذه النتيجة فاعلية البرنامج الذي بنته الباحثة لتطوير مهارتي إدارة الوقت وصياغة أهداف الحياة لكل من الذكور والإناث بالدرجة نفسها.

## 5- دراسة نعمة (2008) كيفية إدارة الوقت لدي مديري ومديرات المدارس الابتدائية

هدفت الدراسة الكشف عن كيفية إدارة الوقت لدي مديري ومديرات المدارس الابتدائية في مدينة كركوك وعلاقته ببعض المتغيرات ( الجنس ، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في الإدارة) وذلك من خلال دلالة الفروق عند مستوى (0.05) .

وأقتصر البحث الحالي على مديري المدارس الابتدائية في مدينة كركوك للعام الدراسي (2006-2007) .

ويتكون مجتمع البحث الحالي من مديري المدارس الابتدائية في مدينة كركوك والبالغ عددهم (264) من مديري المدارس الابتدائية التابعة للمديرية العامة لمحافظة

كركوك ، وتكونت عينة الدراسة من (20) فرداً من مديري المدارس الابتدائية في محافظة كركوك ، تم اختيارها بالطريقة العشوائية بنسبة تتراوح ( 7,5 % ) من المجتمع الأصلي وفقاً لمتغيرات البحث ( الجنس ، المؤهل العلمي ، مدة الخدمة في الإدارة). ولتحقيق هدف البحث الحالي قام الباحث بأعداد (استمارة الملاحظة) بحيث تضم عدد من الفقرات تم تقسيمها حسب نوع العمل الذي يؤديه المدير (يومي ، أسبوعي ، شهري، سنوي) ومقدار الوقت المصروف (ثانية ، دقيقة ، ساعة) لدى أدائهم لمهامهم الإدارية. وأستخدم الباحث البرنامج الإحصائي ( SPSS ) في تحليل البيانات والإحصائيات الخاصة بالبحث من خلال تطبيقه للمعادلات التالية :-

(الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين ، معادلة ارتباط بيرسون) وأظهرت نتائج البحث أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) لصالح الذكور ولصالح معهد أعداد المعلمين والمعلمات ذات السنوات الخمس ولصالح الخبرة التي تزيد على عشر سنوات في الإدارة (نعمة، 2008:ص ي).

#### 6- دراسة النعيمي ( 2010 ) درجة احترام الوقت لدى الأطفال والمراهقين

هدفت الدراسة تعرف درجة احترام الوقت لدى الأطفال والمراهقين، ودلالة الفروق في درجة احترام الوقت تبعاً لمتغيري العمر والجنس، فضلاً عن تعرف العلاقة بين احترام الوقت لدى الأطفال والمراهقين في الأعمار ( 7 ، 9 ، 11 ، 13 ، 15 ) سنة وتحصيل الوالدين.

وتكونت عينة البحث من (530) طفلاً ومراهقاً من تلامذة المدارس الابتدائية، وطلبة المتوسطة والإعدادية في مدينة بغداد المركز بأعمار ( 7 ، 9 ، 11 ، 13 ، 15 ) سنة، بواقع (50) طفلاً وطفلة لعمر (7) سنوات، و(120) فرداً لكل عمر من الأعمار ( 9 ، 11 ، 13 ، 15 ) سنة. وقد بنت الباحثة مقياساً لقياس احترام الوقت بعد اطلاعها على الادبيات والدراسات السابقة، وتضمن المقياس (33) فقرة بصيغته النهائية موزعة على (5) مكونات.

وتحقت الباحثة من الخصائص القياسية للمقياس متمثلة بالصدق والثبات. وكان التحقق من الصدق بطريقتين هما: صدق المحتوى وصدق البناء، واستخرج الثبات بطريقتين هما: إعادة الاختبار، والفاكرونباخ .

وتوصل البحث إلى النتائج الآتية:

1. لا يعد أفراد العينة في الأعمار (7 ، 9 ، 11 ، 13 ، 15) سنة جميعهم محترمين للوقت بحسب المعيار الذي اعتمده الباحثة لهذا الحكم (المتوسط المحسوب + انحراف معياري واحد).

2. يزداد احترام الوقت بازدياد العمر .

3. الإناث أكثر احتراماً للوقت من أقرانهم الذكور .

4. لا يوجد تفاعل بين متغيري العمر والجنس في احترام الوقت .

5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين احترام الوقت وتحصيل كل من الأم والأب لدى أفراد العينة في عمر (7) سنوات. بينما كانت تلك العلاقة ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة في الأعمار (9 ، 11 ، 13 ، 15) سنة. (النعيمي، 2010: ي)

**ب- دراسات أجنبية:**

### **1-دراسة نيومن جوديل ( New man Jady 1991 )**

هدفت الدراسة إلى تحليل إدارة الوقت لمديري المدارس العامة. وشملت عينة الدراسة من (80) مديراً. وكانت دراسة الباحث في ضوء المتغيرات الآتية تحديد مبادئ وأسس إدارة الوقت للمدراء المعنيين. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:- هنالك حاجة ماسة بين مديري المدارس للمعرفة والإرشاد في مجال الإدارة. تحديد طريقة استثمار واستخدام الوقت, عمل برنامج أو تقويم كلي أن يساعد على تنظيم الوقت, تنوع الأشخاص الذين يقضي المدراء وقتهم معهم فضلا عن الرؤساء والمرؤوسين ( Newman Jady,1991:p 3-12 ) .

### **2-دراسة كميتر ( Kemitz 1992 ):**

هدفت الدراسة إلى دراسة ومعرفة ماهية الأعمال التي يقوم بها المدراء وكيفية استثمارهم للوقت المصروف على الأنشطة والفعاليات اليومية . وبلغت عينة الدراسة (5) مدراء لمدارس ابتدائية. وقد استخدم الباحث أسلوب الملاحظة المنظمة لرصد الفعاليات والكشف عن الوقت المصروف تجاه كل نشاط يقوم به المدير. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

ت	الفعالية	الوقت المصروف
1	اجتماعات غير رسمية	32.5%
2	أعمال مكتبية	18.6%
3	اجتماعات رسمية	10.3%
4	مكالمات هاتفية	8%
5	أمور شخصية	6.3%
6	تبادل معلومات	6%
7	رحلات خارجية	5.4%
8	إرشادات	4.4%
9	جولات داخل المدرسة	4.2%
10	ملاحظات	3%
11	تدريس	2%

(Kemitz,1992:a-e)

### 3- دراسة باتل وآخرون ( Batte& Others 1995 )

هدفت الدراسة إلى معرفة إدارة الوقت لدى الطالبات الريفيات الموهوبات. وبلغت عينة الدراسة (50) طالبة جامعية. واستخدمت الباحثة أسلوب الملاحظة المقننة وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:- أن المشاركات شاهدن بأنفسهن أنهن ذكيات في

استخدام وقتهم،أنهن من ذوات التوجيه نحو تحقيق الأهداف التي تسودها المشاركة،  
التطرق إلى دور الإرشاد الاجتماعي للأسرة في إدارة الوقت.  
(Batte& Others,1995: a-d)

### ثانياً : الدراسات التي تناولت نمطي الشخصية .

#### أ- دراسات عربية

#### 1 - دراسة علي ( 1994 ) : بناء مقياس لنمط الشخصية ( A-B ) وبناء مقياس للضغوط النفسية

طبقت في العراق ، واستهدفت بناء مقياس لنمط الشخصية ( A-B ) وبناء مقياس للضغوط النفسية والتحقق من الفرضيات الآتية :

أ- يؤدي نمط الشخصية A إلى زيادة الإصابة بالجلطة القلبية مقارنة بنمط الشخصية ( B ) .

ب - تزيد الضغوط النفسية العالية من احتمال الإصابة بالجلطة القلبية عند أنماط الشخصية ( A-B )

ج- يزيد التفاعل بين نمط الشخصية A والضغط النفسي العالي من احتمال الإصابة بالجلطة القلبية مقارنة مع نمط الشخصية A من ذوي الضغط الواطئ .

د- يزيد التفاعل بين نمط الشخصية B والضغط النفسي العالي من احتمال الإصابة بالجلطة القلبية مقارنة مع نمط الشخصية ( B ) من ذوي الضغط الواطئ .

وتحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس أولهما لنمط الشخصية ( A-B )

والذي يتألف من ( 72 ) فقرة . وثانيهما مقياس الضغوط النفسية والمكون من ( 45 )

فقرة . وبعد التأكد من صدق المقياسين وثباتهما طبق على عينة مؤلفة من ( 170 )

شخصاً بواقع ( 85 ) من المصابين بالجلطة القلبية و ( 85 ) من غير المصابين .

وتوصل الباحث إلى أن نمط الشخصية ( A ) هو عامل خطر ومؤثر للإصابة

بالجلطة القلبية مقارنة بنمط الشخصية ( B ) وان الضغط النفسي العالي يلعب دوراً

في زيادة خطر تعرض الفرد للإصابة بالجلطة القلبية ، وبينت النتائج أن التفاعل بين نمط الشخصية ( A ) والضغط النفسية يؤدي إلى زيادة الإصابة بالجلطة القلبية وبأى مستوى للضغط النفسية . وأشارت النتائج أيضاً إلى أن التفاعل بين نمط الشخصية B والضغط النفسي العالي يؤدي إلى زيادة احتمال إصابة الفرد بالجلطة القلبية . ( علي ، 1994 ، ص 3-4 )

## 2- دراسة صالح (2000)

### (التفكير الاضطهادي وعلاقته بأبعاد الشخصية )

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التفكير الاضطهادي بنمط الشخصية (A), ولتحقيق هدف البحث قام الباحث باستخدام مقياس التفكير الاضطهادي ومقياس جنكيز لنمط الشخصية (A-B) على عينة تبلغ (581) طالبا وطالبة تم اختيارهم عشوائيا, وباستخدام الاختبار التائي (T-test) أظهرت الدراسة نتيجة أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين التفكير الاضطهادي ونمط الشخصية (A) . (صالح, 2000)

### 3- دراسة مصطفى: ( 2000 ) مدى توافر الخصائص الشخصية لأصحاب النمط

#### ( A )

هدفت الدراسة التعرف على مدى توافر الخصائص الشخصية لأصحاب النمط ( A ) المنافسة والنشاط المزمّن والسرعة في الإنجاز ونفاذ الصبر والاهتمام بالوقت ( لدى عينة مكونة من ( 86 ) تدريسياً اختارهم بصورة طبقية عشوائية من كليات جامعة صلاح الدين لسنة 1998-1999 وطبق عليهم مقياس ( جنكنز وآخرون 1979 ) لقياس سلوك النمط ( A ) بعد التأكد من صلاحيته وصدقة وثباته . وأظهرت النتائج بان العينة عموماً لديها مستويات عالية نسبياً من تلك الخصائص بمتوسط ( 50.6 ) أعلى من الوسط الفرضي للمقياس ، ولم تظهر فروق دالة في درجات سلوك النمط (A) بين تدريسي الاختصاصات العلمية والإنسانية، وظهر ارتباط موجب ضعيف ( 0.18 ) بين درجات سلوك النمط ( A ) للتدريسيين ومدد خدمتهم كتدريسيين في الجامعة . ( مصطفى ، 2000 ، ص 137 ) .

#### 4- دراسة العتيق ( 2001 ) تأثير الضغوط البيئية ( الضوضاء ، التلوث ، الازدحام ، الازدحام ) على حدوث حالات الانعصاب البيئي لدى الأطفال

هدفت الدراسة التعرف على تأثير الضغوط البيئية ( الضوضاء ، التلوث ، الازدحام ) على حدوث حالات الانعصاب البيئي لدى الأطفال ، والكشف عن اثر الضغوط البيئية على احتمالية نمو النمط السلوكي ( A ) عند الأطفال ، والتعرف على السمات النفسية للأطفال المنذرين بتطور النمو السلوكي ( A ) لديهم . تكونت عينة البحث من ( 280 ) طفلا موزعين على أربع مجموعات ( المجموعة الأولى عينة ضابطة والمجموعة الثانية عينة المعرضين لضوضاء مرتفعة ، والمجموعة الثالثة عينة المعرضين لتلوث الرصاص والمجموعة الرابعة عينة الأحياء المزدهمة ) استخدم الباحث مجموعة من الأدوات منها مقياس الانعصاب البيئي الذي يتكون من ( 50 ) عبارة موزعة على خمسة مقاييس فرعية ، ومقياس احتمالية نمو النمط السلوكي ( A ) لدى الأطفال والذي يتكون من ( 50 ) عبارة موزعة على خمسة مقاييس فرعية . ومقياس السمات النفسية للأطفال المنذرين بنمو النمط السلوكي ( A ) ، ويتكون المقياس من ( 50 ) عبارة موزعة على خمسة مقاييس فرعية . و طبقت المقاييس الثلاثة على الأطفال في المجموعة الثانية والثالثة والرابعة وذلك بعد التأكد من صدقها بطريقة الاتساق الداخلي وثباتها بطريقة إعادة الاختبار والتجزئة النصفية . وأظهرت النتائج ما يأتي :

دلالة الفروق بين المتوسطات لعينتي الأطفال المعرضين لضوضاء مرتفعة وغير المعرضين على مقياس الانعصاب البيئي .

دلالة الفروق بين المتوسطات لعينتي الأطفال المعرضين لضوضاء مرتفعة وغير المعرضين على مقياس احتمالية نمو النمط السلوكي ( A ) .

دلالة الفروق بين المتوسطات لعينتي الأطفال المعرضين لضوضاء مرتفعة وغير المعرضين على مقياس السمات النفسية للأطفال المنذرين بنمو النمط السلوكي ( A )

(العتيق ، 2001 ، ص37-68 )

## 5- دراسة الجابري (2007) الشخصية الشكوكية وعلاقتها بالنمطين (أ) و (ب) و (( بناء مقياس الشخصية الشكوكية لدى طلبة الجامعة .

استهدفت الدراسة (الشخصية الشكوكية وعلاقتها بالنمطين (أ) و (ب))  
بناء مقياس الشخصية الشكوكية لدى طلبة الجامعة .

قياس الشخصية الشكوكية لدى طلبة الجامعة .

تعرف الفروق في الشخصية الشكوكية لدى طلبة الجامعة على وفق متغيري النوع  
( ذكور - إناث ) والاختصاص ( علمي - إنساني ) .

قياس نمطي الشخصية (أ) و (ب) لدى طلبة الجامعة .

تعرف الفروق في نمط الشخصية (أ) لدى طلبة الجامعة على وفق متغيري النوع  
( ذكور - إناث ) والاختصاص ( علمي - إنساني ) .

تعرف الفروق في نمط الشخصية (ب) لدى طلبة الجامعة على وفق متغيري النوع  
( ذكور - إناث ) والاختصاص ( علمي - إنساني ) .

تعرف العلاقة بين الشخصية الشكوكية والنمطين (أ) و (ب)

وتألفت عينة البحث من ( 320 ) طالباً وطالبة تم اختيارهم بصورة عشوائية من  
أربع كليات من جامعة بغداد من الاختصاص العلمي والاختصاص الإنساني .

وتحقيقاً لأهداف البحث تم بناء مقياس الشخصية الشكوكية والذي تكون بصورته  
النهائية من ( 40 ) فقرة يتصف بالصدق والثبات والقدرة على التمييز . وكان معامل

ثباته بطريقة إعادة الاختبار ( 0.84 ) وبطريقة التجزئة النصفية ( 0.85 ) وبطريقة  
كودر ريتشاردسون ( 21 ) ( 0.87 ) وبطريقة معامل ألفا ( 0.90 ) وهذا يعني ان

مقياس الشخصية الشكوكية يتمتع بثبات جيد وكشف التحليل العامل أن المقياس ذو  
عامل أو بعد واحد .

واستخدمت الباحثة أيضاً مقياس نمطي الشخصية (أ) و (ب) وهو احد  
مقاييس المحتوى من ( قائمة منيسوتا المتعددة الأوجه للشخصية - الثانية MMPI-2 )

والذي يتكون من ( 19 ) فقرة وطبق أيضاً على عينة البحث البالغة ( 320 ) طالباً

وطالبة وكان مقدار معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار ( 0.79 ) وبطريقة كودر ريتشاردسون (21) ( 0.81 ) وهذا يعني أن المقياس يتمتع بثبات جيد فضلاً عن صدق الترجمة .

أظهرت نتائج الدراسة :-

- 1- يتصف طلبة الجامعة بشخصية شكوكة .
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة الجامعة في الشخصية الشكوكة على وفق متغير النوع ولصالح الذكور وفرق ذي دلالة إحصائية على وفق متغير الاختصاص ولصالح الاختصاص العلمي .
- 3- يتصف طلبة الجامعة بنمط الشخصية ( أ ) .
- 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة الجامعة في نمط الشخصية ( أ ) على وفق متغير النوع ولصالح الذكور وفرق ذي دلالة إحصائية على وفق متغير الاختصاص ولصالح الاختصاص العلمي .
- 5- لا فرق ذو دلالة إحصائية لدى طلبة الجامعة في نمط الشخصية ( ب ) على وفق متغير النوع ومتغير الاختصاص..
- 6- وجود علاقة ارتباطيه موجبة وجيدة بين الشخصية الشكوكة والنمط ( أ ) وعلاقة ارتباطيه موجبة ولكنها منخفضة بين الشخصية الشكوكة والنمط ( ب ) . (الجابري، 2007 :د-ذ).

## 6- دراسة الربيعي ( 2010 ) أنماط الشخصية (A-B) لدى

### مديري المدارس الثانوية

هدفت الدراسة التعرف على :-

- 1- أنماط الشخصية (A-B) لدى مديري المدارس الثانوية .
- 2- الفروق ذات الدلالة إحصائية في نمط الشخصية (A) تبعا للمتغيرات الآتية : (الجنس - مدة الخدمة الإدارية - التحصيل العلمي - العمر )

- 3- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في نمط الشخصية (B) تبعا للمتغيرات الآتية :  
(الجنس - مدة الخدمة الإدارية - التحصيل العلمي - العمر )
- 4- القدرة القيادية لأنماط الشخصية (A-B) لدى مديري المدارس الثانوية .
- 5- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في القدرة القيادية لنمط الشخصية (A) تبعا للمتغيرات الآتية : (الجنس - مدة الخدمة الإدارية - التحصيل العلمي - العمر )
- 6- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في القدرة القيادية لنمط الشخصية (B) تبعا للمتغيرات الآتية: (الجنس - مدة الخدمة الإدارية - التحصيل العلمي - العمر )
- 7- العلاقة الارتباطية بين أنماط الشخصية (A-B) والقدرة القيادية لدى مديري المدارس الثانوية.

وتألفت عينة البحث من (200) مدير ومديرة، تم اختيارهم بالأسلوب الطبقي العشوائي من مجتمع البحث البالغ عددهم (318) مديراً ومديرة وبنسبة (63%)، بواقع (100) مدير و(100) مديرة موزعين حسب المديريات العامة للتربية الست، وتحقيقاً لأهداف البحث تم بناء مقياس أنماط الشخصية (A-B) في ضوء أدبيات ودراسات المقاييس السابقة والذي تكون بصورته النهائية من (68) فقرة، وتم استخراج الصدق والثبات له والقدرة على التمييز، واستخدم الباحث مقياس القدرة على القيادة التربوية الذي أعده الدكتور ( مرسى 1978) وتم استخراج الصدق الظاهري والثبات بطريقتي إعادة الاختبار والتجزئة النصفية له، واستخدم الباحث في إجراءات البحث الحالي الوسائل الإحصائية الآتية (الاختبار التائي T-TEST لعينتين مستقلتين، الاختبار التائي T-TEST لعينة واحدة، معامل الارتباط بيرسون، معدلة ألفا كرونباخ، معادلة سبيرمان - براون، تحليل التباين أحادي، اختبار شيفيه ألبعدى، الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط )

وفيما يأتي خلاصة بنتائج البحث :-

- 1 - يتمتع غالبية مديري المدارس الثانوية بالنمط غير المميز، أي يستخدمون النمطين في آن واحد، وأحياناً ما يتوجه أفراد العينة إلى أحد طرفي أنماط الشخصية (A-B) .

- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة في نمط الشخصية (A) تبعا للجنس ومدة الخدمة الإدارية والتحصيل
  - 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة في نمط الشخصية (A) تبعا للمتغير العمر .
  - 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة في نمط الشخصية (B) تبعا للجنس ومدة الخدمة الإدارية والتحصيل والعمر .
  - 5- أن مديري المدارس الثانوية من نمط الشخصية (A) يمتلكون قدرة قيادية أعلى من مديري المدارس الثانوية من النمط الشخصية (B) .
  - 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة من نمط الشخصية (A) على القدرة القيادية تبعا للجنس ومدة الخدمة الإدارية والتحصيل.
  - 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في لأفراد العينة من نمط الشخصية (A) على القدرة القيادية تبعا للعمر .
  - 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة من نمط الشخصية (B) على القدرة القيادية تبعا لمتغير الجنس .
  - 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة من نمط الشخصية (B) على القدرة القيادية تبعا لمدة الخدمة الإدارية والتحصيل والعمر.
  - 10- وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين أنماط الشخصية (A-B) والقدرة القيادية, ولنمط الشخصية (A) والقدرة القيادية, لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لنمط الشخصية (B) والقدرة القيادية (الربيعي, 2010: ي )
- ب - دراسات أجنبية :-**

### 1-دراسة فيرنهام (furnham , 1984)

هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين مقياس الشخصية لايزنك , ومقياس الاستثارة الحسية , ومقياس سلوك نمط ( A ) .

وتكونت عينة الدراسة من ( 106 ) من الذكور , ( 90 ) من الإناث , وتراوحت أعمارهم ما بين ( 17-69 ) سنة واستخدم مقياس الشخصية لايزنك , ومقياس

الاستثارة الحسية لقياس المثيرات بالإضافة لمقياسين لسلوك نمط ( A ) ( العرصة للإصابة بأمراض الشريان التاجي )، وأوضحت النتائج انه لم يستدل على اختلافات بين الجنسين بالنسبة للعصابية والانبساط رغم أن الذكور حصلوا على درجات أعلى من الإناث على مقياس الاستثارة الحسية .

## 2 - دراسة ليورينته ( liorente , 1986 )

هدفت الدراسة إلى مقارنة سلوك نمط ( A-B ) في العصاب , الانبساط وتكونت عينة الدراسة ( 956 ) من الذكور ( 647 ) من الإناث من طلبة الكليات الإسبانية , واستخدم مقياس جنكيز للنشاط , ومقياس الشخصية لأيزنك .

وأوضحت النتائج أن الأشخاص من ذوي نمط ( A ) العرصة للإصابة بالشريان التاجي كان لديهم مستويات عالية من العصابية والانبساطية عن الأشخاص ذوي نمط ( B ) ( غير معرضين للشريان التاجي ) وأظهرت الإناث ميلا اكبر لإظهار مشاعرهن , وهو متوقف عن العصابية بينما اظهر الرجال ميلا اكبر لاعتناق سلوكيات الدخول في منافسات حادة لانجاز المهني وهو ما يتفق مع مكونات سلوك نمط ( A ) .

## 3- دراسة بيرناردو، وآخرون (pernardo & et. al 1987)

هدفت الدراسة إلى بحث ما إذ أكانت المتغيرات النفسية (مثل العدوانية، والشراسة، والعصابية) مرتبطة بخطر الإصابة بأمراض الشريان التاجي وتكونت عينة الدراسة من (252) شخصا .

وأوضحت النتائج أنها تدعم الفرضية الذهابية إلى أن حالات الإصابة بأمراض الشرايين التاجية كانت أكثر احتمالا عند أشخاص نمط ( A ) ذوي العصابية , والطابع الشرس بشكل يفوق الأشخاص الذين يظهرون سلوك نمط ( A ) وحده .

## 4- دراسة رستنك ( Rusting , 1999 )

"الأثار التفاعلية للشخصية والمزاج في الذاكرة والأحكام المرافقة للانفعال". هدفت الدراسة التعرف على كيفية تفاعل سمات الشخصية والحالات المزاجية في التأثير على الذاكرة وأحكام المرافقين للانفعال- وقد استخدم في هذه الدراسة مقياسان

للشخصية والمزاج الطبيعي/ وسلسلة من المهام التجريبية للذاكرة والأحكام/ ومهام تجريبية معرفية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الانبساط يرتبط ايجابيا باسترجاع الذكريات الايجابية والميل للقيام بأحكام ايجابية. أما العصابية أو العاطفة السلبية فترتبط ايجابيا باسترجاع الذكريات السلبية والميل للقيام بأحكام سلبية (Rusting, 1999, P. 1073).

#### 5- دراسة بايرفان ورامونياه ( Byravan & Rammanaiyah , 1999 )

" **بنية اضطرابات الشخصية من منظور المقاييس الرئيسة في قائمة NEO المنقحة للشخصية والمقاييس الخمسة الخاصة بالأمراض النفسية.**"

استهدفت الدراسة اختبار شمولية وعمومية أنموذج العوامل الخمسة فيما يخص اضطرابات الشخصية لدى عينة مكونة من (258) طالبا جامعيًا، منهم (113) ذكورا و(145) إناثًا. وقد استخدمت في هذه الدراسة قائمة صفات الشخصية وقائمة NEO المنقحة للشخصية (NEO-PI-R) ومقاييس الأمراض النفسية الخمسة مع إجراء التحليل المحوري الأساسي المشترك والتدوير المتعامد (الفاريماكس). وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أربعة عوامل هي (العصابية، والانبساط، وعدم المساييرة وحيوية الضمير). كما أن الانفتاح على الخبرة لم يكن عاملا مستقلا. كما أيدت هذه الدراسة شمولية أنموذج العوامل الخمسة فيما يخص اضطرابات الشخصية في حين توصلت إلى أن أنموذج العوامل الخمسة لا يملك عمومية فيما يخص اضطرابات الشخصية، أي عند استعماله مع المصابين باضطرابات الشخصية فإنه يكون صورة (بروفيل) شاملة ولكنها لا تصح على جميع المفحوصين ولا يمكن تعميم نتائجه على هذه العينة (Byravan & Ramanaiah, 1999, P.119).

#### 6- دراسة كرشني وجماعته ( Creshung et. al,2000 )

هدفت الدراسة التعرف على الفرق في سمات الشخصية بين المصابين بالوسواس وغير المصابين به من القلقين لدى عينة مكونة من (36) شخصا وسواسيا و(33) قلقا غير وسواسي و(33) غير قلق وغير وسواسي من طلبة الجامعة. وقد استخدم

في هذه الدراسة أداة تقدير على الأبعاد الخمسة للشخصية لكولدبيرك Foldberg (1992). وقد توصلت الدراسة إلى أن جميع الأفراد القلقين كانوا أقل انبساطا وأقل في الاتزان الانفعالي من الأسوياء (أي ارتفاع درجة العصابية لديهم) في المجموعة الضابطة وان الاتزان الانفعالي لدى الوسواسيين أقل من البقية (Gershung, et. Al, 2000, P. 229).

وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط بين الانبساط المنخفض والسلوك الانتحاري وارتباط العصابية العالية بالتفكير الانتحاري (Dusberstein et. al, 2000, P. 18).

#### 7- دراسة كدلسكي وشين ( Gudleski & Shean, 2000 )

الطالبة المكتئبون وغير المكتئبين، الفروق في الإدراكات الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص.

استهدفت دراسة أنماط السلوك بين الأشخاص لدى الطلبة المكتئبين والبالغ عددهم (350) طالبا وطالبة وقد توصلت الدراسة إلى أن الطلبة المكتئبين كانوا أكثر انطواء من غير المكتئبين (Gudleski & shean 2000, P. 56)

#### موازنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

اختلفت أهداف الدراسات السابقة بحسب نوع الدراسة فهدفت دراسة الجنابي (2005) التعرف إلى أساليب إدارة الوقت والتحكم به وضبطه وهدفت دراسة العبيدي (2008) التي تناولت تقويم فاعلية برنامج نفسي لتطوير مهارة إدارة الوقت وهدفت دراسة علي (1994) التعرف على العلاقة بين أنماط (A-B) وتوجهت دراسة بايرفان (1999) ودراسة كدلسكي وشين (2000) نحو علاج الانطوائية وتوجهت دراسات أخرى نحو متغيرات الشخصية والانبساطية والانطواء وسلوك نمط (A) كدراسة ليورينت (1986) وفيرنهام (1984) أما البحث الحالي فقد هدف إلى معرفة احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسي الجامعة تبعا للتغيرات

( النوع , مدة الخدمة ) وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لتلك المتغيرات التي ذكرت في احترام الوقت ونمطي الشخصية ( A-B ) لدى تدريسي الجامعة . تراوحت أفراد العينة مابين ( 5- 965 ) فردا إلا أن هذه الدراسات اختلفت في نوعية العينة , فتناول البعض قطاعات من المجتمع كمدراء المدارس الابتدائية كدراسة الجنابي

( 2005 ) في حين اقتصر البعض الآخر على الطلبة الجامعيين كدراسة العبيدي (2008) ودراسة باتل ( 1995 ) ومن الملاحظ أن هذه الدراسات شملت الجنسين ( ذكور -إناث ) في العينة ومن الدراسات التي قارنت بين الجنسين في النتائج دراسة ليورينت ( 1986 ) ودراسة كمتز ( 1992 ) أما الدراسة الحالية فقد شملت ( 400 ) فرد من تدريسي الجامعة من كلا النوعين ( ذكور - إناث ) .

تباينت أدوات القياس في الدراسات السابقة وتتنوعت على وفق أهدافها فقد اعد بعضها مقياساً لقياس أساليب إدارة الوقت كدراسة الجنابي (2005) ومقياس لمهارة الوقت كدراسة العبيدي (2008) واستخدم البعض الآخر الاستبانة كوسيلة توصل الباحث الحصول على المعلومات والبيانات من خلال الملاحظة المباشرة لقياس أداء المدير للمهام والوقت المصروف لكل منها كدراسة نعمة ( 2008 ) أما دراسة علي ( 1994 ) فقد قام ببناء مقياس لأنماط الشخصية ( A-B ) أما البعض الآخر فقد استخدم اختبارات معدة من الآخرين كدراسة بايرفان ( 1999 ) ودارس كريشي ( 2000 ) أما الدراسة الحالية فقد أعدت الباحثة مقياساً لقياس احترام الوقت وتبنت مقياس الربيعي ( 2010 ) لقياس نمطي الشخصية ( A-B ) .

هناك تباين لاستخدام الوسائل الإحصائية للدراسات السابقة على الرغم من هذا التباين فأنها اشتركت ببعض المعالجات الإحصائية ولا سيما تلك التي تشابهت أهدافها لقد تم استخدام الاختبار التائي T- TEST والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين كما في دراسة علي ( 1994 ) ودراسة الجابري ( 2007 ) أما البحث الحالي فسيتناول الوسائل الإحصائية المناسبة لأهداف البحث .

## أبرز النتائج

توصلت الدراسات المذكورة إلى الكثير من النتائج فقد جاء في دراسة الجنابي ( 2005 ) أثبات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت يعزى إلى متغير الجنس .

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت يعزى إلى متغير مدة الخدمة . وأكدت دراسة الراوي ( 2000 ) توافر السمات القيادية المبحوثة في شخصية العمداء بمعدل أكبر من الوسط الفرضي ,تتوافر مضيعات الوقت لدى العمداء اقل من الوسط الفرضي . هنا علاقة عكسية ذات دلالة معنوية بين السمات القيادي المبحوثة لدى العمداء ومضيعات الوقت . وأظهرت نتائج بعض الدراسات بصورة عامة على وجود علاقة ارتباط واضحة بين سلوك نمط ( A ) والعصابية كدراسة فيرنهام ( 1984 ) وتوصلت دراسة النعيمي ( 2010 ) إلى أن احترام الوقت يزداد بزيادة العمر والإناث أكثر احتراماً للوقت من أقرانهم الذكور فيما توصلت دراسة العبيدي ( 2008 ) إلى انه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في توافر مهارتي إدارة الوقت وصياغة أهداف الحياة وتوصلت دراسة نعمة ( 2008 ) إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05 ) لصالح الذكور ولصالح معهد أعداد المعلمين والمعلمات ذات السنوات الخمس ولصالح الخبرة التي تزيد على عشر سنوات في الإدارة . وتوصلت دراسة نيومن جوديل ( 1991 ) إلى عمل برنامج أو تقويم كلي يساعد على تنظيم الوقت وتحديد طريقة استثمار واستخدام الوقت .

فيما توصلت دراسة الربيعي ( 2010 ) إلى أن غالبية مديري المدارس الثانوية يتمتع بالنمط غير المميز أي يستخدمون النمطين في آن واحد وأحياناً ما يتوجه أفراد العينة إلى احد طرفي أنماط الشخصية ( A-B ) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة في نمط الشخصية ( A ) تبعاً للجنس ومدة الخدمة . وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة في نمط الشخصية ( A ) تبعاً لمتغير العمر . وتوصلت

دراسة الجابري ( 2007 ) إلى أنّ طلبة الجامعة يتصفون بنمط الشخصية ( A ) ولا فرق ذا دلالة إحصائية لدى طلبة الجامعة في نمط الشخصية ( B ) على وفق متغير النوع ومتغير الاختصاص . وتوصلت دراسة مصطفى ( 2000 ) لا توجد فروق دالة في درجات نمط ( A ) بين تدريسي الاختصاصات العلمية والإنسانية . واطهر ارتباطاً موجباً ضعيفاً ( 0.18 ) بين درجات سلوك نمط ( A ) للتدريسيين ومدة خدمتهم كتدريسيين في الجامعة .

### مجال الإفادة من الدراسات السابقة

- 1- أعداد بعض الجوانب المتعلقة بالإطار النظري للبحث .
- 2- أشارت الدراسات السابقة إلى الاهتمام بموضوع الوقت عربياً وعالمياً وأشارت إلى وجود عدد من العوامل التي تؤدي إلى هدر الوقت وطرق معالجتها .
- 3- اطلع الباحثة على الطريقة التي تم من خلالها أعداد فقرات الأداة المستخدمة في الدراسات السابقة مما ساعد على تحديد وصياغة فقرات الأداة .
- 4- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة التي عرضت إذ كانت مرشدة في إجراء هذه الدراسة وتفسير النتائج فضلاً عن الاهتمام ببعض المصادر والمراجع ذات الصلة بموضوع البحث الحالي .
- 5- المعرفة بمنهجية الدراسات السابقة والاستفادة منها في بناء منهجية الدراسة الحالية بما يتلاءم مع أهداف البحث .

# الفصل الثالث

## إجراءات البحث: procedures

يتضمن هذا البحث عرضاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة لغرض تحقيق أهداف البحث من تحديد مجتمع البحث واختيار العينة وإجراءات إعداد الأداة التي تتسم بالموضوعية والصدق والثبات، وتحديد الوسائل الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات ومعالجتها، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي للعلاقات الارتباطية لأنه يتناسب مع أهداف البحث

## منهجية البحث: Research Approaches

ويعد المنهج الوصفي أكثر أنواع البحوث شيوعاً وانتشاراً، كونه يهتم بالشروط والتطبيقات والعلاقات بين المتغيرات ولا يقف عند وصف ظاهرة أو وصف الواقع كما هو، بل فهم ذلك الواقع وتصويره بتجميع البيانات والمعلومات فيحلل ويفسر ويقارن ويقوم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد معرفتنا التي تزيد في توضيح طبيعة العلاقة بين متغيرات مشكلة البحث أو الظاهرة المدروسة (الزوبعي، 1981، ص53).

## مجتمع البحث: Research population

هم العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج دراسته والذين يشكلون مشكلة البحث (عباس وآخرون، 2009: ص217). يتكون المجتمع الأصلي لهذا البحث من \* تدريسيي جامعة ديالى لكلا الجنسين وللعام الدراسي (2011-2012) والبالغ عددهم (933) كما موضح في الجدول رقم (2).

### الجدول ( 2 )

#### حجم مجتمع البحث ، موزعاً بحسب الجنس، وسنوات الخدمة

الكلية	اللقب العلمي	دكتوراه			ماجستير		
		ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع
التربية الأساسية	استاذ متمرس	0	0	0	0	0	0
	استاذ	13	1	14	0	0	0
	استاذ مساعد	19	4	23	3	1	4
	مدرس	10	5	15	21	15	36
	مدرس مساعد	0	0	0	35	26	61
	المجموع	42	10	52	59	42	101
التربية الرياضية	استاذ متمرس						
	استاذ	2	2	2			
	استاذ مساعد	6	3	9	1	1	1
	مدرس	8	6	14	6	3	9
	مدرس مساعد				40	10	50
	المجموع	16	9	25	47	13	60
	استاذ متمرس						

66				3		3	استاذ	التربية للعلوم الصرفية
				4	1	3	استاذ مساعد	
	12	4	8	7	2	5	مدرس	
	40	21	19				مدرس مساعد	
184	52	25	27	14	3	11	المجموع	التربية للعلوم الإنسانية
							استاذ متفرس	
				16	1	15	استاذ	
	1		1	29	7	22	استاذ مساعد	
	34	13	21	39	19	20	مدرس	
	65	27	38				مدرس مساعد	
100	40	60	84	27	57	المجموع	القانون	
						استاذ متفرس		
			1		1	استاذ		
			5		5	استاذ مساعد		
10	1	9	12	1	11	مدرس		
9	2	7				مدرس مساعد		
19	3	16	18	1	17	المجموع	الهندسة	
						استاذ متفرس		
			2		2	استاذ		
			6		6	استاذ مساعد		
	4	6	11	1	10	مدرس		
	19	78				مدرس مساعد		
107	23	84	19	1	18	المجموع	الطب	
0	0	0	0	0	0	استاذ متفرس		
0	0	0	1	0	1	استاذ		
0	0	0	13	1	12	استاذ مساعد		
5	4	1	9	2	7	مدرس		
12	7	5	0	0	0	مدرس مساعد		
17	11	9	23	3	20	المجموع	الطب البيطري	
31	21	2	19	10	1	9		
	0	0	0	0	0	0		استاذ متفرس
	0	0	0	2	0	2		استاذ
	1	0	1	7	1	6		استاذ مساعد
	20	3	17	18	2	16		مدرس
	47	24	23	0	0	0	مدرس مساعد	
	68	27	41	27	3	24	المجموع	العلوم
66	43	3	40	23	2	21		
	0	0	0	0	0	0	استاذ متفرس	
	0	0	0	0	0	1	استاذ	
	0	0	0	0	1	7	استاذ مساعد	
	0	1	0	0	2	10	مدرس	
	0	0	9	0	0	0	مدرس مساعد	
	10	1	9	21	3	18	المجموع	العلوم الإسلامية
	0	0	0	0	0	0	استاذ متفرس	
	0	0	0	0	0	0	استاذ	
	1	0	1	3	0	3	استاذ مساعد	
	1	0	1	1	1	0	مدرس	
	8	1	7	0	0	0	مدرس مساعد	
	10	1	9	4	1	3	المجموع	الإدارة والاقتصاد
14								
5	3			2				الفنون الجميلة

\* تم الحصول على هذه البيانات من قسم التخطيط والمتابعة / رئاسة جامعة ديالى للعام الدراسي ( 2011 - 2012 ).

## عينة البحث : Research sample

هي مجموعة جزئية من مجتمع البحث وتمثل أفضل تمثيل لعناصر المجتمع، وتعتبر بصدق عن الظاهرة موضوعة البحث (غنيم، 2000:ص87).

فالعينة هي الأنموذج الذي يشكل جانباً من وحدات المجتمع المعني بالبحث تحمل صفات المشتركة (درويش وآخرون، 2000:ص12) كما أنها العينة التي يجري تطبيق أداة البحث بصورته النهائية عليها لاستخراج النتائج المحققة لأهداف البحث مما يتطلب تقديم وصف لحجمها ونوعها وعلى النحو الآتي :-

### 1- حجم العينة :

إن تحديد حجم العينة يتم باتباع احد الأسلوبين الآتين :-

أ - الأسلوب الأول: ويعتمد على رأي الإحصائيين من ذوي الخبرة.  
ب- الأسلوب الثاني: ويقوم فيه الباحث بتحديد حجم العينة باتباع بعض القواعد الاحتمالية (عودة والخليلي، 1988:ص177)، وقد جرت العادة في الكثير من البحوث المتشابهة للبحث الحالي إن يعتمد على رأي الإحصائيين من ذوي الخبرة والدراسة إي الأسلوب الأول، إذ أشار هنري سون (Henrysoon,1971) إلى أن العينة لكي تكون ممثلة للمجتمع يجب سحب على الأقل (400) فرد من مجتمع البحث (Henrysoon,1971:p132) ، ويشير (الكبيسي، 1987) بضرورة إتباع الخطوات الآتية للحصول على عينة ممثلة لمجتمع البحث هذا :-

- تحديد المجتمع الأصلي بدقة .

- إعداد قائمة كاملة ودقيقة بمفردات ذلك المجتمع .

- اخذ مفردات ممثلة من القائمة التي تم إعدادها .

- الحصول على عينة ممثلة وكافية لتمثيل المجتمع الأصلي بخصائصه التي يريد الباحث إن يدرسه (الكبيسي والجنابي، 1987: ص68-69)

ولقد عملت الباحثة على توظيف هذه الخطوات والإفادة منها في إجراءات بحثها عن طريقة اختيارها لعينة بحثها عن طريق تحديد المجتمع الأصلي لمجتمع التدريسيين في جامعة ديالى وعن طريق تكوين إطار للمتغيرات التي يمكن أن تتوزع عليهم، والتي تتعلق بالنوع، وسنوات الخدمة ، واختيار هذه المتغيرات لدراستها ، ومن ثم اختيار عينة تتمثل فيها تلك المتغيرات التي تريد الباحثة دراستها والتعرف عليها .

## 2- تحديد حجم العينة :

هناك مجموعة من الاعتبارات العلمية التي يتم على وفقها تحديد حجم العينة ، وقد تم اختيار حجم عينة هذا البحث على وفق الاعتبارات الآتية :-

أشار روبنسون ( Robson ) إلى أن مجتمع البحث عندما يكون مصنفاً إلى فئات ، فإن اختيار عينة البحث ينبغي أن تكون بأسلوب المعاينة العشوائية الطبقيّة التتاسيية Robson , 1999: p 138 ( ) ، وعلى هذا الأساس فقد تألفت عينة البحث الحالي من ( 466 ) تدريسيّاً وتشكل نسبة 50% من أفراد المجتمع الأصلي وزعت عليهم الاستمارات الخاصة (باحترام الوقت ) وقد استبعدت ( 66 ) استمارة بسبب ظهور بعض الأخطاء في طريقة الإجابة وبسبب نقص في الإجابة على بعض الفقرات ، أصبح العدد النهائي لإفراد عينة نتائج البحث ( 400 ) تدريسي كما موضح في الجدول (3).

### الجدول (3) يبين حجم عينة البحث موزعة بحسب الكلية والنوع ومدة الخدمة

المجموع العام	إناث			ذكور			الكلية	ت
	المجموع	أقل من 10	أكثر من 10	المجموع	أقل من 10	أكثر من 10		
16	2	2	-	14	10	4	القانون	1
10	1	1	-	9	5	4	الإدارة والاقتصاد	2
77	43	34	9	34	14	20	التربية للعلوم الإنسانية	3
80	34	30	4	46	20	26	التربية الأساسية	4
44	17	15	2	27	21	6	التربية الرياضية	5
50	19	18	1	31	27	4	الهندسة	6
35	11	10	1	24	20	4	العلوم	7
34	4	2	2	30	10	20	الزراعة	8
36	16	15	1	20	15	5	التربية للعلوم الصرفة	9
14	3	2	1	11	5	6	العلوم الإسلامية	10
4	1	1	-	3	2	1	الطب البيطري	11
400	151	130	21	249	149	100	المجموع الكلي	

## أدوات البحث : Research Tools

لغرض قياس المتغيرات التي شملها هذا البحث وهي (احترام الوقت ) و (نمطي الشخصية A-B) قامت الباحثة ببناء اختبار لاحترام الوقت وفق نموذج (Alan yen, 1979:p 18-19) ، كما قامت بتبني وتكيف مقياس نمطي الشخصية (A-B) الذي أعده الربيعي (2010) لدى مديري المدارس الثانوية وقامت بتكيفه على تدريسيي الجامعة وفيما يأتي عرض لكل واحدة منها على وفق الترتيب الآتي :-

### إعداد مقياس احترام الوقت :

يعرف مهنرز ( Menrens,1975 ) أداة المقياس بأنها أداة منظمة لقياس الظاهرة موضوعة القياس والتعبير عنها بلغة رقمية ، إما انستازي ( Anastasi, 1976 ) فتعرف أداة القياس بأنها طريقة موضوعية ومقننة لقياس عينة من السلوك ( أبو جادو ،2003:ص398) ومتى يتطلب تحقيق أهداف البحث اعداد مقياس احترام الوقت فقد تم بناء المقياس على وفق التوجيهات الإجرائية التي اتبعها ألن ( Alen&yen,1979 ) وذلك بأتباع الخطوات الآتية :-

- 1- تحديد المفهوم .
- 2- جمع صياغة الفقرات لكل مجال .
- 3- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة للمجتمع .
- 4- إجراء تحليل الفقرات من خلال تطبيق على عينة البحث .
- 5- استخراج الثبات لهذا المقياس .(Alen&Yen, 1979:p 118-119).

### 1- تحديد المفهوم :

تم تحديد المفهوم في ضوء النظرية المتبناة نظرية لوكي ولثام (Lacke&Latham,1990) وتعريفهما النظري للاحترام الوقت بأنه ((تتمين واستعمال الوقت بشكل امثل من اجل انجاز العمل ذات الأهمية بإمكانية متوفرة متفقة مع رغبات الإنسان بخطط مرسومة وأهداف محددة قائمة على التعاون والتنظيم وتحسين إدارة الوقت)) الذي تبنته الباحثة.

**- تحديد مجالات المقياس :**

حددت مجالات مقياس احترام الوقت على أساس النظرية التي تبنتها الباحثة وهي نظرية لوكي لثام (Lacke&Latham,1990:p35) وستعرض الباحثة تعريفا لكل مكون وكالاتي:

**الطاقة : Energy**

ويقصد بها القدرة والإمكانية التي يمتلكها الإنسان من اجل تحسين الأداء والارتقاء إلى المستوى المطلوب .

**المهمة : Mission**

ويقصد بها العمل أو الواجب الذي يكلف الفرد بأدائه بإخلاص ودقة من اجل تحقيق الهدف المنشود .

**الاتجاه : attitude**

ويقصد به حالة أو وضع نفسي عند الفرد يحمل طابعا ايجابيا أو سلبيا تجاه شيء أو فكرة معينة .

**صياغة الأهداف : goalssetting**

ويقصد بها تحديد الهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه ضمن وقت معين .

**رسم الخطط : Makelans**

ويقصد بها العملية التي تمكن الأفراد من وضع الأهداف والعمل على تطوير اتجاهات العمل لتحقيق هذه الأهداف .

**إعطاء الأولوية : Priovitize**

ويقصد بها الاختيار الدقيق والصحيح للإعمال وترتيبها حسب أهميتها .

**التعاون : syhevgize**

يقصد به تظافر الجهود من اجل تحقيق الهدف المنشود ضمن وقت محدد .

**التنظيم : Orgahize**

ويقصد بها الترتيب من اجل انجاز عمل ما بشكل فاعل وينتج بوقت محدد .

**تحسين إدارة الوقت لأبعد قدر ممكن : optimize**

ويقصد به انجاز العمل بدقة ووضوح خلال وقت محدد .

**الحمل الآن : Act Now**

ويقصد به بذل الجهد المستطاع من اجل انجاز الأعمال اليومية آنيا ودون تأجيل وتحديد بداية

العمل ونهايته . (Lacke&Latham,1990:p35)

### 3- صياغة فقرات مقياس احترام الوقت:

لغرض إعداد فقرات المقياس بصورته المتكاملة قامت الباحثة بالإجراءات الآتية :-  
 - تم صياغة كل فقرات المقياس من الباحثة بالاعتماد على التعريف النظري والخلفية النظرية للوكي وليثام .

وقد بلغ عدد فقرات المقياس (66) فقرة بواقع (6) فقرات للمكون الأول و(6) للمكون الثاني و(7) للمكون الثالث و(7) فقرة للمكون الرابع و(9) فقرات للمكون الخامس و(5) للمكون السادس و(6) فقرات للمكون السابع و(8) فقرات للمكون الثامن و(6) للمكون التاسع و(6) للمكون العاشر كما موضح في الملحق (1) .

### 4- آراء الخبراء حول مجالات المقياس وفقراته:-

إذا كان إيجاد الصدق الظاهري للاختبار يعد من الخصائص السايكومترية المهمة للتعرف على مدى قياس الاختبار للخاصية التي أُعد لقياسها (الزوبعي وآخرون ، 1981 ، ص 39 ) ، فإن اتفاق المحكمين على صلاحية الفقرات لما تقيسه يعد نوعاً من أنواع الصدق الذي يسمى بالصدق الظاهري ( Face Validity ) ( Ebel,1972:,p. 552 ، وعليه فقد قامت الباحثة بعرض مقياس احترام الوقت بصيغته الأولية ، مع تعريف لاحترام الوقت وتعريف لكل مجال وبدائل الإجابة والتعليمات والأوزان والمكونة من (66) فقرة وتم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية وكما موضح في الملحق (2) ، إذ بلغ عددهم (14) محكماً ، وبعد إن أبدى المحكمون آراءهم في صلاحية كل فقرة من فقرات الاختبار بعد أن اطلعوا على أهداف البحث والتعريف النظري لهذا المتغير وعدد البدائل ، اقترحوا التعديل لبعض الفقرات تعديلاً طفيفاً وبالتالي فقد تم الاستبقاء على الفقرات التي حازت على نسبة اتفاق ( 80% ) ، حيث اجمع المختصون في القياس والتقويم على استبقاء الفقرات التي تحوز على نسبة اتفاق ( 75 % ) فما فوق وحذف ما دونها ( بلوم ، 1983 ، ص 126 ) ، كما قامت الباحثة بتعديل الفقرات التي اقترحت تعديلها اعتماداً على آراء السادة الخبراء ، كما موضح في الملحق (3) وبعد استخراج النسبة المئوية لآراء المحكمين تم الاستبقاء على فقرات المقياس وكما موضح في الجدول ( 4 ) .

## الجدول ( 4 )

## النسبة المئوية لصلاحية آراء الخبراء لمقياس احترام الوقت

النسبة المئوية	المعارضون	الموافقون	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	المقياس / المجال
%100	-	14	1، 11، 31، 64،	5	الطاقة
%90	4	10	37		
%100	-	14	56، 40، 32، 2، 12، 22	6	المهمة
%100	-	14	51، 42، 36، 27، 25، 20، 5	7	التنظيم
%100	-	14	35، 41، 33، 24، 4، 14	6	التعاون
%100	-	14	55، 5، 30، 19، 10	5	إعطاء الأولوية
%100	-	14	61، 49، 48، 34، 23، 13، 3	7	الاتجاه
%100	-	14	65، 59، 57، 44، 28، 17، 8	7	صياغة الأهداف
%100	-	14	9، 18، 29، 45، 54، 58، 63، 62	8	رسم الخطط
%100	-	14	66، 53، 39، 26، 15، 6	6	تحسين إدارة الوقت
%100	-	14	52، 47، 43، 38، 16، 7	6	اعمل الآن

## 5- إمداد بدائل الإجابة :

بعد اخذ الباحثة لآراء الخبراء بمدى ملائمة بدائل الإجابة فقد حددت الباحثة الدرجة (5) عند اختيار المستجيب أوافق بشدة (4) عند اختيار المستجيب أوافق و(3) عند اختيار المستجيب أحيانا و(2) عند اختيار المستجيب لا أوافق و(1) عند اختيار المستجيب لا أوافق بشدة وبهذا أصبح مقياس احترام الوقت جاهزا بصيغته الأولية الملحق (1)، قد توزعت فقرات المقياس عشوائيا وعلى مكوناته العشرة .

**6- إعداد تعليمات المقياس:**

لغرض توضيح طريقة الإجابة فقد أعدت الباحثة تعليمات للإجابة على فقرات المقياس وأوضحت للمستجيبين سرية المعلومات وان الهدف من الدراسة هو لأغرض البحث العلمي فقط وعمدت الباحثة إلى أخفاء الهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به عند الإجابة فقد أشار كرونباخ على أن التسمية الصريحة للمقياس فقد تدفع المستجيب إلى تزييف إجابته (Gronbach,1970:p.4), كما تم التأكد على ضرورة اختيار المستجيبين , البديل الإجابة الذي ينطبق عليه فعلا وذلك من خلال وضع علامة (√) أمام البديل المناسب وطلب منه عدم ذكر الاسم وعدم ترك أي فقرة فضلا عن وجود حقل للنوع ومدة الخدمة .

**7- تصحيح المقياس:**

ويقصد به وضع درجة استجابة المفحوصين على كل فقرة من فقرات المقياس ,ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل مقياس ومن ثم تصحيحها على أساس (66) فقرة , ويتألف مقياس احترام الوقت في البحث الحالي من (66) فقرة . وحددت الأوزان ( 1 , 2 , 3 , 4 , 5 ) علما أن جميع الفقرات هي ايجابية.

**8- العينة الاستدلالية :**

يعد التحقق من وضوح التعليمات للمجيبين وفهم عبارات المقياس ضرورياً لبناء المقاييس النفسية (فرج ،1980:ص160). وينصح قبل طباعة المقياس وإخراجه بالصورة النهائية بتطبيق فقرات المقياس على عينة صغيرة تتراوح ما بين (20-30) شخصا (النبهان،2004:ص185) كما يساعد هذا التطبيق التعرف على مواطن القوة والضعف في المقياس (غريبة،2002:ص82) لذا طبق المقياس على عينة مكونة من (40) تدريسيا وتدرسية اختيروا عشوائياً من كليات جامعة ديالى موزعين بالتساوي على النوع (ذكور- إناث) ومدة الخدمة (أكثر من 10) و(أقل من 10) كما موضح في الجدول رقم (5) وقد اتضح أن فقرات المقياس جميعها واضحة ومفهومة للمستجيبين حيث كان متوسط الوقت المستغرق في الإجابة عن مقياس المقدم لعينة البحث (25) دقيقة .

## الجدول ( 5 )

## العينة الاستدلالية لمقياس احترام الوقت بحسب الكلية والنوع

الكلية	ذكور	إناث	المجموع
التربية للعلوم الإنسانية	10	10	20
التربية للعلوم الصرفة	10	10	20
المجموع	20	20	40

## - التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

ويقصد به تحليل الفقرات إحصائياً لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (Ebie,1972:p.392) وتجميع البيانات التي يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف إعداد مقياس البحث بشكلها النهائي بما يتلاءم مع خصائص المجتمع المدروس وأهداف البحث (الزوبعي وآخرون، 1982:ص13) (Henyysson,1977:p.132).

قامت الباحثة بتطبيق أداة البحث الحالي على عينة مكونة من (400) تدريسي من جامعة ديالى تم اختيارهم عشوائياً عينة للتحليل الإحصائي وعينة لفقرات مقياس احترام الوقت والجدول ( 6 ) يوضح ذلك . ويعد هذا كافياً لإغراض التحليل في المقاييس النفسية حيث تشير مصادر القياس النفسي انه كلما ازداد حجم العينة ظهرت الخصائص السايكومترية للمقياس بشكل أفضل ( المياحي ، 2005:ص52 ) ، ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين ( Extreme groups ) إجراءً مناسباً في تحليل الفقرات فضلاً عن أسلوب آخر وهو علاقة الدرجة بالفقرات الكلية (صدق الفقرة) (Allen& yen, 1979:p.125) والجدول رقم (6) يوضح ذلك عينة التحليل الإحصائي

## الجدول رقم (6)

## محنة التحليل الإحصائي بحسب الكلية والنوع ومدة الخدمة

المجموع العام	إناث			ذكور			الكلية	ت
	المجموع	أقل من 10	أكثر من 10	المجموع	أقل من 10	أكثر من 10		
16	2	2	-	14	10	4	القانون	1
10	1	1	-	9	5	4	الإدارة والاقتصاد	2
77	43	34	9	34	14	20	التربية للعلوم الإنسانية	3
80	34	30	4	46	20	26	التربية الأساسية	4
44	17	15	2	27	21	6	التربية الرياضية	5
50	19	18	1	31	27	4	الهندسة	6
35	11	10	1	24	20	4	العلوم	7
34	4	2	2	30	10	20	الزراعة	8
36	16	15	1	20	15	5	التربية للعلوم الصرفة	9
14	3	2	1	11	5	6	العلوم الإسلامية	10
4	1	1	-	3	2	1	الطب البيطري	11
400	151	130	21	249	149	100	المجموع الكلي	

## - القوى التمييزية للفقراء :

يقصد بقوة تمييز الفقرة قدرتها على التمييز بين الطلبة ذوي المستويات العليا والدنيا بالنسبة للصفة التي يقيسها الاختبار (الإمام وآخرون, 1990:ص140) وعملية فحص استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الاختبار تتضمن (تمييز الفقرة) (وفعالية البدائل في فقرات الاختبار) (الزوبعي وآخرون, 1978:ص72) والغرض هو حذف أو إلغاء الفقرات غير المميزة أو غير المناسبة ولهذا الغرض قامت الباحثة باستعمال العينتين المتطرفتين وهو أسلوب شائع في عملية تمييز الفقرات وتتضمن الخطوات الآتية:-

- 1- تصحيح كل استمارة من استمارات المقياس .
- 2- جمع درجات الاستمارة للحصول على مجموع درجات الفقرات ولكل استمارة من استمارات المقياس .
- 3- ترتيب الاستمارات إل(400) من أعلى درجة إلى أدنى درجة .
- 4- فرز 27% من المجموعة العليا من الاستمارات وعددها ( 108 ) استمارة و27% من المجموعة الدنيا وعددها ( 108 ) استمارة .

وبعد استعمال الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس والبالغ عددها (66) وتبين أن جميع فقرات المقياس كانت مميزة ، إذ تراوحت القيمة التائية المحسوبة بين ( 2,268 - 15,700 ) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (214)، والجدول رقم ( 7 ) يوضح ذلك .

### الجدول ( 7 )

#### القوة التمييزية لفقرات مقياس احترام الوقت

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
3,119	0,54774	4,2130	0,4989	4,4352	1
7,427	0,611649	4,1111	0,47360	4,6667	2
4,809	0,51927	4,4630	0,43948	4,7778	3
5,451	0,85663	3,7037	0,78599	4,2130	4
10,831	0,99892	3,5463	0,47030	4,7222	5
5,744	0,99996	3,4907	0,89240	4,2315	6
2,268	1,20228	2,4444	1,31490	2,8333	7
8,115	0,67672	3,5000	0,91543	4,3889	8
6,038	0,86162	3,3796	0,82828	4,0741	9
10,189	0,65329	3,9444	0,44999	4,7222	10
6,174	0,99161	3,7685	0,72987	4,5000	11
5,858	1,34532	2,6759	1,07924	3,6481	12
4,156	1,46267	3,3611	0,93562	4,0556	13
3,974	0,87001	3,9907	0,65620	4,4074	14
15,700	0,47021	3,6759	0,50849	4,222	15
10,616	0,5825	3,7500	0,51852	4,5463	16
13,292	0,59149	3,6204	0,52226	4,06296	17
11,917	0,70324	3,6944	0,47360	4,6667	18
14,594	0,61333	3,7500	0,41131	4,7870	19
11,398	0,71598	3,5370	0,55465	4,5278	20
11,0436	0,68529	3,7500	0,47360	4,6667	21
9,842	0,79866	3,7500	0,54687	4,6667	22
9,369	0,87364	3,6111	0,61452	4,5741	23
9,565	0,64984	3,6296	0,60114	4,4444	24
9,329	0,77534	3,3426	0,71107	4,2870	25
13,073	0,63550	3,2685	6,2403	4,3889	26
13,721	0,51727	3,3519	0,69033	4,4907	27

9,385	0,69880	3,4167	0,73624	4,3333	28
12,680	0,64791	3,1389	0,70324	4,3056	29
6,467	0,64503	3,7037	0,83675	4,3611	30
7,934	0,65004	3,7685	0,60114	4,4444	31
11,379	0,56093	3,9444	0,47606	4,7500	32
8,785	0,81501	3,9074	0,49391	4,7130	33
10,256	0,82514	0,35370	0,53818	4,5093	34
7,070	0,84785	3,5278	0,80685	4,3241	35
4,934	0,89357	3,8796	0,59332	4,3889	36
7,562	0,72128	3,7222	0,64422	4,4259	37
6,086	0,83536	3,7778	0,72607	4,4259	38
6,305	0,73034	3,9074	0,64851	4,5000	39
7,139	0,91991	3,4352	0,70521	4,2315	40
7,506	0,88069	3,0093	1,08500	4,0185	41
5,921	0,90128	3,0278	1,08946	3,8333	42
5,253	0,90094	3,5370	0,83344	4,1574	43
5,215	0,82974	3,6111	0,81411	4,1944	44
5,983	0,8842	3,4074	0,74512	4,0741	45
3,096	0,86508	3,5926	1,01848	3,9907	46
3,930	0,59499	4,1019	0,71544	4,45337	47
6,945	0,70961	3,8981	0,66113	4,5463	48
7,444	0,69911	3,8148	0,63386	4,4907	49
8,662	0,76371	3,259	0,74443	4,3148	50
9,681	0,70502	3,3704	0,70059	4,02963	51
8,761	0,6332	3,6389	0,64038	4,3981	52
6,941	0,65481	3,8981	0,61901	4,5000	53
9,996	0,60516	3,6296	0,63332	4,4722	54
12,504	0,76320	3,3426	0,64684	4,5463	55
7,907	0,97458	2,8519	1,07115	3,9537	56
5,689	1,03804	3,3148	0,99475	4,1019	57
5,672	0,80437	3,7685	0,72934	4,3611	58
7,551	0,81326	3,4537	0,7544	4,2593	59
8,425	0,74046	3,7778	0,55465	4,5278	60
7,874	0,85880	3,5278	0,83468	4,4352	61
11,953	0,63332	3,4722	0,61894	4,4907	62
7,551	0,74675	3,7222	0,67512	4,4537	63
4,243	0,67203	3,8426	0,91159	4,3056	64
8,343	0,75619	3,6296	0,65955	4,4352	65
2,834	0,85181	3,8704	0,82551	4,1944	66

(\* ) القيمة التائية الجدولية ( 1,96 ) عند درجة حرية ( 214 ) ومستوى دلالة ( 0,05 )

### ج- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس Internal consistency coefficient:

ويقصد به إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة على كل فقرة ودرجاتهم الكلية على المقياس (Nunnaly, 1978,p. 262) . ولما كان هذا الأسلوب يهتم أساساً بمعرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله فإنه يعد من أدق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (عيسوي ، 1985، ص51). ومن المعروف في بناء المقاييس انه كلما زاد احتمال معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية زاد احتمال الحصول على مقياس أكثر تجانساً (Allen&yen,1979:p.125).

وهكذا فإن إيجاد الصدق يساعد على استبعاد الفقرات ذات الارتباط الضعيف بالدرجة الكلية للمقياس ولتحقيق صدق الفقرات قامت الباحثة بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس لعينة التحليل البالغة (400) تدرسي إذ استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس في الدرجة الكلية للمقياس وهي نفس الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفتين وقد كان معامل الارتباط يتراوح ما بين ( 0,187 - 0,600 ) ولاختبار الدلالة المعنوية لمعاملات الارتباط تم استخراج القيمة التائية لها وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية ( 0,098 ) كانت جميعها دالة عند مستوى دلالة ( 0,05 ) وبدرجة ( 398 ) وكما موضح في الجدول رقم(8).

#### الجدول رقم ( 8 )

#### معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس اختبار الوقت

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة
0,429	52	0,431	35	0,537	18	0,220	1
0,377	53	0,348	36	0,538	19	0,412	2
0,467	54	0,426	37	0,492	20	0,284	3
0,518	55	0,376	38	0,572	21	0,244	4
0,476	56	0,363	39	0,453	22	0,538	5
0,306	57	0,346	40	0,472	23	0,363	6
0,256	58	0,474	41	0,374	24	0,333	7
0,379	59	0,319	42	0,501	25	0,405	8
0,429	60	0,365	43	0,524	26	0,400	9
0,349	61	0,341	44	0,561	27	0,469	10

0,501	62	0,383	45	0,524	28	0,340	11
0,422	63	0,242	46	0,600	29	0,422	12
0,233	64	0,272	47	0,361	30	0,405	13
0,461	65	0,387	48	0,387	31	0,249	14
0,187	66	0,427	49	0,530	32	0,522	15
		0,483	50	0,439	33	0,536	16
		0,529	51	0,469	34	0,529	17

### - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

أن ارتباط المجالات الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس. هي قياسات أساسية للتجانس لأنها تساعد في تحديد السلوك المراد قياسه (Anastasi, 1976, p.155) ويتم إيجاد هذا النوع من الصدق باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات الأفراد ضمن كل مجال والدرجة الكلية للمقياس.

استعملت الباحثة هذا المؤشر للتأكد من أن فقرات كل مجال تعبر عنه ولتحقيق ذلك تم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفرد على الفقرة بضمن مجالها ودرجته الكلية على هذا المجال، إذ كان معامل درجة كل فقرة مرتبطة بمجالها وباستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson). أشارت النتائج إلى أن معاملات الارتباط كل مجال بالدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية التي تساوي (0,098) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (398) ، كما هو موضح في الجدول (9).

## جدول ( 9 )

## معامل ارتباط درجة حل فقرة بدرجة مجالها لمقياس احترام الوقت

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال	رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال
1	الطاقة	5	1	0,473	6	المهمة	6	2	0,544
			11	0,501				12	0,587
			31	0,544				22	0,506
			37	0,483				32	0,517
			64	0,399				40	0,513
2	التنظيم	8	5	0,552	7	الأولوية	7	56	0,615
			20	0,550				10	0,588
			25	0,539				19	0,675
			27	0,590				30	0,479
			36	0,389				50	0,674
3	رسم الخطط	9	42	0,584	8	الاتجاه	8	55	0,666
			46	0,494				3	0,519
			51	0,529				13	0,608
			9	0,475				23	0,445
			18	0,661				34	0,550
4	أهداف	7	29	0,540	6	تحسين إدارة الوقت	9	48	0,634
			45	0,477				49	0,591
			54	0,524				61	0,497
			58	0,403				6	0,516
			60	0,554				15	0,587
5	التعاون	6	62	0,606	10	أعمل الآن	10	26	0,662
			63	0,437				39	0,420
			8	0,500				53	0,608
			17	0,569				66	0,396
			28	0,550				7	0,483
6		6	44	0,446	10	أعمل الآن	10	16	0,385
			57	0,509				38	0,429
			59	0,595				43	0,629
			65	0,464				47	0,446
			4	0,477				52	0,508
6		6	14	0,481	10	أعمل الآن	10		
			24	0,458					
			33	0,432					
			35	0,537					
			41	0,557					

**- مصفوفة الارتباطات الداخلية:**

للتحقق من مصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات المقياس العشرة تم الاعتماد على إجابات عينة البحث الأساسية والبالغة ( 400 ) فردا (أنظر الجدول 3 ) ، وتبين أن جميع معاملات الارتباط لكل مجال بالمجالات الأخرى ذات دلالة إحصائية إذ كانت معاملات ارتباط بيرسون المحسوبة جميعها أعلى من القيمة الجدولية ( 0,098 ) عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (398) وبذلك تحقق صدق البناء والجدول ( 10 ) يوضح ذلك .

**الجدول ( 10 )****مصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات مقياس احترام الوقت**

المجالات	الوقت	الطاقة	التنظيم	رسم الخطط	صياغة لأهداف	التعاون	المهمة	الأولوية	الاتجاه	تحسين الوقت	اعمل الآن
الوقت	1										
الطاقة	0,734	1									
التنظيم	0,818	0,508	1								
رسم الخطط	0,849	0,562	0,630	1							
صياغة الأهداف	0,796	0,542	0,727	0,718	1						
التعاون	0,750	0,536	0,600	0,622	0,589	1					
المهمة	0,790	0,524	0,591	0,631	0,507	0,532	1				
الأولوية	0,767	0,513	0,537	0,624	0,529	0,518	0,651	1			
الاتجاه	0,734	0,530	0,466	0,538	0,419	0,481	0,682	0,611	1		
تحسين الوقت	0,726	0,547	0,547	0,521	0,512	0,493	0,498	0,567	0,431	1	
اعمل الآن	0,668	0,487	0,526	0,539	0,453	0,390	0,412	0,362	0,456	0,533	1

**صدق المقياس : Validity**

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية والمقياس الصادق هو المقياس الذي يقيس ما اعد لأجله بشكل جيد والى أي حد ينجح في قياسه (أبو حطب, 1987:ص95) أمّا أساليب حساب الصدق وتقديره فقد تعددت فنحصل في بعض الحالات على معامل كمي للصدق وفي حالات أخرى نحصل على تقدير كفي له (فرج, 1980:ص206). وفيما يأتي عرض لمؤشرات الصدق لمقياس احترام الوقت .

## أ- الصدق الظاهري: (Face validity)

يشير هذا النوع من الصدق إلى الدرجة التي يقيس فيها المقياس ما صمم لقياسه (الضامن, 2009:ص113). وان الصدق الظاهري مظهره يشير إلى انه صادق وان أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري هي عرضه على مجموعة من المحكمين ملحق ( 2 ) للحكم على صلاحيتها في قياس الصفة المراد قياسها وهو يستهدف معرفة مدى تمثيل محتوى الاختبار أو المقياس للظاهرة (maloney,1976:p.7) وقد تحقق الصدق الظاهري لمقياس احترام الوقت من خلال عرض فقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين للاستفادة من آرائهم بشأن صلاحية كل فقرات المقياس .

## ب- صدق البناء: ( construct valid )

ويقصد به تحليل درجات المقياس استنادا إلى البناء النفسي للظاهرة المراد قياسها أو في ضوء مفهوم نفسي معين (Cronbach, 1964,p.120 -121) أي المدى الذي نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناء نظرياً محددًا ,أو خاصية معينة ( Stanly&Hopkins,1972,p.111).

وقد تحقق صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية:-

- 1- استخراج القوة التمييزية للفقرات المقياس.
- 2- إيجاد معاملات الارتباط درجات كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية .
- 3- إيجاد معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الواحد.
- 4- استخراج مصفوفة الارتباطات الداخلية .

## الثبات : Reliability

يعد الثبات أحد الخصائص المهمة في الاختبارات والمقاييس النفسية, ونعني به ثبات نتائج المقياس تقريبا في المرات التي طبق فيها على الأفراد أنفسهم , أو أعطاء النتائج نفسها تقريبا عندما تطبق صور متكافئة أو متماثلة فيه, وهذا يعني استقرار النتائج عبر الزمن ( العامود, 2009 :ص96) وقد تم تحقيق ذلك من خلال قياس ثبات مقياس احترام الوقت وبكل من طريقي:

### 1. طريقة إعادة الاختبار ( Test – Re-test )

يتم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة من خلال حساب الارتباط بين درجات مجموعة من المستجيبين على المقياس من بعد تطبيقه مرتين وبفاصل زمني بين التطبيقين الأول والثاني ( عودة ,2005,ص43) وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بتطبيق مقياس احترام الوقت لاستخراج الثبات

بهذه الطريقة على عينة بلغت (30) تدريسياً من كلية التربية للعلوم الإنسانية وبواقع (15) تدريسياً و(15) تدريسية من جامعة ديالى تم اختيارهم بطريقة عشوائية وأعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مرور (أسبوعين) ثم حسبت العلاقة بين التطبيقين الأول والثاني باستعمال معامل ارتباط بيرسون حيث بلغ معامل الثبات (0,84) وهو معامل ثبات جيد من مجتمع البحث .

## 2- طريقة الفاكرونباخ :-

يعتمد هذا الأسلوب الاتساق الداخلي الفرد من فقرة إلى أخرى، ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع فقرات الاختبار في قياس خاصية معينة عند الفرد، (ثورندايك وهيجن، 1989، ص79). واستخرج معامل الاتساق الداخلي لمقياس احترام الوقت باستعمال معادلة الفاكرونباخ لدرجات أفراد العينة البالغ عددهم (30) تدريسياً، وهي نفس العينة التي طبقت بطريقة إعادة الاختبار وبلغ معامل الثبات للمقياس (0,87) ، وهو معامل ثبات جيد .

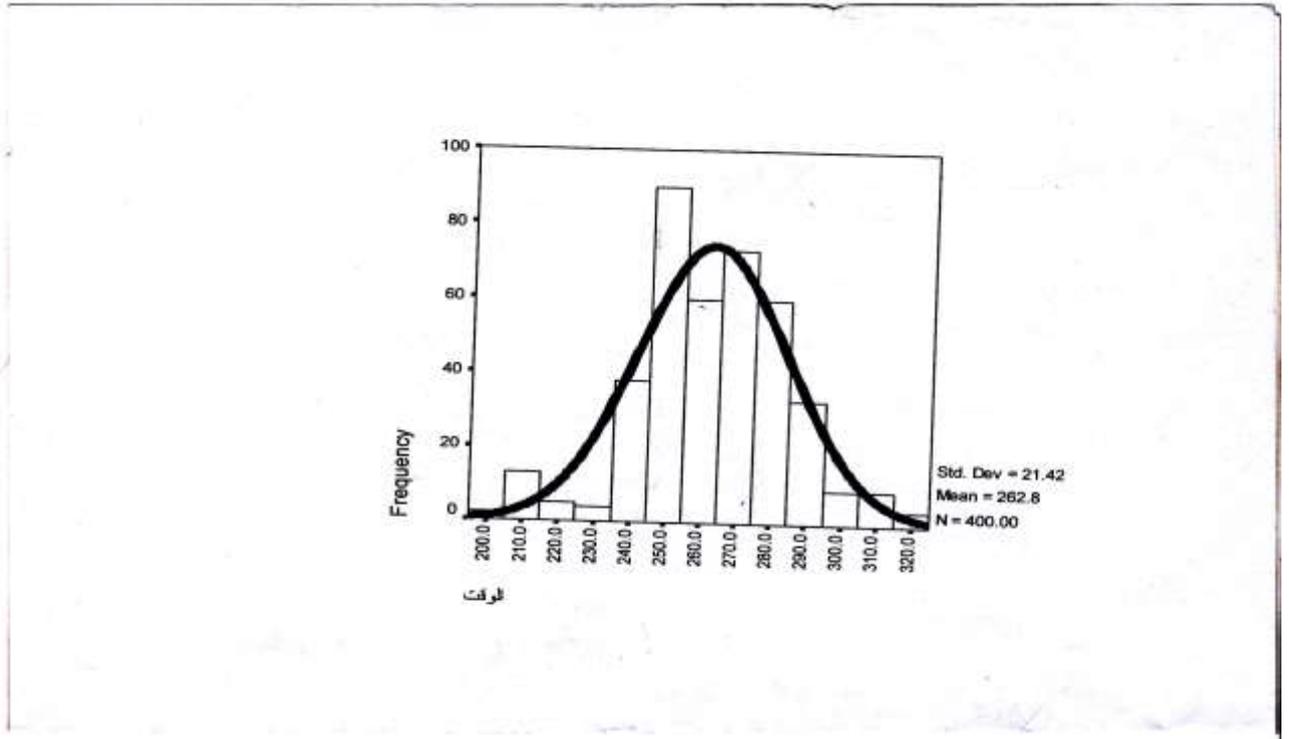
## - الخصائص الإحصائية لمقياس احترام الوقت:

من المعلوم إن الظواهر النفسية تتوزع بين أفراد المجتمع توزيعاً اعتدالياً ، وعليه فأن استخراج الخصائص الإحصائية Indices Statistical للمقياس تعمل على إيضاح مدى قرب توزيع درجات أفراد العينة من التوزيع الطبيعي ، الذي يعد معياراً للحكم على تمثيل العينة للمجتمع المدروس ومن ثم صحة تعميم النتائج ( التميمي ، 2004 ، ص 182 ) تم استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) لمقياس نمطي الشخصية ( A-B ) ، كما موضحة في الجدول ( 11 ) والشكل (1) .

## الجدول ( 11 )

### الخصائص الإحصائية لمقياس احترام الوقت

1	المتوسط الحسابي	Arithmetic Mean	262,8000
2	الوسيط	Median	264,0000
3	النوال	Mode	252,00
4	الانحراف المعياري	Standard deviation	21,41721
5	التفرطح	Standard Kurtosis	0,383
6	الالتواء	Standard Skewness	-0,067
7	اقل درجة	minimum	201,00
8	أعلى درجة	Maximum	323,000



الشكل ( 1 )

### يوضع الرسم البياني لمقياس احترام الوقت

يتضح من الجدول والرسم البياني أعلاه أن معظم المؤشرات الإحصائية المستخرجة لمقياس احترام الوقت كانت قريبة من التوزيع الأعتدالي مما يعطي مؤشراً على تمثيل العينة للمجتمع البحث ، ويمكن تعميم النتائج في حال استعماله في دراسات أخرى . إذ كانت قيمة التفرطح ( 0,383 ) وهي تقترب من القيمة المعيارية لتفرطح التوزيع الأعتدالي ، والبالغة ( 21,41721 ) أما قيمة الالتواء للمقياس فقد بلغت ( - 0,067 ) وبهذا يوصف التواءه بالتماثل Symmetrical لأنه يقع ضمن مدى التوزيع الأعتدالي الذي يتراوح بين ( 0.5+ ) إلى ( 0.5- ) ( عودة والخليلي ، 1988 ، ص 79 ) .

### ثانياً: - مقياس نمطي الشخصية (A-B):

لما كان البحث الحالي يستهدف قياس نمطي الشخصية (A-B) عند تدريسي الجامعة توجب ذلك اعتماد أداة ملائمة لقياس أنماط الشخصية (A-B) وبعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة العربية والأجنبية دراسة ( الجابري ، 2007 ) ودراسة (الربيعي، 2010 ) و دراسة ( فيرنهام، 1984) وجدت أن مقياس الربيعي ( 2010 ) والذي أعده لقياس نمطي الشخصية (A-B) لدى مديري المدارس الثانوية، أداة مناسبة لقياس أنماط الشخصية (A-B) بعد تكيفه على عينة البحث (تدريسي الجامعة )

، وقد تبنت الباحثة المقياس بصيغته النهائية وبلغ عدد فقراته (68) موزعة على المجالات ( السرعة، نفاذ الصبر، التنافس، عدم كبح جماح الغضب، الميل الى العدائية)، و استخدام البدائل الخمسة (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - لا أبداً)، و حددت لها الدرجات ( 1، 2، 3، 4، 5) للفقرات الموجبة بينما حدد الدرجات ( 1، 2، 3، 4، 5) للفقرات السالبة المعكوسة، وكلما اتجهت نحو الدرجات العليا فما فوق مال صاحبها إلى أن يكون من أصحاب نمط (A) وكلما اتجهت نحو الانخفاض مال صاحبها إلى أن يكون من أصحاب نمط الشخصية (B)، أما إذا حصل المستجيب على (10) درجات فإن هذا يعني أن صاحبها يجمع بين النمطين (A) و (B).

### مبررات تبني مقياس (الربيعي) :-

- يعد من المقاييس الحديثة إذ تم بناؤها عام 2010 .
- البيئة نفسها التي سوف يطبق عليها البحث الحالي مما يسهل تطبيقه لتشابه الأفكار والسلوكيات.
- موافقة الخبراء عليه .

### تصحيح المقياس :-

صحح مقياس أنماط الشخصية (A-B) المكون من ( 68) فقرة على ضوء استخدام البدائل الخمسة (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - لا أبداً)، حيث تم إعطاء (5) درجات للبديل دائماً، و(4) درجات للبديل غالباً، و(3) للبديل أحياناً، و(2) للبديل نادراً، و(1) للبديل (لا أبداً)، وتكون هذه الفقرات سلبية دالة على النمط (A) وعلى العكس يكون نمط (B)، وبذلك تتراوح درجات الإجابة بين ( 242- 169) درجة، حيث تشير الدرجات العالية إلى النمط (A) والدرجات الدنيا إلى النمط (B)

### التحليل المنطقي لفقرات مقياس نمطي الشخصية (A-B)

تم عرض مقياس (الربيعي، 2010) لقياس نمطي الشخصية (A-B) على مجموعة من الخبراء في العلوم التربوية والنفسية الملحق (2) واعتمدت نسبة اتفاق 80% فأكثر لإبقاء الفقرة ووافق الخبراء على فقرات المقياس جميعها دون إجراء تعديلات والبالغ عددها (68) فقرة (الملحق 6)

### التطبيق الاستطلاعي للمقياس :-

لمعرفة مدى وضوح التعليمات ووقت وطريقة الإجابة عنه وسهولة الإجابة عنها دون لبس، تم تطبيقه على عينة مكونة من (40) تدريسياً من جامعة ديالى اختيروا عشوائياً من خارج العينة

الأساسية. وتبين أن التعليمات الاختبار واضحة وطريقة الإجابة ومفرداتها مفهومة، حيث كان متوسط الوقت المستغرق في الإجابة (25) دقيقة .

### ثبات المقياس :

يعد الثبات من الخصائص القياسية المهمة للمقياس الجيد، الذي يشير إلى اتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة. (الخطيب وآخرون، 1985، ص50) وأن الهدف من حساب الثبات هو تقدير أخطاء الاختبار واقتراح طرائق للتقليل من هذه الأخطاء (Murphy,1988,p.63) ولحساب ثبات الاختبار الحالي ولأجل الحصول على ثبات مقياس نمطي الشخصية (A-B) قامت الباحثة باستخراجه بطريقتين هما:

### 1- طريقة إعادة الاختبار Test- Re- test :-

يُعد هذا النوع من الثبات من أهم الأساليب المتبعة والطرق الشائعة وأشهرها، لأنها تكشف عن استقرار (Stability)، نتائج الارتباط بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني على العينة المختارة نفسها وبفاصل زمني من (2-3) أسابيع وهذه المدة يفضلها عدد من الباحثين ومنهم آدمز (Adams,1960) إذ يرى إن المدة من الممكن أن تتجاوز (2-3) أسابيع وهذه الفترة مناسبة بحيث لا تكون طويلة فيحدث نوع من التعلم ويتوقع أن ينخفض الثبات ولا قصيرة فتتأثر نتائج العينة بعامل التذكر ( العامود ،2009:ص 137). ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين، ولأجل إيجاد ثبات المقياس بهذه الطريقة، فقد طبق على عينة مكونة من (40) تدريسياً من جامعة ديالى اختيرت عشوائياً ، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مضي مدة أسبوعين من التطبيق الأول من خلال الإجابات، حُسب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيقين بلغ معامل الثبات (0,82) وهو معامل ثبات عالٍ مما يشير إلى أن المقياس له استقرار ثابت عبر الزمن ويمكن اعتماده، إذ يشير عيسوي إذا كان معامل الثبات (70%) فأكثر في الدراسات الوصفية فإنه يعد مؤشراً جيداً على ثبات المقياس (عيسوي، 1974: 85).

### 2- طريقة الفاكرونباخ (Alfa Cronback Coefficient for Internal Consistan):

تشير هذه الطريقة إلى حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس على اعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته يعد مؤشراً على اتساق المقياس أي التجانس بين فقرات المقياس أن معامل (ألفا) يزودنا بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف (عودة، 2002، ص254). ولأجل استخراج الثبات لمقياس البحث الحالي بهذه الطريقة طبقت عينة الثبات البالغة (30) تدريسياً من جامعة

ديالى ثم استعملت معادلة (الفاكرونباخ) وقد بلغ معامل الثبات لمقياس النمطي الشخصية (A-B), (0,85) وهذا مؤشر إضافي على إن ثبات المقياس عالٍ .

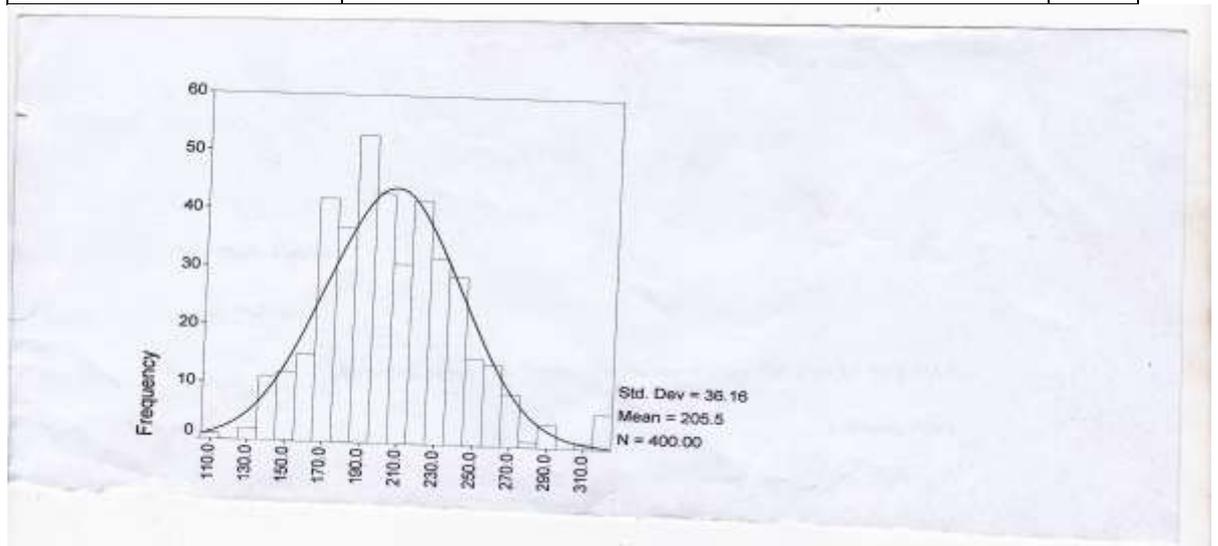
### الخصائص الإحصائية لمقياس نمطي الشخصية (A-B):

من المعلوم إن الظواهر النفسية تتوزع بين أفراد المجتمع توزيعاً اعتدالياً ، وعليه فأن استخراج الخصائص الإحصائية Indices Statistical للمقياس تعمل على إيضاح مدى قرب توزيع درجات أفراد العينة من التوزيع الطبيعي ، الذي يعد معياراً للحكم على تمثيل العينة للمجتمع المدروس ومن ثم صحة تعميم النتائج ( التميمي ، 2004 ، ص 182 ) تم استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) لمقياس احترام الوقت ، كما موضحة في الجدول ( 12 ) والشكل (2).

### الجدول ( 12 )

#### الخصائص الإحصائية لمقياس نمطي الشخصية

205,5400	Arithmetic Mean	المتوسط الحسابي	1
203,0000	Median	الوسيط	2
174,00	Mode	المنوال	3
36,16363	Standard deviation	الانحراف المعياري	4
0,536	Standard Kurtosis	التفرطح	5
0,530	Standard Skewness	الالتواء	6
113,00	Minim	اقل درجة	7
323,00	Maximum	اعلى درجة	8



### الشكل ( 2 )

يوضح الرسم البياني لمقياس نمطي الشخصية (A-B)

يتضح من الجدول والرسم البياني أعلاه أن معظم المؤشرات الإحصائية المستخرجة لمقياس احترام الوقت كانت قريبة من التوزيع الأعتدالي مما يعطي مؤشراً على تمثيل العينة للمجتمع البحث ، ويمكن تعميم النتائج في حال استعماله في دراسات أخرى . إذ كانت قيمة التفرطح ( 0,536 ) وهي تقترب من القيمة المعيارية لتفرطح التوزيع الأعتدالي ، والبالغة ( 36,16363 ) أما قيمة الالتواء للمقياس فقد بلغت ( 0,530 ) وبهذا يوصف التواءه بالتماثل Symmetrical لأنه يقع ضمن مدى التوزيع الأعتدالي الذي يتراوح بين ( 0.5+ ) إلى ( 0.5- ) ( عودة والخليلي ، 1988 ، ص 79).

### مقياس نمطي الشخصية بصيغته النهائية :-

تألف مقياس نمطي الشخصية بصورته النهائية من ( 68 ) فقرة بالاعتماد على المدرج الخماسي للتقدير وهي و (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - لا أبداً) ، وكانت الفقرات ايجابية وسلبية آذ تشير الدرجات العالية إلى النمط (A) والدرجات الدنيا إلى النمط(B) وتأخذ البدائل الأوزان (1، 2، 3، 4، 5) وتبلغ أعلى درجة للإجابة عن المقياس من الممكن الحصول عليها ( 242 ) وأدنى درجة ( 169 ) .

### - التطبيق النهائي للمقياسين :-

بعد الانتهاء من الإجراءات الخاصة جميعها في هذا الفصل و بعد أن أصبحت الأداة مستوفية لشروط التطبيق شرعت الباحثة بتطبيقها على أفراد العينة وقد تم استحصال كتاب تسهيل مهمة تطبيق البحث من جامعة ديالى / كلية التربية وجرى تطبيق المقياسين (ملحق/ 4 ) و(ملحق/ 6) على عينة البحث المتكونة من ( 400 ) و من كلا الجنسين والذي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية واستمرت فترة التطبيق للأداتين من ( 1/ 2/ 2012 إلى 1/ 4/ 2012 ) واستخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

## الوسائل الإحصائية : Statistical Means

- تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:-
- 1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: t- test For Two Independent Samples .  
استخدم في حساب القوة التمييزية لفقرات كل من المقياسين باستخدام المجموعتين المتطرفتين.
  - 2- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient .  
استخدم في حساب معاملات صدق الفقرات وارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وارتباط كل مجال بالمجالات الأخرى للمقياس احترام الوقت، وفي حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقياسين .
  - 3- معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach Formula .  
استخدم في حساب معامل ثبات كل من المقياسين
  - 4- اختبار التائي T-test لعينة واحدة  
لتحديد احترام الوقت لنمطي الشخصية (A-B)
  - 5- طريقة شيفيه Sheffe Method .  
استخدمت للتعرف على المقارنات البعدية بين أنماط الشخصية (A-B).
  - 6- تحليل التباين التائي :  
استخدم لاختبار الفروق على وفق متغيري الجنس ومدة الخدمة في احترام الوقت .

# الفصل الرابع

## عرض نتائج البحث وتفسيرها :

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الحالي بعد تطبيق أداتي البحث احترام الوقت، ونمطي الشخصية (A-B) على عينة البحث المتمثلة بتدريسي جامعة ديالى ، وقد قامت الباحثة بتحليل البيانات الخاصة بكل متغير ويضمن تحقيق أهداف البحث ، ويمكن عرض نتائج البحث كما يأتي :

### المدفء الأول :- التعرف على احترام الوقت لدى تدريسي الجامعة.

بلغ متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس احترام الوقت (262,8) وبانحراف معياري مقداره ( 21,41721) ، وبمقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (198) واستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، تبين وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند درجة حرية ( 399) ومستوى دلالة (0,05) ولصالح المتوسط الحسابي و الجدول ( 13 ) يوضح ذلك.

### الجدول ( 13 )

#### الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة درجة احترام الوقت لدى أفراد عينة البحث

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	درجة حرية	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
احترام الوقت	400	262,8	198	399	21,41721	60,512	1,96	0.05

#### القيمة التائية الجدولية تساوي (196) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (399)

يتضح من الجدول أن القيمة التائية الجدولية تساوي (1,96) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية ( 399) وهذا يعني أن القيمة لتائية المحسوبة البالغة (60,512) لا احترام الوقت لدى أفراد عينة البحث أعلى من القيمة الجدولية للمقياس ، وهذا يعني أن أفراد عينة البحث لديهم احترام للوقت .

**المدفء الثاني :** التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في احترام الوقت تبعاً لمتغيري ( النوع - ومدة الخدمة ) .

لمعرفة الفروق في احترام الوقت تبعاً لكل من (النوع ، ومدة الخدمة) استعمل تحليل التباين الثنائي لعينة تكونت من (400) فرد موزعين على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث) والخدمة (أكثر من 10 ) (واقل من 10 ) كما موضح في الجدول ( 14 ) .

### الجدول ( 14 )

تحليل التباين الثنائي لمعرفة درجة احترام الوقت تبعاً لمتغيري  
(النوع) و (مدة الخدمة)

القيمة الجدولية	النسبة الفائية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	1448,292	105000,621	1	105000,621	النوع
دالة	543,889	39431,744	1	39431,744	الخدمة
دالة	22,266	1614,244	1	1614,244	التفاعل
		72,500	396	28709,845	الخطأ
			399	183020,000	الكلي

النسبة الفائية الجدولية تساوي ( 3,84 ) عند مستوى (0,05) ودرجتي حرية ( 396 )

أ- يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في احترام الوقت على وفق متغير النوع (ذكور ، الإناث) ولصالح الذكور لان متوسطهم البالغ ( 275,6386 ) اكبر من متوسط الإناث البالغ ( 241,6291 )، و كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي ( 1448.292 ) وهي أكبر من النسبة الفائية عند درجتي حرية (396,1) ومستوى دلالة (0,05) والبالغة (3,84).

ب- يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في احترام الوقت على وفق متغير الخدمة

( أكثر من 10 ) ( و اقل من 10 ) ولصالح من مدة الخدمة اقل من 10 لان متوسطهم البالغ ( 226,4265 ) اكبر من متوسط مدة الخدمة أكثر من 10 سنوات البالغ ( 254,4380 )، إذ كانت النسبة الفائية المحسوبة تساوي ( 543,889 ) وهي أكبر من القيمة الجدولية عند درجة حرية ( 396,1 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) والبالغة ( 3,84 ) .

ج- هناك أثر لتفاعل متغير النوع ومدة الخدمة إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي ( 22,266 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) والبالغة ( 3,84 )، ولمعرفة الفروق ومن خلال استخدام اختبار شيفيه للمقارنات الثنائية البعدية والجدول رقم (15) يوضح ذلك.

### الجدول ( 15 ) اختبار شيفيه للمقارنات الثنائية البعدية بين الجنس والخدمة

رقم المقارنة	المقارنة الثنائية	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين الوسطين	شيفيه الدرجة	الدلالة
1	ذكور أقل من 10	149	284,1745	21,2545	3,735	دالة لصالح ذكور أقل من 10
	ذكور أكثر من 10	100	262,92			
2	ذكور أقل من 10	149	284,1745	38,0899	3,468	دالة لصالح ذكور أقل من 10
	إناث أقل من 10	130	246,0846			
3	ذكور أقل من 10	149	284,1745	70,1269	6,736	دالة لصالح ذكور أقل من 10
	إناث أكثر من 10	21	214,0476			
4	ذكور أكثر من 10	100	262,92	16,8354	3,844	دالة لصالح ذكور أكثر من 10
	إناث أقل من 10	130	246,0846			
5	ذكور أكثر من 10	100	262,92	48,8724	6,937	دالة لصالح ذكور أكثر من 10
	إناث أكثر من 10	21	214,0476			
6	إناث أقل من 10	130	246,0846	32,037	6,796	دالة لصالح إناث أقل من 10
	إناث أكثر من 10	21	214,0476			

**المدفوع الثالث:** التعرف على نمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسيي الجامعة .  
 بعد تطبيق مقياس أنماط الشخصية (A-B) على عينة البحث , ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات الكلية لأفراد العينة على مقياس أنماط الشخصية (A-B) ككل, إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة البالغة (400) من تدريسيي الجامعة ( 26,28) درجة, وبانحراف معياري قدره (21,41721), واعتماد المحك لتصنيف العينة بحسب أنماط الشخصية (A-B) كان كآلاتي :  
 أ- الوسط الحسابي + الانحراف المعياري = نمط الشخصية (A) .  
 ب- الوسط الحسابي - الانحراف المعياري = نمط الشخصية (B) .  
 ج - الوسط الحسابي  $\bar{F}$  الانحراف المعياري = نمط الشخصية غير المميز .  
 ويشير ذلك إلى أفراد العينة الذين يحصلون على (242) درجة فما فوق يتصفون بنمط الشخصية (A), وأن الأفراد الذين يحصلون على (169) درجة فما دون يتصفون بنمط الشخصية (B), وأما الذين يحصلون على الدرجات المحصورة بين ( 169-242) فهم يتصفون بنمط غير المميز, والجدول ( 16 ) يوضح ذلك.

### الجدول ( 16 )

#### بوضع الوسط الحسابي وانحراف العينة والمحك وتحديد درجات كل نمط

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري للعينة	نمط A المتوسط + الانحراف		النمط الغير مميز	نمط B المتوسط - الانحراف	
				الدرجة التقريب	الدرجة		الدرجة	الدرجة التقريب
أنماط الشخصية (A-B)	400	262,8	21,41721	242	241,70	169-242	169,37	169

ومن خلال الجدول ( 15 ) تبين أن (58) أستاذاً وأستاذة هم من نمط الشخصية (A) وهم يشكلون بنسبة ( 14,5%) من مجموع العينة, وأن (49) أستاذاً وأستاذة هم من نمط الشخصية (B) وهم يشكلون بنسبة ( 12,3%) من مجموع عينة البحث, بينما (293) أستاذاً وأستاذة يتصفون بنمط غير المميز أو المختلط, وهم يشكلون بنسبة ( 73,3%) من مجموع العينة, ولقد تم استبعادهم عند التعرف على الفروق بين نمطي الشخصية (A-B) وعلى وفق المتغيرات (النوع - الخدمة) .

## المدة الرابع :

1- ولمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في نمط الشخصية (A) تبعاً لمتغيري النوع (ذكور - إناث) ومدة الخدمة (أكثر من 10 سنوات) و (أقل من 10 سنوات)

استعمل تحليل التباين الثنائي لعينة تكونت من (58) فرد موزعين على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث) ومدة الخدمة ( أكثر من 10 ) و(اقل من 10) كما موضح في الجدول (17) .

## الجدول ( 17 )

تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفروق في نمط الشخصية ( A ) تبعاً لمتغيري ( النوع ، ومدة الخدمة )

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	القيمة الفائية	القيمة الجدولية*
النوع	555,553	1	555,553	0,952	غير دالة
الخدمة	207,313	1	207,313	0,355	غير دالة
التفاعل	669,155	1	669,155	1,146	غير دالة
الخطأ	21519,549	54	583,695		
الكلية	32321,655	57			

\*النسبة الفائية الجدولية تساوي ( 4,02 ) عند مستوى (0,05) وبدرجتي حرية ( 54,1).

- لا يوجد فرق في نمط الشخصية (A) على وفق متغير النوع (الذكور ، الإناث) إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي ( 0,952 ) و هي أصغر من القيمة الجدولية عند درجتي حرية ( 54,1 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) والبالغة ( 4,02 ) مما يشير إلى عدم وجود فرق بين الذكور والإناث في نمط الشخصية (A)

- لا يوجد فرق فروق بين نمط الشخصية (A) على وفق متغير مدة خدمة (أكثر من 10 سنوات) (اقل من 10) سنوات إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي

(0,355) وهي اصغر من القيمة الجدولية عند درجتى حرية (54,1) ومستوى دلالة (0,05) ( والبالغة (4,06) مما يشير إلى أنه ليس هناك فروق بين مدة الخدمة ( أكثر من 10 ) و ( اقل من 10 ) في نمط الشخصية ( A ) .

**2- التعرف على الفروق في نمط الشخصية (B) تبعاً لمتغيري النوع (ذكور - إناث) ومدة الخدمة (أكثر من 10 سنوات) و (أقل من 10 سنوات)**

ولمعرفة الفروق في نمط الشخصية (B) تبعاً لكل من النوع ولمدة الخدمة ( أكثر من 10 ) و ( اقل من 10 ) استعمل تحليل التباين الثنائي لعينة تكونت من (49) فرد موزعين على وفق متغيري النوع (ذكور - إناث) مدة الخدمة (أكثر من 10) و ( اقل من 10 ) كما موضح في الجدول ( 18 ) .

### الجدول ( 18 )

**تحليل التباين الثنائي لمعرفة في الفروق نمط الشخصية ( B ) الفروق تبعاً لمتغيري ( النوع , ومدة الخدمة )**

مصدر التباين	مجموع الترتيبات	درجة الحرية	متوسط مجموع الترتيبات	القيمة الفائية	القيمة الجدولية
النوع	53,921	1	53,921	0,393	غير دالة
الخدمة	2,184	1	2,184	0,016	غير دالة
التفاعل	87,169	1	87,169	0,636	غير دالة
الخطأ	6166,950	45	137,043		
الكلية	6288,531	48			

النسبة الفائية الجدولية (4,06) عند مستوى ( 0,05 ) ودرجتى حرية ( 45,1 )

- لا يوجد فرق في نمط الشخصية (B) على وفق متغير النوع (الذكور ، الإناث) إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي ( 0,393 ) وهي وأصغر من القيمة الجدولية عند درجتى حرية ( 45,1 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) والبالغة ( 4,06 ) مما يشير إلى عدم وجود فرق بين الذكور والإناث في نمط الشخصية ( B ) .

- ليس هناك فروق في نمط الشخصية على وفق متغير مدة الخدمة (أكثر من 10) و(أقل من 10) إذ كانت القيمة الفأئية المحسوبة تساوي ( 0,016) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة عند درجة حرية (45,1) ومستوى دلالة (0,05) وبالباغة (4,06) مما يشير إلى أن ليس هناك فروق بين مدة الخدمة (أكثر من 10) و(أقل من 10) في نمط الشخصية(B).

### المدفء الخامس : التعرف على العلاقة بين احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسيي الجامعة

تحقيقاً للهدف الخامس الذي يتضمن تعرف العلاقة بين احترام الوقت ونمطي الشخصية(A-B) لدى تدريسيين الجامعة , استعملت الباحثة معامل ارتباط "بيرسون"، وأظهرت النتائج أن العلاقة بين احترام الوقت ونمطي الشخصية لم تكن ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة إذ كان معامل الارتباط بين احترام الوقت ونمط الشخصية(A) ( 0,096), وأستخدم الاختبار التائي لاختبار معنوية هذا الارتباط, حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (0,475), وبموازنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة ( 2,000) عند مستوى (0,05), تبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية .

أما علاقة احترام الوقت ونمط (B) فقد بلغ معامل الارتباط ( 0,029), وعند استخدام الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط, بلغت القيمة التائية المحسوبة (0,842), وبمقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة ( 2,021) عند مستوى دلالة (0,05), تبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية , والجدول ( 19) يوضح ذلك.

## الجدول ( 19 )

## قيم معاملات الارتباط بين احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B)

الدالة 0,05	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين احترام الوقت وأنماط الشخصية	العدد	العينة
	الجدولية	المحسوبة			
غير دالة	2,000	0,475	0,096	58	نمط A
غير دالة	2,021	0,842	0,029	49	نمط B

## مناقشة النتائج :-

- يتضح من النتائج في الهدف الأول أن أفراد العينة يتسمون باحترام عالي للوقت ويمثل ذلك مظهر ايجابيا في الاتجاه نحو الوقت بصورة عامة . وقد يفسر ذلك تحمل المسؤولية لدى التدريسيين بشكل عام سواء أكان في انجاز مهامهم أم الأعمال الذين يكلفون بها الوقت المحدد لها، لأنهم يتعودون عليها في حياتهم الأسرية أو الجامعية وجاءت هذه النتيجة متفقة مع النظرية الشاملة لوكي ليثام والتي تناولت جميع مجالات احترام الوقت بشكل مباشر وأكدت أن التزام الأفراد بهذه المجالات تؤدي إلى احترام الوقت دراسة الجنابي (2005) ودراسة الراوي (2000)

- وجاءت نتائج الهدف الثاني في التعرف على دلالة الفروق بين الجنسين في احترام الوقت أنه توجد فروق بين الذكور والإناث في احترام الوقت ، فقد أظهرت النتائج أن الذكور أكثر احتراما للوقت من أقرانهم الإناث. وترى الباحثة أن ذلك قد يعود إلى أن الذكور في الأسرة العراقية تكلف بالكثير من المهام أكثر من الإناث ، فضلاً عن المهام والالتزامات الدراسية، مما يشكل سبباً يدفعهم إلى أن يكونوا أكثر تخطيطاً وتنظيماً واستثماراً لأوقاتهم، إذ أن الذكور في البيئة العراقية يستطيعون أن يقدرّون كم من الوقت يلزمهم لأداء الأعمال والواجبات ، ويتفق هذا مع ما أشار إليه "المحادين" (1995) إلى وجود علاقة ايجابية بين الاستثمار الأمثل للوقت (أحد مؤشرات احترام الوقت)، وتمييز أداء الأفراد بالمهام التي يقومون بها، ووجود علاقة بين هذا الاستثمار والأدوار الاجتماعية لكل من الذكور والإناث

وجاءت النتيجة متفقة مع دراسة نعمة (2008) واختلفت مع دراسة الجنابي (2005) ودراسة العبيدي (2008) .

- أشارت نتائج البحث التي تخص الهدف الثالث وهو التعرف على احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B) لدى التدريسيين , إلى أن معظم أفراد العينة من تدريسي الجامعة يأخذون نقاطا قريبة من التوزيع الأعتدالي, أي أن معظم أفراد العينة يجمعون بين نمطين (A-B) .

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة صالح (2000) في أن غالبية الناس ليسوا من الذين يقعون على طرفي المتصل (A-B), وإنما يقعون على نقاط أخرى منها تأخذ شكلا قريبا من التوزيع الأعتدالي . وهذا يعني تأثر معظم التدريسيين بالموقف الذي يمرون فيه, قد يتطلب الموقف تنافسا أو يتطلب تمهلا أو يتطلب سرعة وهكذا, وأن هناك القليل من يتصف بأحد النمطين (A-B) .

- أشارت نتائج البحث التي تخص الهدف الرابع وهو التعرف على دلالة الفروق لنمط الشخصية (A) تبعا لمتغيري النوع ومدة الخدمة, أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريسيين من نمطين الشخصية (A) تبعا للنوع (ذكور - إناث) , ويمكن تفسير ذلك بأن تدريسيي الجامعة من نمط الشخصية (A) من الذكور لهم المميزات والقدرات والصفات نفسها التي يتميز بها أصحاب النمط (A) من الإناث في التنافس والكمال ومواجهة المواقف الضاغطة, وهذا ما أشار إليه فريدمان وروزنمان إلى أن لا توجد فروق بين الجنسين في نمط الشخصية (A) سواء أكان رجلاً أم امرأة (أبو حطب وصادق ، 1999:ص428) وكذلك تتفق مع دراسة مصطفى (2000) ودراسة الجابري (2007)

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريسيين من النمط (A) تبعا للمتغير الخدمة, وهذا يدل على أن صفات النمط (A) لتدريسيي الجامعة لا تتأثر بمدة الخدمة إذ أن أصحابها لا يختلفون عن بعضهم البعض في مدة الخدمة إذ يتصفون بالنشاط وبذل الجهد العالي والدؤوب في أداء أعمالهم والانغماس فيها ويعيشون حياتهم كما لو كانت قد شددت إلى الوقت والعمل .

- وأظهرت نتائج أيضا في التعرف على احترام الوقت لنمط الشخصية (B) تبعا للمتغيرات الجنس ومدة الخدمة , كالآتي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريسيين من نمط الشخصية (B) في احترام الوقت تبعا للنوع , وتشير هذه النتيجة إلى أن تدريسيي الجامعة من كلا الجنسين لهم قدرة على تسيير الأمور بصورة جيدة .

كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تدريسيي الجامعة من النمط (B) في احترام الوقت تبعا لمتغير مدة الخدمة , وهذا يدل أن تدريسيي الجامعة من النمط (B) لا يختلفون في صفاتهم وقدراتهم عن بعضهم تبعا للمتغير الخدمة .

- أشارت نتائج البحث التي تخص الهدف الخامس وهو العلاقة الارتباطية بين احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B): فلأجل تحقيق هذا الهدف تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام معامل الارتباط لتعرف العلاقة بين درجات أفراد العينة على مقياس احترام الوقت ودرجاتهم على مقياس نمطي الشخصية وتبين انه لا توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) بين متغيري احترام الوقت ونمطي الشخصية (A-B)

وتتفق هذه النتيجة مع الواقع ، إذ كلما ارتفعت درجة أفراد العينة على مقياس أنماط الشخصية (A-B) أدت إلى انخفاض قدرتهم على احترام الوقت ، ذلك لأنهم من نمط السلوك (A) الذين يتسمون بعدم الصبر وشدة الانفعال والسرعة في انجاز الأعمال ، إذ أن هذه الخصائص وبالأخص (الانفعال الشديد) قد يؤدي إلى ضعف مستوى العمليات العقلية ومن ثم عدم العقلانية والتفكير والذي يؤدي إلى عدم القدرة على تنظيم الوقت في المواقف التي تتطلب ذلك .

وكلما انخفضت درجة أفراد العينة على المقياس نفسه ، أدت إلى زيادة قدرتهم على احترام الوقت ، والذين هم عادة من نمط السلوك (B) والذين يتسمون بالاسترخاء والتمهل والتفكير قبل قيامهم بأعمالهم اليومية .

## التوصيات Recommendations:

بعد استعراض النتائج . فان الباحثة تقدم التوصيات الآتية

- 1- إلقاء مزيد من الضوء على معوقات احترام الوقت .
- 2- التركيز على معنى الوقت , وتأكيد أهميته.
- 3- العمل على توعية (الإناث) وبالتعاون مع كافة فروع المؤسسة التربوية من خلال إلقاء ندوات تشجعهم لتحقيق نوع من التوازن والاتساق الداخلي والذي يتأتى من معرفتهن بقيمة الوقت
- 4 - أن يكون التدريسي قدوة حسنة للطلبة في احترام الوقت، من خلال الالتزام بالمواعيد المحددة للمحاضرة، وعدم التأخر عن بدء الحصة الدراسية في الوقت المحدد له، فضلاً عن عدم إنهاء المحاضرة أو الخروج قبل انتهاء الوقت المحدد لها .
- 5- ضرورة رفد الجهات المعنية المكتبات بالمصادر والمراجع والمؤلفات التي تتناول موضوع احترام الوقت .
- 6- إعطاء أهمية لموضوع احترام الوقت والعمل على نشره وجعله مفهوماً واضحاً ويمكن تحقيق ذلك من خلال أتباع ما يأتي:-
- أ- ضرورة التعاون والتناسق بين الأساتذة وطلبتهم على إيجاد سبل مشتركة لتعليمهم عادات احترام وقت الآخرين وترسيخ إيمانهم بأهمية الوقت على انه الأساس لنجاح الأفراد والمجتمعات وتطوير الأمم .
- ب- استغلال المؤتمرات العلمية والندوات وقسم المجال لاستضافة متخصصين في التربية وعلم النفس لتقديم معلومات عن موضوع احترام الوقت وتوعية الأساتذة والطلبة والموظفين في الجامعة عن كيفية احترام الوقت من خلال عرض نتائج البحوث والدراسات في هذا المجال .
- 7- استخدام مقياس احترام الوقت لدى التدريسيين من قبل المرشدين للكشف عن الأساتذة والطلبة من ذوي احترام الوقت المنخفض ، واتخاذ الإجراءات المطلوبة لبناء برنامج إرشادي لتسهيل حياتهم المليئة والدراسية .

### المقترحات: Suggestions

تقترح الباحثة إجراء دراسات لاحقة وكما يأتي:-

- 1- دراسة العلاقة بين احترام الوقت والمعنى في الحياة.
- 2- إجراء دراسة عن احترام الوقت على عينات وفئات متنوعة من المجتمع العراقي .
- 3- إجراء دراسة احترام الوقت لمديري المدارس الإعدادية وعلاقتها بأنماط الشخصية.
- 4- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي لدى عينات أخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي .

المصادر العربية :-

- القرآن الكريم
- الالوسي، جمال حسين، (1988): علم النفس العام، طبع على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- الأخسر، احمد محمد عبد السلام. (2002). معوقات فاعلية إدارة الوقت في جامعتي صنعاء وعدن. أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، مقدمة إلى كلية التربية في الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- إبراهيم، ريزان علي، (2004) :أنماط الشخصية (A-B) وعلاقتها بالميول العصابية والقدرة على اتخاذ القرار، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية تربية ابن الهيثم، جامعة بغداد
- إبراهيم، فاضل خليل. (2000): "تطور اكتساب المفاهيم الزمنية والتاريخية لدى التلاميذ بعمر 5 - 15 سنة". مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة (15) العدد (17).
- أبو جادو ، صالح محمد علي ( 2003 ) ، علم النفس التربوي ، ط3 ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن .
- أبو حطب، فؤاد وصادق، أمال، (1999) :نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين ، مكتبة الانجلو المصرية، طبعة مزيدة ومنقحة .القاهرة
- \_\_\_\_\_ وسيد عثمان ( 1987 ) ، التقييم النفسي مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
- أبو غدة ، عبد الفتاح، (1419): قيمة الزمن عند العلماء. ط8 ، بيروت ، دار البشائر الإسلامية.
- احمد، بدرية كمال. (1993): اتجاهات بعض فئات من المجتمع المصري نحو احترام وتقدير قيمة الوقت. المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد (17)، أكتوبر.

- الإمام ، مصطفى محمود ، ( 1990 ) ، التقويم النفسي ، مطبعة التعليم العالي ، جامعة بغداد.
- ألبدي ، طارق عبد الحميد(2001): الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية ، ط1، دار الفكر ،الأردن .
- البسيوني ، محمود . (2005) ، القدرات العقلية وعلاقتها الجدلية بالتحصيل الدراسي  
[http:// science araphs . com/ozindex . htm](http://sciencearaphs.com/ozindex.htm)
- بلوم ، بنيامين ( 1983 ) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المغني ، القاهرة ، مطبعة مكتبة المصري الحديث .
- البيضاني، ماجد برسيم عطوان. (2000). قياس الضغوط الإدارية المؤثرة في اتخاذ القرار لدى رؤساء الأقسام العلمية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- التكريتي، وديع ياسين.(1990): أثر ممارسة الأنشطة الرياضية في تحقيق الحياة المتزنة في الوسط الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الخامس والعشرين ، كانون الثاني .
- التميمي ، بشرى عناد مبارك ، البنى المعرفية والصورة النمطية وعلاقتها بتوقعات الدور الجنسي ، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية الآداب ، جامعة بغداد، 2004.
- ثورندايك، روبرت وإليزابيث، هيجن (1989): القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس، ط1، مركز الكتب الأردني، عمان.
- جابر ، عبد الحميد (1986) :نظريات الشخصية البناء الديناميات -النمو -طرق البحث - التقويم ، القاهرة ، دار النهضة العربية .

- الجابري ،حوراء حيدر ،(2007) :الشخصية الشكوكية وعلاقتها بالانمطين (أ- ب). رسالة ماجستير ،كلية الآداب ،جامعة بغداد .
- الجريسي، خالد. ( 2002): إدارة الوقت من المنظور الإسلامي والإداري. الرياض، مؤسسة الجريسي للتوزيع والإعلان.
- جورج، شهلا ، ( 1955 ) :الوعي التربوي ومستقبل البلاد العربية ،الجامعة الأمريكية ، بيروت.
- الجاوشلي، دسكو يونس إسماعيل. (2005)، " إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى رؤساء أقسام الكليات في الجامعات العراقية\_". أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية - ابن رشد - جامعة بغداد.
- الجنابي، رعد خلف ( 2005 ) : إدارة الوقت لدى إدارات المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير منشورة في الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- حسن، هدى محسن،(1997)، : تقويم عمليات إدارة الوقت لمديري ومديرات المدارس الإعدادية في محافظة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- حسن ، حجاج . (2004)، التفكير ، المنتدى العالمي
- <http://habian from.com/vb/show threed.php?t=3030>
- حمودة ، د. عبد الناصر محمد (2003): دليل المدير العربي لإدارة الوقت . جامعة الدول العربية . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . القاهرة . كتاب الكتروني.
- حيدرة، سناء محمد ( 2004 ) : " دافعية الحماية وعلاقتها بنمطي الشخصية ( أ ) و ( ب )" رسالة ماجستير في علم النفس، غير منشورة، جامعة بغداد كلية الآداب -
- الخضري، محسن (2000): الإدارة التنافسية للوقت. القاهرة: يتراك للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى.

- الخطيب ، احمد ، 1985 ، البحث والتفوييم التربوي، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان.
- الخفاجي، نغم هادي حسين، (2004)، نمطا الشخصية (A-B) لذوي قدرات والإدراك فوق الحسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المستنصرية
- خوري ، توما جورج . (2010) : نظرة في أعماق الشخصية ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت ، لبنان .
- الداھري ، صالح حسن ، ، (1999):\_ : الشخصية والصحة النفسية دار الكتب والوثائق ،بغداد (478)،المكتبة الوطنية .
- الداھري ،صالح حسن ،العبيدي ،ناظم هاشم ،(1999) : الشخصية والصحة النفسية دار الكتب والوثائق ،بغداد (478)،المكتبة الوطنية .
- درويش،أبو صالح واحمد عبد الله(2000):مقدمة في الطرق الإحصائية، بغداد، مكتبة الدراسات العليا.
- الراوي، أركان عبد العزيز(2000).:سمات عمداء الكليات في العراق وعلاقتها بإدارة الوقت دراسة تحليلية مقارنة ، أطروحة ودكتوراه ،غير منشورة ،جامعة بغداد ،كلية تربية ،العراق،بغداد
- الربيعي ،عمار محمد(2010) أنماط الشخصية (A-B) وعلاقتها بالقدرة القيادية لدى مديري المدارس الثانوية ،رسالة ماجستير ، التربية الأساسية ،جامعة المستنصرية.
- الرشيدى، بشير صالح،( 2000 ) : مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث
- الزوبعي ، عبد الجليل إبراهيم وآخرون ( 1981 ) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل ، جامعة الموصل .

- زيتون ، عايش ، (1995): *أساليب التدريس الجامعي* ، عمان ، دار الشرق.
- الساعاتي ، ثائر حازم (1990): *الشعور بالوحدة عند طلبة جامعة بغداد وعلاقته ببعض المتغيرات* ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة صلاح الدين .
- السالم، بشير محمد الحاج. (1991): *إدارة الوقت لدى مديري المدارس الإلزامية، دراسة ميدانية في منطقة عمان*. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- السامرائي ، هاشم جاسم (1988): *مدخل في علم النفس* ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
- السلمي, علي, (1971) : *العلوم السلوكية في التطبيق الإداري*, دار المعارف, مصر .
- شكري، (1999) : *نمط ( أ ) للشخصية وعلاقته ببعض المتغيرات دراسة عاملية اكلينكية*. رسالة دكتورا غير منشورة ،كلية الآداب . جامعة الإسكندرية .
- الشماع ، نعيمة (1981): *الشخصية ( النظرية ، التقييم ، مناهج البحث )*، مطبعة جامعة بغداد .
- ألشمري بشري كاظم ، وحيدر ، علي حيدر(2010): *قياس تنظيم الوقت وعلاقتها بدافع الانجاز الدراسي* ، *مجلة كلية التربية، الجامعة المستنصرية* ، العدد 3.
- الشوك, نوري إبراهيم. فتحي, رافع صالح ، (2004) : *دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية*, بغداد .
- صالح ، قاسم حسين (1988): *الشخصية بين التنظير والقياس* ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .

- \_\_\_\_\_ (2000): التفكير الاضطهادي وعلاقته بأبعاد الشخصية ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية الآداب، جامعة بغداد
- الصرن، رعد حسن. (2000). فن وعلم إدارة الوقت. ج1، ط1، دار الرضا للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا.
- الضامن ، منذر ( 2009 ) ، أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن .
- طه ، فرج عبد القادر (1987): المجلد في علم النفس والشخصية والأمراض النفسية ، دار الفنية للتوزيع ، القاهرة
- العامود ، سلمى سامح ناصر ، (2009) : الاستعداد للانتحار وعلاقته بأبعاد الأساسية للشخصية\_ أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية تربية ابن الهيثم ، جامعة بغداد
- عادل شكري محمد كريم (1991) :نمط (أ) للشخصية وعلاقته ببعض المتغيرات دراسة عاملية اكلينيكية أطروحة دكتورا غير منشورة ،كلية الآداب ،جامعة الإسكندرية .
- العاني، نزار محمد سعيد، (1989): أضواء على الشخصية الإنسانية، ط1، دار الشؤون الثقافية العامة (أفاق عربية)، بغداد.
- عباس ، محمد خليل ( 2009 ) ، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط2 ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن .
- عبد الخالق، احمد محمود.(2000): نمط السلوك (أ) وعلاقته بالقلق، مجلة الثقافة النفسية، المجلد العاشر، العدد الأول، بيروت.
- عبد الرحمن، محمد السيد ،(2000): موسوعة الصحة النفسية - علم الأمراض - النفسية والعقلية - الأسباب - الأعراض - التشخيص -العلاج ، القاهرة ، دار قباء .

- عبد الرحمن، هاني حسن، (1999): النظرية والنمذجة في إدارة النظام التربوي. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (35).
- عبد الله ، معتز سيد ،(1989):التعصب وعلاقتها بكل من نمط السلوك (أ)ومركز التحكم ,دراسات نفسية ,مج 8,ع2.
- عبد الله، شوقي. (2006). إدارة الوقت ومدارس الفكر الإداري. ط1 عمان: دار أسامة.
- العبيدي ، نوريه حنيفش محمد (2008): تأثير برنامج نفسي في تطوير مهارتي إدارة الوقت وصياغة أهداف الحياة\_، أطروحة دكتورا ،كلية الآداب ، جامعة المستنصرية.
- العجمي، محمد حسن، (2000): الإدارة المدرسية. القاهرة: دار الفكر العربي.-
- عربيات، بشير محمد، (2006): إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعلم. ط1، عمان: دار الثقافة.
- عزابية، لطفي عبد القادر.(1995). "أهمية الوقت وإدارته من المنظورين الوصفي والإسلامي"، دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اردن: الأردن.
- عسكر ، علي (2000): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها ، ط1 ، دار الكتاب الحديث ، الكويت.
- عصفور، محمد شاكر، (1982): إدارة الوقت في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. ، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- العقيلي ، اسعد صالح أبو بكر (2009):المعوقات المؤثرة في استخدام الأساليب العلمية في إدارة الوقت ،رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الدنمارك .

- العلاق, بشير (1983): **معجم مصطلحات العلوم الإدارية الموحدة**. الدار العربية للموسوعات.
- علام, صلاح الدين محمود, (2000) : **القياس والتقويم التربوي والنفسي** , أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة, دار الفكر العربي, مصر .
- العالونة وآخرون, (1999): **أساسيات الإدارة ووظائف المنظمة**. ط1, دار رند للنشر والتوزيع, مؤتة.
- علي , وائل فاضل, (1994): **نمط الشخصية والضغط النفسية وتأثيرها على حدوث الجلطة القلبية** , رسالة ماجستير (غير منشورة) , كلية الآداب, الجامعة المستنصرية .
- علي , أحمد سامي . (2004), **التعليم بين الواقع والطموح** , ط1, دار الفكر العربي , القاهرة.
- العناني , حنان عبد الحميد , (2000) : **الصحة النفسية** , دار الفكر للطباعة والنشر , عمان , الأردن .
- عواد ,محمود , (2011): **معجم الطب النفسي** , دار أسامة للتوزيع , ط 1 , عمان , الأردن.
- عودة , احمد سليمان والخليلي , خليل يوسف ( 1988 ) : **الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية** , عمان , دار الفكر للنشر والتوزيع .
- عودة, احمد سليمان (2002): **القياس والتقويم في العملية التربوية**, المطبعة الوطنية, عمان- الأردن
- ----- (2005): **القياس النفسي في العملية التدريسية**, دار الأمل, الأردن.
- العيس, عبد الوهاب, (1973): **العلاقة بين الطموح والانبساط والانطواء**, رسالة ماجستير منشورة, مطبعة الزهراء, بغداد.

- عيسوي, عبد الرحمن (1974) (1985) : القياس والتجريب في علم النفس والتربية, دار النهضة العربية, بيروت
- العتيق, احمد مصطفى حسن, (2001) : تأثير الضغوط البيئية المختلفة على احتمالية نمو أشكال متباينة لسلوك نمط , مجلة الطفولة والتنمية, العدد (2).
- غريبة , فوزي, ( 2002 ) , أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية , ط3 , دار وائل , عمان الأردن.
- غنيم, احمد لرفاعي, ونصرت محمود صبري, (2000) : التحليل الإحصائي للبيانات , القاهرة , دار قباء .
- فراج, عثمان لبيب, وعبد الغفار, عبد السلام, (1966): الشخصية والصحة النفسية, مكتبة الفرقان, بيروت.
- فرج , صفوت ( 1980 ) , القياس النفسي , ط1 , دار الفكر العربي , القاهرة .
- قاسم , انتصار كمال , (2006) : نمط الشخصية وعلاقته بدافع الانجاز لدى طلبة الجامعة , أطروحة دكتورا , كلية التربية للبنات .
- القعيد, إبراهيم محمد. (2001): العادات العشر للشخصية الناجحة, دار المعرفة للتنمية البشرية, الرياض, السعودية
- الفيروتي, محمد قاسم, (2009) و(1997) : السلوك التنظيمي, دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات العمل, ط5, دار وائل للنشر, عمان ط2 المكتبة الوطنية, عمان.
- كاري كوبر (1990) : هل ذوو الطبع (أ) عرضة للنوبات القلبية ترجمة فرج احمد , قدوري محمد , لطفي مجمد , القاهرة .

- الكبيسي ، كامل ثامر, ( 2001 ) :العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية ، مجلة الأستاذ ، العدد 25 ، جامعة بغداد ، كلية التربية ( ابن رشد ) .

- الكبيسي ، وهيب مجيد، والجنابي، يونس صالح, (1987) :العينات ومجالات استخدامها في البحوث التربوية والنفسية ، مجلة دراسات الأجيال, العدد(2)بغداد،العراق .

كوفي، ستيفن,, (1999): إدارة الأولويات: الأهم أولاً. ط1، الرياض مكتبة جرير  
- لازاروس ، ريتشارد (1989): الشخصية ، ترجمة : سيد محمد غنيم وآخرون ، ط2 ، دار الشروق ، بيروت .

- الكيلاني، محمود محمد علي. (1995). "كيفية إدارة الوقت لدى مديري الإنتاج في الشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان - الأردن

- اللوزي، موسى. (1999): التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة. ط1/ عمان: دار وائل للنشر.

- ليستر أر. بيتل، (1999): إدارة الوقت المرشد الكامل للمديرين الذين يعانون من ضغط الوقت. ترجمة: محمد نجار، ط1، دار الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- ماكينزي، وريتشارد، جي. (1991). الوقت، برمجته، واستثماره. لبنان، ترجمة مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم، ط1.

- المحادين، حسن طه إبراهيم. (1995). " استثمار الوقت عند الشباب الأردني، دراسة ميدانية في جامعة الكرك\_". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب - جامعة بغداد.

- محمود، عبد الحليم ، شاكر عبد الحميد ، محمود نجيب الصبوة ، جمعة سيد يوسف ، عبد اللطيف محمد خليفة ، معتز السيد عبد الله ، سهير فهمي العاشي ، ( 1990 ) : علم النفس العام ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر .

- محمد، حسين خزعل.(2008): الخوف الاجتماعي وعلاقته بأنماط الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.

- محمد، السيد عبد الرحمن ( 2000 ) :\_موسوعة الصحة النفسية علم الأمراض النفسية والعقلية - الأسباب - الأعراض - التشخيص - العلاج ، القاهرة .دار قباء .

- مصطفى، يوسف حمه صالح (2000) : خصائص سلوك نمط (A) لدى تدريسي جامعة صلاح الدين، مجلة زانكو، العدد (9).

- المخزومي ، أمل ،(2003): أنماط الشخصية ، مجلة الحصن النفسي .

- مسمار ،إيناس بشير ( 1993 ) ،أثر برنامج إرشادي جمعي تدريبي في تنظيم الوقت على مهارة تنظيم الوقت والتحصيل لدى طالبات الصف الأول الثانوي في مديرية عمان الكبرى ،الجامعة الأردنية ،رسالة ماجستير غير منشورة .

- معتز سيد عبد الله ( 1998 ): التعصب وعلاقته بكل من نمط السلوك ( أ ) ، ومركز التحكم ، دراسات نفسية ، مج 8، ع 2 .

- الملا، عبد الرحمن مصطفى، (1997): إدارة الوقت وعلاقتها بأنماط القيادة الإدارية. دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- المياحي ، أمل إسماعيل ( 2005 ) ، اثر اختلاف حجم العينة وطول المقياس في الخصائص السايكومترية لمقاييس الشخصية ، أطروحة دكتوراه ( غير منشورة ) ، كلية التربية ( ابن رشد ) ، جامعة بغداد.
- مهدي، خميس مهدي (2009) ، اضطراب السلوك ألتفككي وعلاقته بتدمير الذات ،رسالة ماجستير، كلية الآداب ، بغداد العراق.
- النابلسي محمد احمد (1994) اضطرابات القلب النفسية ، مجلة الثقافة النفسية بيروت : دار النهضة العربية ع19 مج5.
- \_\_\_\_\_ ، محمد احمد، (1989). أصول ومبادئ الفحص النفسي، ط1، طرابلس، جروس.
- \_\_\_\_\_ ، محمد احمد . (1991) : مقياس النمط السلوكي (أ) ، مجلة الثقافة النفسية ، العدد السابع ، المجلد الثاني ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- الناصر، حصة عبد الرحمن . (1996) : سلوك النمط (أ) وعلاقته بالعصابية والانبساطية، دراسة للارتباطات بين البنود، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد (24)، العدد(4) ، الكويت .
- النبهان ، موسى ( 2004 ) ، أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط1 ، دار الشروق ، عمان ، الأردن .
- نجاتي ، محمد عثمان (1987): القرآن وعلم النفس ، ط4 ، دار الشروق ، القاهرة

- نعمة ،هيثم عدنان (2008) :إدارة الوقت لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها ببعض المتغيرات ،رسالة ماجستير ،كلية التربية الأساسية ،جامعة المستنصرية .
- الأنعمي ،هديل خالد محمود ،(2010) تطور احترام الوقت لدى الأطفال والمراهقين وعلاقته بتحصيل الوالدين ،رسالة ماجستير ،كلية التربية ، ابن رشد،جامعة بغداد.
- هاينز , ماريون، (1999) : إدارة الوقت. ترجمة عبد الله بلال. سلسلة التطوير الإداري. الرياض: دار المعرفة للتنمية البشرية.
- هول ، ك وليندزي ، ك ( 1971 )، نظريات الشخصية ، ترجمة احمد فرج وآخرون ، القاهرة ، مصر .
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (1988) قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (40) بغداد ،مطبعة التعليم العالي
- الوقيان, عادل (2003): دراسة استكشافية لتعامل المستهلك الكويتي مع الوقت. المجلة العربية للعلوم الإدارية. مجلد 10. عدد 3 سبتمبر.
- أليكساندر ، روي ،(1999) : ،أساسيات إدارة الوقت\_ط1،مكتبة جرير ،السعودية
- الياسري, مصطفى نعيم .(2004) : أنماط الشخصية لدى طلبة الجامعة على وفق النماذج التسعة للشخصية (نظام الانيكرام), رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الآداب , جامعة بغداد .

## المصادر الأجنبية

- Adams, G. S. (1964): **Measurement and Evaluation** **psychology**, Guidance Holt, Rinehart and Winston, New York
- Alexander, W.M. and J. Gayler, (1951): **secondary Education – Basic principles and practices**
- Allen, M. & Yen, W.: (1979) "**Introduction to Measurement Theory**", Brook-Cole California .
- Anastasi A (1976): **Psychological testing** MacMillan New York.
- Anastasi, A. (1997). **Psychological testing**, 7th ed New Jersey: Aivacom company .
- Atkinson, R.L, Atkinson, R, Smith, E. & Hillgard E. (1996): **Introduction of Psychology**, (10th-ed) HBJ Publishers.
- Battle, Robert and Others. (1995). **Time management and its effects**. New York.
- Bernardo M; de-flores T; valdes M. & Mestre L. (1987) : Coronary Heart Disease and psychological Variables: Is type \_ A\_ enough to increase the risk ? **\_personality and Individual Differences\_** 8 (5) : 733\_736.
- Byravan A, Ramanaiah N, (1999). **Structure of personality Disorder from the perspective of the revised NEO personality in**

---

rentory domain scales and the psychopathology, 5 scales, psychological report, Dec 85 (3 PT2).

- Boon, L. E. & Davio, K. (1992). **Management**, Mc Graw Hill, Inc, New York.
- Cronbach, L, G(1964):**Essentials of Psychological Tesying**,NewYork,Harper Brothers.
- Cooper, C. (1989): **Are Type A's Prone to heart all acts?** The Psychologist, January
- Gudleski G. and Shcan. G., (2000). Depressed and Non-Depressed students, Differences in interpersonal perceptions **journal of psychology**, Jan., 134(4).
- Geroshuny. B. et al., (2000). **Distinguishing Manifestations of anxiety: How do personality traits of compulsive checkers differ from other anxious individuals behavioral research and therapy**, Mar, 38(3).
- Gietman, Hery & Alan Fridlund . Daniel Reisberg (1999): **Type A behavior pattern** . Discovery . Com. <http://WWW// Microsoft Internet Explorer>
- Cooper, C. (1989): **Are Type A's Prone to heart all acts?** The Psychologist, January
- Dembroksi, T. M. & Costa, P. T. (1987): Coronary-prone behavior-Components of type A patterns and hostility. **Journal of personality** .
- Eble, R.L.: (1972). "**Essentials of Educational Measurement**", New Jersey Englewood Cliffs: Prentice - Hall

- 
- Friedman. M .Ulmer D, (1984): **Treating Type (A) behavior and your Hart**, Alfred A. knoff, New York
  
  - Friedman . M. , Thorsten, C.E. & Gill, J.J. (1987) : **Type A behavioral I is possible Role Detection and Alteration in patients Ischemic Heart Disease**, The Heart update Mc Grew Hill , new York.
  
  - Furnham A. (1984) : Extraversion sensation seeking stimulus screening and type A behavior pattern : The relationship between various measures of avousal . **personality and Individual Differences** , 5 ( 2 ) : 133 – 140 .
  
  - Henrys Son, S.: . (1977) "**Gathering Analyzing & Using Data on Test Item**", In R. Thorndike (Ed), Educational Measurements, Washington, American council on Education).
  
  - Halloran, Debbie (2004): **Do you have a Type A Personality\Are you a Work a Holic?** On web [http:\www.irishjobs.ie.com](http://www.irishjobs.ie.com).
  
  - Jenkins, C. D. Zyzanki, S. J. & Rosenman, R. H.(1971): **Progress toward validation of a computer scored test for the type A cornery -prone behavior pattern . Psychosomatic medicine .**
  
  - Jenkins, M. p. & Dyck , D. G. ( 1988): **The Type A behavior pattern and coronary Heart Disease** : physiological and physiological Dimensions .Individual Differences , stress , and Health psychology ,3, 66 – 69.

- 
- Jenkins, C. D . Rosenman R H. & Zyzanskis. J . ( 1974 ) : prediction Of clinital coronary Heart disease by A test for the coronary –pron behavior pattern . The New England Journal of Medicine , 290, 1271 -1275 .
  - Kimitz, J, and etal.(1992):**Elemenary chool prince ples- work behavior,Educational ,administration\_Quartly18(4).**
  - Koontze, H. (1986). **Principles of Management.** New York: mc Graw –Hill Book.
  - Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). **A theory of goal setting and task performance.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
  - Lussier, R. N. (1990). **Human Relation in organization: Askill.** Boston, Richard D. Irwin, INC. Building Approach,
  - Liorente M & teorrubia R. (1988): Type-A- behavior pattern and personality variables : the extraversion and neuroticism **European Journal of psychiatry** , 2 ( 1 ) :38 - 45 .
  - Machenzie, alee. (1990). **Time work through time management.** Doubnell, Comporation, P.4.
  - Matthews, K.A. .(1982) : **Psychological Perspectives on the type A behavior Pattern** : New York
  - Marsh, W. (1991)."**Time management**". **C. P . A. Jurnal**, Vo, bo Jan p 26
  - Mamonov, Valery(2001): Personality Types . <http://www>. Microsoft Internet Explorer.

- 
- Maloney , M.P. & Michael , P.W. ( 1976 ) , **Psychological Assessment** , New York
  
  - Murphy, R.k, 1988, **Psychological Testing Preinciples and Application**, New York, Hall International, Inc.
  
  - New man, Jodyl(1991):**A time management aualyess of public school** – Rusiness admimnistors, vol .
  
  - Nunnally, J.C (1978): **Psychometric theory**, McGraw-Hill, New York
  
  - Rusting C., (1999). **Interactive Effects of personality and mood in emotion congruent memory and judgment journal of personality and social psychology** Nov; 77(5).
  
  - Raven, H. B. & Rubin, J. Z. (1983): **Social psychology** , John Wiley & Sons, New York
  
  - Smith ,Timothy &Andrson,Norman.B(1986),**models of personality and Disease : An Interaction Approach to type (A) Behavior and cordiovascular Risk**, Jornal of personality and social psychology,vol 50,No 6 ,pp. 1166-1173 .
  
  - Stephen P.Robbins, (1998) : **Organizational Behavior**, 8<sup>th</sup> , wew sersey : Prentice-Hall International, Inc.

- 
- Simons, Janet & Other.(1994) : **Human Adjustment C (WCB)**  
Brown, Benchmark, Madison. USA .
  
  - Susic, Paul, (2006): **Personality Type A,B ,C and Disease,**  
**Stanfo University, U.S.A, on wab:www.Psychtreatment.com**
  
  - Stanly, C.J. &Hopkins, K.D. (1972): **Educational and**  
**psychological measurement and Evaluation,** New Jersey,  
Prentice-Hal.
  
  - Wepman, Joseph M. & Hein, Ralph, W. (1963): **Concepts of Personality.**  
USA. Aldine Publishing Company, Inc: Chicago.

### الانترنت

- <http://www>.(2000): **Stress and coping personality and Illness** .  
Microsoft Internet Explorer.
  
- [www.yu.com/showtheaa](http://www.yu.com/showtheaa)
  
- [http:// www](http://www) ( 2002):**Personality Wnning . Epinions The type B**  
**personality** . htm . Microsoft Internet Explorer

الملاحق

**الملحق (1)**  
استبانة احترام الوقت بصيغها المعروضة على الخبراء  
مقياس احترام الوقت ( بصورته الأولية)

جامعة ديالى

كلية التربية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

التخصص / علم النفس التربوي

الأستاذ الفاضل .....المحترم .

تروم الباحثة إجراء الدراسة الموسومة ( احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية (A -B) لدى تدريسيي الجامعة ) ولتحقيق ذلك تطلب أعداد أداة مناسبة لقياس احترام الوقت والذي عرفه لوكي وليثام ( Locke, & Latham ) ( بتثمين الوقت واستعماله بشكل امثل من اجل انجاز العمل ذات الأهمية بإمكانية متوافرة متفقة مع رغبات الإنسان بخطط مرسومة وأهداف محددة قائمة على التعاون والتنظيم وتحسين إدارة الوقت ) .

وقد حدد لوكي وليثام احترام الوقت بالمجالات ( الطاقة، المهمة، الاتجاه ،صياغة الأهداف ،رسم الخطط،أعطاء الأولوية،التعاون،التنظيم،تحسين إدارة الوقت،اعمل الآن ) ونظرا لما تملكون من خبرة ودراية في مجال تخصصكم فان الباحثة تود الإفادة من آرائكم فيما إذا أكانت هذه المجالات التي أمامكم صالحة لقياس ما أعدت لقياسه او غير صالحة والتفضل بأجراء التعديلات والملاحظات المناسبة . علما أن بدائل المقياس هي (أوافق بشدة، أوافق، ، أحيانا ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة ) وتقبلوا جزيل الشكر .....

طالبة الماجستير

شروق ثاير رجب

**1- الطاقة Energy** :- هي القدرة والإمكانية التي يمتلكها الإنسان من أجل تحسين الأداء والارتقاء إلى المستوى المطلوب .

فقرات المكون الأول	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
1			أقوم بالأعمال حسب ما امتلكه من طاقة
2			أؤدي الأعمال التي تتناسب مع إمكانياتي.
3			لدي طاقة متنامية عند أداء الأعمال ذات المنفعة.
4			أنفذ المهمات التي تعبر عن إمكانياتي الحقيقية
5			اخطط لعملي بشكل يتفق مع قدراتي .
6			لدي وقت متبقي قبل الوصول إلى الموعد النهائي

**2- المهمة Mission** :- هي العمل أو الواجب الذي يكلف الفرد بأدائه بإخلاص ودقة من أجل تحقيق الهدف المنشود.

فقرات المكون الثاني	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
1			ارتب أهداف عملي حسب أهميتها .
2			احدد الأعمال ذات الأهمية
3			أنجز ما هو أهم من أعالي.
4			أقسم الواجبات الكبيرة إلى مراحل سهلة .
5			أنجز أعالي بشكل دقيق .
6			ابدل جهداً كافياً عند البدء بأعالي المهمة .
7			أعطي نفسي مكافئة خاصة عندما أنجز الأشياء الهامة بأوقاتها .

3- الاتجاه **a passion**: - هو حالة أو وضع نفسي عند الفرد يحمل طابعا ايجابيا أو سلبيا اتجاه شيء أو فكرة .

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون الثالث
			1 أمارس الأنشطة التي تتفق مع رغباتي .
			2 أترجم رغباتي إلى أفعال .
			4 أقوم بالأعمال التي تحدث تقدما حقيقيا في حياتي
			4 اشعر بالارتياح عندما أنجز الأعمال بأوقاتها .
			5 أؤدي عملي بكل حماس .
			6 أؤدي الأعمال التي تطمئن لها نفسي .
			7 استمتع بوقتي في العمل المدرسي .

4- صياغة الأهداف **set goals**: - تحديد الهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه ضمن وقت معين .

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون الرابع
			1 أضع أهدافي بدقة ووضوح .
			2 احدد أهدافي بشكل يتفق مع طبيعة الوقت .
			3 احدد الأهداف التي توصلني إلى النتائج المطلوبة.
			4 احرص دائما على أداء واجباتي في الوقت المحدد.
			5 أضع علامات في غرفتي تذكرني بأهدافي .
			6 أركز جهودي على الموضوعات التي سيكون لها أفضل النتائج على المدى البعيد.
			7 استثمر الوقت في انجاز إعمالي الهادفة .

5- رسم الخطط **Make plans** :- العملية التي تمكن الأفراد من وضع الأهداف والعمل على تطوير اتجاهات العمل لتحقيق هذه الأهداف .

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون الخامس
			1 اخصص الوقت الكافي للتدريب على الخطط التي أضعها .
			2 احدد الوقت الذي يتطلبه انجاز عمل ما .
			3 أضع خطط قابلة للتغيير عند الحاجة .
			4 اقضي وقتا كافيا في التخطيط لوقتي .
			5 أصل إلى عملي في الوقت المناسب .
			6 أقوم بالتخطيط لأول شي اعمله في الصباح .
			7 خططت يومي بنجاح .
			8 أضع خططا تحقق لي أهدافي .

6- إعطاء الأولوية **prioritize** : هو الاختيار الدقيق والصحيح للأعمال وترتيبها حسب أهميتها

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون السادس
			1 أعطي الأولوية للأعمال المهمة .
			2 أقسم أعمالي حسب أولويتها.
			3 احتفظ بقائمة من الأمور المحددة التي سأقوم بانجازها يوميا .
			4 أضع أولويات للأشياء التي سأقوم بها في هذا اليوم
			5 اختار الأعمال التي تنفق مع طبيعة عملي .

7- التعاون synergize : تضافر الجهود من اجل تحقيق الهدف المنشود وضمن وقت محدد .

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون السابع
			1 أشارك الآخرين في انجاز أعمالهم بوقتها.
			2 أحب مساهمة الآخرين معي في العمل .
			3 احترم الأعمال التي يساعدني فيها الآخرون.
			4 أتعاون مع الآخرين في انجاز أعمالهم ضمن الوقت المحدد .
			5 أحاول لا أضيع أوقات الآخرين أثناء أداء أعمالهم .
			6 اقضي وقتا مناسباً مع الأسرة في انجاز أعمالهم البيتية .

8- التنظيم organize الترتيب من اجل انجاز عمل ما بشكل فاعل وينتج بوقت محدد .

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون الثامن
			1 أوزع الوقت على الأعمال المطلوب انجازها .
			2 اعد برنامج منظم لتنظيم وقتي .
			3 أنجز الأعمال بالوقت المخصص لها .
			4 لدي قائمة بأعمالي اليومية .
			5 أتابع وقتي متابعة فعالة .
			6 احمل معي مذكرة حتى أسجل بعض الملاحظات والأفكار .
			7 اخصص مكاناً لكل الأشياء حتى لا أضيع وقتي في البحث عنها .

9- تحسين إدارة الوقت لأبعد قدر ممكن **optimize** انجاز العمل اليومي بدقة ووضوح خلال وقت محدد .

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون التاسع
			1 امتلك كل الوقت عند انجاز إعمالي .
			2 احرص على انجاز عمل اليوم بدقة .
			3 أنفذ المهمات التي تحسن أدائي باستمرار .
			4 أحاول إيجاد طرق جديدة لتوفير الوقت كل يوم .
			5 أنجز كل عمل اليوم في يومه بدون تأجيل .
			6 احرص دائما على أداء الواجبات في الوقت المحدد .

10- اعمل الآن **Act Now** بذل الجهد المستطاع من اجل انجاز الأعمال اليومية أنيا دون تأجيل وتحديد بداية العمل ونهايته .

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	فقرات المكون العاشر
			1 احدد بداية لكل عمل أقوم به .
			2 أنجز الأعمال بالوقت المخصص له.
			3 احرص على قضاء أوقات فراغي .
			4 انهي أعمالي في موعدها.
			5 أبدء أعمالي بعد عودتي من العمل مباشرة .
			6 أبدء بالأنشطة اللاصفية بعد الانتهاء من الدرس مباشرة .
			7 ارسم لوحة فنية بعد تكليفي بها مباشرة .

## الملحق ( 2 )

أسماء الخبراء المحكمين على مقياسي احترام الوقت ونمطي الشخصية (A- B)  
حسب الحروف الهجائية والألقاب العلمية

ت	الاسم	التخصص	الكلية	الجامعة
1	أ.د. خليل إبراهيم رسول	قياس وتقويم	كلية الآداب	جامعة بغداد
2	أ.د. سامي مهدي العزاوي	إرشاد تربوي	كلية التربية الأساسية	جامعة ديالى
3	أ.د. صالح مهدي صالح	إرشاد تربوي	كلية التربية	الجامعة المستنصرية
4	أ.د. عدنان محمود المهداوي	إرشاد تربوي	كلية التربية للعلوم الإنسانية	جامعة ديالى
5	أ.د. ليث كريم احمد	إرشاد تربوي	كلية التربية الأساسية	جامعة ديالى
6	أ.د. فائزة شابا بنهام	إرشاد تربوي	كلية التربية	الجامعة المستنصرية
7	أ.د. مهند محمد عبد الستار	علم النفس	كلية التربية الأساسية	جامعة ديالى
8	أ.د. نادية شعبان مصطفى	تربية خاصة	كلية التربية	الجامعة المستنصرية
9	أ.د. محمود كاظم محمود	إرشاد تربوي	كلية التربية	الجامعة المستنصرية
10	أ.د. يحيى داود سلمان	إرشاد تربوي	كلية التربية	الجامعة المستنصرية
11	أ.م.د. بشرى عناد مبارك	علم النفس	كلية التربية الأساسية	جامعة ديالى
12	أ.م.د. حيد كريم سكر	علم نفس تربوي	كلية التربية	الجامعة المستنصرية
13	أ.م.د. لطيفة ماجد محمود	علم نفس	كلية التربية للعلوم الإنسانية	جامعة ديالى
14	أ.م.د. نبيل عبد الغفور	قياس وتقويم	كلية التربية	الجامعة المستنصرية

**الملحق (3)**  
**الفقرات التي اقترح الخبراء تعديلها على وفق مجالات المقياس**

ت	المجال	ت	الفقرات كما وردت في المقياس	التعديل المقترح
1	الطاقة	4	أنفذ المهمات التي تعبر عن إمكانياتي الحقيقية	أنفذ إعمالي بكل قدرة ممكنة
2	المهمة	2	احدد الأعمال ذات الأهمية	استبعد الأعمال الغير مهمة
3		3	أنجز ما هو أهم من أعمالي	ابدأ بما هو أهم من إعمالي
3	الاتجاه	7	استمتع بوقتي في العمل المدرسي	استمتع بالعمل التدريسي
4	صياغة الأهداف	3	احدد الأهداف التي توصلني إلى النتائج المطلوبة.	احدد الأهداف التي توصلني إلى النتائج المطلوبة
		4	احرص دائما على أداء واجباتي في الوقت المحدد.	أنجز مهمتي في الوقت المحدد
5	رسم الخطط	6	أقوم بالتخطيط لأول شي اعمله في الصباح .	اخطط يومي بنجاح
6	تحسين إدارة الوقت	1	امتلك كل الوقت عند انجاز إعمالي	اخصص كل الوقت عن انجاز إعمالي
7	اعمل الآن	5	أبدأ أعمالي بعد عودتي من العمل مباشرة	أبدأ بانجاز واجباتي بعد عودتي من العمل مباشرة

## الملحق ( 4 )

مقياس احترام الوقت بصورته النهائية (المقدمة للتدريسيين)

جامعة ديالى

كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

الأستاذ .....المحترم

تروم الباحثة القيام بالدراسة الموسومة ( احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية

( A-B ) لدى تدريسيي الجامعة)

لذا أرجو التفضل بقراءة فقرات المقياس المرفقة وذلك باختيارك الإجابة التي تعبر عن درجة انطباق الفقرة عليك من خلال وضع علامة ( / ) تحت البديل الذي ينطبق عليك وأمام كل فقرة وان أجابتك لن يطلع عليها احد سوى الباحثة وعدم ترك أي فقرة دون الإجابة عنها, ملاحظة يرجى كتابة البيانات الآتية مع عدم ذكر الاسم.

مع جزيل الشكر والتقدير

النوع :  ذكر  أنثى

الخدمة: 1- 10 سنوات  10سنوات فأكثر

طالبة الماجستير

شروق ثاير رجب

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أحيانا	لا أوافق	لا أوافق بشدة
-1	أقوم بالأعمال حسب ما امتلكه من طاقة.					
-2	ارتب أهداف عملي وفقا لأهميتها.					
-3	اشعر بالارتياح عندما أنجز الأعمال المهمة بأوقاتها .					
-4	أحب مساهمة الآخرين معي في العمل .					
-5	أوزع الوقت على الأعمال المطلوب إنجازها					
-6	أخصص كل الوقت عند إنجاز عمالي					
-7	أحرص على قضاء أوقات فراغي					
-8	أضع أهدافي بدقة ووضوح .					
-9	أخصص الوقت الكافي للتدريب على الخطط التي أضعها .					
-10	أعطي الأولوية للأعمال المهمة .					
-11	أؤدي الأعمال التي تتناسب مع إمكانياتي .					
-12	أستبعد الأعمال غير المهمة .					
-13	أمارس الأنشطة التي تتفق مع رغبتى .					
-14	أحترم الأعمال التي يساعدني فيها الآخرون .					
-15	أحرص على إنجاز عمل اليوم بدقة .					
-16	أحدد بداية لكل عمل أقوم به .					
-17	أستثمر الوقت في إنجاز عمالي الهادفة .					
-18	أضع خططا تحقق لي أهدافي .					
-19	أقسم عمالي حسب أولويتها .					
-20	أعد برنامجا منظما لتنظيم وقتي .					
-21	أمتلك القدرة على مواصلة العمل حتى إنجازه.					
-22	أبدء بما هو أهم من عمالي .					
-23	أترجم رغباتي إلى أفعال .					
-24	أتعاون مع الآخرين في إنجاز أعمالهم ضمن الوقت المحدد.					
-25	أحدد الأعمال المتشابهة وأنفذها في وقت واحد.					
-26	أنجز كل عمل اليوم في يومه بدون تأجيل .					

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أحيانا	لا أوافق	لا أوافق بشدة
-27	أنجز الأعمال بالوقت المخصص له .					
-28	احدد أهدافي بشكل يتفق مع طبيعة الوقت					
-29	احدد الوقت الذي يتطلبه انجاز عمل ما .					
-30	احتفظ بقائمة من الأمور المحددة التي سأقوم بانجازها كل يوم وأرتبها حسب أولويتها .					
-31	لدي طاقة متنامية عند أداء الأعمال ذات المنفعة.					
-32	أنجز أعمالي بشكل دقيق .					
33	أشارك الآخرين في انجاز أعمالهم بوقتها					
-34	أقوم بالأعمال التي تحدث تقدما حقيقيا في حياتي.					
-35	أحاول إن لأضيع أوقات الآخرين أثناء أداء أعمالهم .					
-36	لدي قائمة بأعمالي اليومية .					
-37	أنفذ أعمالي بكل قدرة ممكنة .					
-38	انهي أعمالي في موعدها .					
-39	أنفذ المهمات التي تحسن أدائي باستمرار.					
-40	ابذل جهد كافٍ عند البدء بأعمالي المهمة .					
-41	اقضي وقتا مناسباً مع الأسرة في انجاز أعمالهم البيتية .					
-42	أتابع وقتي متابعة فعالة .					
-43	ارسم لوحة فنية بعد تكليفي بها مباشرة.					
-44	احدد الأهداف التي توصلني إلى ابعده المسافات .					
-45	أضع خطط قابلة للتغيير عند الحاجة					
-46	احمل معي مذكرة حتى أسجل بعض الملاحظات والأفكار .					
-47	أبدأ بالأنشطة اللاصفية بعد الانتهاء من الدرس.					
-48	أؤدي عملي بكل حماس.					
-49	أؤدي الأعمال التي تطمئن لها نفسي					
-50	اختر الأعمال التي تتفق مع طبيعة الوقت					

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أحيانا	لا أوافق	لا أوافق بشدة
-51	اخصص مكانا لكل الأشياء حتى لا أضيع الوقت في البحث عنها .					
-52	أبد أبحاثي واجباتي بعد عودتي من العمل مباشرة.					
-53	احرص دائما على أداء واجباتي في الوقت المحدد.					
-54	أصل إلى عملي في الوقت المناسب .					
-55	أضع أولويات الأشياء التي سأقوم بها في هذا اليوم.					
-56	أعطي نفسي مكافئة خاصة عندما أنجز الأشياء الهامة بأوقاتها					
-57	أضع علامات في غرفتي تذكرنني بأهدافي .					
-58	اشعر أن كل شيء يسير كما خططت له .					
-59	أركز جهودي على الموضوعات التي سيكون لها أفضل النتائج على المدى البعيد.					
-60	خطت يومي بنجاح .					
-61	استمتعت بالعمل التدريسي .					
-62	أقوم بالتخطيط لأول شيء اعمله في الصباح					
-63	اقض وقتا كافيا في التخطيط لوقتي.					
-64	اخطط لعملي بشكل يتفق مع قدراتي .					
-65	أنجز مهمتي في الوقت المحدد .					
-66	أحاول إيجاد طرق لتوفير الوقت في كل يوم .					

## الملحق (5)

مقياس أنماط الشخصية (A-B) المقدم إلى الخبراء بصورته الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة ديالى

كلية العلوم الإنسانية

الدراسات العليا / ماجستير

قسم العلوم التربوية والنفسية

الأستاذ الفاضل ..... المحترم

تحية طيبة :

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة (احترام الوقت وعلاقتها بنمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسي الجامعة ) ولغرض قياس نمطي الشخصية (A-B) قامت الباحثة بتبني مقياس نمطي الشخصية المعد من قبل (الربيعي 2010) المكون من ( 68 ) فقرة موزعة على خمسة مجالات(السرعة, نفاذ الصبر ,الميل للمنافسة , عدم كبح جماح الغضب ,الميل إلى العدائية) وقد عرف نمطي الشخصية بتميز نمط الشخصية (A) بسرعة في أداء المهام, وتنافسي, وغير صبور , ويميل إلى العدائية وعدم كبح الجماح أثناء العصبية إذا كان هناك من يعيقه للوصول إلى هدفه. أما نمط (B) فهو عكس نمط الشخصية (A) حيث يتصف بأنه غير تنافسي, وصبور, وغير عدواني, وليس لديه إحساس بإلحاح الوقت ونادرا ما يكون عدائيا) علما أن بدائل الإجابة عن الفقرات هي (دائما - غالبا - أحيانا- نادرا - لا أبدا ) . ولعلم الباحثة بخبرتك ومعرفتك في هذا المجال أرجو آراءكم السديدة في تحديد صلاحية الفقرات واقتراح التعديل المناسب إذا تطلب ذلك. مع شكري وتقديري لجهودكم, وتعاونكم .

طالبة الماجستير

شروق ثاير رجب

السرعة :- ويتعلق هذا المجال بسرعة الأداء والشعور المشدود بالوقت, وأن الوقت عليهم كالسيف, وتحت ضغط المسؤولية التي يتحملها دائما.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
-1	أعمل بأسرع طاقتي .			
-2	أتحدث بسرعة مستخدما إيماءات جسمي .			
-3	أكل وأمشي وأقوم بكل شي بسرعة .			
-4	أجد نفسي متسرعا في حديثي .			
-5	اشعران وقتي غير كافي للوصول إلى هدفي .			
-6	أتضايق من الإصغاء للشخص الذي يحدثني ببطء			
-7	يصفني الآخرون بأني سريع الكلام.			
-8	أحاول القيام بأكثر من عمل في الوقت نفسه .			
-9	وقتي ضيق للتمتع والاسترخاء .			
-10	أميل إلى استعجال الأمور			
-11	في الألعاب الجماعية, أسعى لأكون أكثر من الآخرين سرعة.			
-12	أتسرع في المواعيد التي احدها.			
-13	انهي عملي قبل الآخرين.			
-14	أتمتع بإجابات جاهزة عن كل شي في المناقشة .			

ثانيا- نفاذ الصبر :- ويتعلق هذا المجال بجزع وغضب شديدين في حالة التأخير, إذ يشعر أصحاب هذا النمط بعدم وجود الوقت الكافي لعمل ما يرغبون به, فهم دائما في عجلة من أمرهم في العمل والمنزل, ويقاطعون أحاديث الآخرين باستمرار, ويقومون بأعمال عدة في آن واحد .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	أكره الوقوف في الطابور .			
2	اشغل نفسي بشيء ما عند انتظاري لشخص يتأخر علي .			
-3	يصفني الآخرون إني انفعل بسرعة.			
-4	أتضايق عند عدم إتمامي لعمل أقوم به.			

			5- أشعر بالضيق عند مواجهة شخص يخالفني في وجهات النظر.
			6- أترك الأعمال التي أجد صعوبة في تنفيذها.
			7- ابذل كل جهدي لتكوين علاقة مودة مع الأشخاص الجدد.
			8- أتضايق حتى من الأمور البسيطة .
			9- أتهدد بعمق وبكثرة .
			10- أشعر بالضيق عند تعرضي للفشل.
			11- أشعر بالقلق و الملل عند الانتظار.
			12- أفكر فيما يجب عمله قبل الانتهاء من عملي الحالي .
			13- أفضل عدم الإصغاء إلى الأشخاص الذين يتكلمون ببطء .
			14- يخبرني الآخرون إنني سريع الغضب.

ثالثاً- الميل للمنافسة :- يتعلق هذا المجال بالنزعة القوية للتنافس الذي يشتد إلى درجة متطرفة مما قد يؤدي إلى نشوء صراعات وعداوات سواء كان ذلك في محيط الأسرة أو الأصدقاء أو زملاء العمل .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1-	أقيم تفوقي على الآخرين على انه سمة قيادية			
2-	أمتلك درجة عالية من روح التنافس.			
3-	عندما أعمل مع الآخرين فأنا أحب أن أكون أفضل منهم			
4-	أنا منافس ولا أعرف التعب .			
5-	يتفق الآخرون على إنني أستمتع بالمنافسة رغبة في الفوز			
6-	أنظر إلى التفوق باعتباره هدفا مهما في إي نشاط أقوم به.			
7-	أكره من ينافسني في التفوق.			
8-	أسعى للوصول إلى مكانة أفضل مما عليه الآن.			
9-	اترك الأعمال التي تثير التنافس مع الآخرين			
10-	أحب التحدي في العمل لأحقق الفوز.			

رابعاً:- عدم كبح الجماح الغضب:- يتعلق هذا المجال بالضجر من التفاصيل, ويميلون إلى الإيجاز في الكلام , يمتازون بصوت عال وبالعصبية والانفعال, ويكونون مندفعين, ويستثارون لأنفه الأسباب وغالبا ما تكون علاقاتهم مع الآخرين أكثر صلابة وصعوبة في التوافق .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1-	أصبح حاد الطبع عندما ينبغي علي أن انتظر شيئا ما .			
2-	أعبر عن مشاعري بصورة صريحة.			
3-	أشعر بالتوتر عندما لا احصل علي ما أريد .			
4-	كثيرا ما يصفني الآخرون بأن تعابير وجهي توحى بالانفعال .			
5-	أثور بسرعة إذا سبب لي الآخريين ضررا .			
6-	أجد نفسي معظم الأحيان مشدودا عضليا .			
7-	أنزعج كثيرا ممن يرد لي طلبا .			
8-	أندفع وأتمسك بأشياء لا تقتضي الضرورة لها .			
9-	إذا أغضبتني المقاطعات في الحديث فأني أتكلم بحدة .			
10-	اعتقد إنني مندفع بطبعي ولا أستطيع السيطرة على دوافعي .			
11-	عندما أكون في حالة الغضب أحاول كسر أو رمي الأشياء التي تكون أمامي .			
12-	أنا من النوع الذي يستثار غضبه بسرعة.			
13-	أستطيع أن أكتم غضبي ولا اظهره .			
14-	أقوم بحركات مبالغ فيها أثناء قيامي بأي نوع من الأعمال.			
15-	أتصف بالانتباه واليقظة الزائدة.			

خامسا - الميل إلى العدائية :- ويتعلق هذا المجال بالعدوانية من الناس الآخرين بصورة عامة ولكنهم يصبحون أكثر عدوانية تحت الظروف التي تهدد إحساسهم بسيادة العمل عندما يتعرضون للنقد أو عندما يكونون تحت ضغط الزمن مثلا , كما لديهم استعداد للسلوك العدواني, ففي أي حوار بسيط قد يتحول الأمر لدى الشخص من هذا النمط إلى مشادة عدائية غاضبة صاخبة .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1-	أرد بقسوة على الأخطاء التي يرتكبها الآخرون أثناء حديثهم معي			
2-	عندما أكون مسؤولاً عن عمل أعاقب من يخطئ في أدائه.			
3-	لدي رغبة في الاعتداء على الآخرين عندما يستفزوني.			
4-	أحب أن افرض سيطرتي في إي موقف أكون .			
5-	أرد على انتقادات الآخرين بشدة.			
6-	أقاطع من يقاطعني في حديثي.			
7-	أكره الناس الذين هم أفضل مني .			
8-	أحاول أن اثار من كل من يسئ إلي .			
9-	أوجه انتقادات جارحة للأشخاص الذين يضايقوني .			
10-	أثور إذا قاطعني احد في إثناء أدائي لعملي.			
11-	أفضل عقاب كل من يرتكب خطأ في حقي .			
12-	لا يهمني شي عندما ألقى ضررا بسيطا في الآخرين .			
13-	أقوم عادة بأعمال خطيرة من اجل التنفيس عن غضبي.			
14-	يصنفي الآخرون بأن لدي ميولاً عدائية.			
15-	أستمع (بالنكته) التي تحمل روح السخرية وان كانت على حساب الآخرين .			

الملحق ( 6 )  
مقياس احترام الوقت بصورته النهائية (المقدمة للتدريسيين)

جامعة ديالى  
كلية التربية للعلوم الإنسانية  
قسم العلوم التربوية والنفسية  
الدراسات العليا / الماجستير

الأستاذ .....المحترم

تروم الباحثة القيام بالدراسة الموسومة ( احترام الوقت وعلاقته بنمطي الشخصية (A-B) لدى تدريسيي الجامعة)

لذا أرجو التفضل بقراءة فقرات المقياس المرفقة وذلك باختيارك الإجابة التي تعبر عن درجة انطباق الفقرة عليك من خلال وضع علامة (✓) تحت البديل الذي ينطبق عليك وأمام كل فقرة وان أجابتك لن يطلع عليها احد سوى الباحثة وعدم ترك أي فقرة دون الإجابة عنها. ملاحظة يرجى كتابة البيانات الآتية مع عدم ذكر الاسم.

مع جزيل الشكر والتقدير

نوع:	ذكر	<input type="text"/>	أنثى	<input type="text"/>
الخدمة:	1-10 سنوات	<input type="text"/>	10سنوات فأكثر	<input type="text"/>

طالبة الماجستير

شروق ثائر رجب

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	لا ابدا
1-	أعمل بأسرع طاقتي .					
2-	أتحدث بسرعة مستخدما إيماءات جسمي .					
3-	أكل وأمشي وأقوم بكل شئ بسرعة .					
4-	أجد نفسي متسرعاً في حديثي .					
5-	اشعر أن وقتي غير كافي للوصول إلى هدفي .					
6-	أتضايق من الإصغاء للشخص الذي يحدثني ببطء .					
7-	يصفني الآخرون بأني سريع الكلام.					
8-	أحاول القيام بأكثر من عمل في الوقت نفسه .					
9-	وقتي ضيق للتمتع والاسترخاء .					
10-	أميل إلى استعجال الأمور					
11-	في الألعاب الجماعية، أسعى لأكون أكثر من الآخرين سرعة.					
12-	أتسرع في المواعيد التي احدها.					
13-	انهي عملي قبل الآخرين.					
14-	أتمتع بإجابات جاهزة لكل شي في المناقشة .					
15-	أكره الوقوف في الطابور .					
16-	اشغل نفسي بشيء ما عند انتظاري لشخص يتأخر على .					
17-	يصفني الآخرون إني انفعل بسرعة.					
18-	أتضايق عند عدم إتمامي لعمل أقوم به.					
19-	أشعر بالضيق عند مواجهة شخص يخالفني في وجهات النظر.					
20-	أترك الأعمال التي أجد صعوبة في تنفيذها.					
21-	ابذل كل جهدي لتكوين علاقة مودة مع الأشخاص الجدد.					
22-	أتضايق حتى من الأمور البسيطة .					
	أتنهد بعمق وبكثرة .					

						<b>-23</b>
					أشعر بالضيق عند تعرضي للفشل.	<b>-24</b>
					أشعر بالقلق و الملل عند الانتظار.	<b>-25</b>
لا ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	الفقرات	<b>ت</b>
					أفكر فيما يجب عمله قبل الانتهاء من عملي الحالي .	<b>-26</b>
					أفضل عدم الإصغاء إلى الأشخاص الذين يتكلمون ببطء .	<b>-27</b>
					يخبرني الآخرون إنني سريع الغضب.	<b>-28</b>
					أقيم تفوقي على الآخرين على انه سمة قيادية	<b>-29</b>
					أمتلك درجة عالية من روح التنافس.	<b>-30</b>
					عندما أعمل مع الآخرين فأنا أحب أن أكون أفضل منهم .	<b>-31</b>
					أنا منافس ولا أعرف التعب .	<b>-32</b>
					يتفوق الآخرون على إنني أستمتع بالمنافسة رغبة في الفوز .	<b>-33</b>
					أنظر إلى التفوق باعتباره هدفا مهما في أي نشاط أقوم به.	<b>-34</b>
					أكره من ينافسني في التفوق.	<b>-35</b>
					أسعى للوصول إلى مكانة أفضل مما عليه الآن.	<b>-36</b>
					اترك الأعمال التي تثير التنافس مع الآخرين	<b>-37</b>
					أحب التحدي في العمل لأحقق الفوز.	<b>-38</b>
					أصبح حاد الطبع عندما ينبغي علي أن انتظر شيئا ما .	<b>-39</b>
					أعبر عن مشاعري بصورة صريحة.	<b>-40</b>
					أشعر بالتوتر عندما لا احصل على ما أريد .	<b>-41</b>
					كثيرا ما يصفني الآخرون بأن تعابير وجهي توحى بالانفعال .	<b>-42</b>
					أثور بسرعة إذا سبب لي الآخرون ضررا .	<b>-43</b>
					أجد نفسي معظم الأحيان مشدودا عضليا .	<b>-44</b>
					أنزعج كثيرا ممن يرد لي طلبا .	<b>-45</b>
					أندفع وأتمسك بأشياء لا تقتضي الضرورة لها .	<b>-46</b>

					47- إذا أغضبتني المقاطعات في الحديث فأني أتكلم بحدة .
					48- اعتقد إنني مندفع بطبعي ولا أستطيع السيطرة على دوافعي .
					49- عندما أكون في حالة الغضب أحاول كسر أو رمي الأشياء التي تكون أمامي .
					50- أنا من النوع الذي يستثار غضبه بسرعة.
					51- أستطيع أن اكنم غضبي ولا أظهره .
					52- أقوم بحركات مبالغ فيها إثناء قيامي بأي نوع من الأعمال.
					ت الفقرات
لا ابدأ	نادرا	احيانا	غالباً	دائماً	53- أتصف بالانتباه واليقظة الزائدة.
					54- أرد بقسوة على الأخطاء التي يرتكبها الآخرون أثناء حديثهم معي
					55- عندما أكون مسئولاً عن عمل أعاقب من يخطئ في أدائه.
					56- لدي رغبة في الاعتداء على الآخرين عندما يستفزوني.
					57- أحب أن افرض سيطرتي في إي موقف أكون .
					58- أرد على انتقادات الآخرين بشدة.
					59- أقاطع من يقاطعني في حديثي.
					60- أكره الناس الذين هم أفضل مني .
					61- أحاول أن اثار من كل من يسئ إلي .
					62- أوجه انتقادات جارحة للأشخاص الذين يضايقوني .
					63- أثور إذا قاطعني احد في إثناء أدائي لعملي.
					64- أفضل عقاب كل من يرتكب خطأ في حقي .
					65- لا يهمني شي عندما الق ضرراً بسيطاً في الآخرين .
					66- أقوم عادة بأعمال خطيرة من اجل التنفيس عن غضبي.

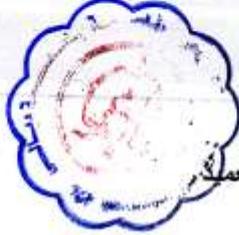
					يصفني الآخرون بأن لدي ميول عدائية.	<b>-67</b>
					أستمتع (بالنكتة) التي تحمل روح السخرية وان كانت على حساب الآخرين .	<b>-68</b>

MINISTRY Of Higher Education  
& scientific Research  
Diyala University Presidency



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
رئاسة جامعة ديالى  
مديرية البحث والتطوير

NO:  
Date:



رقم الترخيص: ٤٧٠ / ٤ / ٢٠١٢  
تاريخ الإصدار: ٢٠١٢ / ٤ / ١١

العدد: ٥٦٢٧  
التاريخ: ٢٠١٢ / ٤ / ١١

إلى / عمادات الكليات كافة / مكتب السيد العميد  
م / تسهيل مهمة

تحية طيبة:  
أشارة الى كتاب كلية التربية للعلوم الانسانية المرقم د/٤٧٠ في ٢٠١٢/٣/١٢ يرجى تسهيل مهمة طالبة الماجستير (شروق ثائر رجب) قسم العلوم التربوية والنفسية تخصص علم النفس التربوي للحصول على البيانات المطلوبة لانجاز بحثها للتفضل بالاطلاع وابداء المساعدة اللازمة .

مع التقدير...

أ.م.د منتهى عذاب ذويب  
مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية  
٢٠١٢ / ٤ / ١١



نسخة منه الى

- مكتب السيد رئيس الجامعة / السيد رئيس الجامعة للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير .
- مكتب السيد مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية .. هامشكم في ٤/٢ . مع التقدير .
- مديرية البحث والتطوير . الدراسات العليا . مع التقدير .
- الصادرة .

مطبعة جامعة ديالى

iq - Diyala - Baquba  
ww.uodiyala.edu.iq

hq.university@uodiyala.edu.iq  
diyala\_university@yahoo.com

العراق - ديالى - بعلبابة - طريق بغداد القديم  
ص ب 268, مكتب بريد بعلبابة



# Abstract

That the interest of time and be careful not wasted, and employment and invest efficiently and effectively is a precious and important factors in any effort or human activity in order to achieve a goal. And that its absence leads to wastage of material and human potential of the community, Valasthaddam bad time during the work of a delay in access to work or leave before the dates specified or not to use his time to work in the allotted time .

Respect for the time structure of the President or the infrastructure of the resources of time, because it means maximizing the time Olangazior productive, and reduce wasted time.

## **Research objectives: -**

The current research aimed at the following: -

1 - measuring the time to teaching respect for the university.

2 - know the differences of statistical significance in respect to the time university teaching according to the following variables: -

A - type (males - females).

B - length of service (less than 10 years - more than 10 years)

3 - measuring the typical profile (AB) teaching at the university.

4 - identify the individual differences of statistical significance in a typical profile (AB) according to the following variables: -

A - type (males - females).

B - length of service (less than 10 years - more than 10 years)

5 - you know the relationship between respect for personal time and a typical (AB) to the faculty.

## **Find the limits: -**

### **Find the current study is determined by the concept of respect for personal time and a typical (AB) with**

- Teaching staff working at the University of Diyala.

- For both types (males - females).

- For the academic year (2011-2012).

**Research procedures: -**

And consists of the research community the current teaching staff working at the University of Diyala's (933) The sample of the study of (400) individuals, selected randomly from the community of origin and according to the research variables gender (male - female) and length of service (over 10) (less of 10), and to the research objectives the researcher to build a measure of respect for time, which consists of (66), paragraph and adopt a standard spring (2010) for a typical personal component of (68) and after making sure of the sincerity of scale and Thbathma applied to the sample synthesized from (466) and the researcher used the program statistical (SPSS) to analyze and manipulate data using a statistical test for binocular Altaúa independent and Pearson's correlation coefficient and equation Alvakronbach Altaúa and testing of one sample and test, test, showed bilateral analysis of variance.

**The researcher reached the following results: -**

- 1 - University teaching is characterized by respect for the time.
- 2 - There are significant differences in moral respect to the variable time depending on the type and in favor of males.
- 3 - There are significant differences in moral respect to the variable time depending on length of service and for (more than 10).
- 4 - There were no statistically significant pattern of moral character (A) depending on the variable type and length of service.
- 5 - There is no statistically significant differences for significant personal style (B) depending on the variable type and length of service.
- 6 - There is no correlation between respect for personal time and a typical (A - B).

**In light of these results reached the researcher to some of the recommendations and proposals.****Recommendations Recommendations:**

- 1 - shed more light on the impediments to respect time.
- 2 - Focusing on the meaning of time, and confirm its importance.
- 3 - to raise awareness (females) and in cooperation with all branches of the educational institution by taking seminars encourage them to achieve a kind of balance and internal consistency and that comes from knowing the value of time

**Proposals Suggestions:****The researcher proposes to conduct further studies, as follows: -**

- 1 - To study the relationship between time and respect for meaning in life.
- 2 - a study on respect for time on the samples and various categories of Iraqi society.





**Ministry of Higher Education and Scientific Research  
Diyala University / College of Education for the Humanities  
Graduate / Masters**

## **Respect the time and its relationship to Bnmti Profile (A-B) at the University Tdrisie**

**A letter of introduction to  
College of Education Council for the Humanities at the  
University of Diyala**

**It is part of the requirements**

**Degree MA (Educational Psychology)**

**By  
sharoq Thir Rajab  
Supervision**

**Dr  
Salem Nuri al- Sadiq**

**Dr  
Haitham Ahmed al-Zubaidi**

