

الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مدرسي المرحلة الاعدادية

م.حنان فلاح حسن

hanan.f@nahrainuniv.edu.iq

جامعة النهرين/ كلية الحقوق

الملخص

يهدف البحث الحالي إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي والتوافق المهني لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ، واستعملت الباحثة مقياس الذكاء الاستراتيجي ويتكون من (٤٢) فقرة ومقياس التوافق المهني ويتكون من (٦١) فقرة وتم التحقق من الصدق والثبات باستخراج الخصائص الإحصائية لهما وتم التوصل للنتائج بالوسائل الإحصائية المناسبة، وبلغت عينة البحث (٤٠٠) طالباً وطالبة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ١- امتلاك عينة البحث للذكاء الاستراتيجي وبمستوى أعلى من المتوسط الفرضي.
- ٢- امتلاك عينة البحث للتوافق المهني وبمستوى أعلى من المتوسط الفرضي.
- ٣- وجود علاقة طردية دالة من الذكاء الاستراتيجي والتوافق المهني.

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاستراتيجي، التوافق المهني.

Strategic intelligence and its relationship to professional compatibility among middle school teachers

Prepared by the researcher

instructor .Hanan Falah Hassan

Al-Nahrain University/College of Law

Abstract

The aim of the current research to know the correlation between strategic intelligence and professional compatibility among middle school teachers, and the researcher used the strategic intelligence scale and consists of (42) items and the professional compatibility scale consists of (61) items and the honesty and stability was verified by extracting the statistical characteristics of them and the results were reached by appropriate statistical means, and the research sample reached (400) male and female students, and the study reached the following results :

- 1-The research sample possesses strategic intelligence at a level higher than the hypothetical average .
- 2-The research sample has professional compatibility and at a level higher than the hypothetical average.
- 3-The existence of a positive relationship of strategic intelligence and professional compatibility.

Keywords : Strategic Intelligence, Professional Compliance.

الفصل الأول: التعريف بالبحث

أولاً. مشكلة البحث

تواجه المؤسسات التعليمية عدداً من التحديات التي تتعلق بكثرة إعداد الطلبة وقلة التجهيزات والمدارس مقارنة بعدد الطلبة والتي تتطلب وجود مدرس يمتلك مهارات وقدرات عقلية تمكنهم من أحد من المشكلات والتغلب على التحديات عن طريق استعمال عمليات توليد الأفكار و التحكم و التخطيط المستقبلي لوضع رؤية لمدى إمكانية تحقيق الأهداف وتوقع المشكلات التي من الممكن أن يواجهها مستقبلاً ،ويمكن تحقيق ذلك من خلال امتلاكهم للذكاء الاستراتيجي حيث يشير النعيمي (٢٠٠٨) الى انّ الذكاء الاستراتيجي يرتبط بنوع من القدرات العقلية التي يحتاجها الفرد والتي تمكنه من التفكير الشمولي الذي يحقق له فرص من الصعب على الآخرين بلوغها بنفس المستوى (النعيمي، ٢٠٠٨: ١٣٦) ، وأكد، Maccoby (2011)) إن سبب نجاح الأفراد في مجال عملهم مقارنة مع زملائهم هو امتلاكهم للذكاء الاستراتيجي (Maccoby, 2011: 9) و أشارت دراسة (Pauker, 2013) أن امتلاك الذكاء الاستراتيجي يبرز من خلال توفير المعلومات الجوهريّة ومعالجتها من الأفراد الذين يتخذون القرارات التي تساعدهم على التبصر والتحليل فضلاً عن توفير بدائل عدة لحل المشكلات (Pauker, 2013: 97) .

ومن الممكن أن يؤثر امتلاك الذكاء الاستراتيجي لدى المدرسين على توافقه المهني بشكل إيجابي حيث أشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إلى أن هناك علاقة بين التوافق المهني وعدد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وأكدت دراسة لافانجة (Lavingle, 1977)، على أهمية قياس الرضا عن العمل لدى المعلمين و المدرسين، وكذلك بناء مقياس للرضا (Satisfaction) عن العمل (Lavingla, 1977, p.64)، وأكد رويش (Roush) أن سوء التوافق المهني ينعكس بأكثر من طريقة من جانب الفرد، فالعامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه المهني أو الشكوى المقدمة ضده، أو في ممارسته لسلوك غير مرغوب فيه أثناء قيامه بالعمل، (عوض، ١٩٨٢، ص٤٨)، وبين جارسون

(Garrison) أن العمل الذي يتطلب من الشخص تركيزاً شديداً يؤدي إلى الاضطراب النفسي حين يجعله أقل نجاحاً من زملائه، كما أن الصراعات بين الدوافع لها علاقة بسوء التوافق المهني، فضلاً عن تأثير الإحباط في العمل على سوء توافقه النفسي و المهني. (الشمري، ٢٠٠٠، ص٥)، وأكد عوض أن الصراع أنتاج عن سوء التوافق المهني يتمثل في الاضطراب والشكوى من ضعف المرتب أو تعسف الأنظمة، أو عدم وجود العدالة في المعاملة بين العاملين أم عدم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب (عوض، ١٩٨٢، ص٥٠)، وأشار غالي إلى أن التوافق المهني ما هو إلا جانب مهم من جوانب الفهم الكلي للذات ومظهر نمائي مهم لشخصية الإنسان. (غالي، ١٩٧٤، أ، ص١٤٧)، فا لاستعدادات و القدرات الخاصة وإن كانت ليست الجانب الوحيد الذي يتوقف عليه توافق الأشخاص في عملهم، فإن ذلك يتطلب عوامل أنفعالية وشخصية لديهم، وإذا لم تتوفر فيهم ساء التوافق المهني لأفراد (أبو النيل، ١٩٨٥، ص٢٧٢).

كما أوضحت دراسة نيل (Neel) بان هناك ثلاث عوامل تؤثر في سوء التوافق المهني، أولهما: شروط المشرفين أو ملاحظي العمل، و الثاني: شروط العمل نفسه، والثالث: حساب الوقت والإنتاج المقرر للعامل وما ينتجه فعلياً، كما أكد ستانجر (Stanger) أن حالات الظلم والشكوى لدى العاملين ما هي إلا نتيجة لحساسيتهم الانفعالية العالية فضلاً عن أنهم يتصفون بالسرعة في الاستتارة. (الرفاعي، ١٩٨٧، ص٥٠٩)، وأشار كورنبوزر (Kornboser) الى أن من شروط تحقيق التوافق المهني الأهتمام بأمن الشخص في عمله، وأن تكون الأجر مناسبة له، وأن تقوم مهارات العاملين بالشكل الذي يجعل من اتجاهاتهم وسلوكهم المهني متوافقاً إلى حد كبير، كما ينبغي الأهتمام بالظروف الفيزيائية للعمل، لأن الأعمال الشاقة جسماً تؤدي إلى سوء التوافق المهني وضعف الصحة النفسية للأفراد (غالي، ١٩٧٤، ب، ص٢٤)

ويمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال الآتي : هل هناك علاقة ارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي والتوافق المهني لدى مدرسي المرحلة الإعدادية؟
أهمية البحث:

يعد الذكاء الاستراتيجي احد ضمانات النجاح التي لها الاثر في أحداث التميز لدى الأفراد بحفاظه على التوازن التكيف مع تحديات البيئة الخارجية عن طريق تنمية القدرات الإبداعية للطلبة ويمكنهم من اتخاذ القرارات و الإجراءات اللازمة لمواجهة العقبات التي تعوقهم مما يسهم في تحقيق التنافس لأهداف (موسى، ٢٠٢٠: ٢٠) ويرتبط الذكاء بشكل عام و الذكاء الاستراتيجي بشكل خاص بنوع مميز من القدرات و الإمكانيات العقلية التي

يحتاجها طلبة الدراسات العليا والتي تتيح لهم إمكانية التفكير الشمولي بالمستقبل التعليمي و المعرفي والتأكد من حالات ندرة المعلومات أو محدوديتها أن وجدت وهذا يؤدي إلى الفهم الواسع لمتطلبات البيئة المحيطة و إيجاد أفضل السبل و الإمكانيات لتحقيق الأهداف المرسومة (النعمي، ٢٠٠٨: ١٧٠) وان هذا النوع من الذكاء اي الذكاء الاستراتيجي يوفر المعلومات الضرورية و المناسبة للطلبة في الوقت المناسب مما يؤدي إلى اتخاذ القرارات الصائبة و المناسبة (Kent, 2015: 161).

ويرى علماء التربية و النفس أن الذكاء الاستراتيجي نكاه يعتمد على الاستبصار و الحدس والإدراك لرسم الصور البعيدة و استقراء ملامح المستقبل و إيجاد التصورات التي عن طريقها يستطيع الطلبة أو الأفراد البحث عن الأفكار الجديدة و التركيز على المستقبل با اعتماد على الابداع ووضع الحلول الملائمة لجميع مشكلاته (الدحي، ٢٠٠٦: ٣٥) فضلاً عن ذلك فان هذا النوع من الذكاء يتطلب توافر القدرات العقلية الملائمة لدى الأفراد أو الطلبة ليتمكنوا من ممارسة الاستراتيجيات التي يتم وضعها للوصول إلى هدف معين وتحليل البيئة إلى عناصرها وإعداد التنبؤات المستقبلية و القدرة على توليد الأفكار الجديدة (الهاشم، ٢٠١٠: ١٥) وعلى ما يبدو فان الذكاء الاستراتيجي على ارتباط بنوع مميز من الإمكانيات العقلية التي يحتاجها الطلبة كمهارة التفكير الشمولي بالمستقبل ومهارة مواجهة محدودية المعلومات وندرتها وهذا كله يتطلب منهم الفهم الصحيح للبيئة المحيطة و احتياجاتها وأدراك أهمية هذا النوع من الذكاء وبين أنواع الذكاء الأخرى وكيفية الموازنة بينهما (علي، ٢٠١٥: ٨).

أما في مجال علاقة التوافق المهني بالمتغيرات النفسية، فقد أشارت نتائج دراسة دالي (Dailey, 1980)، إلى أن ذوي الضبط الداخلي كانوا على قدر أكبر من الرضا و القناعة بالعمل و الدافعية و القناعة بالنمو و التطور النفسي من ذوي الضبط الخارجي (Dailey, 1980, p.855)، وأكدت دراسة فشر و حنا بان التوافق المهني يرتبط بالتكيف الانفعالي إذا كان معتدل أو شديداً لدى العمال (Fisher & Hanna, 1931, p.502)، وأظهرت دراسة فرزاين (Fraser) أن هناك علاقة بين اعتلال الصحة النفسية للعاملين وسوء توافقهم، وهذا يعني أنه كلما كان الإنسان يعاني من اضطرابات نفسية أو أنفعالية انعكس هذا على سوء توافقه المهني، وقد يكون هذا عاملاً مساعداً لإصابته ببعض الأمراض النفسية التي تبعده عن العمل، وتخفيض إنتاجية عمله فيما بعد (راجع، ١٩٧٠، ص ٧٧)، وبينت دراسة فرازر (Fraser, 1940)، أن هناك علاقة بين الصحة النفسية وسوء التوافق المهني، (Fraser, 1940, p.50)، أكدت دراسة فريم وشيهان (Frame & Schehan, 1994)، على معرفة العلاقة بين العمل و الصحة الجيدة وأساليب التعامل مع الأزمات وتوصلت الدراسة

إلى أن التوافق يتحدد بأسلوب التعامل الجيد، والإدراك الإيجابي في أزمة معينة يؤدي إلى أساليب تعامل جيدة (Frame&Schehan,1994,p.139)، وأشارت دراسة ديلوني (Deloney,1982) إلى أن الأفراد الراضين عن العمل سجلوا درجات عالية بالصحة النفسية مقارنة بالأفراد الذين لا يشعرون بالرضا عن العمل، كما سجل الأفراد الذين يعملون في النوبات المتغيرة كانت صحتهم جيدة مقارنة بالأفراد الذين يعملون في النوبات الثابتة (Deloney,1982,p.4)، وبينت دراسة أندروود وهاردي (Underwood&Hrды) أن هناك علاقة إيجابية بين التوافق المهني و التوافق الشخصي، وذلك لأن التوافق المهني يظهر جانباً واضحاً من التوافق الشخصي (Underwood&Hrды,1985,P.24)، وأكدت دراسة هالدي (Halliday,1948)، معرفة شروط العمل وسوء تكيف العامل وذلك من خلال دراسة عدد من حالات المصابين باضطرابات نفسية شديدة (Halliday,1948,p.510)، وأكدت دراسة عوض، أنعاملات يتميزن على العاملین بأنهن أكثر توافقاً وصلاحية وكفاءة في الإنتاج وأقل إصابة في الحوادث، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أنعاملات أكثر استقراراً في عملهن ولا يسببن قلقاً ولا مشاكل لرؤسائهن (عوض، ١٩٨٠، ص٧٤)، وتوصلت دراسة المركز القومي للبحوث الاجتماعية من جهته، ودراسة الحافظ من جهة أخرى، إلى أن هناك علاقة ضعيفة بين الذكاء وبين القدرات الخاصة بالعمل (المركز القومي، ١٩٨٥، ص٩)، (حافظ، ١٩٧٤، ص٣٩٣)، وبينت دراسة العنزي بوجود علاقة ارتباطية سالبة بين ألق و التوافق المهني (العنزي، ١٩٨٥، ص١٤٣)، وتوصلت دراسة عثمان إلى أن هناك علاقة موجبة ودالة بين التوافق المهني وموقع ألق لدى المدرسين، وأن الأشخاص من ذوي ألق الداخلي يتفوقون في التوافق المهني على الأشخاص من ذوي ألق الخارجي، كما أن الإناث يتفوقن في التوافق المهني على الذكور (عثمان، ١٩٩٩، ص٨٧). وأشارت دراسة كنوب (Knoop,1981)، إلى معرفة العلاقة بين موقع ألق وبعض المتغيرات كالرضا عن العمل و المشاركة فيه وتقدير الذات و لأعتراب في العمل وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً بين موقع ألق و المتغيرات المختارة، ووجد أيضاً بأن ذوي ألق الداخلي يتسمون بكونهم أكثر رضا عن عملهم وأقل أعتراباً مقارنة بذوي ألق الخارجي (Knoop,1981,p.103)،

ثالثاً. أهداف البحث

- ١- التعرف إلى الذكاء الاستراتيجي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.
- ٢- التعرف إلى التوافق المهني لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.
- ٣- العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي و التوافق المهني لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

رابعاً. حدود البحث

مدرسي المرحلة ألعادلية في محافظة ديالى - قضاء بعقوبة المركز للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

خامساً. تحديد المصطلحات

الذكاء الإستراتيجي: عرفه كل من:

Bournois (٢٠٠٠): أداة لتوفير أ لمعلومات الشاملة عن البيئية أداخلية و أالخارجية لأتخاذ أقرار بالقدر و أوقت أ المناسبين (Bournois, 2000: 28).

العزاوي (٢٠٠٨): أ المقدره التي يتمتع بها الأفراد ممن يوصفون (بالاستشراف و الرؤيه أ المستقبليه و تفكير أ النظم و أ التحفيز و أ الشراكة) ويرتكزون على نظام معلوماتي يؤمن أستقصاء أ المعلومات و معالجتها و بالتالي توظيفهم للمادة أ الفكرية أ الناتجة في صناعة أقرارات التي تسهم في توفير أ الخدمة التي تقدمها بأعلى كفاءة ممكنة (العزاوي، ٢٠٠٨: ١٦).

الشيخلي و عبيد (٢٠١٥): بأنه أ المقدرات أ الجوهريه أ اللازمة لأتخاذ أقرارات التي لها صلة و وثيقة على بقاء و مستقبل أ المؤسسة و قدرتها للتنافس مع أ المؤسسات أ المماثلة. (الشيخلي و عبيد، ٢٠١٥: ٦).

ألتوافق أ المهني (Vocational Adjustment)

عُرف ألتوافق بتعريفات عدة، منها تعريف:

- أركوف (Arkoff, 1968):

نضح مهني يتمثل بالمحافظة على أ النظام من قبل أ فرد و رضاه عن مهنته و تنمية دوافعه نحو أ المهنة و أ نجاح فيها لكي يشعر بالسعادة و لأطمئنان. (Arkoff, 1968, p.21)

- سكوت (Scott, 1969): ثلاثم أ الفرد مع عمله بحيث يمثل مختلف أ عوامل أ البيئية أ المحيطة بعمله من جهة، و تكيفه للتحغيرات في تلك أ البيئية من حيث أ لأنسجام مع رؤسائه و زملائه من جهة أخرى. (راجع، ١٩٧٠، ص ٢٤٣).

- غالي (١٩٧٤): مظهر نمائي إيجابي يهدف إلى إشباع أكبر قدر ممكن من دوافع أ الفرد. (غالي، ١٩٧٤، أ، ص ١٤١).

الفصل الثاني

دراسات سابقة يتضمن هذا أ فصل عرض بعض من أ الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع أ الدراسة أ الحالية، بهدف تعرف أهم أ نتائج و أ المؤشرات التي أسفرت عنها تلك أ الدراسات و أ آ فادة منها في أ إجراءات و الأساليب الإحصائية، جدول (١) يبين أ الدراسات السابقة و نتائجها:

ت	اسم الباحث و سنة الدراسة	عنوان الدراسة	حجم العينة	منهج البحث	ادوات الدراسة	ابرز نتائج الدراسة
---	--------------------------	---------------	------------	------------	---------------	--------------------

١	مكي، ٢٠٢٢	أساليب معالجة المعلومات وعلاقتها بالذكاء ا لأستراتيجي لدى طلبة الدراسات العليا تخصص طرائق تدريس التاريخ في الجامعات العراقية	٨٠	وصفي	مقياس أساليب المعلومات والذكاء الأستراتيجي	وجود علاقة ارتباطيه دالة بين الذكاء الأستراتيجي وأساليب معالجة المعلومات
٢	الحميري، ٢٠١٩	الذكاء ا الأستراتيجي وعلاقته بمهارات ما وراء المعرفة لدى الطلبة المتميزين	٣٠٠	وصفي	مقياس الذكاء الاستراتيجي ومهارات ما وراء المعرفة	وجود علاقة ارتباطيه دالة بين الذكاء الأستراتيجي ومهارات ما وراء المعرفة
٣	النداوي، ٢٠٠٦	الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة	٤٠٠	وصفي	مقياس الشخصية المتقلبة والتوافق المهني	وجود علاقة ارتباطيه بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة

- ١- الإفادة في منهجية أبحاث أألالي.
- ٢- بناء أديتي أألالي.
- ٣- أألررف على أألوسائل الإحصائية أألمتبعة وأأللوب أألليل أألنتائج.
- ٤- صياغة أألستنتاجات و أألوصيات و أألقتراحات في ما توصل أألبحث إليه من نتائج .

الفصل الثالث منهج البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل منهج البحث والإجراءات أألمتبعة في أألديد مجآمع أألبحث ، و أألختيار أألعينة، وكيفية بناء أألأداة ، ووسائل أألأأكد من صدقها وثباتها ، و أألوسائل الإحصائية المعتمدة في أألأعامل مع أألبيانات ، وعلى النحو أألآتي :

أولاً : منهج أألبحث

أألأارت أألأألحة أألمنهج أألوصفي ، لأنه يتلاءم وطبيعة أألبحثها . إذ أن وصف أألمشكلة أألأألأمة مثلاً هي عليه يساعء على أألأخاذ أألأطوات أألألزامة لعالجها ، وبما أن أألبحث أألأالي يهءف إلى أألراسة أألألاقة الأ ارتباطيه بين أألذكاء الأ أستراتيجي و أألأوافق أألأمهني فء اتبعت أألأألر أألمنهج أألوصفي بأأللوب أألألاقة الأ ارتباطيه أألر حيث يشير (فان دالين، ١٩٨٥) انه يعء أألمنهج الأأنسب والأفضل في أألراسة أألألاقات الأ ارتباطيه بين أألأمتغيرات وأألأليلها، ويساعء على أألأقديم صورة مستقبلية واضحة على وفق أألأؤشرات أألأالية. (فان دالين، ١٩٨٥ : ٣١٢)

ثانياً : مجتمع البحث وعينته

يعني مجتمع البحث جميع الأفراد والأشياء، أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث والتي يسعى الباحث أن يعمم نتائج البحث. (عباس وآخرون، ٢٠٠٩: ٢١٧) وبهدف تحديد مجتمع البحث فقد قامت الباحثة بجمع المعلومات و البيانات من مديرية تربية ديالى ، و أختيرت عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقية العشوائية ذات التوزيع أمتناسب بلغ عددها (٤٠٠) فرداً .

ثالثاً: أداة البحث:

بما أن البحث الحالي يهدف إلى التعرف إلى العلاقة الأرتباطية بين الذكاء الأستراتيجي وألتوافق المهني لدى أالمرحلة الأعدادية .

لذا لابد من توافر أداتين لأتحقيق أهداف البحث واتبعت الباحثة الإجراءت الآتية لأداتي

البحث :**اولاً : أالذكاء الأستراتيجي :**

بعد الأطلاع على الأدبيات و أالبحوث و أالدراسات أالسابقة التي تناولت مفهوم أالذكاء الأستراتيجي قامت أالباحثة بتكليف مقياس أالذكاء الأستراتيجي لـ (مكي ، ٢٠٢٢) وفقاً للإجراءت الآتية :

أ- وصف أالمقياس:-

يتكون مقياس (مكي ، ٢٠٢٢) للذكاء الأستراتيجي من (٤٢) ضمن ستة مجالات رئيسية ، وتم تطبيق أالمقياس على طلبة أالدراسات ألعليا وتم أستخراج أالصدق أالظاهري وصدق أالبناء للمقياس وبلغ معامل ثبات أالمقياس (٠.٨٥) بطريقة أالفكرونباخ وبلغ (٠.٨٣) بطريقة إعادة الأختبار .

ويُعد تكليف أالأختبارات و أالمقاييس بناءً جديداً للأختبار أو أالمقياس أالمكيف بأاستثناء أن أالباحث لا يحتاج إلى تحديد أالأطر النظرية كونها محددة ضمن الأختبار أو أالمقياس أالذي سيتم تكيفه (جاب الله ، ٢٠٢١، ص١٠) .

صياغة فقرات أالمقياس :

قامت أالباحثة بإعادة تكليف وصياغة فقرات مقياس أالذكاء الأستراتيجي حيث يشير (نعومي ، ٢٠١٤) أن تكليف الأختبار أو أالمقياس يتضمن عمليات الإضافة و أالحذف والأستبدال مع مراعاة التأكد من أالخصائص السايكومترية للمقياس (نعومي ، ٢٠١٤، ص١٥٨) وتم صياغة (٤٢) فقرة بأسلوب أالنقيرير أالذاتي وبالأتجاه الإيجابي

أ- تعليمات أالأجابة :

راعت الباحثة أن تكون التعليمات سهلة ومفهومة، كما تم التأكيد على عدم تدوين الأسماء على الاستمارة وعدم ترك أية فقرة بلا إجابة وضرورة اختيار المستجيب لبديل الإجابة الذي ينطبق عليه فعلاً فضلاً عن إن إجاباته لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة .

صلاحية فقرات المقياس :

لغرض الأطمئنان على مدى صلاحية فقرات مقياس الذكاء الأستراتيجي تم عرضها بصيغتها الأولية مع بدائل الإجابة والأوزان على مجموعة من المحكمين في مجال العلوم التربوية و النفسية بلغ عددهم (١٨) محكماً لمعرفة رأيهم عن مدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها وملائمتها للمجال الذي وضعت فيه وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم وآراءهم في الفقرات واقترحوا تعديل صياغة (٦) فقرات من فقرات المقياس وتم اعتماد قيمة (كاي^٢) للإبقاء على الفقرة أو حذفها أو تعديلها، وعند موازنة قيم (كاي^٢) المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) وبعد الاخذ بآراء الخبراء بلغ عدد فقرات مقياس الذكاء الأستراتيجي (٤٢) فقرة .

رابعاً: التجربة الأستطلاعية:

بعد أن تم وضع تعليمات المقياس تم إجراء دراسة استطلاعية لمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس لدى المستجيب والصعوبات التي يمكن أن تواجههم لتلافيها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية ، وحساب الوقت المستغرق للإجابة، وطبقت الباحثة المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٤٠) فرداً ، وبعد الانتهاء من الاجابات تبين للباحثة أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة، ولم يستفسر عنها أحد، وكان متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن الفقرات (٢٤.٨٤) دقيقة .

ألتحليل الإحصائي للفقرات :

تعد عملية ألتحليل الأحصائي لفقرات المقياس من أخطوات الأساسية لبنائه، إذ تهدف عملية ألتحليل الإحصائي للفقرات إلى ألكشف عن أالخصائص السيكومترية لها ، إذ أن أالخصائص السيكومترية للمقياس بشكل عام تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص فقراته (Smith 70-60: 1966 ,) و أتبعت الباحثة أالخطوات آلتية لأجراء ألتحليل الإحصائي لفقرات مقياس ألبحث أالحالي:

أ- عينة ألتحليل الإحصائي : اعتمدت الباحثة معيار أنستازي (Anastasi,1976) حيث ترى أن حجم عينة ألتمييز يفضل أن لا يقل عن (٤٠٠) فرد (Anastasi, 1976: 209) لذا بلغ عدد أفراد عينة ألتحليل الإحصائي (٤٠٠) فرداً تم أاختيارهم بالطريقة الطبقيية أالعشوائية ذات ألتوزيع أالمتناسب من مجتمع ألبحث ألكلي .

أ- **ألقوة التمييزية للفقرات** : يقصد بالقوة التمييزية قدرتها على التمييز بين الأشخاص الذين تغلب عليها الخاصية المراد قياسها و أضعاف في هذه الخاصية التي يقيسها المقياس (Ahman, 1971, : 218), وتم تحليل كل فقرة من الفقرات باستعمال الاختبار التائي

(t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا

(Edward, 1957:152), ولتحقيق ذلك أتبعنا الباحثة الخطوات الآتية :

- استخراج الدرجة الكلية لاستمارات التحليل الإحصائي البالغ عددها (٤٠٠) أستماره.
- ترتيب الاستمارات تنازليا بعد إيجاد المجموع الكلي لكل أستماره .
- تم تحديد نسبة (٢٧%) للمجموعة العليا ، و(٢٧%) للمجموعة الدنيا ، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (١٠٨) ، وللمجموعتين معاً (٢١٦) أستماره.
- تم استخدام الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين، وتبين أن جميع الفقرات كانت مميزة لان قيمتها المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية و البالغة (١,٩٦) ، وبدرجة حرية (٢١٤) .

ب- **علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس** : تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة الفقرة و الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠,٠٩٨).
ج- **علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال** : تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة الفقرة و الدرجة الكلية للمجال، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠,٠٩٨).

د- **علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس** : تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس ، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠,٠٩٨).

خامساً : صدق الأداة :

يعد الصدق من الشروط الأساسية الواجب توافرها في أداة البحث ، وتكون الأداة صادقة إذا حققت الغرض الذي أعدت من أجله . و الأداة الصادقة هي التي تستطيع قياس ما وضعت لقياسه (عيسوي , ١٩٧٤ ، ص٢٧) .

وقد عرضت الباحثة فقرات مقياس الذكاء الاستراتيجي على عدد من المحكمين لمعرفة صلاحية كل فقرة من الفقرات أو عدم صلاحيتها، وبعد أن حصلت الباحثة على ملاحظات الخبراء وآرائهم تبين أن جميع الفقرات تتصف بالصدق مع تعديل بعض الفقرات.

سادساً : ثبات الأداة :

لغرض التحقق من ثبات أداة البحث الحالي، اعتمدت الباحثة أسلوب الاتساق يعني الثبات الداخلي لل فقرات و الذي يعتمد على إيجاد العلاقة بين كل فقرة و الفقرات الأخرى ولجميع فقرات الأداة، ونستعمل لهذا الغرض معادلة الفاكرونباخ و بناء على ما تقدم فإن معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ و التي بلغت (٠.٨١) تعد نسبة مقبولة، إذ إن النسبة المقبولة في مثل هذه البحوث هي (٠,٧٠) فما فوق (عودة، ١٩٨٨، ص ١٦٦).

ثانياً : مقياس التوافق المهني: بعد اطلاع الباحثة على الدراسات والأدبيات السابقة التي تتعلق بالتوافق المهني تبنت الباحثة مقياس (النداوي ، ٢٠٠٦) و الذي يتألف من (٦١) فقرة. مبررات تبني المقياس:

- ١- المقياس مُعد للبيئة العراقية .
- ٢- يناسب أهداف ومتطلبات البحث الحالي.
- ٣- موافقة الخبراء و المحكمين على تبني الباحثة للمقياس.
- ٤- تمتع المقياس بخصائص سايكومترية جيدة .

ب- تعليمات الإجابة :

راعت الباحثة أن تكون التعليمات سهلة ومفهومة، كما تم التأكيد على عدم تدوين الاسم على أ لاستمارة وعدم ترك أية فقرة بلا إجابة وضرورة اختيار المستجيب لبدل الإجابة الذي ينطبق عليه فعلاً فضلاً عن إن إجاباته لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة .

صلاحية فقرات المقياس :

لغرض الأطمئنان على مدى صلاحية فقرات مقياس التوافق المهني تم عرضها بصيغتها الأولية مع بدائل الإجابة والأوزان على مجموعة من المحكمين في مجال العلوم التربوية و النفسية بلغ عددهم (١٨) محكماً لمعرفة رأيهم عن مدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها و ملائمتها للمجال الذي وضعت فيه وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم وآراءهم في الفقرات وتم اعتماد قيمة (كاي^٢) للإبقاء على الفقرة أو حذفها أو تعديلها، وعند موازنة قيم (كاي^٢) المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) وبعد الأخذ بآراء الخبراء بلغ عدد فقرات مقياس الذكاء التواصلي (٦١) فقرة بدون حذف أو تعديل

رابعاً: التجربة الاستطلاعية:

بعد أن تم وضع تعليمات المقياس تم إجراء دراسة استطلاعية لمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس لدى المستجيب و الصعوبات التي يمكن أن تواجههم لتلافيها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية ، وحساب الوقت المستغرق للإجابة، وطبقت الباحثة المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٤٠) فرداً ، وبعد ا لانتهاء من الإجابات تبين للباحثة أن فقرات المقياس

وتعليماته كانت واضحة، ولم يستفسر عنها أحد، وكان متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن الفقرات (٢٩.٦٢) دقيقة .

التحليل الإحصائي للفقرات :

تعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبنائه، إذ تهدف عملية التحليل الإحصائي للفقرات إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية لها ، إذ أن الخصائص السيكومترية للمقياس بشكل عام تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص فقراته (Smith 70-60: 1966 ،) و أتبعته الباحثة الخطوات الآتية لأجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس البحث الحالي:

أ- عينة التحليل الإحصائي :

اعتمدت الباحثة معيارانستازي (Anastasi,1976) حيث ترى ان حجم عينة التمييز يفضل أن لا يقل عن (٤٠٠) فرد (Anastasi, 1976: 209) لذا بلغ عدد أفراد عينة التحليل الإحصائي (٤٠٠) فرداً تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب من مجتمع البحث الكلي .

ب- القوة التمييزية للفقرات : يقصد بالقوة التمييزية قدرتها على التمييز بين الأشخاص الذين تغلب عليها الخاصية المراد قياسها و أضعاف في هذه الخاصية التي يقيسها المقياس (Ahman, 1971, : 218), وتم تحليل كل فقرة من الفقرات با استعمال الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا و الدنيا (Edward,1957:152) , ولتحقيق ذلك أتبعته الباحثة الخطوات الآتية :

- استخراج الدرجة الكلية لاستمارات التحليل الإحصائي البالغ عددها (٤٠٠) أستمارة.
- ترتيب الاستمارات تنازلياً بعد إيجاد المجموع الكلي لكل أستمارة .
- تم تحديد نسبة (٢٧%) للمجموعة العليا ، و(٢٧%) للمجموعة الدنيا ، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (١٠٨) ، وللمجموعتين معاً (٢١٦) أستمارة.
- تم استخدام الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين، وتبين أن جميع الفقرات كانت مميزة لان قيمتها المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية و البالغة (١,٩٦) ، وبدرجة حرية (٢١٤) .

ج-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة الفقرة و الدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠,٠٩٨).

خامساً : صدق الأداة: يعد الصدق من الشروط الأساسية الواجب توافرها في أداة البحث ، وتكون الأداة صادقة إذا حققت الغرض الذي أعدت من أجله . والأداة صادقة هي التي تستطيع قياس ما وضعت لقياسه (عيسوي ، ١٩٧٤ ، ص ٢٧) .

وقد عرضت ألباحثة فقرات مقياس التوافق المهني على عدد من المحكمين لمعرفة صلاحية كل فقرة من الفقرات أو عدم صلاحيتها، وبعد أن حصلت ألباحثة على ملاحظات الخبراء وآرائهم تبين أن جميع الفقرات تتصف بالصدق .

سادساً: ثبات الأداة:

لغرض التحقق من ثبات أداة البحث الحالي، اعتمدت ألباحثة أسلوب الاتساق يعني الثبات الداخلي للفقرات و الذي يعتمد على إيجاد العلاقة بين كل فقرة و الفقرات الأخرى ولجميع فقرات الأداة، ونستعمل لهذا الغرض معادلة الفاكرونباخ وبناء على ما تقدم فإن معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ و التي بلغت (٠.٨٢) تعد نسبة مقبولة، إذ إن النسبة المقبولة في مثل هذه البحوث هي (٠,٧٠)، فما فوق (عودة، ١٩٨٨ ، ص ١٦٦).

سابعاً: تطبيق أداتي البحث:

بعد أن تحققت ألباحثة من صدق أداتي البحث وثباتهما قامت ألباحثة بتطبيق أداتي البحث على عينة الدراسة و أستغرقت مدة التطبيق (٧) أيام .

أوسائل الإحصائية :

لأجل تحقيق أهداف البحث الحالي استعملت ألباحثة أوسائل الإحصائية المناسبة بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS .

الفصل الرابع عرض النتائج والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الهدف الاول: التعرف على الذكاء الاستراتيجي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية:

تحقيقاً لهذا الهدف، فقد تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث البالغ عددهم (٤٠٠) فرداً لمقياس الذكاء الاستراتيجي، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي (١٣٢.٢٤٥) درجة وبانحراف معياري (١٠.١٢٤)، وعند اختبار معنوية الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة و المتوسط الفرضي للمقياس ألبالغ قيمته (١٢٦) درجة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، فقد وجد بأن القيمة التائية المحسوبة تساوي (١٢.٣٣٧) وعند موازنتها بالقيمة التائية الجدولية ألبالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، أي أن هناك فرقاً ذا دلالة معنوية بين المتوسط الحسابي للعينة و المتوسط الفرضي للمقياس وذلك لصالح المتوسط الحسابي للعينة والجدول (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢) نتائج اختبار التائي لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للتعرف على الذكاء الاستراتيجي لدى عينة البحث.

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي للمقياس	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة احصائياً	١.٩٦	١٢.٣٣٧	٣٩٩	١٢٦	١٠.١٢٤	١٣٢.٢٤٥	٤٠٠

وتعزى هذه النتيجة الى: أن هذه الشريحة تتمتع بالنضج العقلي وتراكم الخبرات و المعلومات و المعارف بسبب الاطلاع الواسع على العديد من المراجع و المصادر المتنوعة فضلاً عن الخبرات التعليمية أثناء ممارستهم لمهنة التعليم.

الهدف الثاني: التعرف على التوافق المهني لدى مدرسي المرحلة الاعدادية:

تحقيقاً لهذا الهدف، فقد تم أستخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث ألبالغ عددهم (٤٠٠) فرداً لمقياس التوافق المهني، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي (١٨٦.٣١١) درجة و بانحراف معياري (١٦.٢١٢)، وعند أختبار معنوية الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس ألبالغ قيمته (١٨٣) درجة وباستخدام ا لآختبار التائي لعينة واحدة، فقد وجد بأن القيمة التائية المحسوبة تساوي (٤.٠٨٥) وعند موازنتها بالقيمة التائية الجدولية ألبالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، أي أن هناك فرقاً ذا دلالة معنوية بين المتوسط الحسابي للعينة و المتوسط الفرضي للمقياس وذلك لصالح المتوسط الحسابي للعينة والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) نتائج اختبار التائي لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للتعرف على التوافق المهني لدى عينة البحث.

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي للمقياس	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة احصائياً	١.٩٦	٤.٠٨٥	٣٩٩	١٨٣	١٦.٢١٢	١٨٦.٣١١	٤٠٠

وتعزى هذه النتيجة الى: توافق عينة البحث مع مهنة التعليم التي يمارسونها بسبب الأتجاهات الإيجابية التي يمتلكونها نحو مهنة التعليم فضلاً عن نظرة المجتمع الإيجابية لهذه المهنة و أكتساب المكانة الاجتماعية وصولاً إلى العائد المادي الذي يمكن ألفرد من تلبية متطلبات حياته الأساسية من خلاله .

الهدف الثالث: العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي و التوافق المهني لدى عينة البحث:

جرى أستعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي و التوافق المهني ، لدى عينة البحث البالغ عددهم (٤٠٠) فرداً، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣٢٦)، وبعد مقارنة القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط مع القيمة الحرجة البالغة (٠.٠٩٨) تبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وتبين هذه النتيجة إلى وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين المتغيرين وجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤) يوضح العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والتوافق المهني

المقاييس	حجم العينة	معامل الارتباط	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة ٠.٠٥
الذكاء الاستراتيجي	٤٠٠	٠.٣٢٦	٠.٠٩٨	دالة
التوافق المهني				

أولاً: أ لاستنتاجات Conclusions:

١- أن عينة البحث يمتلكون خبرات ومعلومات بسبب ا لأطلاع الواسع على المصادر المتنوعة وممارستهم لمهنة التعليم و انتقال الخبرات بينهم وبين زملائهم فضلاً عن مشاركتهم في الدورات التدريبية وهذا ما جعل مستوى الذكاء الاستراتيجي مرتفع لديهم.

٢- أمتلاك عينة البحث لاتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم فضلاً عن نظرة المجتمع الإيجابية لهذه المهنة و اكتساب المكانة الاجتماعية وصولاً إلى ألعائد المادي الذي يمكن الفرد من تلبية متطلبات حياته الأساسية من خلاله مما أنعكس بشكل إيجابي إلى تمتع عينة البحث بالتوافق المهني .

ثانياً: ألتوصيات Recommendations:

١ - توفير البيئة التعليمية الملائمة لممارسة عينة البحث لأدوارهم التعليمية بشكل يتناسب مع أهمية المرحلة الإعدادية.

٢ - إقامة دورات وورش عمل لعينة البحث لبيان كيفية الإفادة من قدرات الذكاء الاستراتيجي وكيفية أمتلاك التوافق المهني لتحقيق أهدافهم التعليمية.

ثالثاً: ألقترحات Suggestions:

١- دراسة علاقة الذكاء الاستراتيجي مع متغيرات دراسية أخرى مثل ألدافعية ومهارات ألتفكير.

٢- دراسة العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني و الذكاء الاستراتيجي لمراحل دراسية أخرى.

المصادر :

- ١- أبو النيل، محمود السيد ، (١٩٨٥): علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت.
- ٢- الدحيتي، اياد علي. (٢٠٠٦). التفكير الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي واقع التخطيط في ضوء معايير الجودة. رسالة ماجستير غير منشورة. في اصول التربية. الجامعة الاسلامية.
- ٣- راجح، أحمد عزت، (١٩٧٠): علم النفس الصناعي، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية.
- ٤- الرفاعي، نعيم، (١٩٨٧): الصحة النفسية، ط٧، دمشق.
- ٥- الشمري، كريم عبد ساجر، (٢٠٠٠): وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني، كلية الآداب، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ٦- الشيلخي، عبد الرزاق ابراهيم، ومهند عواد عبيد. (٢٠١٥). أثر الذكاء الاستراتيجي في اساليب اتخاذ القرار. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية. المجلد ٢١. العدد ٨٥. الصفحات ١-٢٨.
- ٧- عثمان، نجاح عبد الرحيم محمد، (١٩٩٩): التوافق وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن، كلية التربية، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ٨- العزاوي، بشرى هاشم. (٢٠٠٨). أثر العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات عملية الخدمة في النجاح الاستراتيجي - دراسة اختبارية تحليلية لآراء عينة من رؤساء واعضاء مجالس عدد من كليات جامعة بغداد. اطروحة دكتوراه. جامعة بغداد.
- ٩- علي، العلامية محمد. (٢٠١٥). اهمية الذكاء الاستراتيجي في عملية اتخاذ القرار، دراسة ميدانية لمؤسسة فانتريال. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير. جامعة محمد خضر. الجزائر.
- ١٠- عودة، أحمد سليمان والخليلي، خليل يوسف (١٩٨٨)، الاحصاء للباحثين في التربية والعلوم النفسية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن.
- ١١- عوض عباس محمود ، (١٩٨٢): دراسة عاملية لاختبار التوافق العام والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ١٢- عيسوي ، عبد الرحمن محمد ، ١٩٧٤، القياس والتجريب في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .
- ١٣- غالي، محمد أحمد، أ، (١٩٧٤): التوافق المهني بين العاملين بمدينة الكويت، مجلة كلية الآداب والتربية، جامعة الكويت.
- ١٤- فإن دالين ، دي يو بولد (٢٠٠٣) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة أحمد عثمان وآخرون، الطبعة الثالثة، القاهرة، مطبعة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

- ١٥- موسى، احمد جمال محمد محمود. (٢٠٢٠). أثر الذكاء الاستراتيجي على فاعلية القرارات بالتطبيق على مركز المعلومات ودعم القرار بمجلس الوزراء. اطروحة دكتوراه (غير منشورة). كلية التجارة. جامعة عين شمس.
- ١٦- نعومي، مراد، ٢٠١٤، التكيف الثقافي للاختبارات النفسية للبيئة العربية: آراء و اقتراحات. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية العدد (٣).
- ١٧- النعيمي، صلاح عبد القادر. (٢٠٠٨). القائد والمفكر الاستراتيجي فن ومهارات التفاعل مع الاخرين. (ط١). دار غنراء للنشر والتوزيع: عمان.
- ١٨- الهاشم، ليلي. (٢٠١٠). الادارة الاستراتيجية في الاجهزة الحكومية. القاهرة.
- 19- Achman, Clock, (1971): Uequring and evaluation educational achievement, boston, Ally nana Bacon.
- 20- Anastasi,A.(1976): Psychological Teating (5th Edition) New York Mac-millan, U.S.A.
- 21- Arkoff P.L., (1968): Adjustment and mental health, Mc, Graw-Hill. New York.
- 22- Bournois, F., Romani, P. J., & Pierret, C. (2000). L'intelligence économique et stratégique dans les entreprises françaises.
- 23- Dailey, R. C. (1980): Relation – ship between Locus of control, Task characteristics and work Attiudes, psychological Reports, Vol. (47), P.855-861.
- 24- Edwards , A. 1 . (1957) Techniques of Attitude Scale construction , New York , Appleton , Country Crafts , Inc.
- 25- Feisher, V.E& Hanna M., (1931): The Dissatisfied worker, The Macmillan Co, New York.
- 26- Kent, S. (2015). Strategic intelligence for American world policy (Vol. 2377). Princeton University Press.
- 27- Knoop, R., (1981): practical Business psychology, McGraw -Hill Com, New York.
- 28- Lavingla. K.V (1977): Astudy of Job satisfaction Among school Teacher, Indian Dis sertion Abstract.

29- Maccoby, M., & Scudder, T. (2011). Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. Performance Improvement, 50(3), 32-40.

30- Pauker, B., Whitaker, J., McCauley, J., Piper, M., & Teoh, K. (2013). Strategic intelligence, Providing Critical Information for Strategic Decisions. Corporate Executive Board, Executive Inquiry, August.

al-Maṣādir

1- Abū al-Nīl, Maḥmūd al-Sayyid, (1985) : ‘ilm al-nafs al-ṣinā‘ī, Dār al-Nahḍah al-‘Arabīyah, Bayrūt.

2- Aldḥyṭy, Iyād ‘Alī. (2006). al-tafkīr al-istirātījī wa-al-takhṭīṭ al-istirātījī wāqī‘ al-tkhṭīṭ fy ḍaw’ ma‘āyīr al-jawdah. Risālat mājistīr ghayr manshūrah. fī uṣūl al-Tarbiyah. al-Jāmi‘ah. ālāslāmyh.

3- Rājīḥ, Aḥmad ‘Izzat, (1970) : ‘ilm al-nafs al-ṣinā‘ī, Dār al-Kutub al-Jāmi‘īyah, al-Iskandarīyah. .

Dimashq. al-Ṣiḥḥah al-nafsīyah, ٧) al-Rifā‘ī, Na‘īm, (1987 : 4-

5- al-Shammarī, Karīm ‘Abd Sājir, (2000) Wa‘y al-dhāt wa-‘alāqatuhu bāltwāfq al-mihnī Kullīyat al-Ādāb, Jāmi‘at Baghdād (Risālat mājistīr ghayr manshūrah).

6- al-Shaykhalī, ‘Abd al-Razzāq Ibrāhīm wa-Muhammad ‘Awwād ‘Ubayd. (2015) Athar al-dhakā’ al-istirātījī Fī Fī al-Qarār Majallat al-‘Ulūm al-Iqtisādīyah wa-al-Idārīyah al-Mujallad 21al-‘Adad 85 al-Ṣafaḥāt 1-28.

7- ‘Uthmān, Najāḥ ‘Abd al-Raḥīm Muḥammad(1999) al-Tawāfuq wa-‘alāqatuhu Bmwq’ al-Ḍabṭ Ladā Mudarris al-Marḥalah al-thānawīyah fī al-Yaman, Kullīyat al-Tarbiyah, Jāmi‘at Baghdād ,

.)Risālat mājistīr ghayr manshūrah(

8- al-‘Azzāwī, Bushrā Hāshim. (2008). Athar al-‘alāqah bayna al-dhakā’ al-istirātījī wa-qarārāt ‘amalīyat al-khidmah fy al-Najāḥ alāstrtyjy – dirāsah akhtbāryh taḥlīlīyah li-ārā’ ‘ayyīnah min ru’asā’ wā‘ḍā’ Majālis ‘dd min Kullīyāt Jāmi‘at Baghdād. aṭrwḥh duktūrāh. Jāmi‘at Baghdād.

- 9- 'Alī, al'lāmytmḥmd. (2015). ahammīyat al-dhakā' al-istirātījī fī 'amalīyat ittikhādh al-qarār, dirāsah mydānyh li-Mu'assasat fāntryāl. Risālat mājistīr ghayr manshūrah. Kullīyat al-'Ulūm al-iqtisādīyah wāltjāryh wa-'ulūm al-Taysīr. Jāmi'at Muḥammad Kḥidr. al-Jazā'ir .
- 10- 'Awdah, Aḥmad Sulaymān wālkḥlyly, Khalīl Yūsuf (1988), al-lḥṣā' lil-Bāḥithīn fī al-Tarbiyah wa-al-'Ulūm al-nafsīyah, Dār al-Fikr lil-Nashr wa-al-Tawzī', 'mān-al-Urdun .
- 11- 'Awaḍ 'Abbās Maḥmūd, (1982) : dirāsah 'Āmilīyah lākhtbār al-tawāfuq al-'āmm wa-al-mihnī, Dār al-Ma'rifah al-Jāmi'īyah, al-Iskandarīyah .
- 12- 'Īsawī, 'Abd al-Raḥmān Muḥammad, 1974, al-qiyās wa-al-tajrīb fī al-Tarbiyah wa-'ilm al-nafs, Dār al-Nahḍah al-'Arabīyah, al-Qāhirah, Miṣr .
- 13- Ghālī, Muḥammad Aḥmad, U, (1974) : al-tawāfuq al-mihnī bayna al-'āmilīn bi-madīnat al-Kuwayt, Majallat Kullīyat al-Ādāb wa-al-tarbiyah, Jāmi'at al-Kuwayt.
- F'n dālyn ,dy yw bi-Wuld (2003 (14- mnāhj al-Baḥth fī al-Tarbiyah wa-'ilm al-nafs ,trjmh Aḥmad 'Uthmān wa-ākharūn ,āltb'h al-thālithah , ālqāhrh ,mḥb'h al-Anjlū al-Miṣrīyah, al-Qāhirah, Miṣr..
- 15- Mūsá, Aḥmad Jamāl Muḥammad Maḥmūd. (2020). Athar al-dhakā' al-istirātījī 'alá fā'ilīyat al-qarārāt bāltḥbyq 'alá Markaz al-ma'lūmāt wa-Da'm al-qarār bi-Majlis al-Wuzarā'. aṭrwḥh duktūrāh (ghayr mnshwrh). Kullīyat al-Tijārah. Jāmi'at 'Ayn Shams.
- 16- N'wmy, Murād, 2014, al-Takyīf al-Thaqāfī llākhtbārāt al-nafsīyah lil-Bī'ah al-'Arabīyah : Ārā' wa iqtirāḥāt. Majallat al-Ḥikmah lil-Dirāsāt al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah al-'adad (3).
- 17- al-Nu'aymī, Ṣalāḥ 'Abd al-Qādir. (2008). al-qā'id wa-al-mufakkir al-istirātījī Fann wa-mahārāt al-tafā'ul m' al-ākhirīn. (T1). Dār ghthrā' lil-Nashr wa-al-Tawzī' : 'Ammān.
- 18- al-Hāshim, Laylá. (2010). al-Idārah al-Istirātījīyah fī al-ajhizah al-

ḥukūmīyah. al-Qāhirah..