

الحيوية الذاتية وعلاقتها بإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل

م.م سحر فتاح معروف

جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الإنسانية

Sahar.f.maaruf@tu.edu.iq

المخلص

استهدف البحث الحالي التعرف إلى مستوى كلٍّ من الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل، إضافة إلى فحص طبيعة العلاقة بين المتغيرين. كما سعى إلى الكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة على محوري الاستبانة تبعاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية، وهي: التخصص، سنوات الخبرة، واللقب العلمي. ولتحقيق هذه الأهداف جرى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لطبيعة الظاهرة المدروسة. تألفت عينة الدراسة من ٣٥٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل، وتم تطوير أداة بحثية متمثلة في استبانة تضم ٣٠ بنداً موزعة بالتساوي بين محور الحيوية الذاتية ومحور إدارة الوقت (١٥ بنداً في كل محور). أظهرت النتائج أن مستوى الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس - كما عبّروا عنه - كان مرتفعاً. كما كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود ارتباط موجب قوي ودال إحصائياً بين المتغيرين، بما يشير إلى أن ارتفاع الحيوية الذاتية يرتبط بارتفاع مستوى إدارة الوقت. وفيما يتعلق بالفروق، لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الدرجات على كل من المحورين وفق متغيري التخصص واللقب العلمي. في المقابل، ظهرت فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وكانت لصالح فئة من لديهم خبرة تتجاوز عشر سنوات.

الكلمات المفتاحية: (الحيوية الذاتية، إدارة الوقت).

Self-Vitality and its Relationship to Time Management among Faculty Members at the University of Mosul

Sahar Fattah Maaruf

Tikrit University / College of Education for Humanities

Sahar.f.maaruf@tu.edu.iq

Abstract

This study aimed to assess the levels of self-vitality and time management among faculty members at the University of Mosul, as well as to explore the relationship between these two variables. Additionally, the research examined whether differences in mean scores on the two questionnaire dimensions varied according to academic specialization, years of experience, and academic rank. The study employed a

descriptive-analytical approach, and the sample consisted of 357 faculty members from the University of Mosul. A questionnaire with 30 items was developed, evenly divided between the two dimensions: 15 items measuring self-vitality and 15 items measuring time management. Findings indicated that faculty members rated their levels of self-vitality and time management as relatively high. The analysis also revealed a strong and statistically significant positive correlation between self-vitality and time management, suggesting that higher vitality is associated with more effective time management. Regarding differences based on demographic variables, no statistically significant variations were observed in the mean scores for either dimension based on academic specialization or academic rank. However, statistically significant differences emerged in relation to years of experience, favoring faculty members with more than ten years of experience.

Keywords: (self-vitality, time management).

المقدمة

يشهد التعليم العالي اليوم تحولات بارزة تمس طبيعة العمل الأكاديمي وأدوار عضو هيئة التدريس، فلم يعد دوره محصوراً في نقل المعرفة، بل أصبح يمتد إلى البحث وخدمة المجتمع والمشاركة الإدارية. هذا التوسع في المهام زاد من الضغوط المهنية، الأمر الذي يتطلب قدراً من التوازن النفسي والتنظيم الذاتي وإدارة الجهد والوقت بفاعلية.

وتبرز الحيوية الذاتية كعامل نفسي يدعم قدرة الأكاديمي على الاستمرار في الأداء بكفاءة رغم تعدد الأعباء. فارتفاع مستوى الطاقة الداخلية يعزز الحماس والالتزام والنشاط في التدريس والبحث. وقد أشار Ryan و (1997) Frederick إلى أن الأفراد ذوي الحيوية المرتفعة يمتلكون قدرة أفضل على مواجهة الضغوط، وهو ما توافق مع (2021) Bertrams التي أكدت أن الحيوية النفسية تسهم في رفع الكفاءة الذاتية وتقليل الإرهاق المهني في المهن الذهنية.

أما إدارة الوقت فهي ممارسة سلوكية تعكس وعي الفرد بقيمة الزمن وتركيزه على الأعمال ذات الأولوية. وقد أظهرت دراسة (2000) McKean & Misra أن امتلاك مهارات تنظيم الوقت يرتبط بانخفاض القلق والضغط المهني وارتفاع الرضا الوظيفي. كما نبّه (2016) Li إلى أن

الاستخدام الفعال للوقت يعد ركناً أساسياً لتحقيق التوازن بين التدريس والبحث في الجامعات الحديثة.

وبالتالي، تشكل الحيوية الذاتية وإدارة الوقت مدخلين مهمين لرفع مستوى الأداء الأكاديمي، وتزداد أهمية دراسة العلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الموصل. وتأتي هذه الدراسة لفهم كيف يمكن للحياة النفسية أن تسهم في تحسين الانضباط الزمني وتحقيق أداء جامعي أكثر استدامة وجودة.

مشكلة البحث

تعد الحيوية الذاتية أحد المحددات النفسية الداعمة للأداء المهني، إذ تمنح الفرد طاقة تساعد على مواجهة الضغوط وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة. وقد وضّح Ryan & Frederick (1997, pp. 529–565) أن انخفاض الحيوية يرتبط بالإجهاد وتراجع الدافعية، بينما ارتفاعها يعزز الصحة النفسية. كما بيّنت O'Meara & Bloomgarden (2022, p.314) أن أعضاء هيئة التدريس في منتصف المسار المهني قد يشهدون تراجعاً في الحيوية الذاتية بفعل ضغط المهام والبيئة التنظيمية.

كما تمثل إدارة الوقت ركيزة تنظيمية مرتبطة بالانضباط الذاتي في العمل الجامعي. وأكدت Liu & Xu (2016, p. 45) أنها عامل حاسم في جودة التدريس والبحث، وأن ضعفها يؤدي إلى زيادة الضغوط وتراجع الرضا الوظيفي. وبالرغم من وضوح أهمية هذين المتغيرين، إلا أن الواقع في الجامعات العراقية - ومنها جامعة الموصل - يشير إلى تحديات في الحفاظ على النشاط الذاتي وضبط الوقت.

ولإيضاح الصورة، أجرى الباحث استطلاعاً أولياً لـ (٣٠) عضو هيئة تدريس، فأفاد (٦٣%) بانخفاض النشاط الذاتي عند ضغط العمل، و(٥٨%) بصعوبة إدارة الوقت، بينما رأى (٦١%) غياب برامج داعمة للانضباط الذاتي والمهارات الزمنية. وتشير هذه النتائج إلى وجود فجوة قائمة تؤثر على جودة التعليم الجامعي. ومن هنا تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما علاقة الحيوية الذاتية بإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل؟

أهمية البحث

أولاً: الأهمية النظرية

– قد تفتح الدراسة آفاقاً جديدة للبحوث المستقبلية في علم النفس التربوي والإداري إذ تُعدّ الدراسة من المحاولات القليلة التي تبحث العلاقة بين المتغيرات النفسية والسلوكية في الوسط الأكاديمي العراقي، إذ تجمع بين مفهومين متكاملين هما الحيوية الذاتية وإدارة الوقت، مما يفتح قد تضيف بعداً علمياً مهماً إلى الأدبيات العربية في هذا المجال، خاصة في ظل ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الحيوية الذاتية لدى الأكاديميين في سياق المؤسسات التعليمية العراقية.

– قد تسلط الضوء على دور أعضاء هيئة التدريس كمحور رئيس في تطوير الأداء الجامعي وتحقيق جودة التعليم، من خلال إبراز أثر خصائصهم النفسية وسلوكياتهم التنظيمية في تحسين بيئة العمل الأكاديمية

ثانياً: الأهمية التطبيقية

– قد توفر الدراسة تشخيصاً ميدانياً دقيقاً لمستوى الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل، مما يمكّن الإدارة الجامعية من رصد نقاط القوة ومجالات التحسين في بيئة العمل الأكاديمية.

– قد تُسهم نتائج البحث في تطوير برامج التنمية المهنية من خلال اقتراح آليات عملية لتعزيز الطاقة النفسية الإيجابية، وتنمية مهارات إدارة الوقت والانضباط الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس.

– قد تُفيد نتائج الدراسة على المستوى الفردي في رفع الوعي بأهمية استثمار الوقت وتنمية الحيوية الذاتية بوصفهما عنصرين أساسيين في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي.

– يمكن أن تُسهم نتائج البحث في صياغة سياسات مؤسسية داخل الجامعات ووزارة التعليم العالي تُعنى بتعزيز الرفاه المهني ودعم الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس بما ينعكس على جودة التعليم العالي واستقراره.

أهداف البحث

- تعرف مستوى الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم.
- تعرف مستوى إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم.
- تعرف علاقة الحيوية الذاتية بإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
- دراسة دلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، اللقب العلمي).
- دراسة دلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور إدارة الوقت تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، اللقب العلمي).

أسئلة البحث

- ١- ما مستوى الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم؟
- ٢- ما مستوى إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم؟

فرضيات البحث

- تم اختبار الفرضيات عند مستوى دلالة (٠.٠٥):
- ١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل
 - ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، اللقب).
 - ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، اللقب).

متغيرات البحث

المتغيرات التصنيفية

- الجنس: ذكر، انثى
- التخصص: علمي، إنساني.
- عدد سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات
- اللقب: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد
- المتغير التابع: إجابات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.

حدود البحث

وتمثلت في الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: شمل البحث عينة مكوّنة من 357 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل.
- الحدود الزمنية: نُفِذت إجراءات البحث خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥.
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في جامعة الموصل بمحافظة الموصل في جمهورية العراق.
- الحدود الموضوعية: اقتصر نطاق الدراسة على التعرف على مستوى الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل ودراسة العلاقة بينهما. ودراسة دلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على محوري الاستبانة تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، اللقب العلمي).

مصطلحات البحث

الحيوية الذاتية: حالة داخلية يعيش فيها الفرد شعوراً بالامتلاء والطاقة والقدرة على المبادرة، وتتجسد في إحساس قوي بالحماس والنشاط والفاعلية. وهي تعبير عن مشاعر القوة والكفاءة والقدرة

على الإنجاز، بما يعكس حالة من الانتعاش والإيجابية تجعل الشخص أكثر إنتاجًا واندفاعًا نحو العمل (إبراهيم، ٢٠١٦، ١٨٢).

وتعرف إجرائياً: في الدراسة الحالية تُقاس الحيوية الذاتية من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو الهيئة التدريسية في الاستبانة المعدة لهذا الغرض، والتي تعبر عن مستوى إحساسه بالحيوية والطاقة النفسية، ومدى شعوره بالقدرة على الإنجاز والنشاط والفاعلية في مهامه الجامعية. إدارة الوقت: استخدام الفرد لوقته بطريقة منظمة من خلال جدولة الأنشطة وتحديد أولوياتها بما يؤدي إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل (Robbins, 2013).

وتعرف إجرائياً: مقدار ما يحرزه عضو الهيئة التدريسية على فقرات المقياس المستخدم لقياس مهارات تنظيم الوقت، بما يعكس قدرته على ترتيب أولوياته، وتوزيع وقته بين مسؤولياته الأكاديمية والبحثية، والحدّ من الهدر الزمني

أعضاء الهيئة التدريسية: كل تدريسي حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في إحدى التخصصات العلمية أو الإنسانية وقد يكون من الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين المساعدين ويشمل هذا الوصف كل من يشغل لقب أستاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس أو مدرس مساعد (وزارة التعليم والبحث العلمي، ١٩٨٨، ٨١).

وتعرف إجرائياً: جميع التدريسيين العاملين في جامعة الموصل ممن يحملون الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد)، والذين تم اختيارهم ضمن عينة البحث للإجابة عن أدوات القياس الخاصة بالحيوية الذاتية وإدارة الوقت.

الفصل الثاني

الخلفية النظرية - دراسات سابقة

ولأ: الحيوية الذاتية تُعرّف الحيوية في (Oxford English Dictionary (2015, 146) بأنها حالة من القوة والنشاط تمنح الفرد الدافعية للعمل. ويضيف Peterson & Seligman (2004, 270) أن الحيوية الذاتية ليست مجرد نشاط شخصي، بل تشمل القدرة على بث الحماس في الآخرين. ويرى كامل (2000)، ١١٧ (أنها طاقة داخلية تدفع الفرد لتحقيق أهدافه والتغلب على

التحديات. كما يوضح Hanton & Connaughton (2007) أنها طاقة نفسية تساعد على ضبط الأفكار والانفعالات والسلوك بوعي ومرونة. ويصفها سليم (٢٠١٦، ١٨٢) بأنها مشاعر إيجابية تتجلى في الإحساس بالحماس والقوة والإنتاجية.

أبعاد الحيوية الذاتية: وفق Kuttus (2012) تتكون الحيوية الذاتية من أبعاد رئيسية هي:

١. الحيوية البدنية: وتتعلق بالصحة واللياقة والعادات اليومية مثل النوم والغذاء.
٢. الحيوية الذهنية: وتتجلى في التفكير المتزن، اليقظة العقلية، والقدرة على حل المشكلات.
٣. الحيوية الانفعالية: وهي قدرة الفرد على تنظيم مشاعره والتعبير عنها بوضوح (Tajer, 2012, 325).

٤. الحيوية الاجتماعية: وترتبط بتفاعل الفرد مع الآخرين وتكوّن الانفعالات داخل السياق الاجتماعي. (Shedroff, 2010)

٥. الحيوية الروحية: وتتعلق بالارتباط بالقيم العليا والشعور بالمعنى والطمأنينة (سليم، ٢٠١٦، ١٩١)

ثانياً: إدارة الوقت في مؤسسات التعليم الجامعي

تُعرّف إدارة الوقت بأنها مهارات وأساليب تُستخدم لتحقيق الأهداف عبر تحليل وتنظيم الوقت (Channar et al., 2014, 48)، كما تعد مرادفاً لإدارة الذات (الفقي، ٢٠٠٩، ٣٣) ويرى Nadinloyi et al. (2013, 135) أنها عملية استراتيجية لاستثمار الوقت لتحقيق النجاح، بينما يعتبرها Alsalem et al. (2017, 304) منظومة لتعزيز جودة الأداء.

أهمية إدارة الوقت: يُعد الوقت مورداً نادراً كما أشار (العنزي والمرزوق 2013، ٧٢)، واستثماره بكفاءة يرفع الفاعلية والأداء (Odumeru, 2013, 12) وتبرز أهميته في جوانب

متعددة (سليمان، ٢٠١٤، ٣٣٦)؛ (صابر، ٢٠١٥، ٣٨)؛ (الغامدي، ٢٠١٨، ٢٤)، منها:

- تحقيق الأهداف وتقليل ضغوط العمل.
- تحسين جودة الأداء والموارد.
- خفض الأخطاء وزيادة الإنجاز.

- رفع الإنتاجية والتطوير الذاتي.
 - الحد من التوتر والإحباط.
 - إنجاز العمل في وقت أسرع وبجهد أقل.
- مبادئ إدارة الوقت: نكر كل من (حمدان، ٢٠١٩، ٧٠٤-٧٠٧)؛ (مهدي، ٢٠١٥، ٦٧-٦٨)؛ (العنزي والمرزوق ٢٠١٣، ٧٥-٧٦) أهم مبادئ إدارة الوقت:
- تحليل الوقت وتحديد مدته لكل مهمة.
 - التخطيط اليومي وجدولة الأعمال حسب الأهمية.
 - تحديد الأهداف قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى.
 - الأولويات وفق قانون باريتو 20% من العمل تحقق 80% من النتائج.
 - تحريك الأوراق لمنع تراكم المهام.
 - ربط المهام المتشابهة لتسهيل الإنجاز.
 - المرونة لمواجهة الظروف المفاجئة.
 - تفهيت المهام الكبيرة.
 - التفويض للمرؤوسين لتقليل العبء.
 - استثمار ذروة النشاط الذهني في المهام الصعبة.
 - الساعة الهادئة لإنجاز أعمال عالية الكفاءة.

الدراسات السابقة

دراسة شاهين (٢٠٢٤). بعنوان: الحيوية الذاتية كمنبئ للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الحيوية الذاتية ومستوى الصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كما سعت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وفحص قدرة الحيوية الذاتية بأبعادها المختلفة على التنبؤ بالصلابة المهنية. وتكوّنت العينة الأساسية من ٣٢٣ عضو هيئة تدريس من كليات العلوم والآداب والتجارة بجامعة عين شمس. استخدمت الباحثة في دراستها

مقياسًا للحياة الذاتية ومقياسًا للصلابة المهنية - وكلاهما من إعدادها - بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لهما. وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى متوسط من الحياة الذاتية، وكذلك مستوى مماثل من الصلابة المهنية. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين المتغيرين، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت الحياة الذاتية ارتفع مستوى الصلابة المهنية. ومن النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات العينة على مقياس الحياة الذاتية (بأبعاده والدرجة الكلية) تبعًا لمتغيري النوع أو التخصص الأكاديمي، وهو الأمر ذاته بالنسبة لمقياس الصلابة المهنية. كما أثبتت الدراسة إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية لدى أفراد العينة من خلال أبعاد الحياة الذاتية.

دراسة كيري وآخرون (٢٠٢٢) بعنوان: الحياة الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الحياة الذاتية ومستوى الصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان، وكذلك معرفة العلاقة بين الحياة الذاتية والصلابة، والكشف عن إمكانية التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجة الحياة الذاتية لدى موظفات جامعة جازان، وقد تكونت عينة البحث من (٢٤١) موظفة من موظفات جامعة جازان تم اختيارهن بطريقة عشوائية، ولتحقيق أهداف البحث، والإجابة عن أسئلته، واختبار صحة فروضه استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام مقياس الحياة الذاتية من إعداد (الباحثان)، ومقياس الصلابة المهنية من إعداد (Moreno- Jiménez et al., 2014)، وترجمة صفحي والضعب (٢٠١٦)، وتم تحليل البيانات باستخدام اختبار "ت"، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار البسيط، وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع للحياة الذاتية والصلابة المهنية لدى عينة البحث من موظفات جامعة جازان، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الحياة الذاتية والصلابة المهنية، وتم التوصل إلى إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان من خلال درجاتهن على مقياس الحياة الذاتية، وتم تفسير نتائج البحث في ضوء الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة.

دراسة الحسيني (٢٠٢١) بعنوان: كفاية إدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

سعى هذا البحث إلى فحص مستوى كفايات إدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي لملاءمته لطبيعة الموضوع، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتضمنت الاستبانة خمسة محاور، تمثلت في: أساليب إدارة الوقت، علاقة الفرد بذاته، علاقة الفرد بمهامه، تفاعله مع الآخرين، ومضيعات الوقت. تكوّنت العينة من ٩١ عضواً من أعضاء هيئة التدريس موزعين على الرتب الأكاديمية: أستاذ، أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد. وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة عبر جميع محاور الاستبانة باستثناء محور أساليب إدارة الوقت، حيث لم تظهر دلالة إحصائية.

دراسة أويارزون وآخرون (Oyarzun et al, 2020) بعنوان: أهمية إدارة الوقت: تصورات أعضاء هيئة التدريس عبر الإنترنت حول مدى فائدة استراتيجيات إدارة الوقت

فحصت هذه الدراسة ٢٥٦ استجابة لاستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس لتحديد تصورات مدى فائدة ٢٤ استراتيجية لإدارة الوقت مجمعة في أربع فئات حددها بيرج (١٩٩٥) على أنها إدارية وتربوية وتقنية واجتماعية. تشير النتائج إلى أن وضع توقعات واضحة ومحددة ($m = 4.32$) كان يُنظر إليه على أنه الأكثر فائدة، يليه تنظيم المحتوى في وحدات أو وحدات ($m = 4.28$)، وكلاهما استراتيجيات تربوية لإدارة الوقت. أجاب المشاركون أيضاً على عنصرين مفتوحين بشأن أكثر وأقل استراتيجيات إدارة الوقت فائدة. كانت الاستجابات المفتوحة متسقة مع نتائج الاستطلاع. أظهرت العلاقة بين العوامل الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس والاستراتيجيات أن تلقي التدريب على التدريس عبر الإنترنت أثر على تصورات أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجية إدارة الوقت الفعّية.

التعقيب على الدراسات السابقة

من حيث الهدف: تتميز الدراسة الحالية ببحث العلاقة بين الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل، وهو موضوع لم تعالجه الدراسات السابقة بشكل مباشر. فقد ركزت أبحاث الحيوية الذاتية على متغيرات مهنية أخرى مثل الصلابة المهنية (شاهين، ٢٠٢٤؛ كيرري وآخرون، ٢٠٢٢)، بينما تناولت دراسات إدارة الوقت جانب التنظيم والمهارات دون الربط بالحيوية الذاتية (الحسيني، ٢٠٢١)؛ (Oyarzun et al., 2020) وعليه تظهر أصالة الدراسة في دمج متغير نفسي إيجابي مع متغير سلوكي تنظيمي داخل بيئة أكاديمية عراقية.

من حيث المنهج: اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وهو ذات المنهج المستخدم في أغلب الدراسات السابقة في مجال الحيوية الذاتية (شاهين، ٢٠٢٤؛ كيرري وآخرون، ٢٠٢٢) وإدارة الوقت (الحسيني، ٢٠٢١)؛ (Oyarzun et al., 2020)، مما يجعله مناسباً لتحليل العلاقة بين المتغيرين في بيئتهما الواقعية.

من حيث العينة: استهدفت الدراسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل، بخلاف بعض الدراسات السابقة التي أجريت في دول أو سياقات جامعية مختلفة مثل مصر (شاهين، ٢٠٢٤)، السعودية (كيرري وآخرون، ٢٠٢٢)، والكويت (الحسيني، ٢٠٢١)، أو عينة التعليم الإلكتروني كما لدى (Oyarzun et al., 2020) وبالتالي تمنح الدراسة الحالية رؤية محلية داخل المجتمع الأكاديمي العراقي.

من حيث الأدوات: اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة لجمع البيانات، وهو الأسلوب ذاته المستخدم في غالبية البحوث السابقة في متغيري الحيوية الذاتية وإدارة الوقت (شاهين، ٢٠٢٤؛ كيرري وآخرون، ٢٠٢٢؛ الحسيني، ٢٠٢١)؛ (Oyarzun et al., 2020)، وتبرز أهميتها في قدرتها على قياس المتغيرين وتحليل العلاقة بينهما بشكل مباشر.

موقع الدراسة الحالية: تبرز أهمية البحث في دمج بين متغيرين لم يدرسا معاً داخل البيئة الجامعية العراقية، إذ يربط بين الحيوية الذاتية بوصفها مؤشراً للرفاه النفسي، وإدارة الوقت بوصفها سلوكاً تنظيمياً مهنيًا، مما يساعد في تكوين فهم أعمق لدور الحيوية في تحسين مهارات تنظيم الوقت لدى الأكاديميين.

منهجية البحث: تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة المشكلة البحثية. ويعتمد هذا المنهج على تناول الظاهرة كما تظهر في الواقع دون تدخل، ثم تحليلها من خلال وصف دقيق لمكوناتها وخصائصها، إلى جانب الاستعانة بالبيانات الكمية التي يتم جمعها وتنظيمها في جداول وإحصاءات. ويساعد هذا الدمج بين الوصفين النوعي والكمي في تحديد مدى انتشار الظاهرة، وقياس حجمها، وفهم علاقاتها بالمتغيرات الأخرى ذات الصلة (درويش، ٢٠١٨، ص. ١١٨).

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل وعددهم (٤٨٧٥) تدريسي وتدرسية موزعين على (٢٤) كلية للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م. **عينة البحث:** تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث وبلغ عددها (٣٥٧) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م، ويوضح الجدول الآتي توزيع العينة وفق المتغيرات:

الجدول (١) توزيع العينة وفق متغيرات البحث

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
التخصص	علمي	١٩٠	%٥٣.٢
	إنساني	١٦٧	%٤٦.٨
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٠٨	%٣٠.٢
	من ٥ - ١٠ سنوات	١٣٣	%٣٧.٣
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٦	%٣٢.٥
اللقب	أستاذ	٩٥	%٢٦.٦
	أستاذ مساعد	٨٦	%٢٤.١
	مدرس	٨٩	%٢٤.٩
	مدرس مساعد	٨٧	%٢٤.٤
المجموع		٣٥٧	%١٠٠

أداة البحث: اعتمد البحث الحالي على استبانة طُوِّرت خصيصًا لتناسب أسئلته وفرضياته، وذلك لكونها الأداة الأكثر ملاءمة لطبيعة البيانات المطلوبة. واشتملت الصيغة الأولية للاستبانة على ٣٠ بندًا موزعة على محورين رئيسيين: محور الحيوية الذاتية ويضم (١٥) بندًا، ومحور إدارة الوقت

ويضم (١٥) بنداً، وتم إعدادها بصيغة تسمح بالإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وبدرجات متتابعة من (٥ إلى ١).
التحقق من صدق الاستبانة: لضمان سلامة الأداة وملاءمتها، تم التحقق من صدقها عبر مسارين:

أولاً- صدق المحتوى: جرى عرض النسخة الأولية من الاستبانة على خمسة محكمين من المختصين؛ بهدف التأكد من مدى ملاءمة البنود لمحاورها، ومدى قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة، إضافة إلى الحكم على وضوح الصياغة والتعليمات. واستناداً إلى ملاحظاتهم، تم إجراء مجموعة من التعديلات اللغوية الطفيفة، مع الإبقاء على العدد الكلي للبنود كما هو (٣٠ بنداً).

ثانياً- الصدق البنوي: تم التأكد من الصدق البنوي من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للمحور التابع له، وذلك بعد تطبيق الاستبانة بشكل استطلاعي على عينة مكونة من 25 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الموصل ممن هم خارج العينة الأساسية للبحث. وقد أسفرت نتائج الارتباطات عن مؤشرات تدعم البناء الداخلي للبنود كما سيُعرض في الجدول اللاحق.

الجدول (٢) معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق البنوي للاستبانة

المحور ٢: إدارة الوقت		المحور ١: الحيوية الذاتية	
معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند
*.٣١١	١٦	**٠.٦٢٤	١
*.٥٤٦	١٧	**٠.٦٣٥	٢
**٠.٧٥٤	١٨	**٠.٦٥٥	٣
**٠.٨٦٦	١٩	**٠.٧٤٨	٤
**٠.٦٥٥	٢٠	**٠.٨٥٧	٥
**٠.٧٥١	٢١	**٠.٥٥١	٦
**٠.٧٣٦	٢٢	**٠.٧٣٢	٧
**٠.٨٧٤	٢٣	**٠.٦٩٨	٨
**٠.٦٩٥	٢٤	**٠.٧١٢	٩
**٠.٦٦٨	٢٥	**٠.٥٨٩	١٠

**٠.٦٣٨	٢٦	**٠.٦٨٥	١١
**٠.٦٩٨	٢٧	**٠.٧٧٦	١٢
**٠.٧٦٢	٢٨	*٠.٣٣١	١٣
**٠.٧٥٨	٢٩	**٠.٧٦١	١٤
**٠.٧٨٥	٣٠	**٠.٨٨٥	١٥

** دال عند (٠.٠١)

* دال عند (٠.٠٥)

من الجدول (٢) نجد أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) أو (٠.٠١) وتراوح قيمتها للمحور الأول بين (٠.٣٣١-٠.٨٨٥) وللمحور الثاني بين (٠.٣١١-٠.٨٦٦) ومنه فإن الاستبانة تتصف بصدق بنيوي.

ثبات الاستبانة: تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ وكانت النتائج وفق الجدول (٣):

الجدول (٣) ثبات الاستبانة

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	
٠.٨٩٣	١٥	المحور ١: الحيوية الذاتية
٠.٩٢١	١٥	المحور ٢: إدارة الوقت

ومنه نجد أن قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ بلغت للمحور الأول (٠.٨٩٣) وللمحور الثاني (٠.٩٢١) وهي قيم مرتفعة مما يشير إلى أن الاستبانة تتصف بمؤشرات ثبات مرتفعة.

عرض نتائج أسئلة البحث ومناقشتها وتفسيرها:

السؤال الأول: ما مستوى الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على بنود المحور الأول (الحيوية الذاتية) من الاستبانة كما حسب ترتيب البنود ودرجة الموافقة، التي تم تحديدها بناء على أطوال الفئات الواردة في الجدول (٤):

الجدول (٤) أطوال الفئات ودرجة الموافقة المقابلة لها

درجة الموافقة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
القيمة	٥-٤.٢٠	٤.١٩-٣.٤٠	٣.٣٩-٢.٦٠	٢.٥٩-١.٨٠	١.٧٩-١

الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب على بنود المحور الأول (الحيوية الذاتية) من الاستبانة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
٨	مرتفعة	٦٧٧	٣.٧٧	١- أحرص على الحفاظ على نمط حياة يمنحني طاقة كافية خلال اليوم.
٢	مرتفعة	٧٧٠.	٤.٠٢	٢- أمارس أنشطة تساعدني على الشعور بالنشاط والحيوية في العمل.
١٣	مرتفعة	٩٦٠.	٣.٥٩	٣- أتمكن من التفكير بوضوح حتى عند ازدحام المهام.
١٤	متوسطة	٩٥٠.	٣.٢٨	٤- أتعامل مع المشكلات المهنية بطريقة هادئة ومتزنة.
١١	مرتفعة	٩٧٧.	٣.٦٠	٥- أمتلك القدرة على استعادة توازني بعد المواقف الضاغطة.
١٠	مرتفعة	٧٤٤.	٣.٧٠	٦- أشعر بالرضا العام عن أدائي الأكاديمي.
٦	مرتفعة	٧٨٤.	٣.٨٣	٧- أتمكن من ضبط انفعالاتي عندما أواجه ضغوط العمل.
٥	مرتفعة	٩١٨.	٣.٨٥	٨- أشعر بأنني أساهم في نشر الروح الإيجابية بين زملائي.
١٢	مرتفعة	٨٢٥.	٣.٥٩	٩- أستمتع بالتفاعل الاجتماعي داخل بيئة الجامعة.
٤	مرتفعة	٦٤٣.	٣.٨٦	١٠- أشعر بأن علاقاتي المهنية تمنحني دعماً وحافزاً للعمل.
٣	مرتفعة	٧١٩.	٣.٩٩	١١- أستمد شعوراً بالطمأنينة من التزامي بمنظومة قيم واضحة.
١٥	متوسطة	١.٠١٥	٣.١٨	١٢- أشعر بأن عملي يحمل معنى وقيمة تدفعني للاستمرار.
٩	مرتفعة	٧٠٨.	٣.٧٧	١٣- أحرص على تطوير ذاتي فكرياً ومهنياً بصورة مستمرة.
١	مرتفعة جداً	٦٩٢.	٤.٢٤	١٤- أمتلك قدرة عالية على تنظيم أفكارني ومشاعري وسلوكياتي.
٧	مرتفعة	٥٤٥.	٣.٧٩	١٥- أشعر بأن لدي طاقة كافية لإنجاز مهامي الأكاديمية بكفاءة.
	مرتفعة	٢٠١.	٣.٧٤	المحور ١: الحيوية الذاتية

نجد من الجدول (٥) أن درجة الموافقة على المحور الأول ككل كانت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٧٤) أي أن مستوى الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم كان مرتفعاً، وجاء البند (أمتلك قدرة عالية على تنظيم أفكارني ومشاعري

وسلوكياتي) في المرتبة الأولى ومتوسط حسابي (٤.٢٤) وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، بينما جاء البند (أشعر بأن عملي يحمل معنى وقيمة تدفعني للاستمرار) في المرتبة الأخيرة ومتوسط حسابي (٣.١٨) وبدرجة موافقة متوسطة.

أظهرت النتائج أن أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل يتمتعون بحيوية ذاتية مرتفعة تعكس وعياً مهنيًا عميقاً بطبيعة عملهم، وقدرتهم على التحكم بأفكارهم وانفعالاتهم وسلوكهم. ويبرز ذلك من خلال تفوق جانب تنظيم المشاعر والأفكار، مما يدل على نضج معرفي وانفعالي اكتسبوه عبر الخبرة وتعدد مواقف التدريس والبحث. في المقابل، انخفض الشعور بمعنى العمل بسبب ضعف الحوافز وغياب التقدير أحياناً، إضافة إلى ضغوط تقلل من الإحساس بقيمة الجهد المبذول وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كريري وآخرون (٢٠٢٢) التي بينت وجود مستوى مرتفع من الحيوية الذاتية لدى عينة الدراسة. وتختلف نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة شاهين (٢٠٢٤) التي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الحيوية الذاتية لدى عينة الدراسة.

السؤال الثاني: ما مستوى إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على بنود المحور الثاني (إدارة الوقت) من الاستبانة كما حسب ترتيب البنود ودرجة الموافقة، وفق الآتي:

الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب على بنود المحور الثاني (إدارة الوقت) من الاستبانة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
٥	مرتفعة	٧٦٩.	٣.٩٦	١- أحل كيفية استخدامي للوقت بشكل دوري.
١٠	مرتفعة	٨١٦.	٣.٥٨	٢- أدون الوقت المستغرق لإنجاز المهام الأساسية.
١١	مرتفعة	٧٩٨.	٣.٥٤	٣- أجزئ المهام الكبيرة إلى أجزاء صغيرة يسهل تنفيذها.
٧	مرتفعة	٨٧٩.	٣.٦٨	٤- أخص وقتاً محدداً لكل مهمة قبل البدء بها.
٦	مرتفعة	٦٧٢.	٣.٨٧	٥- أتجنب إضاعة الوقت في مهام قليلة القيمة.
٤	مرتفعة	٦٠٤.	٣.٩٩	٦- أحدد أهدافاً واضحة وقابلة للتحقيق في عملي الأكاديمي.

١٣	متوسطة	٩٤٧.	٣.٢٤	٧- أضع جدولاً يساعدني على ترتيب أولوياتي حسب أهميتها.
٨	مرتفعة	٨٥٣.	٣.٦١	٨- أركز أولاً على المهام التي تحقق أكبر فائدة.
١٥	متوسطة	٩٠٤.	٣.١٠	٩- أراجع ما أنجزته في نهاية كل يوم عمل.
١٢	مرتفعة	٧٨٨.	٣.٤٩	١٠- أنجز المعاملات الإدارية دون تأجيل.
٣	مرتفعة	٧٥٣.	٤.٠١	١١- أتعامل مع كل ورقة أو مهمة مرة واحدة دون تكرار.
١	مرتفعة	٤٦٦.	٤.٠٤	١٢- أضع خطة يومية واضحة لمهامي الأكاديمية.
١٤	متوسطة	٨٩٨.	٣.١٣	١٣- أتعامل بمرونة مع التغيرات المفاجئة في جدول العمل.
٩	مرتفعة	٧٧٧.	٣.٥٨	١٤- أحدد أوقات نشاطي الذهني لأداء المهام المهمة خلالها.
٢	مرتفعة	٧٤٩.	٤.٠١	١٥- أستثمر الأوقات الهادئة لإنجاز الأعمال الأكثر أهمية.
	مرتفعة	٢٧٢.	٣.٦٦	المحور ٢: إدارة الوقت

نجد من الجدول (٦) أن درجة الموافقة على المحور الثاني ككل كانت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٦٦) أي أن مستوى إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل من وجهة نظرهم كان مرتفعاً، وجاء البند (أضع خطة يومية واضحة لمهامي الأكاديمية) في المرتبة الأولى ومتوسط حسابي (٤.٠٤) وبدرجة موافقة مرتفعة، بينما جاء البند (أراجع ما أنجزته في نهاية كل يوم عمل) في المرتبة الأخيرة ومتوسط حسابي (٣.١٠) وبدرجة موافقة متوسطة. ومنه يظهر ارتفاع مستوى إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل، ويظهر ذلك بوضوح في حرصهم على إعداد خطط يومية لتنظيم مهامهم الأكاديمية المتعددة. غير أن ضعف مراجعة الإنجاز اليومي كشف ميلاً للتركيز على التخطيط أكثر من التقييم، وربما يعود ذلك لضغوط العمل أو غياب متابعة ذاتية مستمرة، ما يشير إلى حاجة هذا الجانب للدعم والتطوير.

عرض نتائج فرضيات البحث ومناقشتها وتفسيرها:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى

أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين درجات أفراد

العينة على محور الحيوية الذاتية وبين درجاتهم على محور إدارة الوقت، وكانت النتائج وفق الآتي:

الجدول (٧) معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

جامعة الموصل

الحيوية الذاتية * إدارة الوقت	أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية
	٣٥٧	*٠.٧٢٤	٠.٠٠٠

يتبين من الجدول (٧) أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠.٧٢٤) وهو ارتباط طردي قوي وبلغت القيمة الاحتمالية (٠.٠٠٠) ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية وإدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل. فكلما ارتفع مستوى الحيوية الذاتية، ازداد شعور الأكاديمي بالقدرة على التحكم في أفكاره وسلوكياته، مما ينعكس مباشرة على قدرته في تنظيم يومه وإدارته بكفاءة. وتساعد الطاقة الإيجابية والدافعية الداخلية في تعزيز الالتزام بالخطط اليومية وتقليل الميل للتأجيل أو التشتت، الأمر الذي ينعكس في تحسين جودة استخدام الوقت. وفي المقابل يوفر تنظيم الوقت إطاراً واضحاً يعزز شعور الأكاديمي بالكفاءة والإنجاز، ما يغذي الحيوية الذاتية ويرفع مستوياتها. ويظهر هذا التفاعل المتبادل أن الأداء المهني الفعال لا يقوم على عامل واحد، بل على انسجام بين الاستقرار النفسي والمهارات التنظيمية، وهو ما يفسر قوة العلاقة بين الحيوية الذاتية وإدارة الوقت.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، اللقب).

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم اختبار "ت عينات مستقلة لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير (التخصص) واستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة، اللقب). وكانت النتائج وفق الآتي:

• تبعاً لمتغير التخصص

الجدول (٨) نتائج اختبار "ت عينات مستقلة" لدراسة دلالة الفروق على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير التخصص

فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
علمي	١٦٧	٣.٧٣	٠.١٩٨	٠,٣٩٩	٣٥٥	٠,٦٩٠
إنساني	١٩٠	٣.٧٤	٠.٢٠٤			

من الجدول (٨) نجد أن القيمة الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير التخصص.

لم تظهر فروق في الحيوية الذاتية وفقاً للتخصص العلمي، مما يعني أن الشعور بالكفاءة والقدرة على التحكم بالذات يرتبط بسمات مهنية وشخصية مشتركة وليس بطبيعة التخصص. ويعزز هذا التقارب التجانس في ظروف العمل الأكاديمي، ومتطلبات التدريس والبحث والإشراف. كذلك ارتبط مستوى الحيوية الذاتية بشكل واضح بطول الخبرة، حيث تمنح السنوات الطويلة قدرة أعلى على ضبط المشاعر واتخاذ القرار بثقة، إلى جانب وضوح الدور المهني وبناء استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة شاهين (٢٠٢٤) التي بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الحيوية الذاتية وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي.

تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الجدول (٩) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدراسة دلالة الفروق على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	٢.٤٠٥	٢	١.٢٠٢	٣٥,٥٢٧	٠.٠٠٠
ضمن المجموعات	١١.٩٨١	٣٥٤	٠.٠٣٤		
الكلي	١٤.٣٨٦	٣٥٦			

من الجدول (٩) نجد أن القيمة الاحتمالية كانت أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ولتحديد جهة الفروق استخدم اختبار دونيت سي (Dunnett C) لإجراء المقارنات البعدية المتعددة في حال العينات غير المتجانسة:

الجدول (١٠) اختبار دونيت سي لإجراء المقارنات البعدية المتعددة في حال العينات غير المتجانسة على محور الحيوية الذاتية

القرار	فرق المتوسطات (I-J)	(J)الخبرة	(I)الخبرة
دال لصالح من ٥-١٠ سنوات	-.٠٩٥*	من ٥-١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات
دال لصالح أكثر من ١٠ سنوات	-.٢٠٧*	أكثر من ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
دال لصالح أكثر من ١٠ سنوات	-.١٢٢*	أكثر من ١٠ سنوات	من ٥-١٠ سنوات

يتبين من الجدول (١٠) أن الفروق الدالة إحصائياً كانت لصالح (أكثر من ١٠ سنوات) مقارنة ببقية المجموعات.

وتعكس هذه النتيجة الأثر الواضح للتجربة المهنية المتراكمة في تعزيز الشعور بالكفاءة والقدرة على إدارة الذات. فمرور الأكاديمي بسلسلة طويلة من المواقف التدريسية والبحثية يمنحه خبرة

أعمق في التعامل مع الضغوط وتنظيم المشاعر واتخاذ القرارات، ما ينعكس في ثقة أعلى بالنفس واستقرار أكبر في الأداء. كما أن سنوات الخبرة الطويلة تعزز وضوح الدور المهني وتزيد القدرة على التكيف مع بيئة العمل، الأمر الذي يرفع من مستوى الحيوية الذاتية. وتتيح الخبرة الممتدة فرصة لتطوير استراتيجيات شخصية فعّالة في مواجهة التحديات وإدارة عبء العمل، مما يدعم الإحساس بالقوة الداخلية والقدرة على الإنجاز.

تبعاً لمتغير اللقب

الجدول (١١) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدراسة دلالة الفروق على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء

الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير اللقب

القيمة الاحتمالية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	التباين
٠.٠٩١	٢,١٧٦	٠.٠٨٧	٣	٠.٢٦١	بين المجموعات
		٠.٠٤٠	٣٥٣	١٤.١٢٥	ضمن المجموعات
			٣٥٦	١٤.٣٨٥	الكلية

من الجدول (١١) نجد أن القيمة الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الحيوية الذاتية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير اللقب.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الشعور بالطاقة الداخلية والقدرة على تنظيم الذات لا يرتبط بالمرتبة الأكاديمية بقدر ارتباطه بخصائص شخصية وممارسات مهنية مشتركة بين جميع الفئات. فاللقب العلمي يعكس تطوراً أكاديمياً وبحثياً أكثر منه اختلافاً في السمات النفسية المرتبطة بالحيوية الذاتية، مما يجعل مستوياتها متقاربة بين الأساتذة والمدرسين على اختلاف درجاتهم.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغيرات (التخصص، عدد سنوات الخبرة، اللقب).

ولغرض التحقق من صحة الفرضية، تم تطبيق اختبارات للعينات المستقلة لدراسة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد العينة على محور إدارة الوقت بحسب متغير التخصص. كما جرى استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق في متوسطات الدرجات تبعاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة واللقب العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل. وقد أسفرت الإجراءات الإحصائية عن النتائج الآتية:

تبعاً لمتغير التخصص

الجدول (١٢) نتائج اختبار "ت عينات مستقلة" لدراسة دلالة الفروق على محور إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير التخصص

فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
علمي	١٦٧	٣.٦٦	٠.٢٨٤	٠,١١٤	٣٥٥	٠,٩٠٩
إنساني	١٩٠	٣.٦٥	٠.٢٥٨			

من الجدول (١٢) نجد أن القيمة الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير التخصص.

ويرجع ذلك إلى أن مهارات تنظيم الوقت ليست نتاجاً لطبيعة المجال العلمي بقدر ما هي ناتجة عن متطلبات عمل أكاديمي مشتركة. فالهيئات التدريسية في مختلف التخصصات تخضع لظروف متشابهة من حيث الالتزامات التدريسية وجداول المحاضرات والمهام البحثية وآليات المتابعة الإدارية، ما يؤدي إلى تجانس كبير في أساليب التعامل مع الوقت. إضافة إلى ذلك، فإن إدارة الوقت تعتمد على سمات فردية مثل الانضباط والتخطيط والقدرة على ترتيب الأولويات، وهي مهارات قد تتوزع بين الأكاديميين بدرجات متقاربة دون ارتباط واضح بمجالهم العلمي.

تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الجدول (١٣) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدراسة دلالة الفروق على محور إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	التباين
٠.٠٠٠	٤٨.٩٩٥	٢.٨٤٥	٢	٥.٦٩٠	بين المجموعات
		٠.٠٥٨	٣٥٤	٢٠.٥٥٦	ضمن المجموعات
			٣٥٦	٢٦.٢٤٦	الكلية

يُظهر الجدول (١٣) أن القيمة الاحتمالية جاءت أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)، الأمر الذي يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، ومفادها وجود فروق دالة إحصائية في متوسط درجات أفراد العينة على محور إدارة الوقت تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وللتعرف على مصدر هذه الفروق واتجاهها، تم اللجوء إلى اختبار Dunnett C للمقارنات اللاحقة، نظراً لعدم تجانس تباين العينات.

الجدول (١٤) اختبار دونيت سي لإجراء المقارنات البعدية المتعددة في حال العينات غير المتجانسة على محور إدارة الوقت

القرار	فرق المتوسطات (I-J)	(J)الخبرة	(I)الخبرة
غير دال	-٠.٦٧-	من ١٠-٥ سنوات	أقل من ٥ سنوات
دال لصالح أكثر من ١٠ سنوات	*٣.٠٠-	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات
دال لصالح أكثر من ١٠ سنوات	*٢.٣٣-	أكثر من ١٠ سنوات	من ١٠-٥ سنوات

يتبين من الجدول (١٤) أن الفروق الدالة إحصائياً كانت لصالح (أكثر من ١٠ سنوات) مقارنة ببقية المجموعات.

ويرجع ذلك إلى أن الممارسة المهنية الطويلة تُكسب الأكاديمي قدرة أعلى على تنظيم يومه وتنسيق مهامه بكفاءة. كما أن تراكم الخبرة يجعل الأكاديمي أكثر قدرة على التنبؤ بمتطلبات العمل والتعامل مع ضغوطه، وبالتالي يصبح تنظيم الوقت عملية طبيعية نابعة من خبرات سابقة تعلم منها أن التخطيط والمتابعة عنصران حاسمان للنجاح. وتساعد الخبرة الطويلة في تطوير روتين

يومي ثابت واستراتيجيات شخصية فعّالة في إدارة المهام المتعددة، الأمر الذي ينعكس بوضوح في تفوق هذه الفئة. ومن ثم تتجلى الفروق لصالح الأكاديميين ذوي الخدمة الأطول لامتلاكهم مهارات ناضجة في التحكم بالوقت وتحقيق التوازن بين متطلبات التدريس والبحث والمسؤوليات الأخرى. تبعاً لمتغير اللقب

الجدول (١٥) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدراسة دلالة الفروق على محور إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير اللقب

التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	٠.٢٤٣	٣	٠.٠٨١	١.٠٩٨	٠.٣٥٠
ضمن المجموعات	٢٦.٠٠٣	٣٥٣	٠.٠٧٤		
الكلي	٢٦.٢٤٦	٣٥٦			

من الجدول (١٥) نجد أن القيمة الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور إدارة الوقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تبعاً لمتغير اللقب.

ويعود ذلك إلى أن مهارات تنظيم الوقت لا تتأثر بدرجة التدرج الأكاديمي بقدر ما تتأثر بالممارسات اليومية المشتركة في بيئة العمل الجامعية. فسواء كان التدريسي في بداية مساره الأكاديمي أو في مراحل المتقدمة، فإنه يواجه مجموعة مقاربة من الالتزامات المرتبطة بالتدريس والبحث والإشراف والمشاركة في الأنشطة العلمية. إضافة إلى ذلك، فإن مهارة إدارة الوقت هي مهارة شخصية تتشكل عبر الممارسة الفردية والوعي المهني ولا تعتمد على اللقب بقدر اعتمادها على انضباط الشخص وقدرته على ترتيب أولوياته.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة عن نتيجة دراسة الحسيني (٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور الاستبانة تبعاً لمتغير اللقب.

مقترحات البحث وتوصياته

- تصميم برامج تدريب دورية لتعزيز مهارات المتابعة والتقييم الذاتي لأداء أعضاء هيئة التدريس، من خلال ورش عملية تُعنى بمراجعة الإنجاز اليومي ووضع خطط قصيرة المدى قابلة للقياس.
- تطوير بيئة عمل محفزة تعزز الشعور بالمعنى والقيمة المهنية عبر زيادة فرص المشاركة في اتخاذ القرار وتقدير الإنجازات البحثية والتدريسية بشكل معلن ومنظم.
- إدماج مهارات التنظيم الذاتي وإدارة الوقت ضمن برامج التطوير الأكاديمي في الجامعة، بحيث تتضمن تطبيقات عملية مثل جداول الإنجاز، وأدوات التخطيط الرقمي، وآليات مراقبة التقدم.
- إعادة هيكلة توزيع الأعباء التدريسية والبحثية لتكون أكثر توازناً، بما يسهل على أعضاء الهيئة التدريسية ممارسة التخطيط اليومي والمراجعة الدورية دون ضغط أو إرهاق يعيقان استثمار الوقت بفاعلية.

المقترحات

- فاعلية برامج التنظيم الذاتي في تنمية مهارات إدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية.
- أثر المناخ التنظيمي الجامعي في تعزيز الحيوية الذاتية وتحسين جودة الأداء التدريسي.

المصادر العربية

١. إبراهيم، عبد العزيز. (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٤٧(1)، ١٧٢-256.
٢. الحسيني، مشاري. (٢٠٢١). كفاية إدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت. *مجلة التربية الحديثة، جامعة المنصورة*، ٩(2)، ١٥٥-178.
٣. حمدان، محمد ناصر. (٢٠١٩). واقع إدارة الوقت لدى قادة مدارس التعليم العام. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، ١٩(1).
٤. درويش، محمود أحمد. (2018). *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*. القاهرة: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.

٥. سليم، عبد العزيز إبراهيم. (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٤٧، ١٧١-262*.
٦. سليمان، حيدر خضر. (٢٠١٤). فاعلية إدارة الوقت: دراسة ميدانية بجامعة الموصل. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٦ (12)*.
٧. شاهين، سارة محمد سيد محمد. (٢٠٢٤). الحيوية الذاتية كمنبئ للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. *مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٥ (4)، ٤٦-82*.
٨. صابر، نيان نامق. (٢٠١٥). إدارة الوقت لدى طلبة الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك)، ٦ (17)*.
٩. العنزي، طاهر بشر، والمرزوق، محمد جمعان. (٢٠١٣). مشكلات إدارة الوقت لدى مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية بأسويط، ٢٩ (3)*.
١٠. الغامدي، محمد فوزي بن محمد. (2018). إدارة الوقت. الدمام: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية.
١١. الفقي، إبراهيم. (2009). إدارة الوقت. القاهرة: إبداع للإعلام والنشر.
١٢. كيريري، هادي بن ظافر حسن، ومفتاح، باسمة بنت عمر عبد الله. (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان. *مجلة الإرشاد النفسي، (72)، ١-41*.
١٣. محمد، أسامة كامل. (2000). علم النفس الرياضي: المفاهيم والتطبيقات (ط. ٢). القاهرة: دار الفكر العربي.
١٤. مهداوي، سامية. (٢٠١٥). إدارة الوقت بين المفهوم والأهمية. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، العدد: يونيو*.
١٥. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (١٩٨٨) قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) بغداد: مطبعة التعليم العالي.

المراجع الأجنبية

1. Bertrams, A. (2021). **Perceived self-control effort, subjective vitality, and affect.** *Frontiers in Psychology*, 12, 575357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.575357>
2. Channar, Z. A., Shaikh, S., Pathan, P. A., & Mughal, S. (2014). Impact of time management on organizational performance. *The Women—Annual Research Journal of Gender Studies*, 6, 47–58.
3. Durtus, R. (2012). **What is vitality?** Retrieved from <http://www.school-for-champions.com/vitality/what-is-vitality>
4. Hanton, S., & Connaughton, D. (2007). A framework of mental toughness in the world's best performers. *The Sport Psychologist*, 21, 243–264.
5. Iloyi, K. B., Hajloo, N., Garamaleki, N. S., & Sadeghi, H. (2013). The study efficacy of time management training on increasing academic time management of students. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 84, 134–138.
6. Li, C. (2016). Study on providing professors with efficient service based on time management. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 252–261. <https://doi.org/10.5539/jel.v5n3p252>
7. Liu, H., & Xu, L. (2016). Time management and academic performance: A study among university teachers in China. *Journal of Education and Practice*, 7(36), 45–52.

8. Misra, R., & McKean, M. (2000). College students' academic stress and its relation to their anxiety, time management, and leisure satisfaction. **American Journal of Health Studies**, 16(1), 41–51.
9. O'Meara, K., & Bloomgarden, A. (2022). Vitality in the academic workplace: Sustaining professional growth for mid-career faculty. **Innovative Higher Education**, 47(3), 311–324. <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09589-z>
10. Odumeru, J. (2013). Effective time management. **Singapore Journal of Business Economics and Management Studies**, 2(1).
11. Oyarzun, B., Martin, F., & Moore, R. L. (2020). **Time management matters: Online faculty perceptions of helpfulness of time management strategies. Distance Education**, 1–22. <https://doi.org/10.1080/01587919.2020.1724773>
12. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). **Character strengths and virtues: A classification and handbook**. New York: Oxford University Press; Washington, DC: American Psychological Association.
13. Robbins, S. P. (2013). **Organizational behavior**. Pearson Education.
14. Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. **Journal of Personality**, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
15. Salem, W. S. Y., Alamodi, L. A., Hazazi, A. T. M., Shibah, A. M., Jabri, S. A., & Albosruor, Z. A. (2017). The effect of time management

on academic performance among students of Jazan University. **The Egyptian Journal of Hospital Medicine**, 69(8), 3042–3049.

16. Shedroff, N. (2010). Design is the problem: The future of design must be sustainable. Rosenfeld Media.

17. Tajer, C. D. (2012). Joy of the heart: Positive emotions and cardiovascular health. Revista **Argentina de Cardiología**, 80(4), 325–331.

