

الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية

أ.م.د. احسان عدنان زيدان 

Corresponding author : Ihsanadnan84@gmail.com

جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية

تاريخ استلام البحث : 2024/7/29- تاريخ قبول النشر : 2024/9/25

تاريخ النشر : 2025/3/18

FA/202503/29C/07/611



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

DOI: <https://doi.org/10.23813/FA/29/1/7>

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي التعرف الى الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية ، واستعمل الباحث مقياس الذكاء الاستراتيجي وتكون من (42) فقرة ومقياس الأداء المهني وتكون من (53) فقرة ، وتم استخراج النتائج بالوسائل الإحصائية المناسبة، وبلغت عينة البحث (55) فردا ، وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- 1- امتلاك أعضاء هيئة التدريس للذكاء الاستراتيجي وبمستوى اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.
- 2- تمتع أعضاء هيئة التدريس للأداء المهني وبمستوى اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.
- 5- وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاستراتيجي والاداء المهني لدى عينة البحث اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0,515).

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاستراتيجي - الأداء المهني .

Strategic intelligence and its relationship to professional performance among faculty members at the College of Education for Human Sciences

assistant professor Ihsan Adnan Zidane 

Corresponding author : Ihsanadnan84@gmail.com

University of Diyala - College of Education for Human Sciences

Date of research submission :29/7/2024

Date of publication acceptance : 25/9/2024

Date of publication :18/3/2025

FA/202503/29C/07/611



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

DOI: <https://doi.org/10.23813/FA/29/1/7>

Abstract

The aim of the present research is to identify strategic intelligence and its relationship to professional performance among faculty members at the College of Education for Human Sciences. The researcher utilized the strategic intelligence scale, which consists of (42) items, and the professional performance scale, which consists of (53) items. The results were extracted using appropriate statistical means, and the sample amounted to the research included (55) individuals, and the following results were achieved:

- 1- Faculty members possess strategic intelligence at a level higher than the hypothesized average of the scale.
- 2- Faculty members' professional performance is at a higher level than the hypothesized average of the scale.
- 3- There is a direct correlation between strategic intelligence and professional performance among the research sample, as the value of the correlation coefficient reached (0.515).

Keywords: strategic intelligence - professional performance.

التعريف بالبحث أولاً: مشكلة البحث

تعد تنمية وتطوير الموارد البشرية ضمن مؤسسات التعليم العالي ورفع كفاءتها واستثمارها بالصورة الأمثل مصدراً أساسياً للتنمية ، والتعليم المقصود في هذا السياق هو التعليم الذي يركز على النوع والذي يقود إلى تكوين المهارات والقدرات رفيعة المستوى التي تلبي حاجات المجتمع واحتياجات التنمية ومتطلبات ميدان العمل (الشيباني ، 2010، ص5) ومن القدرات التي تعمل الى تطوير الموارد البشرية امتلاك الذكاء الاستراتيجي ، الذي يرتبط بنوع من القدرات العقلية التي يحتاجها الفرد والتي تمكنه من التفكير الشمولي الذي يحقق له فرص من الصعب على الآخرين بلوغها بنفس المستوى (النعمي، 2008: 136)، ويعد الذكاء الاستراتيجي احد ضمانات النجاح التي لها الاثر في احداث التميز لدى الافراد بحفاظه على التوازن والتكيف مع تحديات البيئة الخارجية ويمكنهم من اتخاذ القرارات والاجراءات اللازمة لمواجهة العقبات التي تعوقهم وصولاً الى تحقيق أداء يتوافق مع ما يمتلكونه من قدرات ومهارات (موسى، 2020: 20)

إذ إن أداء الفرد في أية منظمة يعتمد على عدة عوامل من بينها احساسه بالاستقرار النفسي والتكيف مع البيئة المحيطة فضلاً عن إدراكه لواقع البيئة التي يعمل ضمن اطارها وما يمتلكه من خبرات ومهارات وقدرات تسهم في تحقيق اهداف المؤسسة.

ويمكن تحديد أداء الفرد بمقدار تحقيقه لأهداف المؤسسة ، بمعنى قيام عضو هيئة التدريس بالواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه والمحددة بالقوانين والانظمة والتعليمات لتحقيق اهداف المؤسسة الجامعية التي ينتمي اليها (عليما، 2001: 174)

فالأداء المهني الجيد لعضو هيئة التدريس يساعد على رفع مستوى التحصيل لدى طلبته فضلاً عن اثاره دافعيته نحو التعلم ويسهم الأداء المهني في رفع مستوى المؤسسة الجامعية من خلال تحقيقها معدل نشر بحوث عالمية ومعدل تحصيلي للطلبة يتناسب مع ما تمتلكه من موارد بشرية ذات أداء مهني نوعي .

لذا يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي من خلال الإجابة عن السؤال الاتي : ما العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية ؟ .

أهمية البحث:

يُعد التعليم والعمل عنصرين متلازمين ، ولا بد من التوفيق بينهما لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي واحتياجات ميدان العمل المستقبلية ، ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل برامج وتخصصات لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات ميدان العمل إضافة الى هدر في جهود الموارد البشرية بدون تحقيق الأهداف المرجوة (الصافي ، 2009 : ص3-4) .

ويعد التدريس الجامعي الوظيفة الأساسية لمؤسسات التعليم العالي جميعها نظراً لأنه يشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم وله أثره البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المعارف والمعلومات والمهارات المهنية المتخصصة من ناحية أخرى إذ أخذت الجامعات تركز على العملية التدريسية وخاصة الممارسات التدريسية لعضو هيئة التدريس وأساليبه التدريسية (الجامعية) ومدى انعكاسها ايجابياً على تعلم الطلبة (زيتون، 2005: 363)

ويُعد الذكاء الاستراتيجي واحداً من اهم الادوات التي تسعى المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص الى استعماله في عملياتها اليومية لما له من أثر كبير في تحقيق الاهداف بكفاءة، وجعلها قادرة على التواصل مع مصادر المعرفة في شتى المجالات المختلفة وتكيفها مع العوامل المساعدة من اجل بناء رؤية استراتيجية قادرة على توقع الاحداث المستقبلية (Berges, et al., 2021: 315). وان هذا النوع من الذكاء يتطلب توافر القدرات العقلية الملائمة لدى الافراد ليتمكنوا من ممارسة الاستراتيجيات التي يتم وضعها للوصول الى هدف معين وتحليل البيئة الى عناصرها واعداد التنبؤات المستقبلية والقدرة على توليد الافكار الجديدة (الهاشم، 2010: 15)

وتكمن اهمية الذكاء الاستراتيجي من خلال التعرف على الادوار التي يرتقي بها هذا النوع من الذكاء والتي جاء بصدها طروحات كثيرة من المتخصصين والباحثين بهذا المجال اذ تتجسد اهميته من كونه اداة للتكيف مع البيئة العامة واكتساب المعرفة ويعد الذكاء الاستراتيجي من مصادر القوة في عصر التكنولوجيا (Brouard, 2002: 1)

وعليه فان الاداء الفعلي لعمل العاملين يتحدد بمقدار الجهد المبذول كما انه يتأثر بقابلياتهم المعرفية و المهارية والادراكية وطبيعة ادراك الاهداف والانشطة المطلوبة فضلاً عن القدرات المعرفية التي يمتلكونها مثل التفكير والذكاء (الشماع وحمود، 2000: 484).

ويرتبط الأداء بمجموعة العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني ومنها علاقة الفرد مع مهنته ونظام العمل والزملاء والادارة والرؤساء، فكلما كان التوافق والرضا مع المهنة مرتفعاً كان الأداء والعطاء والنجاح في العمل متميزاً (الكردي، 1996: 313).

وبذلك تكمن أهمية البحث في الجوانب الآتية :

- 1- اهمية الذكاء الاستراتيجي، اذ يعد أحد ادوات تطوير الاهداف الحالية والمستقبلية للتكيف مع تطورات وتغيرات البيئة التعليمية
- 2- اهمية الأداء المهني من خلال الممارسات والانماط السلوكية التي يؤديها عضو هيئة التدريس.
- 3- يعد البحث الحالي هو اول بحث (على حد اطلاع الباحث) يتناول هذه المتغيرات.

ثالثاً: اهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:-

- 1- الذكاء الاستراتيجي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية.
- 2- الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية .
- 3- العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية.

رابعاً: حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على :-

- الحدود الموضوعية : (أ) الذكاء الاستراتيجي- الأداء المهني.
- الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة ديالى .
- الحدود المكانية : كلية التربية للعلوم الإنسانية.
- الحدود الزمانية : العام الدراسي (2023 – 2024).

خامساً: تحديد المصطلحات

الذكاء الاستراتيجي عرفه كل من :

Bournois (2000): اداة لتوفير المعلومات الشاملة عن البيئة الداخلية والخارجية لاتخاذ القرار بالقدر والوقت المناسبين (Bournois, 2000: 28).

(Maccoby, 2004) نوع من انواع الذكاء لدى الطلبة الذين يمتلكون سمة الاستشراف على رؤية الاتجاهات المستقبلية والتفكير المنظم والنظر الى الاشياء ككل وليس جزئياً والرؤيا المستقبلية التي تعبر عن دافعية الطلبة والشراكة التي تنشط السلوك وتدفعهم الى اقامة علاقات للوصول الى الاهداف المشتركة وتحقيقها (Maccoby, 2004: 3).

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس الذكاء الاستراتيجي الذي يتم بناءه من قبل الباحث لهذا الغرض.

الأداء المهني عرفه كل من :

(الحوامدة وفهداوي، 2002) مجموعة السلوكيات ذات العلاقة المعبرة عن قيام المرؤوس بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته التي تتضمن جودة الأداء وحسن التحفيز والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية اعضاء المنظمة والالتزام بنواحي العمل (الحوامدة وفهداوي، 2002: 7).

جوانب نظرية ودراسات سابقة

الذكاء الاستراتيجي : أهمية الذكاء الاستراتيجي

تكمن اهمية الذكاء الاستراتيجي من خلال التعرف على الادوار التي يرتقي بها هذا النوع من الذكاء والتي جاء بصدها طروحات كثيرة من المختصين والباحثين بهذا المجال لذا تتجسد اهميته لكونه اداة للتكيف مع البيئة العامة

واكتساب المعرفة ويعتبر الذكاء الاستراتيجي من مصادر القوة في عصر التكنولوجيا (Brouard, 2002: 1) وتكمن اهمية الذكاء الاستراتيجي بالنقاط الآتية:
أ. ضمان النجاح الاستراتيجي من ناحية الجودة الاستراتيجية والتفوق الاستراتيجي.
ب. معرفة الاستراتيجيات الحالية وتحليل الاهداف المستقبلية للأفراد والوعي بقدراتهم وافتراضاتهم ونوع استجاباتهم.
ج. ربط المقدرات الجوهرية للمؤسسة بالمنظومات الذكية التي يتمتع بها الافراد كأحد التطورات المهمة لتكنولوجيا المعلومات.
د. توفير المعلومات المناسبة للأشخاص المناسبين ليكونوا قادرين على اتخاذ القرارات المناسبة حول مستقبل المؤسسة.
هـ. تزويد المؤسسة بالمعلومات عن البيئة الداخلية والخارجية حتى تكون قادرة على توقع التغيرات ووضع الاهداف المناسبة للنهوض بواقع المؤسسة.
(الطائي والخفاجي، 2009: 231-234)

العوامل المؤثرة بالذكاء الاستراتيجي

يتأثر الذكاء الاستراتيجي بمجموعة من العوامل ومن أبرز هذه العوامل هي التنشئة الاجتماعية وما يترتب عنها من اتجاهات وعادات وتقاليده وقيم مشتركة بين الافراد داخل ثقافة معينة وان من الممكن لهذه العوامل ان تلعب دوراً في بناء الشخصية القيادية للأشخاص وتنمية مقدرات الذكاء الاستراتيجي لديهم فالشخصيات القيادية تمتلك نسبة اعلى من الذكاء الاستراتيجي موازنة بالشخصيات الاخرى (Maccoby & Scudder, 2011: 37). وان من العوامل الاخرى التي تلعب دوراً مهماً في بناء الذكاء الاستراتيجي هي متغيرات البيئة الخارجية كالعوامل السياسية والاقتصادية والتكنولوجية كلها لها الاثر في بناء الذكاء الاستراتيجي كذلك الى السياسات المنظمة التي تعتمد على الادارة بإدارة مواردها المختلفة وخاصة البشرية منها بدءاً بعملية التخطيط وانتهاء بعملية الاستقطاب كلها تعزز من قدرات الذكاء الاستراتيجي والتي من شأنها تساعد على تخريج طاقات بشرية مؤهلة أكاديمياً وقيادياً على اتم وجه (Dorn, 2007, 162).

الأداء المهني : ان مصطلح الأداء يعد مصطلحاً واسعاً نشأ ليعبر عن مجموعة من الممارسات التي عن طريقها يتم تحديد العمل ومتابعته وتحديد القدرات اللازمة للأداء وتوزيع المكافآت داخل المنظمة، إذ انه يشمل تحديد الاهداف واختيار العاملين وتعيينهم وتقييم الأداء والتعويضات والتدريب والتنمية والتخطيط وادارة المسار الوظيفي (المؤتمر، 2003: 64). فهو يعبر عن مجموعة السلوكيات ذات العلاقة المعبرة عن قيام المرؤوس بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته التي تتضمن جودة الأداء وحسن التحفيز والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية اعضاء المنظمة والالتزام بنواحي العمل (الحوامدة وفهداوي، 2002: 7).

ويرتبط الأداء بمجموعة العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني ومنها علاقة الفرد مع مهنته ونظام العمل والزملاء والادارة

والرؤساء، فكلما كان التوافق والرضا مع المهنة مرتفعاً كان الأداء والعطاء والنجاح في العمل متميزاً (الكردي، 1996: 313).

ولقد لخص ماير ولولير (1973) محددات الأداء على النحو الآتي:
 الأداء = القدرات × الدافعية (الجهد)
 الأداء = الاستعداد × التدريب × الموارد
 الأداء = الرغبة × التعهد (في العمل)

الدراسات السابقة :

قام الباحث بمراجعة بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة بهدف تعرف أهم النتائج والمؤشرات العامة التي أسفرت عنها تلك الدراسات والافادة منها في الإجراءات والأساليب الإحصائية، جدول (1) يبين الدراسات السابقة ونتائجها:

ت	اسم الباحث وسنة الدراسة	عنوان الدراسة	حجم العينة	منهج البحث	ادوات الدراسة	ابرز نتائج الدراسة
1	فاضل، (2018)	الذكاء الاستراتيجي لدى طلبة الصف الخامس الاعدادي وعلاقته بتحصيلهم الدراسي لمادة الرياضيات	200	وصفي	مقياس الذكاء الاستراتيجي	وجود علاقة ارتباطية بين موجبة بين الذكاء الاستراتيجي ودرجة تحصيل مادة الرياضيات للذكور والاناث وللفرعين العلمي والادبي
2	طالب، (2021):	الذكاء الاستراتيجي وأثره في تحصيل مادة الاحياء لدى طالبات الصف الرابع العلمي.	98	وصفي	مقياس الذكاء الاستراتيجي	تفوق طالبات المجموعة التجريبية على طالبات المجموعة الضابطة في الاختبار التحصيلي
3	جربش، 2018	الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي التربية الخاصة	80	وصفي	مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الأداء المهني	وجود علاقة ارتباطية بين موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني .
4	سليم، 2018	الاحترق المهني وعلاقته بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي	95	وصفي	مقياس الاحترق المهني ومقياس بالأداء المهني	وجود علاقة ارتباطية بين موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني .

منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

من أجل تحقيق اهداف البحث أعتمد الباحث منهج البحث الوصفي (بأسلوب العلاقات الارتباطية)، اذ تسعى هذه البحوث إلى تقرير ما إذا كانت هناك ثمة علاقات بين متغير وآخر ، وذلك بهدف اقرار العلاقات ام عدم اقرارها. (عبد الحميد وآخرون، 2017: 122).

ثانياً: مجتمع البحث:

يعني مجتمع البحث جميع الأفراد والأشياء، أو الأشخاص الذين يشكّلون موضوع مشكلة البحث والتي يسعى الباحث أن يعمم نتائج البحث. (عباس وآخرون، 2009: 217) ويتكون مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية والبالغ عددهم (274) فرداً للعام الدراسي 2023-2024 وجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2)

يبين توزيع أفراد مجتمع البحث

النسبة المئوية	المجموع	عدد الاناث	عدد الذكور	اللقب العلمي
20.44	56	23	33	استاذ
19.71	54	25	29	أستاذ مساعد
23.36	64	35	29	مدرس
36.50	100	58	42	مدرس مساعد
%100	274	141	133	المجموع

ثالثاً: عينة البحث Sample of Research

يقصد بالعينة مجموعة من الافراد تمثل جزءاً من المجتمع حيث يتم سحبها من المجتمع الاصيلي على وفق طريقة منهجية علمية مناسبة (Harris, 2003,P: 45) واختيرت عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب بنسبة (20%) بلغ عددها (54.8) وبعد التقريب (55) تدريسي وتدرسيّة وجدول (3) يوضح ذلك :

جدول (3)

يبين توزيع افراد عينة البحث

النسبة المئوية	المجموع	عدد الاناث	عدد الذكور	اللقب العلمي
20	11	4	7	استاذ
20	11	5	6	أستاذ مساعد
24	13	7	6	مدرس
36	20	12	8	مدرس مساعد
%100	55	28	27	المجموع

رابعاً: أدوات البحث:

بما ان البحث الحالي يهدف إلى تعرف العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني وبعد اطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بالبحث الحالي قام الباحث بالإجراءات الآتية :
الأداة الأولى : مقياس الذكاء الاستراتيجي : قام الباحث ببناء مقياس الذكاء الاستراتيجي حسب الخطوات الآتية :

تحديد المفهوم المراد قياسه (الذكاء الاستراتيجي):

اعتمد الباحث نظرية ماكوبي (Maccoby, 2004) والذي عرف الذكاء الاستراتيجي (نوع من انواع الذكاء لدى الافراد الذين يمتلكون سمة الاستشراف على رؤية الاتجاهات المستقبلية والتفكير المنظم والنظر الى الاشياء ككل وليس جزئياً والرؤيا المستقبلية التي تعبر عن دافعية الافراد والشراكة التي تنشط السلوك وتدفعهم الى اقامة علاقات للوصول الى الاهداف المشتركة وتحقيقها. (Maccoby, 2004: 3).

تحديد مجالات المقياس :

وفقاً للتعريف الذي اعتمده الباحث فإن المقياس تكون من ستة مجالات وهي الاستشراف - تفكير النظم الرؤية المستقبلية-الرؤيا المستقبلية –الشراكة.

صياغة فقرات المقياس :

تم صياغة فقرات المقياس بأسلوب التقرير الذاتي والمكون من (42) فقرة بالاتجاه الإيجابي والسلبي موزعة على الجوانب الرئيسية البالغ عددها (6) جوانب.

ثانياً: اعداد تعليمات المقياس :

بناءً على ما تقدم فقد صاغ الباحث تعليمات المقياس على النحو الآتي :
أ- تعليمات الاجابة :

أن تكون التعليمات سهلة ومفهومة , إذ تم التأكيد على عدم تدوين الاسم على الاستمارة وعدم ترك أية فقرة بلا إجابة وضرورة اختيار المستجيب لبدل الإجابة الذي ينطبق عليه فعلاً فضلاً عن إن إجاباته لن يطلع عليها أحد سوى الباحث .

تعليمات التصحيح :

ب- اختار الباحث التدرج الخماسي لملائمته للمرحلة العمرية لعينة البحث الحالي وصحح المقياس على أساس إعطاء اوزان تتراوح (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات الايجابية، والاوزان (1، 2، 3، 4، 5) للفقرات السلبية وبعبارة لفظية (تنطبق علي دائماً – تنطبق علي غالباً – تنطبق علي احياناً – تنطبق علي نادراً – لا تنطبق علي ابداً) .

صلاحية فقرات المقياس :

لغرض التعرف على مدى صلاحية فقرات مقياس الذكاء الاستراتيجي تم عرضها بصيغتها الأولية مع بدائل الإجابة والأوزان على مجموعة من المحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية بلغ عددهم (12) محكماً ملحق (1) لمعرفة رأيهم عن مدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها وملائمتها للمجال الذي وضعت فيه وقد

أبدى المحكمون ملاحظاتهم وآراءهم في الفقرات وبعد الاخذ بأراء الخبراء وفقا لنسبة (80%) تبين ان الفقرات جميعها تم قبولها من قبل المحكمين.

رابعاً: التجربة الاستطلاعية:

طبق الباحث المقياس على عينة عشوائية مكونة من (30) تدريسي وتدرسية في كلية التربية للعلوم الانسانية بجامعة ديالى وبعد الانتهاء من الاجابات تبين للباحث أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة، ولم يستفسر عنها أحد، وكان متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن الفقرات (26.37) دقيقة

عينة التحليل الاحصائي:

تكونت عينة التحليل الاحصائي من (150) فرداً وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وقد قام الباحث باستخراج الخصائص الاحصائية السايكومترية لفقرات مقياس الذكاء الاستراتيجي كما يلي :-

ت- **القوة التمييزية للفقرات** : يقصد بالقوة التمييزية قدرتها على التمييز بين الاشخاص الذين تغلب عليها الخاصية المراد قياسها والضعاف في هذه الخاصية التي يقيسها المقياس (218 : Ahman, 1971) ولتحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات الآتية :

- استخراج الدرجة الكلية لاستمارات التحليل الاحصائي البالغ عددها (150) استمارة.

- ترتيب الاستمارات تنازلياً بعد ايجاد المجموع الكلي لكل استمارة .

- تم تحديد نسبة (27%) للمجموعة العليا ، و(27%) للمجموعة الدنيا ، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (40.5) وبعد التقريب يبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (41) استمارة ، وللمجموعتين معاً (82) استمارة.

تم استخدام الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين ، وتبين ان الفقرات جميعها كانت مميزة لان قيمتها المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (1,98) ، وبدرجة حرية (80) وتراوحت القيمة التائية المحسوبة ما بين (4.256-8.189)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : لإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس استخدم معامل ارتباط بيرسون ، وبعد استخراج معاملات الارتباط لكل فقرة واستعمال الاختبار التائي للكشف عن دلالة معامل الارتباط تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً اذ كانت القيمة التائية المحسوبة للفقرات اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (149).

3-علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه : وإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه ، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً اذ كانت القيمة التائية المحسوبة للفقرات اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (149).

4- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس :

ولإيجاد العلاقة بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس تم استعمال معامل ارتباط بيرسون ، وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً اذ كانت القيمة التائية المحسوبة للمجالات اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (149).

الخصائص السايكومترية:

صدق الأداة : الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على المحكمين وقد حاز المقياس على موافقة المحكمين لجميع الفقرات .

• صدق البناء

ان صدق الفقرات يعد مؤشراً على قدرتها في قياس ما اعدت لقياسه، إذ ان معاملات صدق الفقرات تحسب من خلال ارتباطها بمحك خارجي او داخلي، وحينما لا يتوفر محك خارجي فإن أفضل محك داخلي هو الدرجة الكلية للمقياس. (Anastasi 1976 : 256).

قد تم التحقق من صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية :

- 1- استخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين.
- 2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.
- 3- علاقة الدرجة الكلية للعبارة بدرجة المجال للمقياس.
- 4- علاقة الدرجة الكلية للمجال بالدرجة الكلية للمقياس.

سادساً : ثبات الأداة :

يقصد بالثبات درجة الاتساق او الاستقرار بين مقياسين او اختبارين من نفس النوع. (النجار ، 2010 : 296) ، وقد اتبع الباحث الإجراءات الآتية لإيجاد ثبات المقياس:

طريقة إعادة الاختبار : طبق الباحث المقياس على عينة الثبات البالغة (80) فردا في وبعد مرور (14) يوماً إعادة تطبيق الاختبار وبعد تحليل إجابات عينة الثبات تبين ان معامل الثبات للمقياس ككل بلغ (0.827) .

معامل الفاكرونباخ: وتؤشر هذه الطريقة التجانس بين فقرات المقياس ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبق معادلة (الفاكرونباخ) على درجات أفراد العينة البالغ عددهم (80) فردا فبلغت قيمة معامل الثبات (0,836) ، وهو معامل ثبات جيد .

الأداة الثانية : مقياس الأداء المهني :

لتحقيق اهداف البحث الحالي لابد من توافر أداة ثانية هي مقياس (الأداء المهني) وبعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة قام الباحث بتبني مقياس (عبده وعبد الرحمن ، 2021) لتوافقه مع عينة البحث .

• وصف مقياس الأداء المهني:

يتكون مقياس الأداء المهني من (53) فقره موزعة على خمسة مجالات وهي (الأنشطة البحثية – التدريس – مواكبة التكنولوجيا – المناخ المؤسسي-التطوير الذاتي).

تعليمات التصحيح : اختار الباحث التدرج الخماسي لملائمته للمرحلة العمرية لعينة البحث الحالي وصحح المقياس على أساس إعطاء اوزان تتراوح (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات الايجابية، والاوزان (1، 2، 3، 4، 5) للفقرات السلبية وبعبارات لفظية (تنطبق علي دائماً – تنطبق علي غالباً – تنطبق علي احياناً – تنطبق علي نادراً – لا تنطبق علي ابدأ) وبما ان المقياس يتكون من (53) فقرة فان الدرجات تتراوح من (53-265) بوسط فرضي 159 درجة.

خامساً: صدق الأداة : الصدق الظاهري

لغرض التحقق من صلاحية مقياس الأداء المهني ، فقد عرض الباحث المقياس على مجموعة من المحكمين والمختصين البالغ عددهم (12) محكماً ملحق (1)، لبيان ارائهم في مدى دقة صياغة فقراتها ووضوحها وصلاحيتها لتحقيق هدف البحث، واعتمد الباحث النسبة المئوية للتحقق من اراء المحكمين وتبين ان جميع فقرات المقياس قد حققت نسبة الموافقة البالغة 80% فاكثراً من آراء المحكمين .

عينة التحليل الاحصائي:

تكونت عينة التحليل الاحصائي من (150) فرداً وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وقد قام الباحث باستخراج الخصائص الاحصائية السايكومترية لفقرات مقياس الأداء المهني كما يلي :-

ث- القوة التمييزية للفقرات : لتحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات الآتية :

- استخراج الدرجة الكلية لاستبانات التحليل الاحصائي البالغ عددها (150) استبانة.

- ترتيب الاستبانات تنازلياً بعد ايجاد المجموع الكلي لكل استبانة .

- تم تحديد نسبة (27%) للمجموعة العليا ، و(27%) للمجموعة الدنيا ، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستبانات في كل مجموعة (40.5) وبعد التقريب يبلغ عدد الاستثمارات في كل مجموعة (41) استبانة ، وللمجموعتين معاً (82) استبانة.

تم استخدام الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين ، وتبين ان الفقرات جميعها كانت مميزة لان قيمتها المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (1,98) ، وبدرجة حرية (80) وتراوحت القيمة التائية المحسوبة ما بين (5.739-9.145)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : لإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس استخدم معامل ارتباط بيرسون ، وبعد استخراج معاملات الارتباط لكل فقرة واستعمال الاختبار التائي للكشف عن دلالة معامل الارتباط تبين ان معاملات الارتباط جميعها دالة احصائياً اذ كانت القيمة التائية المحسوبة للفقرات

اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (149) وتراوحت القيمة التائية ما بين (3.865-7.925).

3- علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه : ولإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه ، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً اذ كانت القيمة التائية المحسوبة للفقرات اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (149) وتراوحت القيمة التائية ما بين (4.294-9.732).

4- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس :

ولإيجاد العلاقة بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس تم استعمال معامل ارتباط بيرسون ، وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً اذ كانت القيمة التائية المحسوبة للمجالات اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (149) وتراوحت القيمة التائية ما بين (5.925-8.622).

• صدق البناء

تم التحقق من صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية :

5- استخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين.

6- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

7- علاقة الدرجة الكلية للعبارة بدرجة المجال للمقياس.

8- علاقة الدرجة الكلية للمجال بالدرجة الكلية للمقياس.

سادساً : ثبات الأداة :

يقصد بالثبات درجة الاتساق او الاستقرار بين مقياسين او اختبارين من نفس النوع. (النجار ، 2010 : 296) ، وقد اتبع الباحث الإجراءات الآتية لإيجاد ثبات المقياس:

طريقة إعادة الاختبار : طبق الباحث المقياس على عينة الثبات البالغة (80) فردا في وبعد مرور (14) يوماً إعادة تطبيق الاختبار وبعد تحليل إجابات عينة الثبات تبين ان معامل الثبات للمقياس ككل بلغ (0.817) .

معامل الفاكرونباخ: وتؤشر هذه الطريقة التجانس بين فقرات المقياس ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبق معادلة (الفاكرونباخ) على درجات أفراد العينة البالغ عددهم (80) فردا فبلغت قيمة معامل الثبات (0,825) ، وهو معامل ثبات جيد .

ثامناً: الوسائل الإحصائية Statistical Equations

استعمل الباحث الوسائل الاحصائية الآتية:-

- مربع كاي (Chi-square) والنسبة المئوية للتحقق من آراء المحكمين.
- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) : لاستخراج معاملات الثبات الداخلي ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين المقياسين.

- معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbachs) : لحساب معاملات الثبات للمقياسين .
- الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة : للتحقق من مستويات عينة البحث
- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين: لدلالة الفروق الإحصائية حسب متغير (الجنس والتخصص).

عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف الاول: الذكاء الاستراتيجي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية:

يوضح جدول (4) أن الوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس الذكاء الاستراتيجي بلغ (138.365) وأن المتوسط الفرضي (126) وبانحراف معياري (13.273) , وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (6.909) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.021) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (54) أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية وتشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث يمتلكون الذكاء الاستراتيجي.

جدول (4) يبين نتائج اختبار التائي لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للتعرف على الذكاء الاستراتيجي لدى عينة البحث

العينة	المتوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي للمقياس	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية	
55	138.365	13.273	126	54	6.909	2.021	دالة احصائياً

الهدف الثاني: الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية:

يوضح جدول (5) أن الوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس الأداء المهني بلغ (171.524) وأن المتوسط الفرضي (159) وبانحراف معياري (17.339) , وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (5.357) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.021) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (54) أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية وتشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث يتمتعون بالأداء المهني.

جدول (5) يبين نتائج اختبار التائي لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للتعرف على الأداء المهني لدى عينة البحث

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي للمقياس	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة احصائياً	2.021	5.357	54	159	17.339	171.524	55

الهدف الثالث : ايجاد العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني لدى عينة البحث:

بعد معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني ، لحجم العينة (55) فرداً، وقد تبين أن معامل الارتباط كان (0,432)، وبعد استعمال الاختبار التائي الخاص باختبار معامل الارتباط وكانت نتيجته (30.480) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) وتبين هذه النتيجة إلى وجود ارتباط موجب ودال بين المتغيرين وجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) يوضح العلاقة بين مهارات التفكير القائم على الحكمة ومستوى الإنجاز الدراسي لدى طلبة الجامعة

مستوى الدلالة الاحصائية عند مستوى 0,05	القيمة التائية		معامل الارتباط	حجم العينة	المقاييس
	الجدولية	المحسوبة			
دالة احصائياً	1,96	4.456	0,515	55	الذكاء الاستراتيجي الأداء المهني

ويفسر الباحث النتيجة بأن هنالك علاقة ارتباطية طردية جيدة بلغت (0,515) بين تعود الى ان امتلاك أعضاء هيئة التدريس للذكاء الاستراتيجي يرتبط طردياً بمستوى الأداء المهني ويعتقد الباحث ان هذه العلاقة جاءت نتيجة للتراكم المعرفي والعلمي والخبرات والمهارات المكتسبة من خلال الحصول على الشهادات العليا والمشاركة بالورش والدورات والندوات فضلاً عن الخبرات الحياتية التي يتعرض لها عينة البحث مما اسهم على ظهور علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني.

الاستنتاجات :

- 1- امتلاك عينة البحث للذكاء الاستراتيجي جاء نتيجة للمعرفة العلمية وإنجاز البحوث العلمية والحصول على شهادات الماجستير والدكتوراه فضلا عن الاطلاع على تجارب الجامعات المتقدمة.
- 2- تمتع عينة البحث بالأداء المهني جاء نتيجة للكفايات والمهارات والخبرات التي اكتسبها أعضاء هيئة التدريس على مدار سنوات الخدمة الجامعية فضلا عن التزامهم بالقوانين والتعليمات التي تحدد مسار الأداء المهني .
- 3- العلاقة الارتباطية الطردية بين الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني أسهمت في تبلور الرؤية المستقبلية بتطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات:

1. وضع برامج ومعايير خاصة تعتمد على الذكاء الاستراتيجي وتدريب أعضاء هيئة التدريس الطلبة عليها.
2. إقامة دورات وورش عمل لمعرفة كيفية الافادة من الذكاء الاستراتيجي والأداء المهني لتحقيق اهداف المؤسسة الجامعية .

الاقتراحات

- 1- دراسة علاقة الذكاء الاستراتيجي مع متغيرات دراسية أخرى مثل الدافعية ومهارات التفكير.
- 1- دراسة العلاقة الارتباطية بين الأداء المهني وتحصيل الطلبة.

المصادر والمراجع :

- 1- الشماع، خليل محمد حسن وخضير كظم حمود (2000): نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر، والطباعة، عمان، الأردن.
- 2- عباس ، محمد خليل وآخرون ، 2009، ط2 ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- 3- عليمات، صالح ناصر (2001): القدرة على القيادة التربوية لمديري المدارس الأساسية ومديراتها في محافظة المفرق، مجلة جامعة دمشق، المجلد17، العدد4.
- 4- الكردي، عصمت (1996): الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، مجلة دراسات، المجلد23، العدد2.
- 5- موسى، أحمد جمال محمد محمود. (2020). أثر الذكاء الاستراتيجي على فاعلية القرارات بالتطبيق على مركز المعلومات ودعم القرار بمجلس الوزراء. أطروحة دكتوراه (غير منشورة). كلية التجارة. جامعة عين شمس.
- 6- الأنعيمي، صلاح عبد القادر. (2008). القائد والمفكر الاستراتيجي فن ومهارات التفاعل مع الآخرين. (ط1). دار غراء للنشر والتوزيع: عمان.

ترجمة المصادر والمراجع العربية: Arabic sources:

- 1- Abbas, Muhammad Khalil and others, 2009, 2nd edition, *Research Methods in Education and Psychology*, Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 2- Alimat, Saleh Nasser (2001): The ability to provide educational leadership for basic school principals and principals in Mafraq Governorate, *Damascus University Journal*, Volume 17, Issue 4.
- 3- Al-Kurdi, Ismat (1996): *Job satisfaction among workers in sports activities in official and private Jordanian asylums*, Darasat Magazine, Volume 23, Issue 2.
- 4- Al-Nuaimi, Salah Abdul-Qadir. (2008). *As a leader and strategic thinker, the art and skill of interacting with others*. (1st edition). Dar Ghathra'a for Publishing and Distribution: Amman
- 5- Al-Shamaa, Khalil Muhammad Hassan and Khudair Kazem Hamoud (2000): *Organization Theory*, Dar Al-Masirah Publishing and Printing, Amman, Jordan.
- 6- Musa, Ahmed Jamal Muhammad Mahmoud. (2020). *The impact of strategic intelligence on the effectiveness of reading*, through application to the Information and Decision Support Center in the Council of Ministers. Doctor's thesis (unpublished). College of Commerce. Ain Shams University.

المصادر والمراجع الاجنبية: References:

1. Achman, Clock, (1971): *Uequring and evaluationeducational achievement*, boston, Ally nana Bacon.
2. Anastasi,A.(1976): *Psychological Teating* (5th Edition) New York Mac-millan, U.S.A.
3. Berges, A., Ramírez, P., Pau, I., Tejero, A., & Crespo, Á. G. (2021). *A framework for strategic intelligence systems applied to education management: a pilot study in the Community of Madrid*. IEEE Access, 9, 75313-75323.
4. Brouard, F. (2002). Strategic scanning: A Tool for furthering innovation in Canada. In Statistics Canada Economic Conference, <http://www.statcan.ca>, pp. (1-2).

5. Harris, R. (2003). *Traditional nomothetic approaches*. In S. Davis (ed.), *Handbook of research methods in experimental psychology* (pp. 41-65). Australia: Blackwell Publishing Ltd.
6. Maccoby, M. (2004). *Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons*. *Harvard Business Review*, 82(1), 92-92.