

نمط الشخصية (أ،ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

أ.م.د.حسن حمود إبراهيم الفلاحي
جامعة الأنبار- كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

زهراء طارق بتال العاني
جامعة الأنبار- كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

مستخلص البحث:

يهدف البحث إلى: 1. تعرف نمط الشخصية (أ،ب) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار 2. تعرف مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي 3. تعرف مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (أ،ب) 4. تعرف الفروق ذات الدلالة المعنوية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (أ،ب) 5. تعرف العلاقة بين نمط الشخصية (أ،ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. وقد اعتمد الباحثان مقياس نمط الشخصية (أ ، ب) من إعداد (هاورد كلازر 1978م)، فضلاً عن مقياس دافعية الإنجاز من إعداد (منصور 1986م) وقد أظهرت النتائج 1. ميل أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار إلى نمط الشخصية (أ) 2. ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي 3. ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (أ) و (ب) 4. عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (أ ، ب) 5. وجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة معنوياً بين نمط الشخصية (أ) ودافعية الإنجاز وكذلك وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين نمط الشخصية (ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ولكنها غير دالة معنوياً.

الفصل الأول

التعريف بالبحث:

أولاً : مشكلة البحث :

بما أن الجامعة هي إحدى المؤسسات المهمة والفاعلة في المجتمع وتضم نخبةً من الأشخاص هم أعضاء هيئة التدريس فيها، لذا سوف يسعى البحث الحالي إلى تسليط الضوء على احد المتغيرات الفاعلة في أدائهم والمتمثلة بدافعية الإنجاز من حيث قياسها وتقويمها، والسعي لربط هذه الدافعية مع أبعاد الشخصية والمحددة بالنمطين (أ، ب) وذلك لاعتقاد الباحثة أنه قد تكون هنالك علاقة معينة بين هذين النمطين ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بسبب كثرة السمات الشخصية المرتبطة بهذين النمطين ودافعية الإنجاز. حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أن إحدى مكونات نمط الشخصية (أ) هي الدافعية المرتفعة للإنجاز، وأن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين هذا النمط ودافعية الإنجاز.. ولكن قد يكون أداء وإنجاز الشخص ذو نمط الشخصية (أ) ليس بالمستوى المطلوب الذي يتناسب مع دافعيته المرتفعة للإنجاز، في حين لم تُظهر بعض الدراسات ومنها دراسة (إيرفين وآخرون ، 1982 ، Irvin et al) أية ارتباطات بين نمط الشخصية (أ) ودافعية الإنجاز، وكذلك فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن ذوي نمط الشخصية (ب) تكون دافعتيهم للإنجاز أقل .. ولكن قد تكون محصلة أداؤهم وإنجازهم جيدة، فضلاً عن تأكيد دراسات أخرى على أن إنتاجية ذوي نمط الشخصية (أ) هي ليست أكثر مقداراً من إنتاجية ذوي نمط الشخصية (ب) .. إن هذا التباين في النتائج يعد مشكلة تحتاج إلى دراسة وتدقيق .

إن البحث الحالي يعد مسعىً علمياً ومحاولةً جادةً للتعرف على مشكلات تدني الدافعية للإنجاز وبالتالي ضعف الأداء سواءً كان ذلك يحدث مع ذوي النمط (أ) أو ذوي النمط (ب) ومحاولة الوصول الى استنتاجات وضع توصيات تُسهم في إيجاد حلول مناسبة لذوي دافعية الإنجاز المتدنية لدى أي من النمطين الذين قد تكشف النتائج تدني دافعية إنجاز أي منهما. وعليه فإن مشكلة البحث الحالي يمكن أن تتبين من خلال:

١. ظهور عدد كبير من حالات ضعف الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي كما هو مثبت في استمارات تقويم الأداء الجامعي السنوي ويتأكد من وحدات ضمان الجودة في الكليات .
٢. وجود ضعف واضح في عدد ونوع البحوث التي يقوم بها بعض أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وقلة النشر في المجلات العالمية .
٣. الاستمرار في الأسلوب النمطي التقليدي في تقديم المعلومات للطلبة كأسلوب المحاضرة التقليدية والذي أثبتت الدراسات أنه يسبب الملل وعدم بقاء وثبات المعلومات لفترات طويلة لدى الطلبة، فضلاً عن سلبية الطالب المتلقي لهذا الأسلوب من التدريس كما أكدت ذلك الوقائع اليومية .

ثانياً : أهمية البحث :

إن الجامعة تُعدُّ من المؤسسات الاجتماعية التي يُفترض أنها تؤثر وتتأثر بالمجتمع الذي وجدت فيه مما ينعكس سلباً أو إيجاباً عليها وعلى المجتمع، ومع ذلك يفترض بالجامعة أن تكون مؤسسةً للعلم والثقافة ومنازلاً للحضارة والتقدم وإن ترقى بالمجتمع وتكون عاملاً مؤثراً في تطوره. وبما أن جامعاتنا العربية تطمح لأن تواكب الجامعات العالمية من حيث الأداء الجامعي، لذا فهي بحاجة إلى عمل الكثير في سبيل تطوير فلسفتها وإمكاناتها وأنظمتها ووسائلها، وكل هذا ربما ينعكس على أداء واستقرار أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات وما يمكن إن يحقق من مستويات الكفاية و الإنجاز. وفي ضوء ذلك فإن عضو هيئة التدريس يمثل أساساً في البناء الجامعي، كما إن دوره يمتد إلى التأثير في شخصيات الطلبة من خلال شخصيته المؤثرة والفاعلة وكذلك من خلال البرامج والنشاطات العلمية والإنجازات التي يحرص على تنفيذها. وتعتقد الباحثة أن لشخصية عضو هيئة التدريس دور مهم في التأثير في دافعية الإنجاز لديه والتأثر بها وبالتالي التأثير في أدائه في جميع مجالات الحياة .

وتكمن أهمية البحث الحالي في دراسة جوانب مهمة من جوانب شخصيات أعضاء هيئة التدريس الجامعي ودوافع سلوكهم، ومحاولة تسليط الضوء على العوامل المؤثرة فيها، حيث يرى الباحثان إن للمتغيرات الشخصية دور وتأثير متبادل مع دافعية الإنجاز باعتبارها جانباً مهماً من جوانب الأداء الجامعي، علماً بأنه للمتغيرات الشخصية دور كبير في الإنجاز وهو يعتمد على الدافعية باعتبارها محركاً ومنشطة وموجهه للسلوك الإنساني نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، والتي تؤثر بدورها في الشخصية وبالتالي تؤثر في الأداء والإنجاز.

وبما أن كل إنسان يعبر عن شخصية خاصة به تميزه عن غيره ، فإن ذلك يؤدي بنا إلى الوقوف على سلوك كل فرد لكي نعرف ما هي المميزات البارزة في مظاهر السلوك لديه والذي يختلف فيه عن غيره من حيث شخصيته ومعالم وجودها (غفور، 2011، ص 52)، حيث يرى (جيلفورد) أن شخصية الفرد هي الأنموذج الفريد الذي يتكون من مجموعة سماته (Guilford,1959,p.p:5)، أما (أيزنك) فيرى أن الشخصية هي المجموع الكلي لأنماط السلوك الفعلية والكامنة لدى الفرد والتي تُحدد بالبيئة والوراثة (Eysenek&Eysenck,1969, p.p:497)، أي إن مفهوم الشخصية يدل على سمات الفرد وأنماطه السلوكية التي تميزه عن الآخرين، حيث يركز هذا المفهوم على الإنسان ككل وعلى الفروق الفردية بين الناس.(المهداوي ، 2010، ص 19). وقد صنَّفَ الأشخاص إلى أنماط سعيًا إلى تحقيق أحد أهم أهداف دراسة الشخصية، ألا وهو الكشف عن الأسباب التي تجعل الأشخاص مختلفين في أساليب تصرفاتهم وسلوكهم عند التعرض إلى أحداث ومواقف متشابهة (Raven&Rubin,1983,p.p:25) .

ولعل الطريقة التي ابتكرها كل من (فريدمان Freidman) و(روزنمان Rosenman) في ستينيات القرن الماضي والتي تشير إلى تقسيم الناس إلى نمطين هما: النمط (أ) والنمط (ب)، تعد

واحدة من أهم أساليب البحث في الشخصية ، فقد توصلنا إلى أن شخصيات الناس وسلوكهم يبرز منهما نمطان متميزان هما النمط (أ) مقابل النمط (ب)، حيث بدأت أبحاثهما بملاحظتهما لوجود مجموعة من الخصائص النفسية المميزة لدى المصابين بأمراض الشريان التاجي للقلب، وأهم هذه الخصائص هي الطموح العالي والتنافس الشديد والشعور بنفاذ الوقت وسهولة الاستثارة ، وقد راقب الباحثان سلوك هؤلاء المرضى واكتشفوا حلقة الوصل بين أنماط شخصياتهم وسلوكهم وبين المشكلات القلبية وأطلقوا عليه اسم النمط (أ) مقابل النمط (ب). (الوالملي، 2012، ص 612). ولقد أكد العالمان فريدمان وروزنمان إلى أن نمط الشخصية (أ) يشير إلى أي شخص ينهمك بعدوانية في كفاح مستمر لإنجاز المزيد من الأعمال في أقل وقت ممكن حتى ولو كان ذلك على حساب أشياء وأمور أخرى أو أشخاص آخرين، وهو على العكس من النمط (ب) الذي يشير إلى الأشخاص الذين لا يمتلكون خصائص النمط (أ)، ويمتازون بأنهم أكثر صبراً وأقل تنافسية وأقل عدوانية. (حيدرة ، 2004، ص9) و(بن زروال، 2008، ص 266).

وتمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس وبحوث الشخصية وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي، هذا فضلاً عن علم النفس المهني ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك. (خليفة ، 2000، ص 15) . ووفقاً لما تقدم تتضح لنا أهمية البحث الحالي من ناحيتين هما :

- الأهمية النظرية : حيث يسعى البحث الحالي إلى تسليط الضوء وتقديم المعلومات عن نمطي الشخصية (أ ، ب) ودافعية الإنجاز والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي . ونظراً لعدم وجود دراسة محلية تناولت هذا الموضوع - على حد علم الباحثان - لذا فإن أهمية البحث الحالي تكمن في أنها أول دراسة محلية تُجرى حول نمطي الشخصية (أ،ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة الأنبار وحتى في الجامعات العراقية الأخرى فضلاً عن إن البحث الحالي يُعدُّ حلقة مكملة للأبحاث والدراسات التي تناولت متغيرات البحث .
 - الأهمية التطبيقية : تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إمكانية الاستفادة من نتائجه من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات والمعاهد العراقية، وذلك لأن نتائج هذا البحث سوف تلقي الضوء على نمطي الشخصية (أ،ب) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وكذلك على مستوى دافعية الإنجاز لديهم، فضلاً عن توضيح طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات .
- ثالثاً: أهداف البحث : يهدف البحث الحالي تعرف :

١. نمطي الشخصية (أ،ب) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار .
٢. مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار .
٣. مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار من ذوي نمط الشخصية (أ،ب) .

٤. الفروق ذات الدلالة المعنوية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمطي الشخصية (أ،ب) .

٥. العلاقة بين نمطي الشخصية (أ،ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار.

رابعاً : حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بنمطي الشخصية (أ ، ب) ودافعية الإنجاز لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار (العلمية والإنسانية) للعام الدراسي (2012 - 2013م). وكذلك يتحدد بالأدوات المستخدمة فيه وهي: مقياس نمط الشخصية (أ ، ب) من إعداد (هاورد كلازر 1978م)، فضلاً عن مقياس دافعية الإنجاز من إعداد (منصور 1986م) .
خامساً : تحديد المصطلحات :

1. نمط الشخصية (أ) : وقد عرّفه كل من :

• فريدمان وروزنمان، (Freidman & Rosenman)، 1974 م :

مجموعة سمات انفعالية معقدة تظهر لدى الأشخاص الذين يتصفون بالمنافسة القوية ونفاذ الصبر والشعور بأن الوقت يمضي سريعاً وكذلك الغضب والعدوانية. (حبيب ، 2007، ص 357) .

• مامونوف، (Mamonov) ، 2001م:

نمط يتسم صاحبه بالتنافس والطموح العالي والعجلة ونفاذ الصبر على نحوٍ مفرط، وهو ناجح في مهنته لكنه غير راضٍ عنها . (المهداوي، 2010، ص 27).

• صمادي وغوانمة، 2012م :

مجموعة من الخصائص السلوكية التي يشعر معها الشخص بالحاجة إلى الإنجاز والتفوق والانفعال المفرط بالعمل والطموحات الزائدة والتنافس الشديد وضيق الوقت، مما يؤدي إلى توتره ونفاذ صبره وعدم قدرته على الاسترخاء وبذلك يكون مؤهلاً للإصابة بأمراض القلب. (صمادي لنمط وغوانمة، 2012، ص 35). ويميل الباحثان إلى اعتماد تعريف (صمادي وغوانمة 2012) الشخصية (أ) لأنه يتوافق مع الإطار النظري للبحث.

2. نمط الشخصية (ب)

: وقد عرّفه كل من :

• سذرلاند ، (Sutherland)، 1991م:

نمط يتسم صاحبه بأن لديه القدرة على الاسترخاء، وسهل الانقياد، وليس لديه ميل شديد للمنافسة، وهو أقل عرضةً للشعور بالإحباط وينخفض احتمال أصابته بأمراض القلب . (الجارودي، 2001، ص 6) .

• آيكن، (Aiken)، 1991م :

نمط يعرف أصحابه بأنهم أكثر استرخاءً وتمهلاً وصبراً، فهم يتكلمون ويتصرفون بطريقة متروية وهادئة . (حيدرة ، 2004، ص 21) .

• مامونوف، (Mamonov)، 2001م:

نمط يتسم صاحبه بأنه غير تنافسي وليس لديه دافعية عالية للإنجاز وكذلك فإنه هادئ وصبور وسهل الطباع ولا ينزعج ولا يغضب بسهولة، وهو مسترخٍ تماماً ويعبر عن انفعالاته بصورة مناسبة فضلاً عن تعامله بفاعلية مع المواقف الضاغطة. (إبراهيم ، 2004، ص 16) . ويميل الباحثان إلى اعتماد تعريف (مامونوف 2001) لنمط الشخصية (ب) لأنه يتوافق مع الإطار النظري للبحث .

• التعريف الإجرائي : لنمطي الشخصية (أ ، ب) :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس نمط الشخصية (أ ، ب) المعتمد في هذا البحث.

3. دافعية الإنجاز

: وقد عرّفها كل من :

• ألحجي ، 1996م :

دافع مكتسب من البيئة ويشتمل على مجموعة من القوى (معرفية، انفعالية، سلوكية) توجه الفرد نحو تحقيق الهدف، ويمثل هذا الدافع رغبة الفرد في التفوق والتميز عن الآخرين وتحقيق الأهداف من خلال المثابرة والعمل الجاد وبذل الجهد ووضع خطط مناسبة تتفق مع القدرات . (ألحجي، 1996، ص 31) .

• خليفة ، 2000 م :

استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل. (خليفة، 2000، ص 96).

• بني يونس 2012 م :

دافع بشري معقد ومركب، يتسم بالطموح والمتعة في المنافسة، وتفضيل المخاطرة، والحرص على تحقيق الأشياء الصعبة وبأقصى سرعة. (بني يونس ، 2012، ص 175). ويميل الباحثان إلى اعتماد تعريف (خليفة 2000) لدافعية الإنجاز لأنه يتوافق مع الإطار النظري للبحث .

• التعريف الإجرائي لدافعية الإنجاز :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس دافعية الإنجاز المعتمد في هذا البحث .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: نمط الشخصية (أ، ب) :

يشير نمط الشخصية (أ) إلى أسلوب حياة وخصائص شخصية وسلوكية معينة متزامنة، يشعر معها الشخص بالحاجة إلى الإنجاز والانشغال المفرط بالعمل والتنافس الشديد، وضيق الوقت، مما يؤدي إلى توتره وشعوره بالضغط وبالتالي يفقده القدرة على الصبر والاسترخاء ويجعله مؤهلاً للإصابة بأمراض القلب، فضلاً عن ذلك قد أجمعت الدراسات المختلفة على إن ابرز ما يميز صاحب هذا النمط هو الجهد الزائد الذي يبذله لتحقيق أهدافه غير الواقعية وطموحاته غير المحدودة، والتوتر الذهني والعضلي، والسرعة في العمل إيماناً منه بأهمية الوقت مما قد يضطره لإنجاز أكثر من مهمة في نفس الوقت كأن يكتب تقريراً ويأكل ويشاهد التلفاز كل ذلك في وقت واحد. (بني يونس، 2012، ص 85) و(أبو اسعد، 2011، ص 121). وفي مقابل ذلك يوجد نمط الشخصية (ب) والذي يشير إلى الأشخاص الذين يتسمون بصفات هي عكس الصفات السابقة للنمط (أ)، فهم متحررون من العدوانية والعدائية، وقادرون على الاسترخاء دون الشعور بالذنب، ويبدون اهتماماً أقل بالوقت، ولديهم قدرة على ضبط النفس عند التعرض للمواقف الضاغطة المختلفة، ويأخذون الحياة ببساطة وهدوء، وهم بذلك أقل احتمالاً للإصابة بأمراض القلب. (عسكر، 2000، ص 153) و(حيدرة، 2004، ص 10).

وتشير بعض الدراسات إلى وجود نمط شخصية ثالث وهو النمط (ج) أو كما يسميه (هاورد كلازر) بالنمط (أ ب) والذي تباينت حوله آراء الباحثين، حيث يرى (كلازر) أن هذا النمط يميل لأن يكون خليطاً من نمطي الشخصية (أ) و(ب) والذي يعد نمطاً صحياً. (Glazer, 2012, p: 5). وقد أكدت (المخزومي، 2003) وجود نمط الشخصية (ج) والذي يتميز بسلوكه الذي يمتزج بين نمط الشخصية (أ) و(ب)، وترى إن هذا النمط قد يكون أكثر حظاً في التمتع بالراحة والاستقرار، ولكن ذلك لا يعني انه خالٍ من الصراعات النفسية، بل قد توجد ولكن بدرجة أقل من نمط الشخصية (أ)، وهي تؤكد على أن أصحاب هذا النمط يسلكون حسب الموقف الذي هم فيه. بينما تشير دراسات أخرى إلى أن نمط الشخصية (ج) ظهر في ثمانينيات القرن الماضي على يد الباحثين (كريب وموريس، 1980) وأطلق عليه اسم (الشخصية المستهدفة للإصابة بمرض السرطان)، فقد برهنا على أن هذا النمط يرتبط ارتباطاً جوهرياً بمرض السرطان وتطوره وسرعة انتشاره. (بن زروال، 2008، ص 232). وكذلك فقد أشارت بعض الدراسات إلى إمكانية تقسيم نمط الشخصية (أ، ب) إلى أنماط فرعية وذلك اعتماداً على الدرجة التي يظهر فيها الشخص خصائص وسمات نمط الشخصية (أ) أو نمط الشخصية (ب) على مقياس نمط الشخصية (أ، ب) فتنتج الأنماط الفرعية (أ 1، أ 2، ب 1، ب 2) (حيدرة، 2004، ص 106-107)، فضلاً عن النمط (أ ب) والذي يعد نمطاً مشتركاً أو محايداً بين النمطين (أ) و(ب)، وتكون هذه الأنماط كما يأتي:

- ١ - النمط (أ 1): حيث تظهر لدى أصحاب هذا النمط معظم خصائص وسمات نمط الشخصية (أ) بدرجة شديدة، وقد يكونون متأثرين بالضغوط إلى حد كبير مما يجعلهم أكثر عرضة للمشكلات الجسمية والنفسية. لذا يتوجب عليهم تغيير أو تعديل أسلوب حياتهم من أجل التخفيف والتقليل من الآثار السلبية الناجمة عن هذا النمط.
- ٢ - النمط (أ 2): تظهر لدى أصحاب هذا النمط خصائص من النمطين (أ) و(ب) ولكن تظهر لديهم خصائص النمط (أ) بدرجة أكبر من خصائص النمط (ب)، وقد يكونون عرضة للمشكلات الجسمية والنفسية ولكن بدرجة أقل من النمط (أ 1) ومع ذلك يتوجب عليهم الالتزام بالنصائح المقدمة لذوي النمط (أ 1) من أجل التقليل والتخفيف من الآثار السلبية لهذا النمط.
- ٣ - النمط (أ ب): ويعد نمطاً مشتركاً أو محايداً بين النمطين (أ) و(ب) ويظهر أصحابه خليطاً من خصائص النمطين (أ) و(ب) ويمكن عده نمطاً صحياً أكثر من الأنماط (أ 1) و(أ 2). ولكن مع ضرورة الانتباه إلى إمكانية انزلاق هذا النمط باتجاه النمط (أ).. لذا يتوجب على أصحاب هذا النمط أن يكونوا مدركين للخطر المتعلق بتغيير سلوك نمطهم باتجاه النمط (أ).
- ٤ - النمط (ب 2): تظهر لدى أصحاب هذا النمط خصائص النمطين (أ) و(ب) ولكن تظهر لديهم خصائص النمط (ب) بدرجة أكبر من خصائص النمط (أ)، ويعد أصحاب هذا النمط أقل عرضة للمشكلات الجسمية والنفسية وهم بشكل عام لديهم القدرة على مواجهة الضغوط والتغلب على التوتر.
- ٥ - النمط (ب 1): لا تظهر لدى أصحاب هذا النمط أي من خصائص وسمات النمط (أ)، وهم بذلك يكونون أبعد ما يكون عن احتمالات الإصابة بالمشكلات الجسمية والنفسية الناجمة عن النمط (أ) وحتى وإن ظهرت المشكلات فإنها تكون أقل ما يمكن.
- ومن الجدير بالذكر أن أصحاب نمط الشخصية (ب) قد ينزلون أحياناً إلى نمط الشخصية (أ) خاصة عند التعرض المتكرر للأزمات والضغوط والتغيرات المجهدة، حيث إن هذه الأنماط من الممكن لها أن تتغير بمرور الزمن وعند التعرض إلى مواقف خاصة. (Glazer , 2012 , , p.p: 5) و(حيدرة ، 2004 ، ص 106 - 107).
- نمط الشخصية (أ ، ب) وعلاقتها بالعمل:
- لقد وصف (بريف وزملاؤه) الفرد ذو نمط الشخصية (أ) بأنه: ذلك الشخص الذي يعمل لساعات طويلة وشاقة بشكل مستمر ليحقق المواعيد النهائية لإنجاز الأعمال رغم انه مثقل بالأعباء الزائدة. وهذا الشخص غالباً ما يأخذ العمل معه إلى البيت في الليل أو في نهاية الأسبوع ، وبالتالي فإنه غير قادر على الاسترخاء، بل انه دائماً في تنافس مع نفسه، يحاول أن يحقق معايير عالية من الإنجاز، وهذا السلوك يقوده إلى الإحباط في بعض الأوقات وخاصة في علاقاته مع زملائه الذين يشعر أنهم لا ينجزون، كما انه قد يساء فهمه من قبل رؤسائه الذين يعتقدون أن له أغراضاً شخصية من وراء هذا الجهد. (الختاتنة ، 2011 ، ص 98). وغالباً ما يكون ذوو نمط الشخصية (أ) غير راضين تماماً عن مهنتهم، وقد يعرضون حياتهم العائلية إلى المشاكل، وذلك لفشلهم في قضاء

وقت كافٍ مع عوائلهم، وهم عادةً ما يضحون بأهدافهم الاجتماعية مقابل تجميل شكل إنجازهم لمثل هذه الأهداف، وبالتالي فإنهم سوف يواجهون مشاكل صحية كبيرة. (المهداوي، 2010، ص 71).

وفي مقابل اعتبار بعض سمات وسلوكيات نمط الشخصية (أ) كمعامل تهديد تهيب الشخص للإصابة بمشاكل صحية، يمكن أن تكون بعض خصائصه مستحسنة في بيئة العمل، فالرغبة في التحكم، والإنجاز، والترقية، والتقدير، والسرعة، تدفع الأشخاص لتحقيق أداء أفضل وإنجازات قيمة، فضلاً عن السرعة في التنفيذ والتنافسية، حيث يمكن لأصحاب هذا النمط أن يجدوا في الترقية والتقدير الاجتماعي مصدراً للرضا، وإن حققوا اندماجاً مهنيًا ناجحاً. (بن زروال ، 2008 ، ص 224). أما نفاذ الصبر والشعور بالراح الوقت فيعدان من المكونات الرئيسة لنمط الشخصية (أ)، حيث يشعر ذوو نمط الشخصية (أ) بقلّة الوقت الكافي لعمل الأمور التي يرغبون بها، لذلك هم دائماً في عجلةٍ من أمرهم، وكذلك هم أشخاص منتجون، ولكن تشير بعض الدراسات إلى أن إنتاجيتهم في العمل ليست أكثر مقداراً من إنتاجية ذوي نمط الشخصية(ب)، وذلك لأن أصحاب نمط الشخصية (أ) يحاولون القيام بعدة أمور أو أعمال في وقت واحد، لذا يكونون أقل تنظيمًا وأكثر إرهاقاً مما قد يؤثر سلباً على الأداء أو الإنتاج. (المشعان ، 2003، ص 188).

وعموماً تُعدّ شخصية النمط (أ) من الشخصيات الناجحة في المجتمع ، إذ إن عملهم الجاد وحافزهم الخيالي وتنافسهم يكافأ بنجاحهم العالي وإثارة إعجاب زملائهم بهم والذين يندهشون في الغالب من الكيفية التي يؤكدون فيها مستواهم المرتفع من النشاط .

(أبو اسعد ، 2010 ، ص 51).

ورغم إشارة الأبحاث والدراسات إلى أن ذوي نمط الشخصية(ب) يتصفون بصفات هي على العكس تماماً من صفات ذوي نمط الشخصية (أ) ألا أن ذلك لا يعني إنهم لا يتصفون بالتنافس والدافعية للإنجاز، أو إنهم غير متفوقين في أدائهم، بل أنهم من الممكن أن يكونوا متفوقين في الأداء وأشخاصاً منجزين وأصحاب مراكز اجتماعية وإدارية وعلمية مرموقة، ألا أن الاختلاف الأساس بين النمطين يكمن في كون الأشخاص ذوي النمط (أ) يسابقون الزمن، بينما يعمد الأشخاص ذوي النمط (ب) إلى إيقاع منتظم. (الختاتنة ، 2011 ، ص 99)، حيث إنهم يشعرون أن لديهم وقتاً كافياً تماماً لعمل الأشياء التي يعتقدون انه من الواجب عليهم إنجازها أو حتى تلك التي يرغبون في إنجازها. (Friedman& Rosenman,1974,p:p:72). في حين أثبتت الدراسات أن ذوي نمط الشخصية (أ) أكثر جودةً في أداء العمل وأكثر نجاحاً وأداءً مهنيًا من ذوي نمط الشخصية (ب)، حيث تعتمد الكفاءة في أداء العمل على طبيعة العمل ، فالأشخاص ذوو النمط (أ) يتفوقون على الأشخاص ذوي النمط (ب) في الأعمال ذات المهام المتنوعة، وكذلك في الأعمال التي تحتوي على تحدٍ فإن أصحاب النمط (أ) سوف يبذلون أقصى ما لديهم من جهود وطاقات، في حين يكون جهودهم وأدائهم للعمل ضئيلاً عندما يخلو العمل من التحدي.(المشعان ، 2003، ص 189-190).

النظريات التي فسرت نمط الشخصية (أ): ومنها:

نظرية التحليل النفسي: وتتنظر إلى نمط الشخصية (أ) بأنه يتميز بالقلق المرتفع، وتعدّ هذه النظرية أعراض الوسواس القهري دفاعاً يستهدف السيطرة على القلق، وهو ينجح بفضل قدرته على منع دخول مشاعر مؤلمة (للأنا) من اللاشعور إلى الشعور، ويفترض أن أصحاب هذا النمط يشبعون حياتهم بالأنشطة والأعمال بحيث لا يكون لدى المشاعر والأفكار غير المرتبطة بذلك النشاط أو العمل أي أمل في الوصول إلى الوعي. (الوالملي، 2012، ص 619). بينما ترى نظرية التحليل النفسي المتمثلة برأي روسكي وزملائه (Roski et al, 1978)، أن صاحب نمط الشخصية (أ) هو شخص نشأ في أسرة يتسم فيها الأب بالسلبية والأم بالعدوانية، ومن ثم فهو يلجأ إلى الإنجاز بوصفه نتيجة ايجابية لتحقيق الحاجات والإشباع الانفعالي وتأكيد الذات، فهو يبحث عن الوقت المفقود ومن ثم فهو غالباً مهذب انفعالياً مما يجعله يشعر انه سوف يتعرض دائماً لفقد الإنجاز أو فقد مكانته الاجتماعية التي وصل إليها بصورة قهرية، ومن ثم تتولد لديه احباطات أمام إشباع حاجاته الانفعالية فيتسم سلوكه بالعدائية. إن تفسير نظرية التحليل النفسي هذه لا يمكن تعميمها، إذ انه لا يمكن تصنيف كل شخص لديه أب سلبي وأم عدوانية على انه من ذوي نمط الشخصية (أ) (الجارودي، 2001، ص 28).

نظرية التعلم الاجتماعي- المعرفي: وتستند هذه النظرية بقوة إلى نظرية النمذجة الاجتماعية لـ(بانديورا) في حدوث نمط الشخصية أو السلوك (أ) والتي ترى أن الشخص يتعلم في حياته من خلال ملاحظته لسلوك الآخرين، وهؤلاء يُعدّون من الناحية التقنية نماذج يتمتعون بمكانة اجتماعية مؤثرة وهي تحمل في طياتها تعزيزات ايجابية للشخصية، وان اكتساب الاستجابات من خلال عملية الملاحظة أو المحاكاة تؤدي دوراً مهماً في تطوير عدد من أنماط السلوك الاجتماعي. وكذلك فهي تستند أيضاً إلى التفاعل ما بين التعزيزات الأسرية والثقافية والعوامل الفيزيائية والاجتماعية والمعرفية في تكوين وحدث النمط (أ). (إبراهيم، 2004، ص 30)، حيث إن أصحاب هذا النمط ينتقون الاستجابة الايجابية على المدى القصير ويستبعدون الاستجابة السلبية على المدى الطويل، ومن ثم يتعلمون الاستجابة الايجابية (المشبعة) والتي تشكل سلوكهم فيما بعد. وبناءً على هذه النظرية فإن ذوي نمط الشخصية (أ) دائماً ما يحاولون إنجاز أعمالهم وتحسين أدائهم حتى يحسنوا صورتهم عن ذواتهم وذلك باكتساب الأنماط الشخصية والسلوكية بصفتها أسلوباً تكيفياً. (الوالملي، 2012، ص 620).

نظرية مفهوم الذات لروجرز: ينطلق (روجرز، Rogers) في نظريته لمفهوم الذات من مسلمة أساسية هي: أن الشخص يتصرف بشكل يتسق مع مفهومه عن ذاته، حيث ينشأ مفهوم الذات مما يسمى بـ(التفاعلات التقويمية) مع الآخرين ولاسيما من كان منهم ذو مكانة (كالوالدين في مرحلة الطفولة). ويرى (روجرز) أن الحافز الأكثر أهمية هو السعي لتحقيق الذات والمحافظة على بقائها وزيادة قيمتها، (إبراهيم، 2004، ص 32)، حيث إن الإنسان لديه نزعة أساسية يكافح من أجلها ألا

وهي تحقيق الذات والسعي نحو الكمال والمحافظة على الإنسان وزيادة قيمته.
(جابر، 1986، ص 541).

وهكذا فإن كل ما يلزم لتفسير سلوك نمط الشخصية (أ) وفقاً لما يراه (روجرز) هو مجموعة من الظروف الاجتماعية تؤدي بالشخص إلى أن يعد نفسه منجزاً وشديداً المراس وسريع الانفعال ولا يئنثي ومتعدد المواهب وتنافسي، فإذا تولّد لديه أو ولد الآخرون لديه هذا المفهوم وصاحبه شعور بقلّة القيمة أو ضعف في تقدير الذات فإنه سوف يعتمد إلى استجابات تعويضية كمواجهة الصعاب وتحدي العقبات وإنجازه الكثير في وقت قليل محاولة منه لتحقيق أهدافه وتأكيد ذاته وزيادة قيمتها للوصول إلى الكمال وهذه هي السمات والخصائص السلوكية الظاهرة في نمط الشخصية (أ).
(إبراهيم، 2004، ص 32) و(الجارودي، 2001، ص 29).

النظرية الفسيولوجية: إن أصحاب نمط الشخصية (أ) يحاولون تبرير قلقهم وغضبهم عن طريق التنافس والجدية والصلابة، ومن ثم يعرضون أنفسهم لمستويات مرتفعة من الضغط النفسي، ولذا فإنهم ينكرون مشاعر القلق والغضب فيؤدي ذلك إلى تغيرات فسيولوجية ليصبح الجهاز العصبي السمبثاوي في حالة نشاط شديد، فكلما زاد القلق والغضب والتوتر زاد النشاط وزادت الأعباء على الجهازين العصبي والدوري. (الواللي، 2012، ص 620). كذلك فإن حالة النشاط الزائد والإنجاز تساعد أصحاب نمط الشخصية (أ) على إشباع حاجاتهم والوصول بهم إلى حالة التوافق النفسي، إلا أن زيادة المنبهات البيئية (الناجمة عن الضغط) تجعلهم أكثر عرضة للتوتر والضغط فيعودون النشاط والعنادية والغضب لمواجهة هذا العبء الزائد من المنبهات. (إبراهيم، 2004، ص 33).
بحوث ودراسات سابقة تناولت نمط الشخصية (أ، ب):

1. (إبراهيم، 2004، أنماط الشخصية (أ، ب) وعلاقتها بالميول العصابية والقدرة على اتخاذ القرار):
هدف البحث إلى بناء مقياس لأنماط الشخصية (أ، ب) لدى طلبة الجامعة والتعرف على مستوى أنماط الشخصية (أ، ب) وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب) وكل عرض من أعراض الميول العصابية والقدرة على اتخاذ القرار والتعرف على دلالة الفروق في أنماط الشخصية (أ، ب) والميول العصابية والقدرة على اتخاذ القرار تبعاً لمتغيري الجنس والاختصاص.
وتكونت عينة البحث من 500 طالب وطالبة من جامعة صلاح الدين. وقد اعتمد مقياس أنماط الشخصية (أ، ب) لطلبة الجامعة من إعداد الباحثة ومقياس كروان كرسب للميول العصابية المعدل ومقياس القدرة على اتخاذ القرار المعدل من قبل الطائي (2001) كأدوات للبحث. وقد استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية اللازمة كمرجع كاي ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة والاختبار التائي لعينتين منفصلتين والانحدار المتعدد التدريجي، وقد أظهرت النتائج ميل أفراد العينة إلى النمط (أ) ووجود علاقة سلبية بين أنماط الشخصية (أ، ب) والقدرة على اتخاذ القرار وعدم وجود فروق دالة معنوياً بين الجنسين في أنماط الشخصية وكذلك عدم وجود فروق دالة معنوياً في أنماط الشخصية (أ، ب) تبعاً لمتغير التخصص.

2. (الوائلي، 2012، المعنى في الحياة وعلاقته بنمط الشخصية (أ،ب) لدى طلبة جامعة بغداد): هدف البحث إلى التعرف على مستوى نمط الشخصية (أ،ب) والتعرف على الفروق ذات الدلالة المعنوية في مستوى نمط الشخصية (أ،ب) تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - إنساني) وكذلك التعرف على العلاقة بين المعنى في الحياة ونمط الشخصية (أ،ب). وتكونت عينة البحث من (400) طالب وطالبة من طلبة جامعة بغداد وقد اعتمد مقياس المعنى في الحياة المعرب والمكيف على البيئة العراقية من قبل (الاعرجي 2007) ومقياس نمط الشخصية (أ،ب) لـ(هاوارد كلارز 1978) تعريب وتقتين الباحثة كأدوات للبحث. وقد استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية اللازمة كالاختبار التائي لعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة ألفا كرونباخ والاختبار التائي لعينة واحدة، وقد أظهرت النتائج ميل أفراد العينة إلى نمط الشخصية (أ) وعدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى نمط الشخصية (أ،ب) تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي إنساني). وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المعنى في الحياة ونمط الشخصية (أ) ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين المعنى في الحياة ونمط الشخصية (ب).

المحور الثاني: دافعية الإنجاز:

يرجع استعمال مصطلح (الدافع للإنجاز) في علم النفس -من الناحية التاريخية- إلى (ادلر)، الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، و(ليفين) الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم (الطموح) وذلك قبل استعمال (موراي) لمصطلح الحاجة للإنجاز. (ألغامدي، 2009، ص 98). ورغم هذه البدايات المبكرة، إلا أن الفضل يعود إلى (موراي) كونه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية. (خليفة، 2000، ص 88)، وقد استعمل (ماكليلاند) مفهوم دافع الإنجاز بالمدلول نفسه الذي استعمله (موراي)، بينما طوّر (أتكنسون) خطأً عريضةً للنظرية في الدوافع أكثر ارتباطاً بالمهام التعليمية، (الجميل، 2008، ص 48).

نظريات دافعية الإنجاز: ومنها:

نظرية ماكليلاند (McClelland): استعمل (ماكليلاند) مفهوم دافعية الإنجاز بنفس المدلول الذي استعمله (موراي)، فهو يرى أنها تكوين افتراضي يتضمن الشعور بتفوق الأداء في مواقف تنافسية تهدف إلى النجاح وتجنب الفشل. (أشرفي، 2012، ص 42)، وهو يشير إلى أن دافعية الإنجاز تتشكل من مكونين أساسيين هما:

- * الأمل في النجاح (الميل نحو تحقيق النجاح): ويقصد به التوقع الواضح للنجاح وتحقيق الهدف.
- * الخوف من الفشل (الميل نحو تحاشي الفشل): ويقصد به التوقع الواضح للإحباط.

ويرى أن هذين المكونين هما اللذان يتحكمان في سلوك الشخص من خلال سعيه من أجل تحقيق النجاح. (صالح، 2007، ص 81). ويذكر ماكليلاند أن الأشخاص المنجزين مستعدون للتعلم بدرجةٍ أسرع والى تبني مستويات مرتفعة من الطموح والميل إلى إدراك العالم من زوايا مختلفة، ويفسر ذلك بخضوع الشخص للتدريب على الاستقلال (الخيري، 2008، ص 51). وكذلك يميل

الأشخاص ذوو دافعية الإنجاز المرتفعة إلى العمل بشكل أفضل وبدرجة كبيرة مقارنةً بذوي دافعية الإنجاز المنخفضة وخصوصاً في المواقف الآتية:

1. مواقف المخاطرة المتوسطة

2. المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء

3. المواقف التي يكون فيها الشخص مسؤولاً عن أداؤه. (عثمان، 2010، ص 82).

نظرية (أتكنسون Atkinson): تميز (أتكنسون 1964) بأنه قد أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي، حيث كان يركز كثيراً على المعالجة التجريبية للمتغيرات، كما انه قد وضع نظرية دافعية الإنجاز في إطار منحنى (التوقع - القيمة) حيث أشار إلى دور اعتقاد الشخص بالنتائج التي يحصل عليها، فضلاً عن افتراضه لدور الصراع بين الحاجة للإنجاز والنجاح والخوف من الفشل. (الغامدي، 2009، ص 111). وكذلك فقد ألقى أتكنسون الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، حيث أشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل، منها عاملان يتعلقان بخصال الشخص، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه، وكما هو موضح على النحو الآتي:

1. خصال الشخص: يرى أتكنسون أن هنالك نمطان من الأشخاص يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز:

- * النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
- * النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بدرجة أكبر من الحاجة للإنجاز.

ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما هو موضح في الجدول (1):

جدول (1)

النمطان الأساسيان من الأشخاص في الدافعية للإنجاز

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق أو الخوف من الفشل
1-الدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل.	مرتفع	منخفض
2- الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح.	منخفض	مرتفع

وفي ضوء ذلك يتضح أن أصحاب النمط الأول موجهون بدافع الإنجاز، أما أفراد النمط الثاني

فيسيطر عليهم قلقهم وموجهون بدافع تحاشي الفشل. (خليفة، 2000، ص 113-115).

2. خصائص المهمة: يرى (أتكنسون) أن هنالك متغيران أو عاملان يتعلقان بالمهمة (Task) يجب

أخذهما في الاعتبار، هما:

* العامل الأول: احتمالية النجاح (التوقع): وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة.

* العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة (القيمة): وهو يشير إلى الاهتمام الداخلي أو الذاتي للشخص لأية مهمة، حيث يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة. ويرى أتكينسون أن هنالك علاقة بين الباعث للنجاح في مهمة ما وصعوبة هذه المهمة، حيث افترض أن هذا الباعث يكون مرتفعاً عندما تتزايد صعوبة المهمة والعكس صحيح في حالة سهولة المهمة والتي يكون باعث النجاح فيها منخفضاً أو محدوداً. (ألغامدي، 2009، ص 112).

نظرية العزو السببية (Attribution Theory): تنطلق نظرية العزو في تفسير الدافعية من تساؤلاتنا عن أسباب نجاحنا وفشلنا، وكيفية تعليلنا لسلوكنا وسلوك الآخرين في المواقف الحياتية المختلفة ووصولنا إلى الأسباب الكامنة وراءه. (أبو غزال، 2007، ص 93) وبيد هايدر (Heider,1958) من مؤسسي هذه النظرية، حيث قدم تطويراً علمياً لنظرية روتر (Rotter,1954) - والتي تعزو الدافعية إلى أسباب داخلية أو خارجية وتفسرها على أساس موقع الضبط - بأن ادخل بُعداً آخر للسببية وهو ما يسمى بالقصدية، فقد أكد (هايدر) على أن السلوك لا يعد مدفوعاً بقوى داخلية أو خارجية ما لم يكن الشخص يقصد أو ينوي الوصول إلى هدف معين. (الازيرجاوي، 1991، ص 85) و(فطيم، 1996، ص 70). ويرى هايدر أن الأشخاص يقومون بعزو أسباب النجاح والفشل الذي يواجهونه في المواقف المختلفة إما لعوامل داخلية تتعلق بهم مثل الجهد والقدرة أو لعوامل خارجية مثل الحظ وصعوبة أو سهولة المهمة. (قطامي، 2005، ص 185).

أما وينر (Weiner,1974) فقد قام بتطوير نظرية العزو بشكل واسع، وهو يفترض أن شعور الشخص بالنجاح أو الفشل لا يرجع إلى النظام الانفعالي البسيط بل يرجع إلى المعارف المنظمة والمنسقة من المعتقدات والأفكار لأنها هي سبب النجاح أو الفشل. وكذلك فهو يشير إلى أن ردود الأفعال للفشل تعتمد على مستوى دافعية الإنجاز لدى الشخص، فعندما تكون هذه الدافعية مرتفعة يزداد الأداء عند الفشل وعندما تكون منخفضة يقل مستوى الأداء، وقد يُعزى ذلك إلى اختلاف إدراك الشخص لأسباب فشله أو نجاحه. (ألجلالي، 2011، ص 225). وتؤكد هذه النظرية على إن الأشخاص الذين تتوفر لديهم درجة عالية من الدافع لبلوغ النجاح مقارنة مع الدافع لتجنب الفشل يعززون النجاح إلى عوامل داخلية كالقدرة والجهد، وإنهم يشعرون بالفخر فيما يحققونه من إنجازات ويترتب عليه خبرات ايجابية تشجعهم مستقبلاً على الدخول في مواقف إنجاز أخرى، في حين يعززون فشلهم إلى نقص الجهد. أما الأشخاص الذين يرتفع لديهم الدافع لتجنب الفشل مقارنة بالدافع لبلوغ النجاح فإنهم يعززون النجاح لأسباب خارجية كالحظ أو سهولة المهمة وهم بذلك لا يشعرون بالفخر الشخصي، في حين يعززون فشلهم إلى نقص القدرة لديهم. (خليفة، 2000، ص 163) و (ألجلالي، 2011، ص 225).

بحوث ودراسات سابقة تناولت دافعية الانجاز :

- 1.(الخيري، 2008، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة): هدف البحث إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة البحث والتحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من عينة البحث. وتكونت عينة البحث من (98) مرشداً مدرسياً في محافظتي الليث والقنفذة في المملكة العربية السعودية وقد اعتمد مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (الشابحي) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد (منصور 1986). وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية اللازمة كمعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة البحث وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في أبعاد (المثابرة، الخوف الفشل، قلق بدء العمل) ولصالح مرتفعي الرضا الوظيفي.
- 2.(الشريفي، 2012، إدارة المعرفة وعلاقتها بالدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي لدى تدريسي الجامعة): هدف البحث إلى التعرف على الدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي لدى تدريسي الجامعة والعلاقة بين إدارة المعرفة والدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي وكذلك الفرق في العلاقة بين إدارة المعرفة والدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور-إناث) وسنوات الخدمة (10 سنوات فأكثر - 10 سنوات فأقل). وتكونت عينة البحث من (300) تدريسي وتدرسية في الجامعة المستنصرية وقد اعتمد مقياس إدارة المعرفة من إعداد الباحثة ومقياس الدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي أيضاً من إعداد الباحثة. وقد استعملت الوسائل الإحصائية اللازمة كمعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ومعامل ألفا كرونباخ والاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين، وقد أظهرت النتائج وجود مستوى عالٍ من الدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي لدى أفراد العينة ووجود علاقة ارتباطية دالة بين إدارة المعرفة والدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي وكذلك وجود فروق دالة في العلاقة بين إدارة المعرفة والدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) ولصالح الذكور بينما لا توجد فروق دالة في العلاقة بين إدارة المعرفة والدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (10 سنوات فأكثر - 10 سنوات فأقل).

الفصل الثالث

إجراءات البحث

مجتمع البحث : ويشمل مجتمع البحث الحالي أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار للعام الدراسي (2012-2013م) والبالغ عددهم (1378) تدريسياً وتدرسية موزعين على (21) كلية.

عينة البحث : تعد العينة جزءاً من المجتمع الذي يُجرى عليه البحث، وتُختار وفق قواعد خاصة كي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً وتاماً. (العزاوي، 2008، ص 161). وقد تألفت عينة البحث الحالي من (265) تدريسياً تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من (8) كليات من كليات جامعة الأنبار بواقع (4) كليات علمية وهي كليات (الهندسة، والحاسوب، والزراعة، والتربية للعلوم الصرفة)، و (4) كليات إنسانية وهي كليات (الآداب، والإدارة والاقتصاد، العلوم الإسلامية، والتربية للعلوم الإنسانية). أدوات البحث :

أولاً: مقياس نمط الشخصية (أ،ب): من أجل تحقيق أهداف البحث ولغرض التعرف على نمط الشخصية (أ،ب) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار، فقد أطلع الباحثان على العديد من الدراسات السابقة ومقاييس نمط الشخصية (أ،ب) وقد وقع اختيارهما على مقياس (هاورد كلارز، 1978) للراشدين الذي عرّبه وقتنته على البيئة العراقية (جميلة الوائلي، 2012)، حيث تمتع هذا المقياس بصدق وثبات جيدين مما طمأن الباحثان على اعتماده. ويتكون هذا المقياس من (20) فقرة وكل فقرة مكونة من جملتين متعاكستين، حيث تمثل الجهة اليمنى نمط الشخصية (ب) بينما تمثل الجهة اليسرى نمط الشخصية (أ). وللمقياس سبعة بدائل تبدأ بالرقم (1) وتنتهي بالرقم (7) حيث تمثل الأرقام من (1-3) نمط الشخصية (ب) ومن (5-7) نمط الشخصية (أ) بينما يمثل الرقم (4) نقطة الحياد بين النمطين. ويُصحح المقياس وفق معايير حددها (كلارز) كما هو موضح في الجدول (2)، وذلك بحساب المجموع الكلي لدرجات كل فرد من أفراد العينة على هذا المقياس ومقارنته بهذه المعايير وتحديد نمط شخصيته وفقاً لذلك . وقد قَسَم (كلارز) نمط الشخصية (أ،ب) إلى أنماط فرعية هي (أ 1، أ 2، ب 1، ب 2) وكذلك فقد حدد نمطاً مشتركاً بين النمطين هو النمط (أب) والذي سوف يُستبعد من عينة البحث وذلك لأن سماته تمثل 50% تقريباً من سمات النمط (أ) و 50% من سمات النمط (ب) وبما أن البحث الحالي محدد بالنمطين (أ،ب) الخالصين، لذا لا يمكننا الإفادة من الأشخاص الذين يحملون سمات مشتركة بين النمطين .

جدول (2)

يوضح أنماط الشخصية (أ،ب) ومدياتها

المدى	النمط الفرعي	النمط الأساسي
140 - 109	أ1	أ
108 - 80	أ2	
79 - 60	أ ب	أ ب
59 - 30	ب2	ب
29 - 20	ب1	

وعليه فإن أفراد العينة الذين يمكن وصف شخصياتهم بالنمط (أ) هم الذين تتراوح درجاتهم بين (80-140) أما الأفراد الذين تتراوح درجاتهم بين (20 - 59) فيمكن وصف شخصياتهم بالنمط (ب) في حين توصف شخصيات الأفراد الذين تتراوح درجاتهم بين (60-79) بالنمط المشترك (أ،ب). صدق وصلاحيّة فقرات المقياس: ومن أجل التعرف على صدق فقرات مقياس نمط الشخصية (أ،ب) ومدى صلاحيتها والبالغ عددها (20) فقرة، عرض المقياس على عدد من المحكّمين ذوي الخبرة في مجال التخصص وفي ضوء آرائهم واعتماد نسبة الاتفاق بينهم (80%) فأكثر لتحديد صلاحية الفقرة في قياس ما أعدت من أجله فقد أُبقي على جميع الفقرات، أي إن فقرات المقياس بصيغته الأولية هي نفسها (20) فقرة.

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس: تُعدّ عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس خطوةً مهمةً وأساسيةً، وهي تهدف إلى الكشف عن القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها. (Eble,1972,p:p:392)، وقد تألفت عينة التحليل الإحصائي من (265) تدريسيّاً، سحبت بطريقة عشوائية طبقية من (8) كليات.

القوة التمييزية للفقرات قام الباحثان باستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوبين هما:
1. المقارنة الطرفية بين المجموعتين المتطرفتين: فقد تم استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات، إذ رُتبت درجات الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، ثم حُددت المجموعتان المتطرفتان وأخذت نسبة (27%) من المجموعة العليا و(27%) من المجموعة الدنيا، إذ توفر هذه النسبة أقصى ما يمكن من حجم وتمايز. (الكبيسي، 2007، ص 171). وبهذا أصبح عدد الأفراد في كل مجموعة (70) فرداً. وبعد تطبيق الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة مع القيمة الجدولية البالغة (1,97) وجد أن جميع فقرات مقياس نمط الشخصية (أ،ب) كانت مميزة ودالة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (138).

2. علاقة الفقرة بالدرجة الكلية: حيث يعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استعمالاً في تحليل فقرات

الاختبارات والمقاييس النفسية، وذلك لما يتصف به من تحديد لمدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية. (Allen&Yen,(1979),p.p:184). وقد استخرجت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بين فقرات مقياس نمط الشخصية (أ،ب) والدرجة الكلية له عن طريق معامل ارتباط بيرسون) وباستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد تبين أن معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس كانت دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0,01) وبدرجة حرية (263).

الصدق: تحقق صدق مقياس نمط الشخصية (أ،ب) من خلال المؤشرات الآتية:

1. الصدق الظاهري (Face Validity): إن أفضل طريقة للحصول على الصدق الظاهري هي من خلال عرض الاختبار أو المقياس على عدد من المحكمين ذوي الخبرة في مجال التخصص والحكم على صلاحية فقراته في قياس الخاصية المراد قياسها. (Eble,1972,p.p:555)، وقد تم التحقق من ذلك والإشارة إليه سابقاً في صدق وصلاحية الفقرات.

2. صدق البناء: تم التحقق منه من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس و القوة التمييزية للفقرات والتي أشير إليها سابقاً.

الثبات: يُعد مفهوم الثبات من المفاهيم الجوهرية في القياس النفسي، إذ يُعد من الشروط الواجب توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية. (الوالملي، 2012، ص 632). حيث يشير الثبات إلى الدقة والاتساق في أداء الأفراد، والاستقرار تقريباً في النتائج إذا أعيد تطبيقه على المجموعة نفسها من الأفراد. (عبد الرحمن، 1998، ص 163). وقد تم إيجاد ثبات مقياس نمط الشخصية (أ،ب) عن طريق:

أ. الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Re-test): وتُعد من أشهر الطرق المستعملة في استخراج الثبات، وتتم عن طريق التحقق من استقرار المقياس أو الاختبار عن طريق الزمن وذلك بتطبيقه مرتين على أفراد العينة ذاتها وبفاصل زمني مناسب. (أشرفي، 2012، ص 74). وللتحقق من ثبات المقياس الحالي طبق الباحثان المقياس على عينة مكونة من (20) تدرسيّاً اختبروا بصورة عشوائية، وأعيد التطبيق عليهم بعد أسبوعين، ثم حُسبت العلاقة بين درجات التطبيقين الأول والثاني عن طريق (معامل ارتباط بيرسون) وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0,86).

ب. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): ويُعد من الطرق الشائعة في حساب الثبات، إذ تمتاز بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها. (عودة والخليلي، 1988، ص 354). وقد تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لمقياس نمط الشخصية (أ،ب) باستعمال (معادلة ألفا كرونباخ) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي): (0,803).

ثانياً: مقياس دافعية الإنجاز: اطلع الباحثان على العديد من مقاييس دافعية الإنجاز المختلفة، ووقع اختيارهما على مقياس دافعية الإنجاز لـ (منصور، 1986) والمتكون من (55) فقرة، وقد أجريت بعض التعديلات على بعض الكلمات والفقرات وكذلك البدائل ليلائم عينة البحث،

صدق وصلاحيّة فقرات المقياس: من أجل التعرف على صدق فقرات مقياس دافعية الإنجاز ومدى صلاحيتها والبالغ عددها (55) فقرة، عرض المقياس على عدد من المحكّمين ذوي الاختصاص، وفي ضوء آرائهم واعتماد نسبة الاتفاق بينهم (80%) فأكثر لتحديد صلاحية الفقرة، فقد حُدثت (3) فقرات من المقياس إذ لم تحصل على نسبة اتفاق (80%) وأُبقي على (52) فقرة (أجري على عدد منها بعض التعديلات) من مجموع (55) فقرة والفقرات المحذوفة هي (21، 35، 48)، وبذلك بلغ عدد فقرات مقياس دافعية الإنجاز بصيغته الأولى (52) فقرة .

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس: قام الباحثان باستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوبين هما :

1. المقارنة الطرفية بين المجموعتين المتطرفتين: قام الباحثان بتطبيق المقياس على العينة البالغ عددها (265) تدريسياً، وقد قاما بتصحيح فقرات المقياس وإعطاء درجة لكل فقرة، ثم استعمل أسلوب المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية لحساب القوة التمييزية للفقرات، إذ رُتبت درجات الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، ثم حُدثت المجموعتان المتطرفتان وأُخذت نسبة (27%) من المجموعة العليا و (27%) من المجموعة الدنيا، وبذلك أصبح عدد الأفراد في كل مجموعة (70) فرداً. وبعد تطبيق الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتان العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة مع القيمة الجدولية البالغة (1,97) وجد أن جميع فقرات مقياس دافعية الإنجاز كانت مميزة ودالة معنوياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (138) ما عدا (11) فقرة كانت غير مميزة عند مستوى دلالة (0,05)، وهذه الفقرات هي: (5، 7، 11، 16، 22، 26، 27، 37، 38، 43، 48) والتي استُبعدت من المقياس، وبذلك أصبح مقياس دافعية الإنجاز بصيغته النهائية يتكون من (41) فقرة .
2. علاقة الفقرة بالدرجة الكلية: أظهرت المعالجة الإحصائية عن طريق استعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) أن معاملات الارتباط لجميع فقرات مقياس دافعية الإنجاز كانت دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0,05) أو (0,01) وبدرجة حرية (263) ما عدا (8) فقرات هي (7، 16، 22، 26، 27، 37، 38، 48).

الصدق: تحقق الباحثان من صدق مقياس دافعية الإنجاز من خلال المؤشرات الآتية :

1. الصدق الظاهري: تم التحقق منه والإشارة إليه سابقاً في صدق وصلاحيّة الفقرات.
2. صدق البناء: تم التحقق منه من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وكذلك القوة التمييزية للفقرات والتي أُشير إلى إليها سابقاً في التحليل الإحصائي لمقياس دافعية الإنجاز.

الثبات: تم التحقق من ثبات مقياس دافعية الإنجاز عن طريق :

1. الاختبار_ إعادة الاختبار (Test-Re-test): حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0,82).
2. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): حيث بلغت قيمة معامل الثبات (الاتساق الداخلي): (0,741).

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها:

الهدف الأول : التعرف على نمطي الشخصية (أ، ب) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار: ومن اجل تحقيق هذا الهدف فقد حُدِّدَت الأنماط حسب المعايير التي حددها (كلزر) والمعتمدة في تحديد الأنماط والموضحة في الجدول (2) في الفصل الثالث ، وقد كانت النتائج كما مبينة في الجدول(3) وعلى النحو الآتي:

جدول (3)

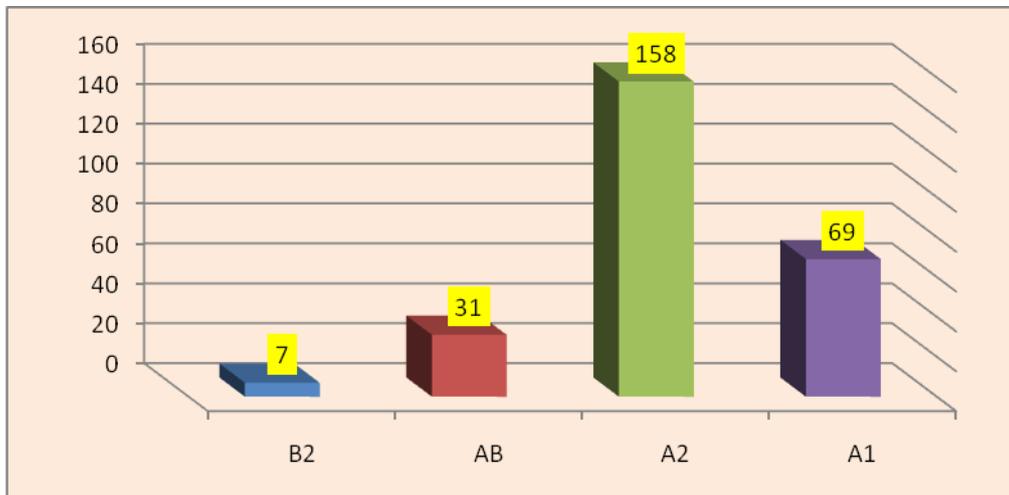
يوضح التكرارات والنسب المئوية للأنماط الفرعية لنمطي الشخصية (أ،ب)

النسبة المئوية	التكرار	النمط
26%	69	أ1
59,8%	158	أ2
11,7%	31	أب
2,6%	7	ب2
0%	لا يوجد	ب1
100%	265	المجموع

حيث حصل النمط (أ) على أعلى تكرار (158)، بينما حصل النمط (أ1) على (69) تكرار، في حين حصل النمط (ب2) على (7) تكرارات فقط ولم يحصل النمط (ب1) على أي تكرار، أي لم يظهر هذا النمط في عينة البحث مما يدل على إن أعضاء هيئة التدريس الجامعي هم ابعدها ما يكون عن هذا النمط ، بينما حصل النمط المشترك بين النمطين (أب) على (31) تكرار، والشكل (1) يوضح ذلك أيضاً.

شكل (1)

يوضح تكرارات أنماط الشخصية



إن ما يهمنا في هذا البحث هو نمط الشخصية (أ، ب)، ولذلك سوف نعمل على دمج الأنماط الفرعية في نمطين رئيسيين هما (أ، ب) وكذلك استبعاد النمط المشترك (أب) من عينة البحث والذي يحمل (50%) من صفات النمط (أ) و (50%) من صفات النمط (ب) فتكون النتائج بعد الدمج والاستبعاد كما هي موضحة في الجدول (4) وعلى النحو الآتي :

جدول (4)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لنمطي الشخصية (أ،ب)

النسبة المئوية	التكرار	النمط
75,6%	277	أ
2,6%	7	ب
78,2%	234	المجموع

ومما سبق يتضح لنا ميل أفراد عينة البحث إلى نمط الشخصية (أ) حيث يمثلون نسبة (75,6%) من عينة البحث. ويعتقد الباحثان بأن الوقت الراهن الذي يتسم بالتنافسية والتعقيد وكثرة الضغوط الحياتية المختلفة قد ساهم في انبثاق نمط الشخصية (أ)، إضافة إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس التي ربما تكون قد شجعت في ظهور أو نمو سمات هذا النمط ، فضلاً عن طبيعة عمل الأستاذ الجامعي التي تجعله معرضاً للضغوط النفسية والجسمية الداخلية والخارجية، لذلك فإنهم يظهرون سلوكيات وصفات خاصة بنمط الشخصية (أ) كالتوتر العالي والتنافس والعمل الدؤوب وجلب الأعمال إلى البيت كتصحيح الدفاتر الإمتحانية للطلبة ومتابعة متطلباتهم، فضلاً عن انجاز البحوث العلمية مما يجعله غير قادر على الاسترخاء فضلاً عن شعوره بإلحاح الوقت أو نفاذه وهذا سوف يجعله في تنافس شديد ودائم محاولاً تحقيق معايير عالية من الإنجاز. حيث يفرض صاحب الشخصية (أ) على نفسه مستويات مرتفعة من الإنجاز عليه تحقيقها، فيضع نفسه تحت ضغط داخلي للرغبة المرتفعة في الإنجاز وضغط خارجي من حيث عدم قدرته على تحمل ما يعوقه عن الوصول إلى للأداء الأمثل. وكذلك فإن التنافس والطموح العالي ودافعية الإنجاز المرتفعة هي من السمات والخصائص المفترض توافرها في شخصية الأستاذ الجامعي التي تؤدي به إلى تعزيز شعوره بتقديره العالي لذاته وكذلك تعزيز مكانته الاجتماعية والمهنية. أما بالنسبة للأفراد من ذوي نمط الشخصية (ب) والبالغ عددهم (7) أفراد فقط من مجموع (265) تدريسياً والذين يمثلون نسبة (2,6%) من عينة البحث، فيرى الباحثان أن ذلك يتوافق مع ما جاء في الإطار النظري من حيث أن أفراد هذا النمط هم قلة من حيث العدد وأن ذلك يعتمد على طبيعة وعدد مجتمع البحث. وكذلك فإن الوقت الحاضر الذي يتسم بالتنافسية والتعقيد وكثرة الضغوط الحياتية يساعد في انبثاق نمط الشخصية (أ) أكثر من الشخصية (ب).

الهدف الثاني : التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار: ومن أجل تحقيق هذا الهدف فقد تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث

في مقياس دافعية الانجاز حيث بلغت قيمته (150,215) وبانحراف معياري قدره (13,809) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس وبالباغلة قيمته (123) تبين أن هنالك فرقاً بين المتوسطين، ولمعرفة دلالة هذا الفرق فقد استعمل الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة، ووجد أن الفرق ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0,001) وبدرجة حرية (264) والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

يوضح دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لدرجات عينة البحث في مقياس دافعية

الإنجاز

الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
***	3,29	32,08	123	13,809	150,215	265

*** دال عند مستوى (0,001) .

ومما تقدم يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث في مقياس دافعية الإنجاز أعلى من المتوسط الفرضي له، حيث تشير هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التدريس الجامعي كفيل بتوليد دافعية إنجاز مرتفعة، إذ يحاول الأستاذ الجامعي تحقيق رغبته في النجاح والعمل الجيد والمثابرة وتحقيق مستوى مرتفع من الإنجاز لكي يُحقق ويثبت ذاته وينافس زملائه، وبما أن مرتفعو دافعية الإنجاز يتسمون ببذل الجهود المستمرة من أجل تحقيق أهدافهم والمثابرة والمنافسة والتحدي من أجل التفوق وإحراز المراتب العليا في جميع مجالات الحياة، وأن هذه السمات والخصائص يُفترض توافرها لدى الأستاذ الجامعي والذي يطمح إلى مستوى أفضل من النجاح والتفوق والتقدم في جميع مجالات حياته الشخصية والاجتماعية والعلمية والمهنية والاقتصادية وغيرها. كذلك قد يعود ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى المستوى التعليمي المتقدم والذي يبدو أنه يرتبط إيجابياً بمستوى دافعية الإنجاز إن لم يؤثر فيها فعلاً، إذ إنه يساهم في تنمية طموح الشخص وقدرته على الوصول إلى مستوى أعلى من الإنجاز. (عبد الحميد، 2003، ص 11). فضلاً عن كون ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي قد يكون عائداً إلى فهمهم لإمكانياتهم وإدراكهم بأن قدراتهم مرتفعة، لذلك فإنهم يميلون لفهم التباين في الأداء كونه راجعاً للجهد. (أجلالي، 2011، ص 255).

الهدف الثالث: التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (أ، ب): ولتحقيق هذا الهدف فقد تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث من ذوي النمط (أ) في مقياس دافعية الإنجاز حيث بلغت قيمته (150,65) وبانحراف معياري قدره (13,38)، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس وبالباغلة قيمته (123) تبين أن هنالك فرقاً بين المتوسطين، ولمعرفة دلالة هذا الفرق فقد استعمل الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة ووجد أن

الفرق ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0,001) وبدرجة حرية (226) و الجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

يوضح دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لدرجات عينة البحث من ذوي نمط الشخصية (أ) في مقياس دافعية الإنجاز

الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النمط
	الجدولية	المحسوبة					
***	3,29	31,12	123	13,38	150,65	227	أ

*** دال عند مستوى (0,001) .

وكذلك فقد تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث من ذوي النمط (ب) في مقياس دافعية الإنجاز حيث بلغت قيمته (160,14) وانحراف معياري قدره (11,25) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغة قيمته (123) . تبين أن هنالك فرقاً بين المتوسطين، ولمعرفة دلالة هذا الفرق فقد استعمل الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة، وجد أن الفرق ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0,001) وبدرجة حرية (6) و الجدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7)

يوضح دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لدرجات عينة البحث من ذوي نمط الشخصية (ب) في مقياس دافعية الإنجاز

الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النمط
	الجدولية	المحسوبة					
***	5,96	8,73	123	11,25	160,14	7	ب

*** دال عند مستوى (0,001) .

ومما تقدم يتبين لنا أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث من ذوي النمط (أ) في مقياس دافعية الإنجاز أعلى من المتوسط الفرضي له، حيث تشير هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (أ). كذلك تبين أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث من ذوي النمط (ب) في مقياس دافعية الإنجاز أعلى من المتوسط الفرضي له، وتشير هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (ب) أيضاً . ويمكن تفسير هذه النتائج كالاتي :

- بالنسبة لارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي النمط (أ)، فإن ذلك يتفق مع الإطار النظري ويؤكد ما توصل إليه (فريدمان وروزنمان) بأن دافعية الإنجاز المرتفعة تُعدّ من المكونات والصفات الرئيسة لنمط الشخصية (أ)، حيث إنهم يتميزون بالرغبة القوية

في النجاح في جميع المواقف لذا نجدهم يعملون لساعات طويلة ويرغبون في القيام بالعديد من الأعمال في آن واحد، كما إنهم ميالون للتنافس والتحدي ... إن هذه الصفات والسلوكيات قد تكون مستحسنة خصوصاً في طبيعة عمل الأستاذ الجامعي، حيث إن دافعيته المرتفعة للإنجاز وحب المنافسة والسرعة في التنفيذ تدفعه لتحقيق إنجازات وأعمال قيّمة تؤدي به أو توصله إلى الترقية والتقدير والتي قد يجد فيها مصدراً للرضا الشخصي والاجتماعي فضلاً عن تحقيق الاندماج المهني الناجح، حيث يكافأ العمل الجاد والتنافس ودافعية الإنجاز المرتفعة بالنجاح العالي والمكانة المرموقة .

-أما بالنسبة لارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي النمط (ب) فإن ذلك لا يتفق مع صفات ذوي نمط الشخصية (ب) من حيث كونهم أقل دافعية للإنجاز، ولكن تشير بعض الدراسات إلى أنه رغم إتصاف ذوي نمط الشخصية (ب) بصفات هي على العكس تماماً من صفات ذوي نمط الشخصية (أ) إلا أن ذلك لا يعني أنهم لا يتصفون بالتنافس والأداء الجيد ودافعية الإنجاز الجيدة، بل أنهم من الممكن أن يكونوا أشخاصاً متفوقين ومنجزين وأصحاب مراكز مرموقة، إلا أن الاختلاف الأساس بين النمطين يكمن في : أن ذوي النمط (أ) يسابقون الزمن، بينما يعتمد ذوو النمط (ب) إلى إيقاع منتظم، حيث أنهم لا يشعرون بالحاجة الوقت أو نفاذ الصبر، بل يشعرون أن لديهم الوقت الكافي لعمل وإنجاز الأشياء التي يعتقدون أنه من الواجب عليهم إنجازها أو حتى تلك التي يرغبون في إنجازها .

الهدف الرابع: التعرف على الفروق ذات الدلالة المعنوية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس من ذوي نمطي الشخصية (أ،ب): ولتحقيق هذا الهدف فقد استعمل الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (1,85) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,97) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (232)، تبين أنه ليست هنالك فروقاً ذات دلالة معنوية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمطي الشخصية (أ) و(ب) و الجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

يوضح دلالة الفروق المعنوية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة من ذوي نمطي

الشخصية (أ،ب)

الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النمط
	الجدولية	المحسوبة					
—	1,97	1,58	123	13,38	150,65	277	أ
				11,25	160,14	7	ب

ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن المستوى التعليمي المتقدم لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

من ذوي نمطي الشخصية (أ، ب) والذي ربما قد أسهم في تنمية دافعية الإنجاز لديهم والطموح والمثابرة للوصول إلى مستويات أعلى من الإنجاز، وكذلك فهمهم لإمكانياتهم المتاحة وإدراكهم

لقدراتهم المرتفعة، فضلاً عن طبيعة التنشئة الاجتماعية لهم والتي من الممكن أن تكون قد ساعدت في حثهم نحو الأداء الأفضل وتنمية دافعيتهم للإنجاز بنفس الطريقة وبنفس المستوى وبغض النظر عن أنماط شخصياتهم. وقد تتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات (والتي أشير إليها في الإطار النظري) والتي تفيد بأن الاختلاف بين نمطي الشخصية (أ، ب) لا يكمن في ارتفاع أو انخفاض دافعية الإنجاز، بل يكمن في أن ذوي النمط (أ) يعانون من شدة الضغوط التي يواجهونها ويسابقون الزمن عند أدائهم لأعمالهم لشعورهم الدائم بنفاذ الوقت ومحاولة عدم هدره، في حين يعتمد ذوو النمط (ب) إلى إيقاع منتظم لشعورهم بتوفر الوقت الكافي لديهم للقيام بالأعمال التي يرغبون بها أو المطلوبة منهم وكذلك تحملهم للضغوط .

الهدف الخامس: تعرّف العلاقة بين نمطي الشخصية (أ، ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار: ولتحقيق هذا الهدف فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين نمط الشخصية (أ) ودافعية الإنجاز (0,30) ولاختبار دلالة هذا الارتباط فقد استعمل الاختبار التائي (T-test) وتبين أن الارتباط دال معنوياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (225) . أما معامل الارتباط بين نمط الشخصية (ب) ودافعية الإنجاز فقد بلغت قيمته (- 0,41) ولاختبار دلالة هذا الارتباط فقد استعمل الاختبار التائي (T-test) وتبين أنه ارتباط غير دال معنوياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (5) والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

يوضح قيم معاملات الارتباط بين نمطي الشخصية (أ، ب) ودافعية الإنجاز ودلالاتها المعنوية

النمط	العدد	معامل الارتباط	الدلالة عند مستوى (0,05)
أ	227	0,30	*
ب	7	0,41-	—

ويتضح مما تقدم أن هنالك علاقة ارتباطيه موجبة ودالة معنوياً بين نمط الشخصية (أ) ودافعية الإنجاز، وأن ذلك يتوافق مع الإطار النظري وأهمية البحث من حيث وجود ارتباط بين نمط الشخصية (أ) ودافعية الإنجاز، ولكن هذه النتيجة تختلف مع دراسة (إرفين وآخرون، 1982) والتي لم يظهر فيها أي ارتباط بين نمط الشخصية (أ) ودافعية الإنجاز. وكذلك فإن النتائج تشير إلى وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين نمط الشخصية (ب) ودافعية الإنجاز، وأن ذلك يتفق أيضاً مع الإطار النظري ولكنها علاقة ارتباطيه غير دالة معنوياً وقد يعود ذلك إلى صغر حجم العينة . ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يأتي :

هنالك عدد من المراجع تشير إلى أن قيمة معامل الارتباط (0,30) تُعدّ قيمةً منخفضة، أما (علام، 2000) فيشير إلى أنه ليست هنالك نقطة محدودة تفصل بين القيم المرتفعة والقيم المنخفضة لمعامل الارتباط، وأن هذه القيمة لا تعتمد اعتماداً كلياً على القيمة العددية لهذا المعامل، وإنما يعتمد

ذلك أيضاً على عدد أفراد العينة، وطبيعة المقياس المستخدم، والمتغير أو السمة المقاسة، إضافةً إلى العوامل المؤثرة في هذه السمة، حيث إن القيمة العددية لمعامل الارتباط تشير إلى درجة العلاقة بين المتغيرين وليس إلى كيفية تفسير هذه العلاقة، لذلك لا ينبغي تفسير قيم معاملات الارتباط على أنها تشير إلى علاقات سببية، وإنما تعني فقط اتجاه ومقدار معين لهذه العلاقات بين المتغيرات. (علام، 2000، ص 121-122).

التوصيات : في ضوء نتائج البحث، فإن الباحثة تضع التوصيات الآتية :

١. استحداث وحدات للصحة النفسية لمتابعة الحالات النفسية التي قد تظهر لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي والعمل على مساعدتهم ضمن حدود الرعاية النفسية في كل جامعة كعامل وقائي، إذ إن معظم أعضاء هيئة التدريس الجامعي يقعون ضمن حدود النمط (أ) وأن هذا النمط يحتاج إلى رعاية نفسية خاصة عند التعامل مع الضغوط المختلفة التي يواجهونها طيلة مدة خدمتهم الجامعية وعلى غرار الجامعات العالمية الأخرى.
٢. قيام الجامعات العراقية بوضع عدد من البرامج الترفيهية السنوية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي داخل العراق وخارجه وذلك بفتح نوايا خاصة بهم والقيام بسفريات علمية وترفيهية على أن تسهم الجامعات بتكاليف مثل هذه الأنشطة وذلك من أجل تخفيف الضغوط التي يتعرضون لها .
٣. قيام عمادات الكليات بتهيئة أفضل الظروف النفسية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي عن طريق توطيد العلاقات الاجتماعية بين العمادات وأعضاء هيئة التدريس وتحسين ظروف العمل من أجل تنمية الألفة والمحبة والتعاون والمساندة الاجتماعية لأن ذلك سوف يسهم في تخفيف العبء النفسي والضغوط التي يعاني منها معظم الأساتذة .
٤. قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ولجنة التعليم العالي بمجلس النواب بتشريع قوانين لدعم الجانب المعنوي والأمني لجميع أعضاء هيئة التدريس الجامعي لأنهم أساس بناء وتطوير الدولة والمجتمع.

المقترحات : من خلال متابعة حيثيات البحث وأفكاره وأهميته والرغبة في توسيع أهدافه وفوائده العلمية، فإن الباحثان يضعان المقترحات الآتية :

١. إمكانية الاستفادة من المقاييس المستخدمة في هذا البحث لإجراء المزيد من الدراسات التي تشمل حملة الشهادات العليا في دوائر الدولة المختلفة وذلك لأنها تمتاز بخصائص سايكومترية عالية الدقة .
٢. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية تشمل كليات أخرى ومتغيرات أخرى في جامعات أخرى في العراق .
٣. إجراء دراسات مماثلة تشمل المدرسين التابعين لوزارة التربية والتعليم في العراق لأنها قليلة في هذا المجال.
٤. إجراء دراسات مماثلة تشمل الموظفين في الدوائر الحكومية المختلفة .

Two Types of Personality and Achievement Motivation among University Teaching Staff Members

Abstract :

Research aimed to:1- Be acquainted to the two types of personality A,B with the members of the teaching staff of Anbar university 2- The level of the motivational achievement among the teaching staff 3- The level of motivational achievement of the teaching staff of(A,B). 4- Differences of the abstract implications of A,B type 5- The relationship between A and B and the motivational achievement.

Research Tools: the researchers followed measure A, B type of Howard Glaser 1978, and measure of Achievement Motivation for Mansoorm1986.

The Result showed: 1. A tendency of the teaching staff of Anbar university to type A .2. A high tendency of motivational attitude among the teaching staff. 3. A high motivational achievement of the teaching staff of A,B .4. There are no differences of abstract implications among the teaching staff of A,B. 5. There is a positive co-referncial relationship between A and the motivational achievement and a negative one among B as far as the teaching staff are concerned.

المصادر والمراجع :

١. إبراهيم، ريزان علي، (2004): أنماط الشخصية (أ،ب) وعلاقتها بالميول العصابية والقدرة على اتخاذ القرار، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية التربية_ ابن الهيثم، جامعة بغداد، العراق .
٢. أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف، (2010): علم نفس الشخصية، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن.
٣. أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف، (2011) : دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، مركز ديونو لتعليم التفكير (الناشر)، عمان، الأردن .
٤. أبو حطب، فؤاد وآخرون، (2003): التقييم النفسي، الطبعة الثانية، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، مصر .
٥. أبو غزال، معاوية، (2007): العلاقة بين ما وراء الذاكرة و دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلبة جامعة اليرموك، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد الثالث، العدد الأول، جامعة اليرموك،، إربد، الأردن .
٦. الأزيرجاوي، فاضل محسن، (1991): أسس علم النفس التربوي، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، العراق .
٧. بن زروال، فتحية، (2008): أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد، (المستوى، الأعراض، المصادر، استراتيجيات المواجهة)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر .
٨. بني يونس، محمد محمود، (2012): سيكولوجية الدافعية والانفعالات، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن .
٩. جابر، جابر عبد الحميد، (1986): نظريات الشخصية - البناء-الديناميات- النمو- طرق البحث- التقييم، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر
١٠. الجارودي، فخرية يوسف محمد، (2001): سلوك الشخصية من نمط (أ) وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة ، مصر .
١١. الجلالى، لمعان مصطفى، (2011): التحصيل الدراسي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن .
١٢. أجميلي، خالد أحمد جاسم حنادة، (2008): إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي وعلاقتها بدافع الإنجاز الدراسي لدى الطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تكريت، العراق .
١٣. حبيب، صفاء طارق، (2007): البنية العاملية لمقياس نمطي الشخصية (أ،ب) لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية، العدد الرابع، الجامعة المستنصرية، العراق .

١٤. ألحجي، أسامة إبراهيم محمد، (1996): تنمية دافعية الإنجاز (دراسة تجريبية) على عينة من طلاب المرحلة المتوسطة بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية .
١٥. حيدرة، سناء محمد، (2004): دافعية الحماية وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ) و(ب)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد، العراق .
١٦. الختاتنة، سامي محسن، (2011): علم النفس الإداري، الطبعة الأولى، دار الحامد للطباعة والنشر، عمان، الأردن .
١٧. خليفة، عبد اللطيف محمد، (2000): الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
١٨. الخيري، حسن حسين عطاس، (2008): الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .
١٩. الشريفي، ميادة عبد خزعل، (2012): إدارة المعرفة وعلاقتها بالدافعية نحو الإنجاز الأكاديمي لدى تدريسي الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق .
٢٠. صالح، أفراح إبراهيم، (2007): استراتيجيات ما وراء المعرفة وعلاقتها بدافع الإنجاز الدراسي لدى طلبة المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تكريت، العراق .
٢١. صمادي، أحمد، وغوانمة، مأمون، (2012): نمط السلوك (أ) لدى مرضى القلب، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد التاسع، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر .
٢٢. عبد الحميد، إبراهيم شوقي، (2003): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة، المجلد الثالث والعشرون، العدد الأول .
٢٣. عبد الرحمن، سعد، (1998): القياس النفسي، الطبعة الثالثة، مكتبة الفلاح، الكويت .
٢٤. عثمان، مريم، (2010): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر .
٢٥. العزاوي، رحيم يونس كرو، (2008): مقدمة في منهج البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
٢٦. عسكر، علي، (2000): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، الطبعة الثانية، دار الكتاب الحديث، الكويت .

٢٧. علام، صلاح الدين محمود، (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسى - أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .
٢٨. عودة، احمد سليمان، والخليلى، خليل يوسف، (1988): الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، دار الفكر للطباعة، عمان، الأردن .
٢٩. ألغامدي، غرم الله عبد الرزاق صالح، (2009): التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المتفوقين دراسياً والعاديين بمدنيتي مكة المكرمة وجدة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .
٣٠. غفور، بشرى نور الدين، (2011): أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بأنماط الشخصية على وفق نظرية هولاند لدى طلبة المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تكريت، العراق .
٣١. فطيم، لطفي، (1996): نظريات التعلم المعاصر، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، مصر .
٣٢. قطامي، يوسف، (2005): علم النفس التربوي والتفكير، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح ودار حنين للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
٣٣. الكبيسي، عبد الواحد حميد، (2007): القياس والتقويم تجديديات ومناقشات، ط 1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
٣٤. المخزومي، أمل، (2003): أنماط الشخصية، شبكة الحصن النفسي، استرجع من الشبكة العنكبوتية بتاريخ 2013/1/30 من: <http://bafree-net/drabal.php> .
٣٥. المشعان، عويد سلطان، (2003): العلاقة بين سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين، المجلة التربوية، المجلد السابع عشر، العدد السابع والستون، جامعة الكويت .
٣٦. المهداوي، إيناس محمد مهدي، (2010): الوعي بالإبداع وعلاقته بالأسلوب المعرفي (التجديدي - أنكيفي) ونمطي الشخصية (أ،ب) لدى طلبة الجامعة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق .
٣٧. الوائلي، جميلة رحيم عبد، (2012): المعنى في الحياة وعلاقته بنمط الشخصية (أ،ب) لدى طلبة جامعة بغداد، مجلة الأستاذ، العدد (201)، جامعة بغداد، العراق .

39. Allen, M. J & Yen, W.O.N,(1979): Psychological Testing, 7th edition, Prentice- Hall, New York, U.S.A .
- 40 .Eble, R. L,(1972): Essential of Educational Measurement, 2nd edition, Prentice- Hall, Engle Wood cliffs, New Jersey, U.S.A.
- 41 .Eysenck, H. J & Eysenck, S. B,(1969) : Personality structure and Measurement, Rout ledge & Kegan Paul, U-K .
- 42 .Friedman. M & Rosenman. R, (1974): Type(A) Behavior and your Heart, Fawcett columbine Book, New York, U.S.A .
- 43 .Glazer, H, (2012): The Glazer Stress Control life- style questionnaire , Derbyshire community Health Services (NHS), Retrieved October-10-2012, From ; <http://www.dchs.nhs.uk/>, pdf.
- 44 .Guilford, J. P,(1959): Personality, McGraw- Hill company, New York, U.S.A.
- 45 .Raven, H. B & Rubin, J, Z,(1983): Social Personality, John Wiley & sons, New York, U.S.A .