

القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية بالتفكير الاستراتيجي والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

م.م فائق رياض محمد

كلية التربية للعلوم الإنسانية /جامعة بابل/ قسم العلوم التربوية والنفسية

hum.fayeq.rheid@uobabylon.edu.iq

تاريخ الطلب: ٢٠٢٣/٧/٢٨

تاريخ القبول: ٢٠٢٣/٨/٢٧

يهدف البحث الحالي إلى:

أولاً: الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين:

١- كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

٢- كفاءة الذات المهنية والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

ثانياً: الدلالة الإحصائية للفروق في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية على وفق متغير:

١- الجنس (ذكور - إناث)

٢- سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات)

٣- الدلالة الإحصائية للفروق في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية على وفق متغير:

١- الجنس (ذكور - إناث)

٢- سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات)

٤- القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية في التفكير الاستراتيجي والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث واستخدم معادلة ثومسن لاستخراج حجم العينة وكان ناتج المعادلة ان حجم العينة بلغ (٣٣٢) من مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣) وتم توزيعهم بالأسلوب العشوائي المتناسب على وفق معادلة كوكرن وطبق عليها أدوات البحث الثلاث وباستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة منها التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي ومعامل ارتباط بيرسون واستخراج الصدق والثبات لأدوات البحث تم التوصل الى النتائج الاتية : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي وكفاءة الذات المهنية والنضج المهني وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي على وفق متغيري الجنس وسنوات الخدمة ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والنضج المهني على وفق متغير الجنس وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والنضج المهني على وفق متغير سنوات الخدمة وفي ضوء هذه النتائج وضع الباحث جملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: كفاءة الذات المهنية، التفكير الاستراتيجي، النضج المهني، مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية.

Abstract

The current research aims to:

1-statistical significance of the correlation relationship between:

A-occupational self-competence and strategic thinking of middle school teachers

B-occupational self-competence and occupational maturity of teachers of the preparatory stage

2-statistical significance of the differences in the correlation between occupational self-efficacy and strategic thinking among teachers of the preparatory stage according to a variable:

A-gender (Male-Female)

B-years of service (less than five years– more than five years)

3-statistical significance of the differences in the correlation between occupational self-efficacy and occupational maturity of teachers of the preparatory stage according to a variable:

A-gender (Male-Female)

B-years of service (less than five years– more than five years)

4-the predictive value of occupational self-efficacy in strategic thinking and occupational maturity of middle school teachers

To achieve the research objectives, the researcher selected a random sample using the Thomson equation to extract a sample of (332) middle school teachers for academic year (2022/2023) distributed in a random proportional manner according to the Cochran equation and applied the three research tools using the appropriate statistical tools, including confirmatory and exploratory factor analysis and Pearson correlation coefficient and extracted the honesty and consistency of the research tools and reached the following results : There is a statistically significant correlation between occupational self-efficacy, strategic thinking, occupational self-efficacy and occupational maturity. There are statistically significant differences in the correlation between occupational self-efficacy and strategic thinking according to gender variables and years of service. there are no statistically significant differences in the correlation between occupational self-efficacy and occupational maturity according to gender variable. there are statistically significant differences in the correlation between occupational self-efficacy and occupational maturity according to variable years of service. in light of these results, the researcher developed a set of recommendations and proposals.

Keywords: occupational self-competence, strategic thinking, occupational maturity, middle school teachers

الفصل الأول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

يعد المدرس احد ركائز العملية التعليمية والتربوية ولأنه يسهم بشكل مباشر في تحقيق مطالب النمو النفسي والبدني والاجتماعي والتحصيل الدراسي الجيد لبناء مستقبل الفرد من خلال تحقيق التوافق والانسجام والارتباط بينه وبين المهنة التي يؤديها وان تحقيق الذات المهنية يعد جوهر عملية النمو المهني، وان التغيير الطارئ على سوق العمل، جعل المدرسين يواجهون صعوبة نتيجة التغيير المستمر، فلا بد من وجود توجيه مهني مدروس منظم يساعد على اتصال الخبرات المتعلقة بالمهنة (Alhareri ٢٠١١:٥٤).

وان قلة المعرفة والخبرات لدى المدرسين يشكل العلاقة القائمة بين خلفياتهم والبيئة المعاصرة لنشاط المدرسة، والذي يبرهن على تدني مستوى التفكير الاستراتيجي لديهم، وان تجاهل التفكير الاستراتيجي يسبب الكثير من المشكلات التي تعوق نجاح المدرس وتقدم المدرسة ويفقد الفرد فيها ثقته أمام الأطراف المسؤولة (ماكسويل، ٢٠١٢: ٦٧).

وبما ان المدرس يواجه العديد من المواقف والمشكلات في البيئة التعليمية والتربوية والتي تضعه أمام العديد من الخيارات التي تعبر عن مدى توجهه المهني واستعداده للتعامل مع مهنته واتخاذ القرار الذي يؤثر على نضجه المهني ويشكل ركائز حياته المستقبلية (الحاج, ٢٠١٧: ٤٢).

وفقاً لذلك تتحدد مشكلة البحث الحالي ما هي القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية في التفكير الاستراتيجي والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية؟

أهمية البحث

تشكل المهنة بالنسبة للفرد وسيلة مهمة لخدمة الذات وشعور الفرد أمام نفسه بأنه فرد له قيمة وتجعل لحياته معنى ؛ إذ يمكنه أن يسدي لمن حوله نفعاً فقد يكون العمل مصدراً للسعادة والارتياح، وعاملاً هاماً من عوامل استقراره المهني، وشعوره بالثقة بنفسه وقدرته وكفاءته في عمله ولاسيما مهنة التعليم التي تعتبر من المهن السامية والتي تهدف إلى بناء الأفراد والمجتمعات و يتحقق ذلك من خلال تحقيق الذات المهنية التي تنعكس إيجاباً على مستوى نتاجه المهني (Abu Asaad, ٢٠١١: ٢٣).

وان تحقيق الذات المهنية لا تكفي لنجاح المدرس دون امتلاكه قدرات معرفية وآليات تمكنه من الوصول إلى قم النجاح من خلال غرس التفكير الاستراتيجي للعاملين في مؤسسات التربية والتعليم من اجل مواكبة واستباق التغيير المستمر للمجتمع ومتطلباته وتحقيقاً للريادة في المؤسسة التربوية ورفع كفاءتها الداخلية والخارجية (السلطان, ٢٠٠٦: ٧)، وهذا يتأتى من خلال تعليمهم التفكير الاستراتيجي الذي يمكنهم من حل المشكلات ومواجهة التحديات والتعامل مع الحالات والأزمات الطارئة واتخاذ القرارات المناسبة (الزبيدي, ٢٠١٦: ٦).

أن طبيعة القرارات المأخوذة تعتمد على مستوى النضج المهني المرتبط بشكل كبير بالاتجاهات نحو الحياة المهنية، والكفايات الضرورية لتطوير الحياة المهنية؛ حيث إن الاتجاهات يمكن أن تقود إلى التخطيط المهني للمستقبل ويظهر في القدرة على التخطيط المهني، الذي يتطلب وجود دوافع واستعدادات تمكنه من النجاح والتفوق (صوالحة, ٢٠١٧: ٢٣).

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

١- الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين:

٣- كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

٤- كفاءة الذات المهنية والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

٢- الدلالة الإحصائية للفروق في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية على وفق متغير:

٣- الجنس (ذكور - إناث)

٤- سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات)

٣- الدلالة الإحصائية للفروق في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية على وفق متغير:

٣- الجنس (ذكور - إناث)

٤- سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات)

٤- القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية في التفكير الاستراتيجي والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بمدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية - مدينة بابل للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣).

تحديد مصطلحات البحث

أولاً: كفاءة الذات المهنية **Occupational self-efficacy**

تعريف ريكوتي واخرون Rigotti et al (٢٠٠٨): الكفاءة التي يشعر بها الفرد فيما يتعلق بالقدرة على إنجاز المهام التي ينطوي عليها عمله أو وظيفته بنجاح. (Rigotti et al, ٢٠٠٨: ٢٤٠)

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة على مقياس الذات المهنية.

ثانياً: التفكير الاستراتيجي **Strategic Thinking**

بون Bonn (٢٠٠٥) : طريقة لتوظيف القدرات العقلية للمفكر الاستراتيجي لحل المشكلات الاستراتيجية بطريقة منظمة وهادفة بغية تطوير حلول إبداعية للمشكلات والبحث عن مدخلات جديدة تستند الى رؤية عميقة مرتبطة بالعمل بصورة مستمرة ومتشابكة معها (Bonn, ٢٠٠٥ : ٣٣٧)

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة على مقياس التفكير الاستراتيجي.

ثالثاً: النضج المهني Occupational Maturity

سوبر Super (١٩٧٧): رؤية الفرد في اختيار مهنته المناسبة التي تتفق مع ميوله وقدراته ويحقق فيها ذاته ويعكس تصوراتها عنها من خلال قدرته على تحقيق أهدافه في ظل هذه المهنة وتوافقه معها (Super, ١٩٧٧: ١٤)

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة على مقياس النضج المهني.

الفصل الثاني : الإطار النظري

أولاً: الذات المهنية

يعد مفهوم الذات من اهم المفاهيم التي تبين شخصية الفرد والتي تمثل إدراك الفرد لنفسه وذاته كعضو في المهنة، وتكون الذات مطلب من مطالب النمو الرئيسية في حياة أي الأفراد إذ تؤثر في سلوكهم الاجتماعي ومن بينهم شريحة مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية وممارستهم في الحياة اليومية مما يسهم في تعزيز أدائهم وشعورهم بالفاعلية والكفاءة الذاتية (٢: ٢٠١٩-٤) Smadi).

وهذا ما كشفت عنه دراسة فاييو وليتزيا (Fabio&Letizia, ٢٠٠٨) بأن البعد الشخصي كان أفضل مؤشر لتفسير فاعلية الذات المهنية لدى عينة من المعلمين في إيطاليا وعاملاً بالغ التأثير على ممارستهم المهنية (Fabio&Letizia, ١٣٥: ٢٠٠٨-١٤٦).

التفسير النظري للذات المهنية

لقد تم طرح مفهوم الذات من قبل عالم النفس اليرت باندورا Albert Bandura عام (١٩٨٦) وحظي هذا المفهوم منذ ذلك الوقت باهتمام العديد من الباحثين واصبح بمثابة القاسم المشترك للعديد من النظريات التي تتناول محددات السلوك الإنساني، والسلوك الإنجازي بوجه خاص (الألوسي ٢٠١٤، : ١٤).

إذ أشار باندورا إلى مفهوم الذات في النظرية المعرفية الاجتماعية كأحد المفاهيم التي تهتم بتفسير توقعات الأفراد وسلوكياتهم وردود أفعالهم العاطفية وبالتحديد فيما يخص توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في المواقف التي تتسم بالغموض، وغالباً ما تنعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في أدائه، وجهوده المبذولة لمواجهة الصعاب وإنجاز المهام، وهذه تكون لدى الفرد معتقدات عن مدى قدرته الداخلية التي تمكنه من التحكم بسير الأحداث في حياته (١٦٢-١٧٦) (Lee; Ahnb& Jung, ٢٠١٥).

فهي تشمل تقييمه وإدراكه المعرفي لمقدراته الشخصية، وفقاً للخبرات التي اكتسبها في أثناء تنشئته الاجتماعية والتجارب والأحداث التي واجهها في وقت ما (٢٠٠٥:١٦، Rabie).

وأشارت دراسات مثل دراستي (الشمري، ٢٠١٤) و (الشرفه ، ٢٠١١) أن مفهوم الذات المهنية تجعل الفرد يشعر بالرضا عن عمله، ويكون أكثر جدية واندماجاً فيه، وأكثر إيجابية لمفهوم المهنية، وكذلك الأمر بالنسبة للكفاية الذاتية للمدرس الناجح. (الشمري، ٢٠١٤: ١١ ؛ الشرفه ، ٢٠١١: ٥٥)

ثانياً: التفكير الاستراتيجي

ظهر مفهوم التفكير الاستراتيجي عندما بدأ البحث عن أسلوب تفكير جديد يتجاوز السلبيات والأخطاء ويخدم الفرد من قبل العالم منتزيرغ Mintizberg والذي أكد على انه معالجة للبصيرة ونتاج للتخطيط الاستراتيجي، وهو تفكير تركيبى وبنائى يعتمد الإدراك والاستبصار والحدس لاستحضار الصورة البعيدة ورسم معالم المستقبل قبل وقوعه (١٩٩٤:٤٣، Mintizberg).

واصبح التفكير الاستراتيجي فيما بعد شائعاً وتم استخدامه في بداية (١٩٨٠) نتيجة لتغيرات الظاهرة في التخطيط الاستراتيجي والإدارة، ويعود ذلك إلى نسبة الاستخدام الرسمي وغير الرسمي لمداخل التخطيط الاستراتيجي (Bonn, ٢٠٠١: ٦٣).

وهذا ما يؤدي بدوره إلى الخلط بين مفهومي التخطيط الاستراتيجي والتفكير الاستراتيجي فالأخير يشير إلى توفر القدرات والمهارات اللازمة لتنفيذ مهام التخطيط الاستراتيجي (جرغون: ٢٠١٩: ١٧).

أنموذج التفكير الاستراتيجي

طرح انغريد بون (Bonn, ٢٠٠٥)) مفهوم التفكير الاستراتيجي أنموذجه الذي يتضمن ثلاث مكونات أساسية وهي (التفكير المنظومي- الانعكاسية- إعادة التشكيل او الصياغة)، ويعد من احدث النماذج وفضلها على مستوى التطبيق في المؤسسات التربوية والتعليمية، إذ يمتلك هذا النموذج مزايا فريدة من حيث مساعدة الأفراد على توفير حلول بديلة لمشكلات مختلفة، كما يساعدهم على فهم ديناميكيات البيئة داخليا وخارجياً، فضلاً عن استيعاب موقف المدرسة داخل الأنظمة والأهداف المستقبلية، والتطلع إلى نوع التنافس ودمج الأفكار المختلفة لإنتاج فكر جديد (Bonn, ٣٤٠: ٢٠٠٥)).

وهدفنا دراسة الشديقات، والحراشة (٢٠٠٥) إلى معرفة مستوى ممارسة أنماط التفكير الاستراتيجي لدى القادة في وزارة التربية والتعليم بالأردن، ومعرفة أثر متغيرات: المركز الوظيفي والمؤهل العلمي والخبرة في مستوى ممارسة هذا التفكير، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة أنماط التفكير الاستراتيجي جاءت منخفضة، وأن ثمة فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة هذه الأنماط ترجع لمتغير المركز الوظيفي، في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة هذه الأنماط ترجع لمتغيري المؤهل العلمي، والخبرة في مجال الإدارة (الشديقات والحراشة: ٢٠٠٥: ١٣٣-١٨٤).

ثالثاً: النضج المهني

يعبر مفهوم النضج المهني عن رصيد الفرد من السلوكيات التي تعكس استعداده وقدرته على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره وان يكون في مستوى متوسط من الارتقاء المهني مقارنةً بأقرانه (السواط: ٢٠٠٥: ٥٥).

التفسير النظري للنضج المهني

قدم علماء النفس نظريات مفسرة للنمو والنضج المهني باعتباره سلوكاً إنسانياً ينمو ويتطور ويتأثر بالمحيط الاجتماعي والثقافي وبشخصية الفرد شعورياً ولا شعورياً، ومن تلك النظريات نظرية Super والذي انطلق من مبدأ الفروق الفردية بين الأفراد وبالتالي كل فرد يصلح لمهنة معينة بما يتفق مع قدراته وإمكاناته، وقد بين سوبر النضج المهني من خلال تفسيره للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل فيه عدة مراحل تطويرية ومحطات تبرز الجوانب والابعاد الأساسية لحدوث النضج المهني (أبو حماد ٢٠٠٨: ، (٣٤٩).

وأكدت دراسة مشري، ولشهب (٢٠١٣): بعنوان النضج المهني للمعلم وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها التكيف مع ضغوط مهنته، على عينة قوامها (٦٠) فردا في إحدى مقاطعات التعليم الابتدائي لولاية الوادي تهدف إلى تحليل العلاقة بين النضج المهني للعامل والاستراتيجيات التي يعتمدها لتخفيف من الضغوط، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين النضج المهني للمدرس وقدرته على تحمل الضغوط المهنية (مشري ولشهب، ٢٠١٣: ٤٧).

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي منهجاً له، والذي يعني وصف الظاهرة الراهنة وتركيبها وعملياتها والظروف السائدة ويشمل المنهج الوصفي جمع المعلومات والبيانات وتبويبها وتحليلها وقياسها وتفسيرها. (ملحم ، ٢٠٠٥: ٣٢).

ثانياً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من مدرسي ومدرسات المرحلة الاعدادية بفرعيها العلمي والادبي ولكلا الجنسين وللدراسة الصباحية في المدارس الحكومية في محافظة بابل للعام الدراسي (-٢٠٢٢ ٢٠٢٣) والبالغ عددهم (٢٤٣٢) مدرس ومدرسة موزعين على (٧٥) مدرسة، بواقع (٤٣) مدرسة للذكور، اذ بلغ عدد المدرسين (١٣٠٩) وبنسبة (٥٤٪) و(٣٢) مدرسة للإناث، فبلغ عددهن (١١٢٣) وبنسبة (٤٦٪)، وبلغ مجموع الفرع العلمي (٧٧٨) مدرس ومدرسة بنسبة (٣٢٪) في حين بلغ عدد الفرع الادبي (١٦٧٨) بنسبة (٦٨٪).

ثالثاً: عينة البحث

يقصد بالعينة جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، ولقد اختيرت عينة البحث بالأسلوب العشوائي البسيط وعلى وفق الية سحب البطاقات مع الارجاع حتى تتحقق شروط اختيار عينة ممثلة للمجتمع وتم اختيار اربع مدارس من الذكور واربع مدارس من الاناث واستخدم الباحث معادلة ثومسون لاستخراج حجم العينة من مجموع المدرسين والمدرسات الكلي والبالغ (٢٤٣٢) وكان ناتج المعادلة ان العينة الاحصائية تبلغ (٣٣٢) مدرس ومدرسة وزعت بالأسلوب العشوائي ذي التوزيع المتناسب باستخدام معادلة كوكرن وكما موضح في الجدول ادناه.

جدول (١) عينة البحث موزعة وفق الأسلوب العشوائي الطبقي المتناسب

الجنس	أسماء المدارس	خمس سنوات	نسبتهم المئوية	أكثر من خمس سنوات	نسبتهم المئوية	المجموع الكلي	نسبتهم المئوية	
ذكر	الفيحاء	17	5%	24	7%	41	12%	
	الفرزدق	13	4%	24	7%	37	11%	
	ابن السكيت	15	5%	29	9%	44	13%	
	الطبرسي	16	5%	23	7%	39	12%	
مجموع المدرسين							61	18%
انثى	الطلبة	10	3%	34	10%	44	13%	
	خديجة الكبرى	17	5%	29	9%	46	14%	
	الخنساء	15	5%	25	8%	40	12%	
	دجلة	18	5%	23	7%	41	12%	
مجموع المدرسات							60	18%
المجموع الكلي							121	36%
							211	64%
							332	100%

أولاً: أداة قياس كفاءة الذات المهنية

عن طريق ما عرض في الإطار النظري وبعدّ مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة ، قام الباحث بتبني مقياس كفاءة الذات المهنية من دراسة et al. Rigotti (٢٠٠٨) بعد أن عُرِفَت كفاءة الذات المهنية وفق الاطار النظري المتبنى والأخذ بالحسبان طبيعة وخصائص العينة التي سيطبق عليها المقياس والذين هم مدرسي ومدرسات المرحلة الاعدادية ، حيث يتكون المقياس من ستة فقرات وضعت لها خمسة بدائل للاستجابة وتعطى الفقرات الدرجات: (١-٢-٣-٤-٥) للبدائل على التوالي (تتطبق عليّ دائماً ،تتطبق عليّ غالباً ،تتطبق عليّ أحياناً ،تتطبق عليّ نادراً ، لا تتطبق عليّ أبداً) ، حيث قام الباحث بترجمة فقرات المقياس مع مراعاة شروط ترجمة الفقرات واستخدام إجراءات صدق الترجمة وأعدت للمقياس تعليمات توضح كيفية الإجابة عن فقراته، وقد روعي في أعدادها أن تكون مناسبة للعينة وواضحة كما احتوت التعليمات على مثال توضيحي عن كيفية الإجابة، وطلب منهم الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة وصدق وأن إجاباتهم لا يطلع عليها أحد سوى الباحث.

التحليل المنطقي للفقرات

لغرض التحقق من الصدق الظاهري لفقرات المقياس عرضت على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وعددهم (١٠) محكمين وذلك لتحديد مدى صلاحية الفقرات لقياس ما أعدت له ومدى

ملاءمتها لأفراد مجتمع البحث ومدى ملاءمة بدائل الإجابة وبعد الاطلاع على ملاحظات المحكمين وجد الباحث ان نسبة الاتفاق تراوحت بين (٨٦٪-١٠٠٪).

التحليل الإحصائي للفقرات

لاستخراج القوة التمييزية استعمل الباحث طريقة المجموعتين الطرفيتين لغرض إجراء التحليل الإحصائي في ضوء هذه الطريقة طبق الباحث مقياس كفاءة الذات المهنية على عينة قوامها (٣٣٢) مدرس ومدرسة، وبعد اكمال إجراءات استخراج القوة التمييزية لعينة التحليل الاحصائي ومقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية ثبت ان قيمة (ت) المحسوبة لجميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بقيمة (ت) الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٨) لذا تم الابقاء على جميع فقرات المقياس اذ عدت جميعها مميزة وكما موضح في الجدول (٢).

جدول (٢) القوة التمييزية لمقياس كفاءة الذات المهنية باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدالة					
1	عليا	4.5111	0.6403	10.779	1.96	دالة					
	دنيا	3.2889	0.86433								
2	عليا	4.6778	0.5369	12.949		1.96	دالة				
	دنيا	3.2222	0.92138								
3	عليا	4.8556	0.35351	16.916			1.96	دالة			
	دنيا	3.2222	0.84505								
4	عليا	4.7333	0.5767	13.461				1.96	دالة		
	دنيا	3.2778	0.84837								
5	عليا	4.6889	0.55373	15.046					1.96	دالة	
	دنيا	3.0889	0.84327								
6	عليا	4.4889	0.78245	6.1						1.96	دالة
	دنيا	3.661	0.332								

الاتساق الداخلي

ان الهدف الرئيس من الاتساق الداخلي هو معرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تقيس البعد السلوكي نفسه الذي يقبسه المقياس لذلك استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين

درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٣٠).

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط لعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
1	.3820	4	.6260
2	.6150	5	.6010
3	.6390	6	.4120

الخصائص السيكومترية للمقياس

أولاً: الصدق

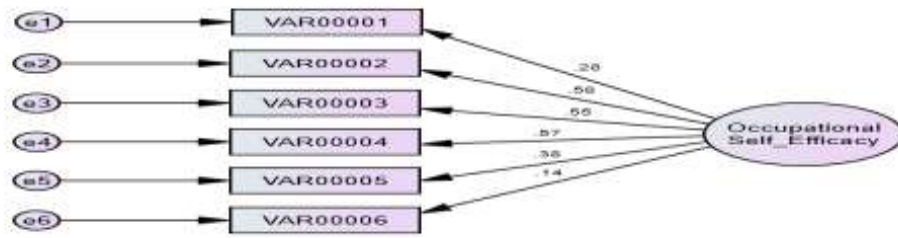
تم التحقق من نوعين من أنواع الصدق لهذا المقياس وهما على النحو الآتي:

١- الصدق الظاهري

وقد تحقق هذا النوع من الصدق عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وتمت الاستعانة بأرائهم في تحديد مدى صلاحية الفقرات كما مر آنفاً في التحليل المنطقي للفقرات.

٢- صدق البناء

استخدم الباحث التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة، والتأكد من فروض البنية العاملية والتثبت من صحة النموذج وصلاحيته والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة ولتقييم جودة مطابقة النموذج قام الباحث باستخدام بعض مؤشرات المطابقة، والهدف منها هو اختبار مطابقة النموذج الذي وضعه الباحث لبيانات الدراسة، أي هل النموذج المفترض يمثل بيانات الدراسة أفضل تمثيل أم لا، أي أن مؤشرات جودة المطابقة تعطى صورة كاملة عن مدى مطابقة النموذج ككل لبيانات الدراسة ولاختبار أدلة الصدق البنائي (تغيزة، ٢٠١٢: ١٢٢). لذلك قام الباحث باستخدام برنامج اموس ببناء نموذج نظري وكما موضح في النموذج الاتي:



شكل (١) نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس كفاءة الذات المهنية

وظهرت البيانات الاتية:

جدول (٤) قيم تشبعات الفقرات على عواملها وقيم النسب الحرجة لمقياس كفاءة الذات المهنية

رقم الفقرة	قيم التشبع S.E.	القيم الحرجة C.R.	الدالة عند 0.05
1	0.537	3.87	دالة
2	0.603	3.411	دالة
3	0.563	3.526	دالة
4	0.467	3.123	دالة
5	0.333	1.98	دالة
6	0.537	3.87	دالة

من خلال التحليل العائلي التوكيدي يتبين من الشكل (١) أن نموذج كفاءة الذات المهنية يخلو من ظاهرة الارتباط غير المنطقي، أي أنه لا يوجد ارتباط يتجاوز رقم (١) وعليه يمكن القول أنه لا يوجد مشكلة في التحليل العائلي التوكيدي لنموذج مقياس كفاءة الذات المهنية وفقاً للإطار النظري وفي ادناه مؤشرات جودة مطابقة النموذج:

جدول (٥) مؤشرات جودة المطابقة لمقياس كفاءة الذات المهنية

المؤشر	القيمة المحسوبة للمؤشر	المدى المثالي	القيمة التي تشير الى افضل مطابقة
قيمة كا	x^2		
درجة الحرية	df		ان تكون قيمهم غير دالة
مستوى الدلالة	sig.		
النسبة بين كا الى درجة الحرية	x^2/df	صفر-٥	صفر-١
مؤشر حسن المطابقة	GFI	صفر-١	1
مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية	AGFI	صفر-١	1

القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية بالتفكير الاستراتيجي والنضج المهني

1	صفر-١	0.770	NFI	مؤشر المطابقة المعياري
0.08	صفر-٠,٠٨	0.075	RMSEA	الجذر التربيعي النسبي لخطأ الاقتراب
1	صفر-١	0.802	CFI	مؤشر المطابقة المقارن
1	صفر-١	0.809	IFI	مؤشر المطابقة التزايدية
1	صفر-١	0.671	TLI	مؤشر توكر ولويس
55		45	HOELTER	مؤشر هولتر

من الجدول اعلاه يتبين ان قيم مؤشرات جودة التوافق ضمن المدى المقبول والذي يمكننا من قبول بالنموذج

ثانياً: الثبات

استخراج ثبات المقياس بطريقة معامل الفا كرونباخ للاتساق الداخلي حيث اعتمد الباحث على درجات عينة التحليل الاحصائي والبالغة (٣٣٢) مدرس ومدرسة في حساب الثبات وفق معادلة الفا كرونباخ، وكانت قيمة معامل الفا (٠,٨٥٦) وهذا يعني ان مؤشر الثبات ذو مؤشر جيد.

ثانياً: أداة قياس التفكير الاستراتيجي

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي درست التفكير الاستراتيجي تبنى الباحث مقياس Pisapia et al. (٢٠١١) والذي يتكون من (١٥) فقرة متدرج على وفق أسلوب ليكرت بخمسة بدائل هي (ابدا , نادرا , أحيانا , مرة في كل فترة , دائماً) وتعطى الفقرات الاوزان: (١, ٢, ٣, ٤, ٥) للبدائل على التوالي ومجموع درجات الفقرات تعطينا الدرجة الكلية للمقياس وهو يتضمن ثلاث مجالات (التفكير المنظومي, الانعكاسية, إعادة الصياغة) (Pisapia et al., ٢٠١١:٥) ولأجل تهيئة المقياس وجعله مناسباً للبيئة العراقية قام الباحث باستخراج صدق الترجمة للمقياس وتحليله منطقياً بعرضه على مجموعة من المحكمين لتقويم المقياس والحكم عليه في وضوح فقراته وما اعدت لقياسه ومدى ملائمتة لعينة البحث وقد حصل المقياس على نسبة اتفاق تراوحت بين (٩٣%-١٠٠%)

التحليل الإحصائي للفقرات

لاستخراج القوة التمييزية استعمل الباحث طريقة المجموعتين الطرفيتين لغرض إجراء التحليل الإحصائي في ضوء هذه الطريقة طبق الباحث مقياس التفكير الاستراتيجي على عينة قوامها (٣٣٢) مدرس ومدرسة واستخرجت قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لكل فقرة وكما موضح في الجدول ادناه.

جدول (٦) القوة التمييزية لمقياس التفكير الاستراتيجي باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدالة
1	عليا	4.2333	0.83532	3.586	1.96	دالة
	دنيا	3.7333	1.02552			
2	عليا	4.5222	0.72248	5.546		دالة
	دنيا	3.7556	1.09453			
3	عليا	4.5667	0.76511	7.927		دالة
	دنيا	3.5556	0.9375			
4	عليا	4.6111	0.6125	7.027		دالة
	دنيا	3.7333	1.0145			
5	عليا	4.5556	0.63796	9.943		دالة
	دنيا	3.2778	1.03888			
6	عليا	4.5778	0.71858	8.053		دالة
	دنيا	3.4889	1.06259			
7	عليا	4.2889	0.98579	5.669		دالة
	دنيا	3.3889	1.13864			
8	عليا	4.2333	0.87474	4.018		دالة
	دنيا	3.6222	1.14732			
9	عليا	4.7778	0.44413	11.611	دالة	
	دنيا	3.3556	1.07381			
10	عليا	3.7222	1.11202	2.208	دالة	
	دنيا	3.3444	1.1819			
11	عليا	4.6222	0.61036	10.55	دالة	
	دنيا	3.2	1.1238			
12	عليا	4.4889	0.87723	6.559	دالة	
	دنيا	3.4556	1.21008			
13	عليا	4.6889	0.88234	5.236	دالة	
	دنيا	3.9556	0.99336			
14	عليا	4.6778	0.68413	8.058	دالة	
	دنيا	3.6333	1.02168			
15	عليا	4.7778	0.53586	8.132	دالة	
	دنيا	3.6667	1.18036			

من الجدول اعلاه يتبين أن جميع الفقرات مميزة لان قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية لجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٧٨).

الاتساق الداخلي

ان الهدف الرئيس من الاتساق الداخلي هو معرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تقيس البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس لذلك استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه، ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٣٠) وكما موضح في الجدول ادناه.

جدول (٧) قيم معاملات الارتباط لعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه

التفكير الاستراتيجي			رقم الفقرة
المجالات		قيمة معامل الارتباط	
إعادة الصياغة	الانعكاسية	التفكير المنظومي	
		.5630	1
		.6980	2
		.6640	3
		.6390	4
		.5730	5
	.5260		6
	.6050		7
	.4920		8
	.5170		9
	.4360		10
.6780			11
.6960			12
.5880			13
.5480			14
.6020			15

الخصائص السيكمترية للمقياس

أولاً: الصدق

تم التحقق من نوعين من أنواع الصدق لهذا المقياس وهما على النحو الآتي:

أ- الصدق الظاهري

وقد تحقق هذا النوع من الصدق عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وتمت الاستعانة بأرائهم في تحديد مدى صلاحية الفقرات

ب- صدق البناء :وقد تحقق الباحث من هذا النوع من الصدق عن طريق مؤشرين هما:

- حساب القوة التمييزية لمقياس التفكير الاستراتيجي.
- الاتساق الداخلي تحقق الباحث منه عن طريق حساب معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ودرجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه.

ثانياً: الثبات

استخراج ثبات المقياس بطريقة معامل الفا كرونباخ للاتساق الداخلي حيث كانت قيمة معامل الفا (٠,٨٨).

ثالثاً: النضج المهني

بعد اطلاع الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة وعلى عدد من المقاييس وبعد ان تفحص الباحث هذه المقاييس وجد ان المنطلقات النظرية التي اعتمدها هذه المقاييس لا تتسجم والإطار النظري المعتمد في دراسة هذا المتغير ولا عينة البحث لذلك عمد الباحث الى بناء مقياس النضج المهني واتبع الباحث الاجراءات العلمية في بناء مقياس النضج المهني وهي تحديد تعريف النضج المهني وقد مر ذكره سابقا في الفصل الأول وتحديد الهدف من بناءه ومن ثم صياغة فقرات المقياس وتحديد بدائل الإجابة حيث أن عدد بدائل الإجابة لمقياس النضج المهني (٥) هي (تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي ابدا) وتعطى الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي ومن ثم وضع تعليمات المقياس لغرض التطبيق وتم تحليله منطقيا بعرضه على مجموعة من المحكمين لتقويم المقياس والحكم عليه في وضوح فقراته وما اعدت لقياسه ومدى ملائمته لعينة البحث وقد حصل المقياس على نسبة اتفاق تراوحت بين (٨٠٪) واجراء تجربة عينة وضوح التعليمات والفقرات وبعد اكمال الإجراءات بلغ عدد فقرات المقياس المعد للتطبيق على عينة التحليل الاحصائي (٢٢) فقره.

التحليل الإحصائي للفقرات

لاستخراج القوة التمييزية استعمل الباحث طريقة المجموعتين الطرفيتين وكما موضح في الجدول ادناه.

جدول (٨) القوة التمييزية لمقياس النضج المهني باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدالة
1	عليا	4.5	0.6404	10.681	1.96	دالة
	دنيا	3.2889	0.86433			دالة
2	عليا	4.7	0.50725	13.193		دالة
	دنيا	3.2333	0.92469			دالة
3	عليا	4.8667	0.34184	17.923		دالة
	دنيا	3.1889	0.81963			دالة
4	عليا	4.7111	0.6403	12.668		دالة
	دنيا	3.3	0.84068			دالة
5	عليا	4.6556	0.621	14.505		دالة
	دنيا	3.0778	0.82418			دالة
6	عليا	4.5222	0.73786	6.416		دالة
	دنيا	3.6222	1.10746			دالة
7	عليا	4.2222	0.84505	1.373		غير دالة
	دنيا	3.7444	1.04463			دالة
8	عليا	4.5222	0.72248	5.3		دالة
	دنيا	3.7778	1.11957			دالة
9	عليا	4.5667	0.76511	7.458		دالة
	دنيا	3.6111	0.94446		دالة	
10	عليا	4.6	0.63246	6.998	دالة	
	دنيا	3.7	1.04344		دالة	
11	عليا	4.5556	0.63796	10.395	دالة	
	دنيا	3.2222	1.03617		دالة	
12	عليا	4.6444	0.6756	9.339	دالة	
	دنيا	3.4	1.06844		دالة	
13	عليا	4.3556	0.90332	5.903	دالة	
	دنيا	3.4444	1.15254		دالة	
14	عليا	4.2111	0.91792	1.32	غير دالة	
	دنيا	3.7	1.13623		دالة	
15	عليا	4.7333	0.53632	11.077	دالة	
	دنيا	3.3444	1.0617		دالة	
16	عليا	3.7778	1.08904	1.48	غير دالة	
	دنيا	3.3556	1.19278		دالة	
17	عليا	4.6111	0.59387	10.492	دالة	

القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية بالتفكير الاستراتيجي والنضج المهني

			1.14061	3.1889	دنيا	
دالة		6.78	0.87702	4.4778	عليا	18
			1.2076	3.4111	دنيا	
غير دالة		1.248	0.88467	4.6778	عليا	19
			0.98712	3.9444	دنيا	
دالة		7.733	0.68959	4.6556	عليا	20
			1.0311	3.6444	دنيا	
دالة		7.393	0.5767	4.7333	عليا	21
			1.19409	3.7	دنيا	
دالة		9.339	0.6756	4.6444	عليا	22
			1.06844	3.4	دنيا	

من الجدول اعلاه يتبين أن الفقرات (٧, ١٤, ١٦, ١٩) غير مميزة لان قيمها التائية اقل من القيمة الجدولية لذلك سوف تحذف من المقياس اما الفقرات المتبقية مميزة لان قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٧٨).

الاتساق الداخلي

تبنى الباحث الطرائق الاتية لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس:

١- طريقة التحليل العاملي الاستكشافي

للكشف عن البنية العاملية للمتغير والى العوامل الكامنة فيه، وللحصول على المصادقية سواء من ناحية الجودة او ناحية الايجاز (تغذية، ٧٥:٢٠١٢) واستخدم الباحث طريقة المكونات الأساسية التي هي من أكثر طرائق التحليل العاملي استعمالاً حيث قام الباحث باستخراج قيم الشيوخ بين فقرات المقياس وهو اشتراكات الفقرات في معامل الشيوخ الذي يمثل المتغير الذي يشترك مع أكثر من عامل وكما موضح في الجدول ادناه

جدول (٩) قيم معاملات الشبوع

رقم الفقرة	قيم معاملات الشبوع	رقم الفقرة	قيم معاملات الشبوع	رقم الفقرة	قيم معاملات الشبوع
1	0.564	7	0.576	13	0.7
2	0.618	8	0.523	14	0.7
3	0.485	9	0.687	15	0.704
4	0.445	10	0.377	16	0.627
5	0.518	11	0.925	17	0.663
6	0.736	12	0.79	18	0.927

وتم تحديد العوامل على معيار كايزر Kaiser Criterion والذي يعتمد على حجم التباين الذي يُعبر عنه العامل، للحصول على عامل جذره الكامن لا يقل عن واحد (١) صحيح ومصدر تباينه أكثر من فقرة، ومن ثم يكون عاملاً معبراً عن تباين مشترك فإذا كانت الفقرة تتمتع بتشبع (٠,٣٠) أو أكثر على أكثر من عامل فتُعد منتمية للعامل الذي يكون تشبعها عليه أعلى وبفارق (٠,١٠) في الأقل عن أي عامل آخر وسوف يتخذ هذا الإجراء معياراً في التحليل العاملي لهذا المقياس وسوف تدخل في التحليل العاملي (١٨) فقرة بعد حذف الفقرات غير المميزة وكانت نتيجة التحليل العاملي هي وجود اربعة عوامل (مجالات) للمقياس إذ رُتبت تنازلياً من حيث مساهمتها في الاشتراكيات المحسوبة لذات الفقرات (١٨) ولغرض التعرف على التشبعات استعمل الباحث طريقة فاريماكس للتدوير Varimax Rotation للعوامل (١٨) واستناداً إلى معيار ثيرستون Therston الذي يؤكد على أهمية ان تكون الفقرة مشبعة بشكل له دلالاته العملية في عامل معين وخفيفة في العوامل الأخرى (أبو النيل، ١٩٨٦:٣٣) وللحكم على قيمة التشبعات العاملية للمتغيرات (الفقرات) ذات الدلالة العملية التي يُعد فيها التشبع قريباً من الصفر إذا كان أقل من (٠,٣٠) واستعمل هذا بوصفه معيار تُقبل على أساسه الفقرات في العوامل، وقد تبين وجود اربعة مجالات للمقياس بعد عملية التدوير ذات المعاني النفسية المُشبعة لفقرات مقياس النضج المهني، والجدول (١١) يوضح تشبع الفقرات على العوامل الاربعة بعد عملية التدوير.

جدول (١٠) تشبع فقرات المقياس بالعوامل بعد عملية التدوير

رقم الفقرات	العامل الأول	رقم الفقرات	العامل الثاني	رقم الفقرات	العامل الثالث	رقم الفقرات	العامل الرابع
7	0.688	11	0.889	5	0.430	1	0.591
8	0.684	18	0.622	6	0.598	2	0.679
9	0.587	16	0.701	12	0.564	3	0.350
10	0.362	17	0.919	13	0.558	4	0.464
						14	0.564
						15	0.554
الجذر الكامن	2.1		1.966		1.882		1.763
التباين المفسر	11.667		10.92		10.454		9.792
التباين التراكمي	11.667		22.586		33.041		42.833

وكانت نتائج حساب الجذر الكامن للعامل الأول (٢.١) والذي يُفسر (١١,٦٦٧) من التباين المُفسّر وبلغ التباين التراكمي له (١١,٦٦٧) وسوف يقوم الباحث بتسمية العامل الأول (التوجه المهني), أما العامل الثاني فقد بلغ جذره الكامن (١.٩٦٦) الذي يُفسر (١٠,٩٢) من التباين الكلي وبلغ تباينه التراكمي (٢٢,٥٨٦) وسوف يقوم الباحث بتسمية العامل الثاني (التوافق المهني), أما العامل الثالث فقد بلغ جذره الكامن (١.٨٨٢) من مجموع الاشتراكات الذي يُفسر (١٠,٤٥٤) من التباين الكلي وتباينه التراكمي كان (٣٣,٠٤١) وسوف يقوم الباحث بتسمية العامل الثالث (الاستقلال المهني), أما العامل الرابع فقد بلغ جذره الكامن (١.٧٦٣) من مجموع الاشتراكات الذي يُفسر (٩,٧٩٢) من التباين الكلي وتباينه التراكمي كان (٤٢,٨٣٣) وسوف يقوم الباحث بتسمية العامل الرابع (المرونة المهنية), اي ان هذه العوامل تفسر ما مجموعه (٤٨.٨%) من التباين الكلي. وسيتم إعادة ترتيب الفقرات وفق التحليل العاملي وتوزيعها بعد عملية التدوير.

٢- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٣٠) وكما موضح في الجدول ادناه

جدول (١١) قيم معاملات الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.3420	13	.2460	7	.4270	1
.4410	14	.2940	8	.4850	2
.3320	15	.2330	9	.4720	3
.4420	16	.4990	10	.5120	4
.3190	17	.4300	11	.3770	5
.5060	18	.3140	12	.2150	6

ج- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه

استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٣٠) وكما موضح في الجدول ادناه

جدول (١٢) قيم معاملات الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

المرونة المهنية		الاستقلال المهني		التوافق المهني		التوجه المهني	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.4130	13	.4590	9	.6520	5	.6100	1
.5930	14	.5640	10	.5440	6	.7030	2
.5800	15	.5820	11	.5660	7	.5960	3
.5410	16	.5410	12	.6320	8	.6390	4
.4640	17						
.5050	18						

الخصائص السيكومترية للمقياس

أولاً: الصدق

تم التحقق من نوعين من أنواع الصدق لهذا المقياس وهما على النحو الآتي:

أ- الصدق الظاهري

تحقق عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وتمت الاستعانة بأرائهم في تحديد مدى صلاحية الفقرات كما مر آنفاً في التحليل المنطقي للفقرات.

ب-صدق البناء: تحقق الباحث منه عن طريق

- استخدام التحليل العاملي الاستكشافي حيث تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين هذه المتغيرات وتكونت مصفوفة الارتباط التي أُجري عليها التحليل العاملي الاستكشافي وكانت نتيجة المصفوفة وجود ارتباطات موجبة ودالة بقيم تشبع الفقرات على عواملها بعد عملية التدوير
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه

ثانياً: الثبات

استخراج ثبات المقياس بطريقة معامل الفا كرونباخ للاتساق الداخلي، وكانت قيمة معامل الفا كرونباخ (٠,٨١).

الخطأ المعياري للمقياس

الخطأ المعياري للمقياس هو انحراف معياري متوقع لنتائج أي شخص يجري اختباره (Nunnally, ٢١٨:١٩٨١) ، كما يذكر "أيبيل" أن الخطأ المعياري للمقياس مؤشر من مؤشرات دقة المقياس لأنه يوضح مدى اقتراب درجات الفرد على المقياس من الدرجة الحقيقية (Ebel, ٤٢٩:١٩٧٢) لذلك عمد الباحث الى استخراج قيم الخطأ المعياري للمقاييس الثلاث كما موضح في الجدول (١٣)

جدول (١٣) قيم الخطأ المعياري للمقاييس بالاعتماد على نتائج الثبات والانحراف المعياري وحجم العينة

حجم العينة ٣٣٢			المقياس
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الفا كرونباخ	
1.5	3.27	0.85	كفاءة الذات المهنية
2.7	5.7	0.88	التفكير الاستراتيجي
3.9	6.81	0.81	النضج المهني

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين:

١- كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة البالغة (٣٣٢) مدرس ومدرسة على مقياس كفاءة الذات المهنية ودرجاتهم على مقياس التفكير الاستراتيجي وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، ولمعرفة دلالة معنوية معامل الارتباط فقد تم تحويل قيمة معامل ارتباط بيرسون إلى القيمة التائية المقابلة باستعمال الاختبار التائي الخاص باختبار معامل ارتباط بيرسون.

جدول (١٤) قيمة الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل ارتباط بيرسون

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط المحسوب	العينة
	الجدولية	المحسوبة		
0,05				
دالة	1,96	13.119	0.585	332

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٣٠) حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط (١٣,١١٩) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦).

٢- كفاءة الذات المهنية والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة البالغة (٣٣٢) مدرس ومدرسة على مقياس كفاءة الذات المهنية ودرجاتهم على مقياس النضج المهني وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وتم تحويل قيمة معامل ارتباط بيرسون إلى القيمة التائية المقابلة باستعمال الاختبار التائي الخاص باختبار معامل ارتباط بيرسون.

جدول (١٥) قيمة الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل ارتباط بيرسون

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط المحسوب	العينة
	الجدولية	المحسوبة		
0,05				
دالة	1,96	14.55	0.625	332

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين كفاءة الذات المهنية والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٣٠) حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط (١٤,٥٥) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦).

ويمكن عزو ما توصل اليه الباحث في هذا الهدف الى ان العلاقة بين كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي والنضج المهني هي علاقة متكافئة فكفاءة الذات المهنية تحتاج الى ما يوازيها ويكافئها من التفكير الاستراتيجي والنضج المهني فعملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة لذاته بصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم مهنته، وبالتالي فهو يدفعه الى اتخاذ نمط التفكير الاستراتيجي الذي يساعده على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة بحيث تكفل له السعادة والمستقبل الزاهر.

الهدف الثاني: الدلالة الإحصائية للفروق في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية على وفق متغير:

١- الجنس (ذكور - إناث)

للتعرف على دلالة الفروق بين معاملي ارتباط كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث) استعمل الباحث اختبار فيشر لتحويل معامل الارتباط للقيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط ويعود سبب استعمال الاختبار الزائفي إلى أن الحكم على العلاقة بين المتغيرين لا يتم في ضوء الفرق الخام بين معاملي الارتباط إذ إن هذا الفرق لا يعول عليه لوحده ولذلك طبق الاختبار الزائفي للفرق بين معاملي الارتباط وكما هو موضح في جدول (١٦).

جدول (١٦) القيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط كفاءة الذات المهنية والتفكير

الاستراتيجي على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث)

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية المقابلة لقيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط	العدد	الجنس
		الجدولية	المحسوبة				
دال	0,05	1,96	1,987	0,510	0,471	161	ذكور
				0,290	0,291	171	إناث

وكانت نتيجة تطبيق الاختبار هي (١,٩٨٧) وهي دالة إحصائياً أي وجود فروق بين معاملي الارتباط وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) وتفسر لصالح معامل الارتباط الأعلى ويرجع الباحث ذلك الى ان الذكور من المدرسين بسبب طبيعتهم التي تتسم بالمسؤولية منذ صغرهم وتحملهم أعباء الحياة وكذلك البيئة الاجتماعية التي تفرض عليهم منذ الصغر ان يختاروا مهنتهم فجد البعض خلال فترة مراهقتهم قد تكونت لديهم ذات مهنية

بسبب طبيعة البيئة الاسرية التي تفرض عليهم العمل في مجال عمل عائلي او غيرها من المهام مما خلقت لديهم نضجا مبكرا لمفهوم المهنة والتي تطورت نتيجة لتراكم الخبرات الشخصية وتأثيراتها على أنماط تفكيرهم ونظرتهم الشمولية نحو مستقبلهم واختيار مهنتهم وما يترتب عليه من مهام.

٢- سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- اكثر من خمس سنوات)

للتعرف على دلالة الفروق بين معاملي ارتباط كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي وفقا لمتغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات) استعمل الباحث اختبار فيشر لتحويل معامل الارتباط للقيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط لذلك طبق الاختبار الزائفي للفروق بين معاملي الارتباط وكما هو موضح في جدول (١٧).

جدول (١٧) القيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي على وفق متغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات)

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية المقابلة لقيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط	العدد	الجنس
		المحسوبة	الجدولية				
دال	0,05	1,96	2,08	0,485	0,452	121	اقل من خمس سنوات
				0,725	0,612	211	اكثر من خمس سنوات

وكانت نتيجة الاختبار هي (٢.٠٨) وهي دالة إحصائياً أي وجود فروق بين معاملي الارتباط وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات) وهذه النتيجة يراها الباحث متوقعة كون المدرسين والمدرسات ممن يمتلكون خدمة اقل من خمسة سنوات لم يختبروا بعد معترك الحياة المهنية وخصوصاً ان قطاع التعليم في العراق فيه العديد من الفئات التي لم تمتلك الخبرة الكافية ومنهم المحاضرين والمعنيين الجدد وهم لم يستطيعوا تحديد توجهاتهم المهنية بسبب ما يعانونه من عدم استقرار لحين ضمان حقوقهم عن طريق تثبيتهم على الملاك الدائم فهم لم يدركوا بعد نواتهم كاعضاء في المهنة مما يؤثر على أفكاره وفاعله وعواطفه ورؤيته لمستقبله في مهنته وتفكيره الاستراتيجي نحو تحقيق منجز افضل وبذلك فان نضجه ونموه المهني لا يتحقق بسبب ما يعانيه

الهدف الثالث: الدلالة الإحصائية للفروق في العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية على وفق متغير:

أ- الجنس (ذكور - إناث)

للتعرف على دلالة الفروق بين معاملي ارتباط كفاءة الذات المهنية والنضج المهني وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث) استعمل الباحث اختبار فيشر لتحويل معامل الارتباط للقيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط وكما هو موضح في جدول (١٨).

جدول (١٨) القيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط كفاءة الذات المهنية والنضج المهني على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث)

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية المقابلة لقيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط	العدد	الجنس
		الجدولية	المحسوبة				
غير دال	0,05	1,96	0,94	0,709	0,601	161	ذكور
				0,604	0,54	171	إناث

وكانت نتيجة تطبيق الاختبار هي (٠,٩٤) وهي غير دالة إحصائياً أي لا توجد فروق بين معاملي الارتباط وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث) ويرجع الباحث هذه النتيجة الى ان الإناث والذكور يعيشون ذات البيئة المدرسية ويمارسون ذات المهام وهم بذلك يمتلكون كفاءة ذاتية لممارسة المهنة ومؤهلين للسير في مراحل النضج المهني.

ب- سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات)

للتعرف على دلالة الفروق بين معاملي ارتباط كفاءة الذات المهنية والنضج المهني وفقا لمتغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات) استعمل الباحث اختبار فيشر لتحويل معامل الارتباط للقيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط وكما هو موضح في جدول (١٩).

جدول (١٩) القيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط كفاءة الذات المهنية والنضج المهني على وفق متغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات)

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية المقابلة لقيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط	العدد	الجنس
		الجدولية	المحسوبة				
دال	0,05	1,96	2,13	0.622	0.587	121	اقل من خمس سنوات
				0.867	0.7	211	اكثر من خمس سنوات

وكانت نتيجة الاختبار هي (٢.١٣) وهي دالة إحصائياً أي وجود فروق بين معاملي الارتباط وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات- أكثر من خمس سنوات) ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المدرسين والمدرسات ممن يمتلكون خمسة سنوات فاكتر قد قطعوا شوطاً كبيراً في مراحل النمو والتطور المهني وصولاً الى النضج المهني والاستقرار وعرفوا بذلك ذواتهم ومدى تمكنهم من أداء الواجبات الملقاة على عاتقهم وتطورت لديهم خبراتهم الشخصية فيه هذا المجال.

الهدف الرابع: القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية في التفكير الاستراتيجي والنضج المهني لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

لغرض التنبؤ بمتغير التفكير الاستراتيجي والنضج المهني بدلالة متغير كفاءة الذات المهنية استخدم الباحث تحليل الانحدار متدرج الخطوات في نموذج يتضمن كفاءة الذات المهنية كمتغير مستقل والتفكير الاستراتيجي والنضج المهني كمتغيرات تابعة وجدول (٢٠) يوضح ذلك.

القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية بالتفكير الاستراتيجي والنضج المهني

الجدول (٢٠) تحليل الانحدار متدرج الخطوات لمعرفة القيمة التنبؤية لمتغير كفاءة الذات المهنية في التفكير الاستراتيجي والنضج المهني

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	
التفكير الاستراتيجي	الانحدار	1213.96	1	1213.96	المحسوبة	الجدولية
	البواقي	2329.278	330	7.058	171.988	3
	الكلي	3543.238	331			
النضج المهني	الانحدار	1386.1	2	693.05	105.702	دالة
	البواقي	2157.138	329	6.557		
	الكلي	3543.238	331			

من ملاحظة الجدول اعلاه يظهر ان هناك مؤشرات إحصائية إيجابية للمتغير المستقل كفاءة الذات المهنية بالمتغيرات التابعة التفكير الاستراتيجي والنضج المهني اذ بلغت القيمة الفائية لتحليل الانحدار المحسوبة للتفكير الاستراتيجي (١٧١.٩٨٨) والنضج المهني (١٠٥.٧٠٢) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ٣٣٠) و(٢, ٣٢٩) ولمعرفة نسبة مساهمة المتغير المستقل في المتغيرات التابعة تم استخراج معامل الارتباط المتعدد ومعامل التحديد وكما مبين في الجدول (٢١).

جدول (٢١) معامل الارتباط ومعامل التحديد ومربع معامل التحديد والخطأ المعياري للتقدير

المتغير	معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري للتقدير	التغير في قيمة معامل الارتباط	القيمة الفائية	درجة الحرية الاولى	درجة الحرية الثانية
التفكير الاستراتيجي	.5850	0.343	0.341	2.656	0.343	171.988	1	330
النضج المهني	.6250	0.391	0.387	2.560	0.049	26.254	1	329

يتبين من الجدول (٢١) أعلاه ان المتغير المستقل يمكن ان ينبئ بالمتغيرات التابعة وذلك لان هنالك دلالة إحصائية في المتغيرات التابعة اذ ان مربع معامل الارتباط المعدل للتفكير الاستراتيجي بلغ (٠,٣٤١) ومربع معامل الارتباط المعدل للنضج المهني بلغ (٠,٣٤١) وهذا يعني ان نسبة تنبؤ المتغير المستقل في المتغير التابع (التفكير الاستراتيجي) يبلغ (٣٤.١٪) ونسبة تنبؤ المتغير المستقل في المتغير التابع (النضج المهني) يبلغ (٣٨.٧٪) اما ما تبقى من النسبة يرجع الى متغيرات أخرى لم يشملها البحث.

اما للتعرف على الاسهام النسبي للمتغير المستقل في المتغيرات التابعة عن طريق ما تعكسه معاملات الانحدار في معادلة التنبؤ في صيغة الدرجات الخام (B) وما يقابلها من قيم معيارية تعكسها قيم (Beta) للإسهام النسبي والخطأ المعياري للاختبار التائي لهذه القيم وكما موضح في الجدول (٢٢)

جدول (٢٢) القيمة التنبؤية لكفاءة الذات المهنية في التفكير الاستراتيجي والنضج المهني

عند مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		معامل (Beta) المعياري	المعاملات اللامعيارية		المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة		الخطأ المعياري	قيم (B) للإسهام النسبي	
دالة	1,96	2.296	0.585	1.547	3.553	الحد الثابت
دالة		13.114		0.026	0.336	التفكير الاستراتيجي
دالة		9.166	0.62	1.725	0.889	الحد الثابت
دالة		5.124		0.024	0.123	النضج المهني

تشير النتيجة الى ان قيمة معامل الانحدار (B) للإسهام النسبي قد بلغت (٣,٥٥٣) للتفكير الاستراتيجي وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) (حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢.٢٩٦) و(١٣.١١٤) على التوالي وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وهذا يشير الى وجود متغيرات أخرى لها علاقة بالمتغيرات التابعة لم يشملها البحث غير المتغير المستقل وكان مقدار الاسهام المعياري لقيمة (Beta) لمتغير التفكير الاستراتيجي (٠.٥٨٥) ومقدار الاسهام المعياري لقيمة (Beta) لمتغير النضج المهني (٠.٦٢) أي ان (٥٨.٥٪) و (٦٢٪) من التباين المفسر في درجات المتغيرات التابعة تعود الى المتغير المستقل بمعزل عن تأثير المتغيرات الأخرى ولم يجد الباحث أي دراسة توصلت الى ذات النتائج التي توصل اليها الباحث.

الاستنتاجات:

١. ان كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي والنضج المهني ترتبط فيما بينها بعلاقة طردية متكافئة متوازنة حتى تحقق اغراضها للفرد.
٢. توجد فروق في كفاءة الذات المهنية وطبيعة التفكير الاستراتيجي لدى المدرسين والمدرسات تبعا لنوعهم الاجتماعي وكذلك الى سنوات الخدمة
٣. لا يوجد تاثير للنوع الاجتماعي سواء كان المدرس ذكرا او انثى على كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالنضج المهني ولكن سنوات الخدمة تؤثر على طبيعة العلاقة بينهما
٤. تعد كفاءة الذات المهنية منبىء قوي بالتفكير الاستراتيجي والنضج المهني ويرجع ذلك الى ان الذات المهنية هي مكون معرفي تحدد صورة الذات نحو معتقداته وقدراته وميوله المهنية وطريقة تفكيره نحو مستقبله وما سوف يكون عليه وكذلك موائمة قدراته وميوله مع مستواه العمري والاجتماعي.

التوصيات :

١. الاهتمام بجانب التطوير المهني للمدرسين والمدرسات وخصوصا المعينين الجدد عن طريق الدورات التدريبية والتطويرية
٢. منح الأولوية للدورات التدريبية التي تطور التفكير الاستراتيجي لدى المدرسين والمدرسات فهو يعد سمة للعصر الحديث
٣. إيلاء النضج المهني الاهتمام عن طريق التعريف بابعاده واثاره على الافراد والمؤسسات عن طريق نشر التوعية الإعلامية والدورات التثقيفية في هذا المجال.
٤. ان كفاءة الذات المهنية مفهوم يهم الفئات العمرية كافة لذلك فان على وزارة التربية ان تضع منهج مخصص للمدرسين والمدرسات من اجل تطويرها واعدادها بصورة صحيحة

المقترحات: اجراء الدراسات الآتية:

١. مفهوم كفاءة الذات المهنية لدى المرشدين التربويين.
٢. العلاقة الارتباطية بين التفكير الاستراتيجي والتحكم الذاتي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية
٣. دراسة مقارنة مدرسي المدارس الحكومية والأهلية في كفاءة الذات المهنية والتفكير الاستراتيجي والنضج المهني

المصادر:

- أبو حماد، ناصر الدين: (٢٠٠٨) الارشاد النفسي والتوجيه المهني، الأردن: جدار للكتاب العالمي.
- الألوسي، احمد إسماعيل (٢٠١٤): فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن.
- تيغزة، أمحمد بوزيان (٢٠١٢): التحليل العملي التوكيدي والاستكشافي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وحزمة Lezral، دار المسيرة، الأردن، عمان.
- جرعون، وفاء محمد عبد الرحمن (٢٠١٩): التفكير الاستراتيجي لدى مديري مدارس الثانوية بمحافظة فلسطين الجنوبية وعلاقتها بالبراعة التنظيمية لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية- أصول التربية، جامعة الأزهر- غزة.
- الحاج أحمد، حبيبة (٢٠١٧): الدافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية وعلاقتها بالنضج المهني لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر.
- الزبيدي، جنان فاضل قيراوي (٢٠١٦): التفكير الاستراتيجي وعلاقته بالصلابة النفسية والدافعية العقلية لدى مدرء المدارس في مركز محافظة واسط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية - ابن رشد للعلوم الإنسانية، جامعة بغداد- العراق.
- السلطان، خالد ((٢٠٠٦: التفكير والتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي، ورقة عمل لقاء الإداري الرابع للجمعية السعودية للإدارة، السعودية.
- السواط، وصل الله بن عبدالله حمدان: (٢٠٠٥) فاعلية برنامج إرشادي سلوكي في تحسين مستوى المهني وتنمية اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الثانوية في محافظة الطائف، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية.
- الشديفات، يحيى محمد والحراشنة، محمد عبود (٢٠٠٥): درجة ممارسة أنماط التفكير الاستراتيجي لدى القادة التربويين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مج ١٧، عدد ٢، ٢٠٠٥، ص ١٣٣ - ١٨٤.
- صوالحة، عبد المهدي: (٢٠١٧) مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها ببعض المتغيرات دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، مجلة المنارة، ٢٣ (٤)، ١٨١ - ٢١٩.
- ماكسويل، جون سي (٢٠١٢): كيف يفكر الناجحون، القاهرة، كلمات عربية للترجمة والنشر.

- مشري, سلاف , أسماء , لشهب (٢٠١٣): الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعناة في العمل بين التناول السيسولوجي والسيكولوجي، الجزائر.
- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٥) القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،الأردن.
- **Abu Asaad, A.(2011).** School counseling. Amman: Dar Al Massira for Publishing, Distribution and Printing.
- **Al-Hareri, R. (2011).** Educational and psychological counseling in educational institutions. Amman, Jordan: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- **Al-Shammari, S. (2014).** Vocational self-concept and its relation to self-efficacy among educational counselors. Journal of the College of Basic Education, 83(20), 581-616.
- **Al-Shurafa, A. (2011).** Vocational-self of psychological counselors in educational counseling work in the Gaza Strip. Master Thesis, The Islamic University of Gaza, Ghaza.
- **Bonn, I. (2005).** Improving strategic thinking: a multilevel approach. Leadership & Organization Development Journal.
- Ebel, R.L.(1972): Essentials Of Educational Measurement , prentice Hall Inc .New Jersey: U.S.A.
- **Fabio, A. & Latizia, P. (2008).** Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. International Journal for Educational and Vocational Guidance. 9(2),135-146.
- **Lee, E.; Ahnb, J. & Jung , Y. (2015).** Personality traits and self presentation at Facebook, Personality and Individual Differences,69,162-167.
- **Mintzberg ,M.(1994):** The Fall and Rise of Strategic Planning, Harvard Business Review, January – February.
- Nunnally, J . C . (1981): Psychometric theory .(2nd edition) New Delhi Tata MC Graw-Hill.
- Pisapia, John & Morris, John & Cavanaugh, Gesulla & Ellington, L.. (2011). The Strategic Thinking Questionnaire: Validation and Confirmation of Constructs. Conference: SMS Annual International Conference At: Miami, FL

- Rabie, H. (2005). Educational and psychological counseling from a modern perspective. Amman: Arab Society Library for Publishing **and Distribution**.
- Rigotti, Thomas, Schyns,V, Mohr ,Gisela (2008): A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries, JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT, Vol. 16 No. 2, May 2008 238–255
- **Smadi, A. (2019)**. Vocational self-esteem among psychological counseling students at Yarmouk University. Paper presented at the 1st, International Conference: Education and Higher Education in the Arab World: Problems and Solutions,(2 -4, April 2019),Yarmouk University, Irbid, Jordan