

الانغماس الوظيفي لمدرسي التاريخ في المرحلة الإعدادية وعلاقته بتفكيرهم الاستراتيجي

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي - مدرسي التاريخ - التفكير الاستراتيجي

أ.م سلوان عبد احمد

جامعة ديالى - كلية التربية المقداد

salwan@uodiyala.edu.iq

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/١٢/٤ تاريخ قبول نشر البحث ٢٠٢٣/١/٨

الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على الانغماس الوظيفي لمدرسي التاريخ وعلاقته بتفكيرهم الاستراتيجي ، تألفت عينه البحث من (٢٤٠) مدرس ومدرسة من مدرسي التاريخ في المرحلة المتوسطة والإعدادية والثانوية في المديرية العامة لتربيته محافظه ديالى للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١ تبنى الباحث مقياسا للانغماس الوظيفي تكون من (٤٠) فقره، واعد مقياساً للتفكير الاستراتيجي تكون من (٣٢) فقره موزعة على ابعاد التفكير الاستراتيجي ، تم تطبيق مقياسي البحث بعد التحقق من الخصائص السيكو مترية لهما ، اظهرت النتائج تمتع مدرسي المرحلة الإعدادية بانغماس وظيفي جيد ، ووجود علاقه ارتباطيه موجبه بينهما وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحث مجموعه من التوصيات والمقترحات.

مشكلة البحث:

شهد العالم والمجتمع العربي في السنوات الأخيرة تطورات معرفية واجتماعية تمثلت في التغير الحاصل في المجال العلمي والاقتصادي والتكنولوجي والتغيرات السريعة في كافة مجالات المعرفة، وكان من الطبيعي أن ينتج عن هذه التغيرات في المجتمع العربي والعراقي تغيرات انعكست على أساليب الحياة، والتفكير، والقيم، وحدثت تحولات على صعيد الوعي الثقافي والتفكير الشمولي.

وبشير جيراد (R.W.Gerrd) بقوله: "ان تصوراتنا المبدعة بكاملها ليست نتاجا لدماغ انسان معزول، بل لدماغ كان مرتبطا بالتفاعل مع الناس الاخرين وبتاريخ الحضارة بكاملها" (روشكا:١٩٨٩، ص٩٣) ، لذا فقد احتلت دراسات التفكير مكانة خاصة في علم النفس المعاصر ، وبلورة هذه الدراسات اتجاهاً جديداً في مجالات علم وقد تنامي الاهتمام بالعمليات الادراكية بشكل عام والتفكير بوجه خاص حيث يمكن القول ان العصر الحالي لعلم النفس هو عصر الاهتمام بعلم نفس التفكير (أبو حطب وعثمان، ١٩٧٢: ١)

وبعد التطور الحديث الذي شهدته تكنولوجيا المعلومات عاملاً مساعداً ومدعماً للتفكير الاستراتيجي للمنظمة وقدرتها على التكيف والمناورة والتحديث بسرعة وبدقة ضمت عمليات الاستراتيجية، وكذلك التركيز على الأوجه الإبداعية فيها، ويمكن القول أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأنواعها المختلفة تشكل عاملاً محدداً للتفكير الاستراتيجي في المنظمات ذات الاعمال المتنوعة، بشكل مؤثر في فاعلية اتخاذ القرارات الاستراتيجية فيها، ومقدار ما تحتاجه من إبداع لضمان العملية الاستراتيجية (الهاشم، ٢٠١٠ : ٢) ، كما أكد (السلطان ٢٠٠٦) على ضرورة غرس التفكير الاستراتيجي في مؤسسات التعليم وذلك من أجل مواكبة واستباق التغير المستمر للمجتمع ومتطلباته والاستجابة للتغيرات العالمية واتجاهاتها وتحقيق القيادة والريادة للمؤسسة التربوية ورفع مستوى كفاءتها الداخلية والخارجية (السلطان ، ٢٠٠٦ : ٧) .

وبعد الانغماس الوظيفي من أكثر العوامل تأثيراً في حياة الأفراد في عالمنا المعاصر، خاصة وأن أنشطة العمل المتنوعة في مختلف المؤسسات والمنظمات تستهلك نسبة كبيرة من ساعات عمر الإنسان، هذا بالإضافة إلى شتى الانعكاسات الحيوية والتنوع التي تتركها الأنشطة التنظيمية على مختلف أبعاد حياة الفرد المهنية والخاصة. (علي ومحمد ٢٠٢١، ص ٩٤) وتكمن مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤالين الآتيين:

- هل يتمتع مدرسي التاريخ بانغماس وظيفي وتفكير استراتيجي؟ وهل توجد علاقة بينهما؟

أهمية البحث:

يعكس الانغماس الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الفرد، فالفرد المنغمس بدرجة عالية يعطى اهتماماً عالياً لمهامه الوظيفية في المؤسسة، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات والنجاح في الحياة ككل، وفي المقابل الموظف المنغمس بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من الوظيفة. (Elias & Mittal, 2011; 33)

وتبرز أهمية الانغماس الوظيفي في أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين ويجعل الفرد أكثر التزاماً نحو عمله ومنظّمته، ويحسن من جودة حياة العمل ويعزز من الإنتاجية والكفاءة.

وللانغماس الوظيفي أهمية كبيرة على مستوى الأفراد والمنظمات يمكن تلخيصها بالآتي:

١ - انه وسيلة أساسية للتواصل، والمواءمة، والحماس، والالتزام، اذ ان الافراد، الذين تتوفر لديهم درجات عالية من الالتزام يمتازون بالأداء الوظيفي المميز الذي يؤدي إلى ارتفاع إنتاجيتهم وحيث عملهم ومنظماتهم. (Mohsan , 2011:229)

٢ - يعد واحداً من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل، فالتفاعل بين الانغماس الوظيفي والالتزام التنظيمي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو مؤسسته وأكثر بقاء فيها، وحريصاً على تنميتها وتطوير عملياتها.

٣ - يسهم في تخفيض الوقت والكلفة من خلال الحفاظ على العاملين بدلاً من الانفاق على توظيف عمالة جديدة والوقت المستغرق والإجراءات المعقدة في التوظيف وإعداد برامج التدريب والتطوير والتحفيز وغيرها

٤ - يعد مدخلا في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول افعال الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً مختلفاً من أجل تحقيق أهداف المؤسسة واهدافهم الشخصية على حد سواء. (Gary , 2013 , 44)

والتفكير الاستراتيجي هو العملية التي تتعلم من خلالها كيفية تحويل رؤيتك في العمل إلى حقيقة عن طريق تطوير قدراتك في مجال عمل الفريق وحل المشكلات والتفكير النقدي، كما أنه أداة لمساعدتك في مواجهة التغيير والتخطيط للتحويلات وتحقيقها وتصور إمكانيات وفرص جديدة.

والتفكير الاستراتيجي يشير إلى القدرات والمهارات اللازمة لممارسة الفرد مهام الإدارة الاستراتيجية بحيث يمد صاحبه بالقدرة على فحص وتحليل عناصر البيئة المختلفة، والقيام بإعداد التنبؤات المستقبلية الدقيقة، مع إمكانية صياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات المتكيفة مع ظروف التطبيق، فالتفكير الاستراتيجي لا يقتصر على مهارة اكتشاف ما الذي سيحدث، وإنما هو استخدام مناظرات نوعية لغرض تطوير أفكار خلاقة جديدة (الهاشم، ٢٠١٠: ١٥).

ويرى (سليمان ٢٠٠٤) بأن التفكير الاستراتيجي يشير إلى توافر القدرات والمهارات الضرورية للقيام بالتنبؤات المستقبلية مع إمكانية صياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات المتكيفة مع حياة المنظمة لكسب معظم المواقف التنافسية في ظل مواردها المحدودة (سليمان، ٢٠٠٤: ٢٤٦).

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. الانغماس الوظيفي لمدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية.
٢. دلالة الفروق الإحصائية في الانغماس الوظيفي تبعاً لمتغيري النوع (ذكور - إناث)، ومدة الخدمة.
٣. التفكير الاستراتيجي لدى مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية.
٤. دلالة الفروق الإحصائية في التفكير الاستراتيجي تبعاً لمتغيري النوع (ذكور - إناث)، ومدة الخدمة.
٥. العلاقة الارتباطية بين الانغماس الوظيفي والتفكير الاستراتيجي لمدرسي التاريخ في المرحلة الإعدادية.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية في الدراسة الصباحية (ذكور، إناث) في المدارس التابعة لمديرية تربية بلدروز للعام الدراسي ٢٠٢٠ - ٢٠٢١.

تحديد المصطلحات

١. **الانغماس الوظيفي:** - عرفه:
 - (Sharmila,2013):- التزام الموظفين تجاه المؤسسة وقيمها التنظيمية، واستغراق الموظفين تجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الاداء في العمل لصالح المؤسسة (Sharmila,2013;)
 - **التعريف النظري للانغماس الوظيفي:** - مدى التزام العاملين في المؤسسات تجاه الاعمال المناطة إليهم، والتعاون مع زملاء العمل من اجل الارتقاء بالمؤسسة التي يعملون بها.
 - **التعريف الاجرائي:** - الدرجة التي يحصل عليها مدرسي المرحلة الإعدادية عينة البحث ولكلا الجنسين (ذكور- إناث) من خلال استجاباتهم على فقرات مقياس الانغماس الوظيفي المعد لتحقيق اهداف البحث.

٢. مدرسي التاريخ:

لم يجد الباحث تعريفاً نظرياً فعرّفهم اجرائياً: (هم الافراد الحاصلون على الشهادة الجامعية الأولية (البكالوريوس)، أو ما يعادلها في اختصاص التاريخ، ويقومون بتدريس مادة التاريخ في المدارس الثانوية، والاعدادية).

٣. التفكير الاستراتيجي: - عرفه كل من:

- (الخفاجي ٢٠٠٤): أسلوب تحليل المواقف التي تواجه المنظمة والتي تتميز بالتحدي والتغير، ومن ثم التعامل معها من خلال التصور لضمان بقاء المنظمة وارتقائها بمسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية حاضراً ومستقبلاً (الخفاجي، ٢٠٠٤: ٧٤)
- هينز (Haines 2006): أنه طريقة تفكير موسعة ومبتكرة على أسس استراتيجية ، وفي الوقت نفسه نظرة بعيدة المدى وأكثر شمولية لمحيط المنظمة والبيئة ، وهو تصور منظمة ما لمستقبلها من حيث مركزها، وماذا ستكون عليه في المستقبل على المدى البعيد، وهذا التصور يحتم عليها أن تصمم رسالتها، وتحدد غاياتها وأهدافها والوسائل التي ستتبعها للوصول إلى هذا المستقبل. (Haines 2006: 43)
- **التعريف النظري للتفكير الاستراتيجي:** هو عملية عقلية أو نشاط معرفي يطبق بها الفرد الابتكار والتخطيط الاستراتيجي لتطوير الاعمال وتحقيق النجاح الذي ينتج عنه فكرة جديدة فريدة من نوعها تهدف إلى إيجاد فرضيات وافتراسات متوافقة مع واقع الطرح.
- **التعريف الاجرائي للتفكير الاستراتيجي:** هو الدرجة التي يحصل عليها مدرسي المرحلة الإعدادية ولكلا الجنسين (ذكور- اناث) من خلال استجاباتهم على فقرات مقياس التفكير الاستراتيجي الذي سيعرض عليهم.

جوانب نظرية ودراسات سابقة

الانغماس الوظيفي career immersion

الانغماس في اللغة الانغمار في الشيء، أي انغمار الفرد في العمل أي تعمق العمل أو انغماس فيه، فقد جاء معنى الانغماس من اغتمس في العمل، فقد جاء المعجم الوسيط معنى كلمة الانغماس اغتمس في الماء أي أغط فيه. وتغامس القوم، وغمس بعضهم بعضاً في الماء (المعجم الوسيط، ٢٠٠٤:)

وقد جاءت كلمة الانغماس في القرآن الكريم بالمعنى المرادف لها بكلمة (غمر) في قوله تعالى (الذين هم في غمرة ساهون) (الذاريات: آية ١١).

وبناءً على ما تقدم يمكن القول: إن الانغماس يعني أن يركز الشخص كل حواسه وطاقته عند أدائه لنشاط ما؛ أي أن يكون محاطاً بالشيء الذي يقوم به.

ويفسر العلماء ظاهرة الانغماس من خلال ارتباطها بدراسة المعايير والقيم والأنماط الاجتماعية، فيتم من خلال التركيز على متغيرات اجتماعية، مثل عملية التطبيع الاجتماعي التي تسهم إسهاماً كبيراً في إيجاد جزءاً لا يتجزأ من قيم الفرد الشخصية، ويشير (Dubin 1968) إلى أنه "عندما تبني شخص قيمة أو معياراً، أو هدفاً، أو نمطاً سلوكياً معيناً، فهذا يصبح مرشداً له في نشاطاته المستقبلية، وإن عملية التبني هذه تكون جزءاً من نظام سلوكه الشخصي وطرق تفكيره، كما تعنى حرفياً أن يتقمص الفرد الشخصية الاجتماعية وأنماط السلوك وسبل التفكير المختلفة، بحيث تصبح هي الأساس لسلوكه وتفكيره في المستقبل، بالتالي فإن جذور هذه النشاطات وسبل التفكير لأي فرد تكمن في التجارب الاجتماعية.

يضاف إلى ذلك أن هنالك العديد من المنظرين الذين تناولوا مفهوم الانغماس الوظيفي وإن كانوا قد أطلقوا عليه أسماء مختلفة مثل (Allport 1947) في دراسته "علم النفس المشاركة"، إذ يضيف أن الشخص يكون منهمكاً في استخدام مواهبه، ومستوعباً لوظيفته، وله علاقات اجتماعية جيدة مع رئيسيه في العمل، عندئذ يمكننا وصف ذلك الشخص بأنه "متقمص لعمله ومنغمس فيه". (Allport 1947)، بينما تناول (Guion 1958) في دراسته "الروح المعنوية" فالروح المعنوية هي "انغماس الذات في العمل" ثم يعرف هذا الانغماس الذاتي في العمل بأنه الإطار المرجعي الذي يفهمه الشخص وينظر من خلاله إلى عمله بوصفه شيئاً مهماً بالنسبة له وبالنسبة للمنظمة التي يعمل فيها وللمجتمع بصورة عامة. (علي ومحمد، ٢٠٢١: ١٠٧-١٠٨)

ابعاد الانغماس الوظيفي:

١. النشاط: يعرفه علماء النفس بأنه مزيج من المشاعر الإيجابية التي تحدث ضمن سياق الوظيفة، والتي تتألف من عناصر الحالة (المزاج والمشاعر) تسمى مصادر، ينتج عنها القوة البدنية، وهي المستويات العالية من الطاقة عند أداء المهام اليومية، والطاقة الشعورية وهي استثمار المشاعر في العلاقات مع الآخرين، والحيوية الإدراكية (المعرفية) وهي الشعور بالنشاط العقلي. (الوحيد، ٢٠١٣: ٢٨)

أما علماء السلوك التنظيمي فينتفون على تعريفه بأنه المستويات العالية من الطاقة والمرونة العقلية والرغبة في استثمار الجهد بالعمل الواحد والمثابرة حتى مع مواجهة

الصعوبات، ويصفه (Wildermuth & Pauken 2008) بالحيوية العالية، لذلك يمكن للأفراد من أداء مهامهم مع كثير من الطاقة ويمثل أحد نواحي العواطف الإيجابية، فالمشاعر الإيجابية تؤدي دوراً محورياً في استثارة النشاط لدى الأفراد. (Wildermuth & Pauken 2008:66)

ووفقاً لعالمة نفس (Fredrickson 1988) فإن المشاعر الإيجابية كالفرح والاهتمام والاطمئنان والحب تساعد بصورة واسعة على جعل الأفراد بأفضل حالاتهم. وقد أوضحت نظريات علم النفس أن المشاعر الإيجابية تولد النشاط الذي يؤدي إلى الانغماس في العمل، ويحقق النمو والرفاهية والجدية النفسية بمرور الوقت، وهذا ما أكدته العديد من الأبحاث ان تعزيز مشاعر الأفراد نحو ادائهم يرتبط بتعزيز الموارد الشخصية للأفراد ومن ثم زيادة انغماسهم الوظيفي إذ تشكل حلقة متكاملة بينهما (Oerlemans, et al, 2014:33)

٢. **التفاني:** ويقصد به الالتزام من قبل العاملين على أداء المهام في الوقت المحدد مع استثمار الوقت الإضافي، والطاقة، وممارسة المبادرة حتى مع الصعوبات الموجودة في العمل.

وهو "المشاركة بقوة في العمل وتجربة الإحساس بالأهمية والحماس والهيام والفخر والتحدي خلال الوظيفة، وهناك أربع خصائص يلزم توافرها ليتحقق التفاني في العمل وهي: الأهمية أو الشعور بالمعنى في العمل والحماس والالهام والفخر والتحدي.

٣. **الانهماك:** يشير إلى "التركيز على أداء العمل بصورة كاملة مع الانهماك فيه، إذ يشعر الفرد بمرور الوقت بسرعة، ومن الصعوبة تمكن الفرد أن يفصل نفسه عن العمل. ويترافق مع هذه الحالة الشعور بالسعادة في أثناء العمل، ويأتي الانهماك الوظيفي من مصدرين هما:

أ. أحساس الفرد بالسعادة إذ أن الأداء يزداد مع زيادة مستويات السعادة لدى الفرد، إذ إن لها تأثيراً مباشراً على تحسين الأداء، أي أنها تؤدي إلى بذل المزيد من الجهد، وتؤدي أيضاً إلى تعزيز أداء المؤسسة.

ب. إحساس الفرد بالملكية النفسية: ويأتي انهماك الفرد في العمل من خلال شعوره بالملكية النفسية وهو الشعور فيما إذا كانت الأشياء ملموسة أو غير ملموسة ويرتبط الشعور

بالملكية النفسية بثلاث حالات هي: المواقف وتتضمن مشاعر إيجابية ترتبط بالملكية المستهدفة سواء كانت ملموسة أم غير ملموسة، ومفهوم الذات: ويأتي الشعور بالملكية من خلال توسيع الذات، والشعور بالمسؤولية: وقد يكون احساس الفرد بالمسؤولية باعثا على الشعور بالملكية النفسية لديه. (علي ومحمد، ٢٠٢١: ١١٠-١١٢)

التفكير الاستراتيجي Strategic Thinking:

مفهوم وتعريف التفكير الاستراتيجي:

التفكير الاستراتيجي من المفاهيم الاكثر حداثة من أنماط التفكير حيث استخدم بشكل واسع في نهاية القرن العشرين كرد فعل أحدثته الأوساط البحثية في أسلوب التخطيط الاستراتيجي. وهناك إجماع عام في الأدبيات على أن التفكير الاستراتيجي مهارة قابلة للتعلم حيث يمكن الاستفادة من الخبرات المتنوعة والممارسة المستمرة بتطوير هذا النوع من التفكير، ويشير (رينيه مالان وآخرون (Renee Malan et.al. al 2009) وهناك العديد من الدراسات حول التفكير الاستراتيجي كجزء من الإدارة الاستراتيجية والعقلية، (نماذج كجزء من علم النفس المعرفي) ولكن هناك ندرة في البحوث حول كيفية النماذج العقلية في التأثير على التفكير الاستراتيجي ، والوعي بأن التفكير الاستراتيجي يتأثر بالتجارب السابقة لكل مفكر استراتيجي وهو يسلط الضوء على أهمية تنسيق النموذج العقلي المشترك داخل وبين الاستراتيجيات والحاجة إلى تطوير التدخلات التنظيمية التي تركز على بناء النماذج العقلية المشتركة . (Renee Malan et al 2009: 20)

ويشير كين هايكوك وآخرون (Ken Haycock et. al 2012) بأن التفكير الاستراتيجي يمكن أن يصبح مهارة متأصلة من خلال التطبيق المستمر والتكرار مع مرور الوقت إذا يرمى بفعالية وكفاءة عميقة ، وأن هناك خمس وجهات نظر للسمات الشخصية باعتبارها حاسمة من أجل التفكير الاستراتيجي وهي:

- ١- وجود الخيال.
- ٢- منظور واسع.
- ٣- القدرة على التلاعب.
- ٤- القدرة على التعامل مع الأشياء التي ليس لديك أي سيطرة عليها.
- ٥- الرغبة الشديدة في الفوز. (Ken Haycock et. al ،2012: 9)

والتفكير الاستراتيجي ينطوي على التفكير والتصرف ضمن مجموعة معينة من الافتراضات وبدائل العمل المحتملة وكذلك تحدي الافتراضات الحالية وبدائل العمل، مما قد يؤدي إلى جديد والأكثر ملاءمة في مجال العمل.

ويشير كيفن فرناندو (Kevin Fernando) أن عملية دفع التفكير الاستراتيجي بشكل منظم داخل أي منظمة من خلال تطبيق خطوات يمكن استخدامها على مستوى الفرد أو المجموعة لتحسين التفكير الاستراتيجي وهي:

- ١- تحديد النماذج العقلية لاستراتيجية الأعمال وأسبابها الافتراضات المتعلقة بها.
 - ٢- البحث عن معلومات لتحدي هذه الافتراضات.
 - ٣- تحديد الفرص الجديدة كنتيجة لبرامج التشغيل الجديدة لهذه القيمة والاتجاه.
 - ٤- اتخاذ الخيارات والتفكير من خلال الإجراءات عالية المستوى التي ستكون مطلوبة للاستفادة من هذه الفرص الجديدة وإدارة التحديات المحتملة.
- وتؤكد الأبحاث الحديثة على أهمية التفكير الاستراتيجي على المستوى التنظيمي وخاصة في مجال الإدارة العامة والتنظيمية للشركات حيث يشير كل من كارول وموي (2008) (Carroll and Mui) أن بعض حالات الإفلاس في الشركات من سنة (١٩٨١ - ٢٠٠٥) أو ما يقارب ٥٠ ٪ منها كان نتيجة استخدام التفكير الاستراتيجي السيئ في إدارة هذه الشركات ، لذلك أذ لم يكن لديك قادة لديهم تفكير على مختلف المستويات قد لا يكون لديك عمل غداً . (Carroll and Mui، 2008 :45)

خصائص التفكير الاستراتيجي:

- للتفكير الاستراتيجي مجموعة من السمات والخصائص وهي:
- ١- انه تفكير تفاؤلي وأنساني يؤمن بقدرات الإنسان وطاقاته العقلية على اختراق عالم المجهول ويحث على وجوب توظيف المعرفة المتاحة وتوفير الأجواء المشجعة على المشاركة في صناعة المستقبل.
 - ٢- هو تفكير تنافسي يقر أنصاره بواقعية الصراع بين الأضداد والقوى ويتطلعون إلى اقتناص الفرص قبل غيرهم ويؤمنون بأن الغلبة لأصحاب العقول أو تطبيق الأفكار بصيغ مختلفة.

- ٣- يعد تفكير تطويري أكثر من كونه إصلاحية ليبدأ من المستقبل ليستمد منه صورة الحاضر وينطلق من الرؤية الخارجية ليتعامل من خلالها مع البيئة الداخلية.
- ٤- يكون متعدد الرؤية والزوايا، فهو يتطلب النظر إلى الإمام في فهمه للماضي، ويوظف الاستدلال التجريدي لفهم ما هو كلي، ويلجأ للتحليل التشخيصي لفهم حقيقة الأشياء بواقعية.
- ٥- يوظف الأساليب الكمية ولغة الأرقام وقوانين السببية والاطراد في فهم المتغيرات المستقلة والتابعة في علاقات الأشياء مع بعضها. (الظاهر، ٢٠٠٩: ٣٢)
- ويرى الباحث ان التفكير الاستراتيجي يهدف إلى تطوير خيارات للاتجاه طويل الأمد للمؤسسة وخصوصاً المؤسسات التعليمية، كونه يساعد المنظمة في تحديد الاثر بالتغيرات التي تحدث في البيئة من خلال إيجاد المعلومات وتوفير خيارات لضمان ميزة تنافسية مستمرة للمؤسسة.

نماذج التفكير الاستراتيجي:

- يشير (الخفاجي ٢٠٠٤) إلى أهم نماذج التفكير الاستراتيجي وهي:
- ١- نموذج (Chandler 1962) : طبقاً لهذا النموذج فإنه لا بد من أن تكون هناك مواءمة بين متغير البيئة واستراتيجية التنوع والتكامل، وبين الاستراتيجية والتركيبة التنظيمي للمنظمات ضماناً لبقائها.
- ٢- نموذج (Ansof 1965) : من وجهة نظر هذا النموذج فإن التفكير الاستراتيجي يبنى على أساس تفاعل مخرجات ورسالة المنظمة القائمة والجديدة ، مما يتطلب من الإدارة أن تفكر بخيارات وسلوك استراتيجي ينسجم مع طبيعة الموقف الاستراتيجي.
- ٣- نموذج (Child 1972) : وفقاً لهذا النموذج تتوقف علاقة التفكير الاستراتيجي بالاختيار الاستراتيجي بعدة عوامل أطلق عليها عوامل الموقف وهي (البيئة، والتكنولوجيا، والحجم) واعتماده تفكيراً موقفياً لبناء استراتيجية المنظمة قائماً على تقويم تلك العوامل ، ومحققاً مواءمة معها.
- ٤- نموذج (Mintzberg 1973) : وفقاً لهذا النموذج فإن للتفكير الاستراتيجي خصائص هامة تتمثل في: دوافع القرار، وأهداف المنظمة ، وتقويم الافتراضات ، وجهة اتخاذ القرار، وأمد القرار، والبيئة المفضلة، وحلقات الربط بالقرار، والمرونة، وحجم الحركة، والتصور للتوجه
- ٥- نموذج (Miles AND Snow 1978) : طور أربعة نماذج للتفكير الاستراتيجي وهي (المدافع ، المتطلع ، المحلل ، المقاوم)

٦- نموذج (Porter 1987): يقوم هذا النموذج على التحليل البيئي في التفكير الاستراتيجي للبيئة الخارجية، والذي يهتم بطبيعة المنافسين وقوتهم، وقد أشتمل هذا النموذج على عدة عناصر وهي (المنافسون الحاليون والمنافسون الجدد، والمشترون والموردون، والسوق) وعرفت هذه العناصر بالنجمة الخماسية. (الخفاجي، ٢٠٠٤: ٧٧)

معوقات التفكير الاستراتيجي:

يشير (توفيق ٢٠٠٤) إلى أن هناك معوقات للتفكير الاستراتيجي وهي:

- ١- العادات السيئة: الاتجاه بقوة والتركيز إلى تعلم أسلوب جديد، وبعد مضي فترة من الوقت يحاول خلالها المدير الكف عن العادات السيئة التي قد مارسها لفترة طويلة.
- ٢- التسرع: حيث أن هناك بعض المهام يجب أن تأخذ نصيبها الكافي من الوقت ولا يمكن ضغط الوقت من أجل الحصول على النتائج المطلوبة.
- ٣- عدم التوازن: إن نجاح أي مبادرة يتطلب التوازن الأمثل بين التفكير والتنفيذ.
- ٤- الهامشية: إذ يجب اعتبار أن تنمية التفكير الاستراتيجي والعمل به جزء لا يتجزأ من الوظيفة الأساسية. (توفيق، ٢٠٠٤: ٣٥)

دراسات تناولت الانغماس الوظيفي:

١. (دراسة عموش ٢٠١٨): مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في

مديرية تربية قصبة المفرق

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم، وتكوّنت عينة الدراسة من (١٣٠) مديراً ومديرة، استعمل الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير استبانة مكونة من (٤٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي الانغماس المعرفي والانغماس السلوكي والانغماس العاطفي، تم التحقق من صدقها وثباتها. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم كان بمستوى مرتفع بشكل عام، وجاءت المجالات مرتبة على النحو الآتي: المعرفي والسلوكي والعاطفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث على جميع المجالات والكلّي باستثناء المجال العاطفي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة (٠,٠٥) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة الإدارية وفي ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: تعزيز الانغماس الوظيفي وتشجيعه عن طريق الحوافز سواء المادية أم المعنوية أم كليهما.

٢. (دراسة علي، ومحمد، ٢٠٢١) التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج

هدفت الدراسة للكشف عن انتشار أشكال سلوكيات التتمر وأثرها على ضعف الانغماس الوظيفي لدى الأكاديميين والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بنمطه المسحي، وتم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (٦٣٠) مفردة، مكونة من ثلاث مقاييس، أحدهما لقياس سلوكيات التتمر، والثاني لقياس الانغماس الوظيفي، والثالث لقياس أثر التتمر الوظيفي على الانغماس الوظيفي، ودلت النتائج على ارتفاع انتشار صور وأشكال سلوكيات التتمر الوظيفي بدرجة كبيرة، وأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي جدا من التفاني والانهماك، ويشعرون بمستوى عالي من النشاط عند ادائهم لعملهم، وتؤدي سلوكيات التتمر في بيئة العمل إلى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة، وقد أوصت الدراسة على إيجاد بيئة عمل آمنة وداعمة للإنجاز والانغماس الوظيفي، وتطبيق سياسة عدم التهاون في مواجهة التتمر.

دراسات تناولت التفكير الاستراتيجي:

١. دراسة (Pellegrino 1996) قدرة التفكير الاستراتيجي التأثيرات المعرفية والشخصية) هدفت إلى تقديم متغيرات مهمة تمثل مقدرة الفرد على التفكير استراتيجياً، ولتحقيق ذلك تم بناء استبانة وزعت على (٢٥٤) طالباً في جامعة الجنوب الشرقي في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تم تحليل الصفات الشخصية التي يجب أن يمتلكها المفكر الاستراتيجي بالإضافة إلى المقدرة على الحصول على المعرفة حول المسائل الاستراتيجية لاستخدامها في صناعة القرار الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية ، وتوصلت الدراسة إلى المتغيرات التالية التي تؤثر في مقدرة الفرد على التفكير استراتيجياً وهي التفكير الناقد والتفكير الإبداعي والانفتاح على تجارب الآخرين والاستقلالية في التفكير والحدس ومواجهة المخاطر.

٢. دراسة (Davies 2003) (إعادة التفكير الاستراتيجي والقيادة الاستراتيجية في المدارس: تنمية الاستراتيجيات المركزة على المدارس)

هدفت إلى التعرف على الاستراتيجيات الفعالة في إطار التفكير الاستراتيجي اللازمة لتطوير المدارس وتمييزها في إطار متوسط المدى ، تمثلت عينة الدراسة في (١٤٥) مدير مدرسة في بريطانيا ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات ، وكذلك إجراء المقابلات، وقد استعملت الدراسة المنهج التحليلي ، وأشارت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ايجابية بين درجة ممارسة التفكير الاستراتيجي وتطور القيادة الاستراتيجية ، والتي تشكل في حد ذاتها قفزة في تطور المدارس بشكل مركز، وذلك من خلال مراجعة طبيعة الاستراتيجية والقيادة الاستراتيجية في المدارس والابتعاد عن الهياكل التقليدية والارتباط بحركة التفكير والتخطيط الاستراتيجي. **منهجية البحث وإجراءاته :**

أولاً: منهجية البحث Research Methodology

اتبع الباحث المنهج البحث الوصفي لأنه الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف البحث، الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبالنتيجة فهو يعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٢٤).

ثانياً: مجتمع البحث Population of the Research

يشمل مجتمع البحث الحالي المدرسين والمدرسات العاملين في المدارس الإعدادية والثانوية التابعة لوزارة التربية في محافظة ديالى قضاء بلدروز للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١)

مجتمع البحث موزعا بحسب متغيري النوع ومدة الخدمة

المجموع العام	٢١ سنة فأكثر طويلة	٧-٢١ سنة متوسطة	٧ سنة فأقل قصيرة	الجنس
١١٥٠	٢٤٠	٦٠٠	٣١٠	ذكور
٧٥٠	١١٠	٤٢٠	٢٢٠	إناث
١٩٠٠	٣٥٠	١٠٢٠	٥٣٠	المجموع

ثالثاً: عينة البحث الأساسية Basic of the Research Sample

تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٤٠) مدرس ومدرسة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي وفقاً لما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث، ووفقاً لمدة الخدمة والنوع والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

عينة البحث الأساسية موزعه بحسب متغيري النوع ومدة الخدمة

الجنس	مدة الخدمة	٧-٢١ سنة	٢١ سنة فأكثر	المجموع العام
	٧ سنة فأقل قصيرة	متوسطة	طويلة	
ذكور	٤٣	٧٥	٣٠	١٤٨
اناث	٢٧	٤٤	٢١	٩٢
المجموع	٧٠	١١٩	٥١	٢٤٠

رابعاً: اداتا البحث Instruments of the Research**١. مقياس الانغماس الوظيفي:****وصف مقياس الانغماس الوظيفي:**

تبنى الباحث مقياس (عموش ٢٠١٨) للانغماس الوظيفي تكون من (٤٠) فقرة لقياس الانغماس الوظيفي، موزعة على ثلاثة مجالات هي: الانغماس المعرفي، الانغماس السلوكي، الانغماس العاطفي. وفقاً لمقياس ليكرت ذي تدرج خماسي وهي (بدرجة كبيرة جداً، وبدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، وبدرجة قليلة، وبدرجة قليلة جداً).

صدق المقياس: Validity of the Scale**الصدق الظاهري: Face Validity -**

عمد الباحث إلى التحقق من صدق المقياس بالصدق الظاهري الذي يشير إلى الدرجة التي يقيس المقياس ما يفترض قياسه، ويكون المقياس في مظهره يشير إلى انه صادق ويعني عرضة على مجموعة من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه المقياس على ان هذا المقياس يقيس السلوك المراد قياسه (الضامن ٢٠٠٧: ١١٣)

ويتحقق الصدق الظاهري للمقياس كما هو مستعمل في هذا البحث عن طريق عرض فقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين للحكم على مدى صلاحية هذه الفقرات في قياس

المفهوم وهو يستهدف معرفة مدى تمثيل محتوى الاختبار او المقياس للظاهرة المقاسة ويعبر عن التحليل المنظم للمحتوى الحقيقي للمقياس.

وفي هذا الصدد يشير ايبيل (EBEL , 1972) الى أفضل وسيلة لاستعمال الصدق الظاهري هو قيام عدد من المختصين بتقدير مدى تمثيل المقياس للصفة المراد قياسها. (Ebel,1972 :79)

وقد تحقق الصدق الظاهري لمقياس الانغماس الوظيفي من خلال عرض فقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين ولإستفادة من آرائهم بشأن صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس حيث تم الاتفاق على جميع الفقرات.

مؤشرات الثبات: Reliability of the Scale:

الثبات بمعادلة ألفا-كرونباخ: لغرض الوقوف على مدى ثبات المقياس استعمل الباحث معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي وهو الذي يبين قوة الارتباط بين فقرات المقياس. اذ يشير (Cronbach , 1984)، إلى الخاصية التي تتمتع بها الاداة، والتي تنشأ من العلاقة الإحصائية بين الفقرات، كما تشير إلى أن الاداة متجانسة وهذا يعني أنها تشير إلى أن جميع فقرات الاداة تقيس متغيراً عاماً، وقد بلغ معامل الثبات ل بصورته الكلية (٠,٨١) وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه لأغراض البحث الحالي. (Cronbach , 1984 : 63) .

٢. مقياس التفكير الاستراتيجي:

المنطلقات النظرية:

بعد استعراض الإطار النظري فيما يتعلق بالتفكير الاستراتيجي أمكن الباحث من تحديد بعض المبادئ الأساسية والمنطلقات النظرية لبناء مقياس التفكير الاستراتيجي، إذ أن بناء المقياس يتطلب من الباحث الاعتماد على بعض المبادئ الأساسية والمنطلقات النظرية وهي:

١- الاعتماد على الدراسات السابقة والإطار النظري الخاص بالتفكير الاستراتيجي.

٢- التوليف بين المنهج العقلي أو المنطقي Rational ومنهج الخبرة Experience في بناء مقياس التفكير الاستراتيجي والإفادة من آراء المحكمين في بعض إجراءات بناء المقياس.

٣- اعتماد أسلوب التقرير الذاتي Self-Report على وفق طريقة ليكرت في بناء مقياس التفكير الاستراتيجي، وهو من الأساليب الشائعة في بناء المقاييس النفسية، والاعتماد على أسلوب العبارات التقريرية في صياغة فقرات المقياس.

تحديد مفهوم التفكير الاستراتيجي ومجالاته: -

يمثل مقياس التفكير الاستراتيجي نطاق السلوك المراد قياسه بمجالاته التي تتطلب تحديد المفهوم المراد بناء المقياس له ومجالاته التي تمثل السلوك المراد قياسه لهذا المفهوم، وتحديده إجرائياً، ويقصد بالتفكير الاستراتيجي بأنه "عملية عقلية أو نشاط معرفي يطبق بها الفرد الابتكار والتخطيط الاستراتيجي لتطوير الاعمال وتحقيق النجاح الذي ينتج عنه فكرة جديدة فريدة من نوعها تهدف إلى إيجاد فرضيات وافتراضات متوافقة مع واقع الطرح"، وحدد التفكير الاستراتيجي بأربعة مجالات هي:

١. نمط التفكير الشمولي: ويهتم هذا النمط من التفكير بتحديد الإطار العام للمشكلة معتمداً على الخبرة المتراكمة في تحديد أولويات العوامل المؤثرة في ظهور المشكلة.

٢. نمط التفكير التجريدي: يقصد به التفكير الذي يهتم بحصر العوامل المحيطة بالمشكلة، ويكون القرار في هذا النمط صادراً عن تفكير مجرد للشخص من خلال الرموز والتعاميم والقدرة على وضع الافتراضات والتأكد من صحتها.

٣. نمط التفكير التشخيصي: يقصد به التفكير القائم على تحليل الموقف تحليلاً دقيقاً، ومن ثم اختيار البديل الاستراتيجي غير المرن.

٤. نمط التفكير التخطيطي: يقصد به نمط التفكير الذي يحدد النتائج الممكنة تحقيقها كمرحلة أولى في التفكير، ثم تهيئة مستلزمات الوصول إلى تلك النتائج ويسمح لعنصر المرونة في تحديد الأسباب ومصادر المعلومات أو الأهداف المراد حصرها بهدف اتخاذ القرار.

إعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية: -

أعتمد الباحث على الدراسات السابقة والاطار النظري في تحديد مفهوم التفكير الاستراتيجي و مجالاته، فقد تم إعداد (٣٦) فقرة لقياس التفكير الاستراتيجي موزعة بالتساوي على مجالاته الأربعة ، بواقع (٩) فقرات لكل مجال، وتم صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة على وفق طريقة ليكرت هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) تعطى لها عند التصحيح الدرجات (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي للفقرات المصاغة نحو قياس التفكير الاستراتيجي، ويعكس التصحيح ويكون (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي للفقرات المصاغة بعكس اتجاه التفكير الاستراتيجي، واشتقت الفقرات من مصادر متعددة منها الاطار النظري ، وخبرة الباحث ، والدراسات السابقة.

صلاحية فقرات المقياس:

عرض الباحث فقرات مقياس التفكير الاستراتيجي بصيغته الأولية على (٦) محكمين من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية طلب من كل محكم فحص فقرات كل مكون من مكونات التفكير الاستراتيجي ، ومدى ملائمة كل فقرة للمكون السلوكي الذي تنتمي إليه، وكذلك بدائل الإجابة عن فقرات المقياس، وما يرونه مناسباً من تعديلات للفقرات، وبناء على آرائهم ومقترحاتهم عدلت صياغة (٦) من الفقرات و استبعدت (٤) من الفقرات من المقياس ، إذ إنَّ الفرق بين قيمتي (كا^٢) المحسوبة والجدولية يكون ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بدرجة حرية (١) والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

عدد المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس التفكير الاستراتيجي، وقيمة (كا^٢)

لدلالة الفروق بينهما

المجال	تسلسل الفقرة	عدد المحكمين		قيمة (كا ^٢)	
		الموافقين	غير الموافقين	الجدولية	المحسوبة
الاول	(٥)**	٢	٤	٣,٨٤	٠.٦٦٧
	١, ٢, ٣, ٤, ٦, ٧, ٨, ٩	٦	٠	٣,٨٤	٦
الثاني	(٤, ١)**	١	٥	٣,٨٤	٢.٦٦٧
	٢, ٣, ٥, ٦, ٧, ٨, ٩	٦	٠	٣,٨٤	٦
الثالث	(٩)**	١	٥	٣,٨٤	٢.٦٦٧
	١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٧, ٨	٦	٠	٣,٨٤	٦
الرابع	١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٧, ٨, ٩	٦	٠	٣,٨٤	٦

** الفقرات غير الدالة

عينة وضوح التعليمات والفقرات (العينة الاستطلاعية):

طبق الباحث المقياس بعد ان رتب فقرات المقياس للمكونات الاربعة على عينة استطلاعية عشوائية بلغ عددها (٢٠) مدرس ومدرسة من مجتمع البحث، بواقع (١٠) مدرسين و(١٠) مدرسات، ونتيجة لذلك اتضح أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة ومفهومة

من حيث المعنى والصياغة وان متوسط الزمن المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس (٢٥) دقيقة.

عينة التحليل الإحصائي:

تكون عينة التحليل الإحصائي للفقرات (٢٠٠) مدرس ومدرسة اختيروا بأسلوب الطبق العشوائي والجدول (٤) يوضح ذلك:

الجدول (٤)

عينة التحليل الإحصائي لفقرات مقياس البحث موزعة بحسب متغيري النوع ومدة الخدمة

النوع	مدة الخدمة			المجموع العام
	٧ سنة فأقل قصيرة	٢١-٧ سنة متوسطة	٢١ سنة فأكثر طويلة	
ذكور	٢٨	٧٣	٥	١٠٦
إناث	٢١	٥٧	١٦	٩٤
المجموع	٤٩	١٣٠	٢١	٢٠٠

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التفكير الاستراتيجي

القوة التمييزية للفقرات: -

تتطلب المقاييس حساب القوة التمييزية لفقراتها بهدف استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المستجيبين والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم، لأن هناك علاقة قوية ما بين دقة المقياس والقوة التمييزية لفقراته (Cronbach&Gleser,1965: 64) للتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاية الثقافية طبق المقياس على عينة التحليل الإحصائي المتكونة من (٢٠٠) مدرس ومدرسة وتم تفرغ استجاباتهم و حساب الدرجة الكلية. ورتبت استمارات عينة البحث تنازلياً بحسب الدرجة الكلية للمقياس وحددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (٢٧%) مجموعة عليا ومجموعة دنيا في كل مجموعة (٥٤) مدرس ومدرسة، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، ظهرت أن جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لأن قيمها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٠٦)، والجدول (٥) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس التفكير الاستراتيجي.

الجدول (٥)
القوة التمييزية لمقياس التفكير الاستراتيجي

الدلالة المعنوية	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مميزة	5.898	1.368	2.296	1.168	3.740	١
مميزة	3.624	1.501	2.166	1.525	3.222	٢
مميزة	5.430	1.170	2.370	1.204	3.611	٣
مميزة	5.175	1.381	2.425	1.175	3.703	٤
مميزة	4.397	1.157	1.981	1.412	3.074	٥
مميزة	3.754	1.491	2.759	1.092	3.703	٦
مميزة	3.561	1.353	2.407	1.238	3.296	٧
مميزة	5.772	1.300	2.314	1.162	3.685	٨
مميزة	4.318	1.440	2.333	1.175	3.425	٩
مميزة	5.373	1.362	2.259	1.250	3.611	١٠
مميزة	3.797	1.016	1.851	1.297	2.703	١١
مميزة	6.180	1.351	2.388	0.909	3.759	١٢
مميزة	5.830	1.265	2.148	0.919	3.388	١٣
مميزة	4.659	1.402	2.351	1.145	3.500	١٤
مميزة	4.641	1.526	2.463	1.372	3.759	١٥
مميزة	5.590	1.468	2.351	1.084	3.740	١٦
مميزة	7.793	1.203	2.203	0.898	3.796	١٧
مميزة	5.449	1.201	2.092	1.199	3.351	١٨
مميزة	4.988	1.288	2.666	1.052	3.796	١٩
مميزة	7.353	1.181	2.000	1.120	3.629	٢٠

٢١.	3.722	1.219	2.314	1.300	5.801	مميزة
٢٢.	3.092	1.377	1.870	1.010	5.258	مميزة
٢٣.	3.537	0.862	2.463	1.313	5.023	مميزة
٢٤.	3.611	1.017	2.574	1.237	4.757	مميزة
٢٥.	3.574	1.159	2.092	1.349	6.119	مميزة
٢٦.	3.222	1.513	2.092	1.153	4.363	مميزة
٢٧.	3.925	1.096	2.666	1.081	6.009	مميزة
٢٨.	3.444	1.143	2.463	1.208	4.334	مميزة
٢٩.	3.574	1.191	2.796	1.187	3.398	مميزة
٣٠.	3.537	1.111	2.796	1.249	3.255	مميزة
٣١.	3.129	1.082	2.351	1.389	3.245	مميزة
٣٢.	4.407	1.019	3.166	1.161	5.901	مميزة

ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: -

استعمل الباحث معامل ارتباط (بيرسون) Pearson Correlation Coefficient

بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبعدها حسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط ولكل فقرة، فأتضح جميع الفقرات ذات دلالة معنوية لمعامل ارتباطها بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة التائية لمعامل الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية (٠.٠٩٨) بدرجة حرية (٣٩٨) والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية ل فقرات مقياس التفكير الاستراتيجي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	0.350	٩	0.412	١٧	0.515	٢٥	0.429
٢	0.363	١٠	0.415	١٨	0.412	٢٦	0.400
٣	0.417	١١	0.392	١٩	0.412	٢٧	0.520
٤	0.462	١٢	0.529	٢٠	0.552	٢٨	0.345
٥	0.360	١٣	0.411	٢١	0.474	٢٩	0.319
٦	0.224	١٤	0.539	٢٢	0.381	٣٠	0.323
٧	0.357	١٥	0.462	٢٣	0.469	٣١	0.386
٨	0.469	١٦	0.534	٢٤	0.309	٣٢	0.400

الخصائص السيكومترية لمقياس التفكير الاستراتيجي: -

صدق المقياس: Validity of the Scale

تحقق الباحث من صدق المقياس بمؤشري الصدق الظاهري وصدق البناء للمقياس وكالاتي:

أ-الصدق الظاهري Face Validity :-

تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس التفكير الاستراتيجي بصيغته الأولية من خلال عرضه باستبانة على (٦) محكما في العلوم التربوية والنفسية طلب من كل محكم فحص فقرات كل مجال من مجالات التفكير الاستراتيجي، ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك بدائل الإجابة عن فقرات المقياس وأوزانها، وما يرونها مناسبة من تعديلات للفقرات، وبناء على آرائهم ومقترحاتهم عدلت صياغة (٦) فقرات.

ب- صدق البناء: Construct Validity -

يعد حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس أحد مؤشرات التجانس بين فقرات المقياس، وقد كانت جميع معاملات الدلالة المعنوية لمعاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ذات دلالة إحصائية في المقياس بصيغته النهائية، وللتحقق من مصفوفة الارتباطات الداخلية للمكونات السلوكية الاربعة للمقياس تم الاعتماد على إجابات

عينة التحليل الإحصائي وبالغة (٢٠٠) مدرس ومدرسة أذ أصبح مقياس التفكير الاستراتيجي يتكون من (٣٢) فقرة، وهو يعد مؤشراً على صدق البناء (Anastasi and Urbina,1997:30)

مؤشرات الثبات: Reliability of the Scale:

الثبات بمعادلة ألفا-كرونباخ

تحقق الباحث من ثبات مقياس التفكير الاستراتيجي باستعمال معادلة ألفا-كرونباخ، من خلال درجات عينة الثبات البالغ حجمها (١٠٠) مدرس ومدرسة اختيروا عشوائياً من مجتمع البحث، وقد بلغ معامل الفا (٠,٩٠) وهو معامل ثبات جيد على الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس.

الصيغة النهائية لمقياس التفكير الاستراتيجي:-

يتكون مقياس التفكير الاستراتيجي بصيغته النهائية من (٣٢) فقرة موزعة على اربع مكونات سلوكية هي نمط التفكير الشمولي (٨) فقرات، نمط التفكير التجريدي (٧) فقرات ، نمط التفكير التشخيصي (٨) فقرات، نمط التفكير التخطيطي (٩) ،مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وامام كل عبارة خمسة بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) تعطى لها عند التصحيح الدرجات(٥، ٤، ٣، ٢، ١) للفقرات المصاغة باتجاه التفكير الاستراتيجي على التوالي ويعكس التصحيح للفقرات وتعطى الدرجات(٥,٤,٣,٢,١)المصاغة عكس مقياس التفكير الاستراتيجي وان اقل درجة كلية للمقياس (٣٢) واعلى درجة (١٦٠) ،بمتوسط فرضي مقداره (٩٦) مقياس التفكير الاستراتيجي بصيغته النهائية .

تطبيق مقياس البحث: -

بعد أن تم إعداد المقياس والتأكد من دقة خصائصه السيكومترية، ويهدف تحقيق أهداف البحث الحالي تم تطبيق المقياس في استبانة على عينة البحث الأساسية وبالغة (٢٤٠) مدرس ومدرسة الجدول (٢) بتاريخ ٢٠/٣/٢٠٢٠ ولغاية ٢٠/٤/٢٠٢١.

سادساً: الوسائل الإحصائية: Statistical Means

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:-

١-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T- Test For Two Independent Samples

استعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام المجموعتين المتطرفتين.

٢- اختبار مربع كاي لعينة واحدة Chi- Square Test

استخدم لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من الخبراء على ملاءمة فقرات مقياس البحث.

٣- الاختبار التائي لعينة واحدة T- Test For One Sample

استعمل في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات المقياس والمتوسط النظري للمقياس.

4- معامل ارتباط بيرسون Pearson Cor relation Coefficient

استخدم في حساب معاملات صدق الفقرات وارتباط كل فقرة بالمقياس الكلي.

5- معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach Formula

استعملت في حساب معامل ثبات المقياس.

٦- تحليل التباين الثنائي Two- Way ANOVA

استعمل لمعرفة دلالة الفروق في التفكير الاستراتيجي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة وكذلك لمقياس التفكير الاستراتيجي. (فيركسون، ١٩٩١: ٣٧٥).

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج وتفسيرها:

نتيجة الهدف الأول: خصص الهدف لقياس مستوى الانغماس الوظيفي لدى مدرسي التاريخ بالمرحلة الاعدادية ، وتحقيقاً لذلك استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات عينة البحث في متغير الانغماس الوظيفي هو (118.498) درجة وبانحراف معياري بلغ (10.133) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي لمقياس الانغماس الوظيفي البالغ (96) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (0.001) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (12.059) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (3.291) بدرجة حرية (239)، والجدول (٧) يوضح ذلك .

الجدول (٧)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة لمقياس الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0.001	3.291	12.059	10.133	118.498	96	240

أظهرت نتيجة الهدف الأول أن مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية يتمتعون بانغماس وظيفي، إذ يظهر الانغماس الوظيفي ميزة شخصية لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المؤسسة التعليمية كونه يعتمد على الصفات الشخصية للمدرس ويتجلى تأثيره في بعض الخصائص كالعمر والحالة الاجتماعية وصفات الرقابة سواء كانت داخلية أم خارجية ، والاتجاهات الشخصية لمدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية تجاه خصائصهم الوظيفية، لانهم يتأثرون بأنماط القيادة في مدارسهم ، وفرص العمل لديهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا الانسجام يؤدي إلى درجة عالية من الانغماس الوظيفي ، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (علي ومحمد ٢٠٢١)

نتيجة الهدف الثاني: لمعرفة دلالة الفروق في الانغماس الوظيفي لمدرسي التاريخ تبعاً لمتغيري النوع (ذكور، إناث)، ومدة الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة) استعمل الباحث تحليل التباين الثنائي Two – Way ANOVA مع التفاعل (٢X٢) الذي لم يظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية للتأثيرات الأساسية للمتغير النوع وللتفاعلات الثنائية، إذ كانت النسب الفئوية المحسوبة أصغر من النسب الفئوية الجدولية، أما متغير مدة الخدمة اظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية إذ كانت النسب الفئوية المحسوبة أكبر من النسب الفئوية الجدولية والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

نتائج تحليل التباين الثنائي في الانغماس الوظيفي لمدرسي التاريخ بين متغيري مدة الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة) والنوع (ذكور، إناث) والتفاعل بينها

مستوى الدلالة	النسبة الفئوية f		متوسط المربعات M.S	درجات الحرية	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	3.88	.031	.604	2	1.208	النوع
دالة	3.03	40.569	802.263	1	802.263	مدة الخدمة
غير دالة	3.03	.236	4.677	2	9.353	مدة الخدمة X النوع
			19.775	243	4805.407	الخطأ W
				249	1568525.000	الكل T

عند مقارنة متوسطي متغير التخصص (ذكور، أناث) في الانغماس الوظيفي، جدول (٩) اتضح الفرق لصالح مدرسي المرحلة الإعدادية التخصص من الذكور.

الجدول (٩)

المقارنة بين متوسطي متغير النوع (ذكور، إناث) في الانغماس الوظيفي

نوع العينة	النوع	العدد	الوسط الحسابي
مدرسي المرحلة الإعدادية	ذكور	148	106.627
	إناث	92	102.532
	المجموع	240	

عند مقارنة متوسطي متغير مدة الخدمة لمدرسي المرحلة الإعدادية (قصيرة، متوسطة، طويلة) في الانغماس الوظيفي، جدول (١٠) اتضح الفرق لصالح مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية في ذات مدة الخدمة الطويلة.

الجدول (١٠)

المقارنة بين متوسطي متغير مدة الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة) في الانغماس الوظيفي

نوع العينة	مدة الخدمة	العدد	الوسط الحسابي
مدرسي المرحلة الإعدادية	قصيرة	70	79.902
	متوسطة	119	78.509
	طويلة	51	82.313

أما فيما يتعلق بمتغير النوع (ذكور - أناث) يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الانغماس الوظيفي عند الذكور أكثر من الإناث نتيجة الانتماء الذي يميل إليه مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية من الذكور الذين يستطيعون من خلاله التعرف على ما هو جديد وحديث في عالم المعلومات المعرفية والتكنولوجية والاطلاع بشكل موسع على المصادر العلمية التي تنمي أذهان مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية من الذكور الذي ساعد على تحسين انغماسهم الوظيفي.

وفيما يتعلق بمتغير الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة)، لصالح مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية ذوي الخدمة الطويلة، فيعزى ذلك إلى الخدمة الطويلة والخبرات المتراكمة لدى هذه الشريحة من المدرسين، فالخبرة الطويلة التي يتمتع بها هذه الشريحة ونتيجة عملية التكرار في

العملية التعليمية تجعل منهم ذوي كفاءة دالية ودراية ابداعية في الانغماس الوظيفي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانغماس الوظيفي في التفاعلات الثنائية بين مدة الخدمة والنوع.

نتيجة الهدف الثالث: خصص الهدف لقياس مستوى التفكير الاستراتيجي لدى مدرسي التاريخ بالمرحلة الاعدادية ، وتحقيقاً لذلك استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة t -test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات التفكير الاستراتيجي لعينة البحث يساوي (101.187) درجة وبانحراف معياري مقداره (15.885) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (96) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (0.001) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (5.05) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (3.29) بدرجة حرية (239)، والجدول (١١) يوضح ذلك .

الجدول (١١)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة لمقياس التفكير الاستراتيجي

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0.001	3.291	5.059	15.885	101.187	96	240

وهذا يدل على إنّ مدرسي التاريخ بالمرحلة الاعدادية يتمتعون بتفكير استراتيجي جيد وهذا يأتي من ثقهم العالية بقدراتهم على انجاز المهام التعليمية المناطة لهم ، حيث يرى الباحث ان هذه النتيجة منسجمة مع التغيرات الحاصلة والتطورات التي شهدتها المجتمع العراقي في السنوات الاخيرة التي من انتشار شبكة الانترنت، والتطورات المعرفية والتكنولوجية الحديثة ومن خلال الدورات التدريبية وطرائق التدريس الحديثة التي ساعدت مدرسي التاريخ بالمرحلة الاعدادية من تطوير قابلياتهم وامكاناتهم العلمية وهذا ساهم في تطوير نمط التفكير الاستراتيجي لديهم وهذا يتطابق مع دراسة (Davies 2003)

نتيجة الهدف الرابع: لمعرفة دلالة الفروق في التفكير الاستراتيجي تبعاً لمتغيري النوع (ذكور ، إناث)، ومدة الخدمة (قصيرة ، متوسطة ، طويلة) استعمل تحليل التباين الثنائي Two - Way ANOVA مع التفاعل (٢X٢) فظهر فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع (ذكور ، إناث) إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة أكبر من القيمة الفائية الجدولية للتفاعلات الثنائية، أما مدة الخدمة (قصيرة ، متوسطة ، طويلة) فظهرت أيضاً هناك فروق

ذات دلالة إحصائية للتأثيرات الأساسية للمتغير ، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) ، أما متغيري (مدة الخدمة X النوع) فظهر ايضاً هناك فروق ذات دلالة إحصائية الثنائية إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) والجدول (١٢) يوضح ذلك.

الجدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الثنائي في التفكير الاستراتيجي بين متغيري مدة الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة) والنوع (ذكور، إناث) والتفاعل بينها

مستوى الدلالة	النسبة الفائية f		متوسط المربعات M.S	درجات الحرية	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	3.85	5.073	1078.169	1	1078.169	النوع
دالة	3.85	16.511	3509.394	2	7018.788	مدة الخدمة
دالة	3.85	11.135	2366.659	2	4733.317	مدة الخدمة X النوع
			212.544	234	49735.198	الخطأ W
				240	2517649.000	الكل T

عند مقارنة متوسطي متغير النوع مدرسي (ذكور، إناث) في التفكير الاستراتيجي، جدول (١٣) اتضح الفرق لصالح مدرسي المرحلة الاعدادية من الاناث.

الجدول (١٣)

المقارنة بين متوسطي متغير النوع (ذكور، إناث) في التفكير الاستراتيجي

الوسط الحسابي	العدد	النوع	نوع العينة
101.727	148	ذكور	مدرسي المرحلة الاعدادية
104.552	92	إناث	

عند مقارنة متوسطي متغير مدة الخدمة لمدرسي التاريخ بالمرحلة الاعدادية (قصيرة، متوسطة، طويلة) في التفكير الاستراتيجي، جدول (١٤) اتضح الفرق لصالح مدرسي المرحلة الاعدادية في ذات مدة الخدمة الطويلة.

الجدول (١٤)

المقارنة بين متوسطي متغير مدة الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة) في التفكير الاستراتيجي

الوسيط الحسابي	العدد	مدة الخدمة	العينة
105.197	70	قصيرة	مدرسي المرحلة الاعدادية
96.839	119	متوسطة	
107.383	51	طويلة	

أما فيما يتعلق بمتغير النوع (ذكور - أناث) يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن التفكير الاستراتيجي عند الاناث أكثر من الذكور نتيجة التغيرات الحاصلة في المجتمع العراقي التي ينتمي اليه مدرسي المرحلة الاعدادية من الاناث التي تستطيع من خلالها التعرف على ما هو جديد وحديث في عالم المعلومات المعرفية والتكنولوجية والاطلاع بشكل موسع على المصادر العلمية التي تنمي أذهان مدرسي المرحلة الاعدادية من الاناث هذا يساعد تطوير تفكيرهن الاستراتيجي.

وفيما يتعلق بمتغير الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة)، لصالح مدرسي التاريخ بالمرحلة الاعدادية ذوي الخدمة الطويلة، فيعزى ذلك الى الخدمة الطويلة والخبرات المتراكمة لدى هذه الشريحة من المدرسين، فالخبرة الطويلة التي يتمتع بها هذه الشريحة ونتيجة عملية التكرار في العملية التعليمية تجعل منهم ذوي كفاءة دالية ودراية ابداعية في عملية التفكير الاستراتيجي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الاستراتيجي في التفاعلات الثنائية بين مدة الخدمة والنوع.

نتيجة الهدف الخامس: لغرض الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الانغماس الوظيفي والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية وقد أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي والتفكير الاستراتيجي (0.52) وبعدها حسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط إذ ظهرت ان الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لأن القيمة الناتجة للدلالة المعنوية لمعامل الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (٢٣٩) والجدول (١٥) يوضح ذلك.

الجدول (١٥)

معاملات الارتباط بين الانغماس الوظيفي والتفكير الاستراتيجي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط	العينة	المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة			
دالة	1.96	11.27	0.52	240	الانغماس الوظيفي التفكير الاستراتيجي

يتضح من الجدول ان معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي والتفكير الاستراتيجي دال إحصائياً، إذ إن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، أي أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة بينهما، ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أن مدرسي التاريخ يتمتعون برضا وظيفي وحب التفاني في مجال العمل، والنشاط بالعمل من أجل الرغبة الشديدة في النجاح في جميع المواقف، وان المدرسين المنغمسون في أعمالهم ينظرون إلى العمل وكأنه جزء من حياتهم وينهمكون فيه على أنه غاية في حد ذاته، وخصوصاً إذا شعروا بإنصاف في المعاملة، فإنهم سيظهرون دافعية عالية وأداء متميز في أثناء مزاولتهم العمل، مما سوف يزيد انغماسهم بالعمل، فالمدرس يشعر بالعدالة والمساواة عندما تكون المخرجات متناسبة مع المدخلات، أو الجهود التي يبذلها تكون متعادلة مع الأفراد الذين يبذلون المجهود نفسه ويحملون نفس المؤهل.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:

١. تمتع مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية بانغماس وظيفي كونه بعد جانبا مهما في وظيفة المدرس وأمرأً بديهياً نتيجة البيئة التعليمية كونه يرتبط بقدرته على التعامل مع الزملاء الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، أي أنه بقدر ما يكون متمتعاً بالقدرة على التفاعل الاجتماعي وإقامة علاقات اجتماعية جيداً مع الزملاء.
٢. أن مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية يتمتعون بمستوى عالي من التفكير الاستراتيجي.
٣. وجود أثر للتفاعلات الثنائية في النوع لصالح مدرسي التاريخ بالمرحلة الإعدادية من الذكور، ومدة الخدمة (قصيرة، متوسطة، طويلة) لصالح مدرسي المرحلة الإعدادية ذوي الخبرة

الطويلة، ووجد أثر للتفاعلات الثنائية بين مدة الخدمة والنوع في التفكير الاستراتيجي لمدرسي المرحلة الاعدادية.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، وما تم استنتاجه يوصي الباحث ما يأتي:
١. من الضروري أن تعيد الجامعات النظر بطريقة التفكير حول آلية التعاملات التي تجرى بينها وبين العاملين لديها، وأن تكون تعاملاتها مبنية على أطر تبادل سليمة تسمح ببناء هوية اجتماعية متينة تسهم في تعزيز اندفاعهم وتشاطهم لأداء العمل والمهام الموكلة إليهم يتفان وإخلاص.
 ٢. ضرورة توفير بيئة عمل بحيث تعطى للعاملين الحماس والإخلاص المتزايد للعمل في مدارسهم لنشر الوعي من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية لكافة العاملين من الهيئة التعليمية الخاصة حول الانغماس الوظيفي والتفكير الاستراتيجي.
 ٣. ضرورة أن يحظى موضوع الانغماس الوظيفي باهتمام متزايد من قبل المؤسسات الحكومية لما له دور كبير في زيادة رغبة العاملين للعمل فيها والتي بدورها له تأثير إيجابي على مجموعة من مؤشرات الأداء التنظيمي كالإنتاجية، ودوران العاملين والأمان الوظيفي والكفاءة والفاعلية، وغيرها.
 ٤. على وزارة التربية والمربين ضرورة تنمية التفكير الاستراتيجي لدى مدرسي التاريخ بالمرحلة الاعدادية، لأنه يعد من الجوانب الايجابية لتنمية وتطوير شخصيتهم.
 ٥. ضرورة الاهتمام بعقد دورات تدريبية خاصة بوزارة التربية لتطوير وتدريب المدرسين لتعزيز على كيفية الاستفادة من نماذج التفكير الاستراتيجي في تطوير وتنمية تفكيرهم الاستراتيجي.
 ٦. توجيه المؤسسات الإعلامية والثقافية والمؤسسات التربوية لقيام بنشاطات علمية وندوات حوارية لكلا الجنسين حول الانغماس الوظيفي وتنمية التفكير الاستراتيجي.

المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث القيام بالدراسات الآتية:

١. إجراء دراسة مماثلة على مدرء المدارس المتوسطة والاعدادية ومقارنة نتائجها بالبحث الحالي.

٢. دراسة علاقة التفكير الاستراتيجي وعلاقته بالأبداع الاداري لدى مدرء مدارس المرحلة الاعدادية.

٣. أثر برنامج تربوي أو تدريبي في تنمية التفكير الاستراتيجي والانغماس الوظيفي لدى اساتذة الجامعة.

The career immersion of history teachers and its relationship to their strategic thinking

Ass. Pr. Salwan.Abid. Ahamed.

Diyala University - Al-Miqdad College of Education

Abstract

Keywords: (job immersion - history teachers - strategic thinking)

The aim of the current research is to identify the career immersion of history teachers and its relationship to their strategic thinking. The sample of the research consisted of (240) teachers and teachers of history in the middle, preparatory and secondary levels in the General Directorate of Education in Diyala Governorate for the academic year (2020-2021) The researcher adopted a measure of career immersion consisting of (40) A paragraph, and he prepared a scale for strategic thinking consisting of (32) paragraphs distributed on the dimensions of strategic thinking. The two measures of research were applied after checking the psychometric characteristics of them. The results showed that the middle school teachers enjoyed a good job immersion, and there was a positive correlation between them and in light of the research results. The researcher presented a set of recommendations and suggestions.

المصادر

- ابو حطب، فؤاد عبد اللطيف، عثمان، سيد احمد (١٩٧٢)، التفكير دراسات نفسية، مكتبة الانجلو، القاهرة، مصر.
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٤) منهج الإدارة العليا - كيف تفكر استراتيجياً، بيماك للطباعة، القاهرة، مصر.
- الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- الخفاجي، عباس (٢٠٠٤)، الإدارة الاستراتيجية المدخل والمفاهيم والعمليات، دار الثقافة، عمان.
- الخفاجي، نعمة (٢٠٠٨) الفكر الاستراتيجي - قراءات معاصرة، الطبعة الأولى، دار
- سليمان، سلمان (٢٠٠٤)، البعد الاستراتيجي للمعرفة، دبي، مركز الخليج للأبحاث.

- الضامن، منذر (٢٠٠٧) أساسيات البحث العلمي، ط١، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الظاهر، نعيم أبراهيم (٢٠٠٩) الإدارة الاستراتيجية - المفهوم، الأهمية، التحديات عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن
- علي، حمدي أحمد عمر، ومحمد، فاء محمد علي (٢٠٢١) التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي دراسة سيكيولوجيا على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد ١٠، العدد ١، ص ٩١ - ١٤٣.
- عموش، أحمد محمد (٢٠١٨) مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قسبة المفرق، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة ال البيت، الأردن.
- فيركسون، جورج أي (١٩٩١) التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناء محسن العكيلي، بغداد، دار الحكمة للأبحاث.
- ملحم، سامي، (2000) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، أريد كلية العلوم التربوية.
- الهاشم، ليلى (٢٠١٠)، الإدارة الاستراتيجية في الأجهزة الحكومية، القاهرة.
- الوحيدى، رافع يوسف، (٢٠١٣)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر ، غزة
- Anastasia & Urbina's (1997) Psychological testing, 7thed, New jersey: Aivacom company.
- Carroll, P, And Mui, C ، (2008) ، Billion dollar lessons: What you can learn from the most inexcusable business failures of the last 25 years ،New York, NY: Portfolio.
- Cronbach, J (1984) Essentials of Psychological Testing, 3rd Ed, New York: Harper & Row.
- Cronbach, L, J, & Glaser, G, C, (1965) Psychological Testing and Personnel Decisions, 2nd, Ed: Urbana University of Illinois.
- Davies, Brent ، (2003) ، Rethinking Strategy and strategic leadership in school: Developing the strategically focused School, Paper presented to the American Educational Research Association Annual Conference ،Chicago.

- Ebel, R.L. (1972) Essentials of Educational measurement, New Jersey, Englewood Cliffs.
- Haines, Stephen, (2006), Becoming a Strategic Thinker on a Daily Basis Raise Your Strategic IQ for 21st Century Success, CENTRE for STRATEGIC MANAGEMENT, Architects of Strategic Change.
<http://proquest.umi.com/pqmweb?did=742549541>.
- Ken Haycock et al ، (2012) ، Strategic Thinking Lessons for Leadership from the Literature ، Volume 26, number 3/4.
- Mohsan Nawaz, Shaukat & Aslam. (2011). "Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter- Related: Evidence from Banking Sector of Pakistan", International Journal of Business and Social Science.12(17): 226-233.
- Oerlemans, M., Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: a day reconstruction study. *work & stress*, 28(2), pp198-
- Pellegrino, K, (1996), Strategic thinking Ability: Cognitive and personality Effectives ،Unpublished Doctoral Dissertation, Louisiana Tech University, Louisiana, United States. Available.
- Pellegrino, K. (1996). Strategic thinking Ability: Cognitive and personality Effectees. Unpublished Doctoral Dissertation, Louisiana Tech University, Louisian, United States. Available:
- Wildermuth, Cristina de Mello e Souza & Pauken (2008)," A perfect match: decoding employee engagement-Part I: Engaging cultures and leaders", Industrial and Commercial Training, Vol.40, No.3
- Carroll, P, And Mui, C ،(2008) ، Billion dollar lessons: What you can learn from the most inexcusable business failures of the last 25 years ،New York, NY: Portfolio.
-
- Pellegrino, K. (1996). Strategic thinking Ability: Cognitive and personality Effectees. Unpublished Doctoral Dissertation, Louisiana Tech University, Louisian, United States. Available: