دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	التفكير الاستراتيجي وعلاقته بجودة الحياة المهنية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدي مجموعات من المتدربين ببرنامج إجازة التأهيل التربوي بالأزهر الشريف
المصدر:	المجلة المصرية للدراسات النفسية
الناشر:	الجمعية المصرية للدراسات النفسية
المؤلف الرئيسي:	وهبه، زين العابدين محمد علي
المجلد/العدد:	مج29, ع105
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2019
الشهر:	أكتوبر
الصفحات:	199 - 258
رقم MD:	1011500
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	علم النفس التربوي، برامج التاهيل التربوي، التدريب المهني، الزهر الشريف
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1011500

© 2020 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

التفكير الاستراتيجي وعلاقته بجودة الحياة المهنية فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى مجموعات من المتدربين ببرنامج إجازة التأهيل التربوي بالأزهر الشريف

د/ زين العابدين محمد على وهبة[1]

ملخص :

هدف البحث التعرف على التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية والعلاقة بينهما في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، المكان والنوع والعمر ونوع التعليم وعدد سنوات الخبرة والمستوى التعليمي وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٥) معلماً ومعلمة بالأزهر الشريف للعام ٢٠١٨ – ٢٠١٩م طبق عليهم مقياسين التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية (إعداد الباحث) واستخدم الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية وتحليل التباين الاحادى واختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق واختبار ت لعينتين مستقلتين وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : امتلاك عينة الدراسة مستوى مرتفع من التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية ووجود علاقة ارتباطية بينهما باستثناء بعد الاجور والتخطيط والقيادة. ووجود فروق في بعد التقييم والإبداع والتجديد والدرجة الكلية للتفكير الاستراتيجي للمكان للوجه البحري وفي بعد التخطيط للنوع للذكور ومتغير العمر للعمر الكبير وفي بعد الإبداع والتجديد للمستوى التعليمي للمؤهل جامعي. وعدم وجود فروق في بعدين التخطيط والقيادة للمكان. وفي أبعاد القيادة والتقييم والإبداع والدرجة الكلية للنوع والعمر. وفي أبعاد التخطيط والقيادة والتقييم والدرجة الكلية للتفكير الاستراتيجي للمستوى التعليمي وسنوات الخبرة ونوع التعليم . ووجود فروق في بعد الأمن والأجور والاستقرار والمشاركة والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية للمكان للوجه القبلي وفي بعدي الأمن والاستقرار للنوع للذكور. وفي بعد الأمن والاستقرار والترقية في العمر للعمر الكبير. وفي بعد الأمن للمستوى التعليمي للمؤهل الجامعي. وفي بعد المشاركة والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية للنوع التعليم للتعليم الأزهري. وعدم وجود فروق في بعد العلاقات والترقية للمكان. وفي بعد العلاقات والأجور والمشاركة والترقية والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية للنوع. وفي بعد العلاقات الأجور المشاركة والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية للعمر. وفي بعد العلاقات والأجور والمشاركة والترقية والاستقرار والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية للمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. وفي بعد الأمن والعلاقات والأجور والاستقرار والترقية لنوع التعليم.

الكلمات المفتاحية : التفكير الاستراتيجي– جودة الحياة المهنية– المتغيرات الديموجرافية.

---

[1] المدرس بقسم علم النفس التعليمي والاحصاء التربوي – كلية التربية بالقاهرة – جامعة الأزهر

التفكير الاستراتيجي وعلاقته بجودة الحياة المهنية فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى مجموعات من المتدربين ببرنامج إجازة التأهيل التربوي بالأزهر الشريف

د/ زين العابدين محمد على وهبة[٢]

مقدمة البحث :

يقع على عاتق المفكرين والمبتكرين عبء تطوير المجتمع وتقدمه؛ كما أن العناية به ذات أهمية كبيرة؛ حيث يؤدي ذلك إلى تجنب الفرد العديد من المشكلات التي قد تنشأ من كبت حياته؛ بما ينعكس على رقيّ المجتمع (الباحث)*٣.

يهتم علماء النفس بالتوجه نحو مواطن القوة في الشخصية، وذلك لاستثمارها لصالح جودة حياة الفرد وتنمية المجتمع، وذلك في إطار ما يُعرف بعلم النفس الإيجابي، وأصبحت سمات الشخصية الإيجابية من أهم الموضوعات التي يتم يتناولها علم النفس (بسيوني ،٢٠١١، ٦٨).

جودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد ونسبي يختلف من شخص لآخر من الناحيتين النظرية والتطبيقية وفق المعايير التي يعتمدها الأفراد لتقويم الحياة ومطالبها، والتي غالبًا ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة لدى الفرد(نجيب، ٢٠٠١، ٣٣٥).

التفكير الإستراتيجي هو تشخيص للحالة وتوصيف للموقف وتوظيف لطرق التفكير المعروفة، والتنسيق فيما بينها للوصول إلى فكر واحد سليم بعيدا عن التلوث الفكري من أهواء وتعصب، فهو يحقق الوصول إلى أهداف بعيدا عن تأثير السلبيات، وتحقيقاً لكل الأغراض وتوظيفاً للإمكانات (العشي ، ٢٠١٣ ،٣٩).

طلب المعلومات في حاجة إلى توجيه الأسئلة المناسبة التي لا تتضمن سوى المعلومات المفيدة فالمفكر الاستراتيجي هو الذي لا يغرق نفسه في بحر المعلومات، لهذا يجب أن تكون المعلومات مركزة وأن تكون لدى المفكر القدرة على الانتقاء وأن يعرف ماذا يريد (عشقي ، ٢٠١٦، ١٤٦).

والتفكير الاستراتيجي يقي الفرد من مخاطر اتخاذ القرارات الخاطئة، ومواجهة القيود والأعباء، وزيادة حدة المنافسة، وتطورات التقنية المتسارعة ويترتب علي غيابه ما يلي :

ـ ضياع عدة فرص متاحة للفرد في إستثمار البيئة الخارجية، عدم مواجهة العديد من المشكلات

---

[٢] المدرس بقسم علم النفس التعليمي والاحصاء التربوي – كلية التربية بالقاهرة – جامعة الأزهر

[٣] * يلتزم الباحث في توثيقه للمراجع بالنسخة السادسة لقواعد الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA.

والأزمات، عدم الأستفادة من الإمكانات والموارد، عدم إدراكه لنقاط القوة وكيفية الانتفاع بها، عدم وضوح معايير تقييم الأداء وقياس، تخبط الفرد في قراراته (المربع ،٢٠١٤ ، ٧٧).

التفكير الاستراتيجي يسهم فى امتلاك الفرد والمؤسسة التعليمية رؤية بعيدة المدي ما يضمن لها البناء والنمو والتحسين فى الاداء داخل البيئة التى تعمل بها مما يوصلها الى التميز والنجاح الدائم داخلها (توفيق ، ٢٠٠٥ ،١٥).

ويعكس أرقى أنواع التفكير حيث يعتمد على العمليات المعقدة التى تجرىً فى العقل بسرعة مزهلة مهمتها تبسيط الامور وتحليلها الى عناصر قابلة للمقارنة والربط والعرض والتمثيل ثم الخروج بالتصور أو النظرية التى تشكل القاعدة الثابتة فى التطبيق (المعينى ،٢٠١٦، ٢:١).

النجاح يستلزم تعلم وإتقان مهارة وخبرة الإدارة الصحيحة، لأنها أساس مواجهة التحديات التي تعيشها مؤسسات الأعمال الإدارية، والتقنية، والاجتماعية والثقافية، ومن ثم البقاء بقوة وثبات في عالم المنافسة والتقدم (الدوري وصالح، ٢٠٠٩ ،٩).

التفكير الاستراتيجي هو عنصر جوهري يحدد بقاء مؤسسات الأعمال التي تعمل في محيط بيئي متغير يبين اتجاه المؤسسة إزاء بيئتها (الخفاجي، ٢٠١٠ ،٦٧).

برزت جودة الحياة المهنية، حيث أصبح العاملون يسعون لرفع مستواهم التعليمي وتطلعاتهم المهنية في بيئة تعاني من انخفاض نمو الاقتصاد، ونقص فرص للتقدم والتطور، مما أدى إلى زيادة الاهتمام بجودة الحياة المهنية (Bharathi et al,2011,48).

توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما يسهم في رفع أداء المؤسسة، ويحق الاشباع لحاجاتهم ورغباتهم، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين، كلما ساهم ذلك في جعل الافراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم، بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل (المغربي، ٢٠٠٤، ٢).

وجودة الحياة المهنية في المؤسسات أحد مصادر رضا الافراد العاملين، ومؤشرا لها ؛ لذا فإن تحسين المناخ الخاص الذي تتميز به جودة الحياة المهنية تشكل مسئولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المؤسسات، تقوم بتهيئة جودة مناسبة يمكن أن يساعدها في إطال طاقات أفرادها العاملين، تحقيقاً لهدف زيادة الانتاجية كماً ونوعاً (ماضي ،٢٠١٤ ،٦٠).

مشكلة البحث :

لقد أصبحت أحداث الحياة ضاغطة على الافراد في السنوات الأخيرة؛ نظرًا لما تمر به المجتمعات من تغيرات اقتصادية وتعليمية واجتماعية، وأصبح الفرد يشعر بأنه يفتقد التفكير

الاستراتيجي الذي يمكّنه من مواجهة هذه الضغوط الحياتية وكيفية التعامل معها.

ويتعرض الأفراد في حاضرنا المزدحم بكافة الاختراعات وأنماط التكنولوجيا للضغوط الحياتية ، وكيف يتوافق مع حياته ويرضى عنها؛ ويبحث عن الإيجابيات التي تجعله يتقبلها ويشعر بقيمة وجوده فيها، ليشعر بالراحة والرضا، وإدراك الجوانب الإيجابية في الحياة، وتحقيق الرضا الشخصي (مرسي، ٢٠١١، ١٣٨) .

الهدف الذي ينشده أي مجتمع هو تحسين جودة الحياة المهنية لأفراده لأهميتها البالغة في تحقيق الصحة النفسية للفرد وشعوره بالرضا عن هذه الحياة التي يحياها، ومن ثَمَّ فإن نظرتهم المتدنية لجودة الحياة المهنية تؤثر على تفكيرهم وأدائهم (جميل، وعبد الوهاب، ٢٠١٢ ،٧١).

أن جودة الحياة المهنية من أهم القضايا في حياة الأفراد والمجتمعات، وذلك نظراً لكونها قاعدة أساسية لتفادي الكثير من المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها الفرد والمجتمع معاً(مشري،٢٠١٤ ،٢١٥: ٢٣٧).

من الجيد توظيف إمكانات الإنسان العقلية والإبداعية وإثراء وجدانه ليتسامى بعواطفه ومشاعره وقيمه الإنسانية، تكون المحصلة هي تحقيق جودة الحياة المهنية وجودة المجتمع (طعيمه، ٢٠٠٦ ،٢١).

يؤدي أسلوب التفكير الاستراتيجي إلى تمكين المؤسسة من دراسة اتجاهات العمل البديلة ويتطلب تحديد الاختيارات على أساس وضعها الحالي والتي يمكن أن تكون لها أهمية كبيرة في مستقبل المؤسسة، حيث يساعد هذا النوع من التفكير في استخدام الحدس والتخيل وملكة الابتكار والإبداع (عاشور، ٢٠٠٧ ،٤).

التفكير الاستراتيجي يسهم في تحقيق المواءمة بين الإمكانات وواقع المنافسة ومستقبل المؤسسة من خلال دراسة العلاقات المنظورة لمجمل الأنشطة وتداخلاتها مع مختلف الأنماط البيئية، حيث يعد التفكير الاستراتيجي أداة تعزز قدرة المؤسسة وميزاتها التنافسية من خلال تهيئة الاستعداد والنجاح (الدوري وصالح، ٢٠٠٩ ،٢٧).

والعنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الرئيسي للانتاج في المؤسسة، والاجهزة والادوات والاليات الضخمة، مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى غير مفيدة بدون العقل البشرى، الذي يحركها، ويوظفها، ويصونها. وبما أن العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الاهمية، فمن العدل والانصاف أن تتوافر له ظروف العمل الملائمة والكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل (الهابيل، وعايش،٢٠١٢،١١).

أن حياة الأفراد مليئة بالتحديات والصعوبات، ولابد من وجود طرق جديدة للتفكير في

كيفية مواجهتها، وذلك للإحساس بقيمة وجودة الحياة، وقد يكون التفكير الاستراتيجي له دور فى ذلك التحسين والمواجهة (المعينى ، ٢٠١٦ ، ٢).

ويتضح مما سبق أهمية التفكير الاستراتيجي باعتباره مدخلًا جديدًا في تنمية وتوليد الحلول والأفكار غير المألوفة لجودة حياة الأفراد المهنية، ومساعدتهم على التفكير خارج النمط التقليدي، والتعامل مع المواقف المختلفة التي تواجههم بطرق جديدة ومتنوعة، خاصة وأن المعلمين يعانون من ضغوط تؤثر على جودة حياتهم المهنية، لذلك فقد رأى الباحث ضرورة الحاجة إلى معرفة العلاقة بين التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي ومعلمات الأزهر الشريف.

مما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

١- ما مستوي التفكير الاستراتيجي لدي معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري) العينة الكلية.

٢- ما مستوي جودة الحياة المهنية لدي معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري) العينة الكلية.

٣- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف.

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري).

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث).

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير العمر (صغير- متوسط- كبير).

٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا).

٨- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).

٩- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري)

١٠- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري).

١١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث).

١٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير العمر (صغير- متوسط- كبير).

١٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا).

١٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).

١٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري).

أهداف البحث :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :١- التعرف على التفكير الاستراتيجي لدى عينة من معلمي ومعلمات الأزهر الشريف .٢- التعرف على جودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي ومعلمات الأزهر الشريف .٣- معرفة علاقة التفكير الاستراتيجي بجودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي ومعلمات الأزهر الشرف.٤- تقديم التوصيات والنتائج التي يمكن أن تساهم في تعزيز مستوى التفكير الإستراتيجي وجودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي ومعلمات الأزهر الشريف .

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث الحالي من أهميتين:

أولًا: الأهمية النظرية:

١- محاولة الربط بين مجالين مهمين من مجالات علم النفس، وهما: علم النفس المعرفي ممثلًا في التفكير الاستراتيجي ، وعلم النفس الإيجابي ممثلًا في جودة الحياة المهنية.

٢- يسهم البحث الحالي في توجيه نظر المؤسسات التعليمية إلى تطوير برامجها التربوية والتعليمية وإثرائها لتواكب التوجهات الحديثة في التربية والتي من ضمنها التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

١- الاستفادة من نتائج البحث في تقديم برامج تدريبية قائم على التفكير الاستراتيجي لها تأثير في تحقيق الارتقاء بجودة الحياة المهنية.

٢- يوفر البحث الحالي مقياس التفكير الاستراتيجي ومقياس جودة الحياة المهنية للعاملين بالمؤسسات التعليمية وغيرها .

مصطلحات الدراسة:

١ـ التفكير الاستراتيجي : عملية عقلية معرفية للتفكير ينتج عنه رؤية شاملة ومتكاملة للمؤسسة، من خلال عملية تركيبية من التخطيط والقيادة والتقييم والإبداع في التفكير الإستراتيجي. ويشمل الابعاد التالية:-

١- التخطيط: عملية تنظيمية لوضع الرؤية المستقبلية فى ضوء الظروف الواقعية للمؤسسة ، وصياغة الأهـــداف المناسبة فى ضوء الرؤية الموضوعة، والوسائل اللازمة لتحقيق تلك الأهداف المخططة بتدرج وتوازن بحسب الأولويات المحددة، والإمكانيات المتاحة لإحداث التطوير والجودة المنشودة.

٢- القيادة: هى القدرة التى يمتلكها الفرد فى التأثير على الاخرين باتخاذ القرارات اليومية لقيادتهم نحو النجاح بتتبع نظام مرن فى تطبيقات التعليمات الخاصة بالعمل.

٣- التقييم : هو عملية الحكم من قيام الفرد بمهامه وواجباته وفقاً لما هو مخطط له لتحديد نقاط القوة والضعف فى ادائه للعمل وتمكينه بفاعلية أكثر من أجل مصلحة العمل.

٤- الابداع والتجديد : عملية ذهنية يتفاعل فيها الفرد مع الخبرات العديدة التى يواجهها بهدف استيعاب عناصر الموقف من أجل الوصول الى انتاج جديد أو طرح الافكار التى تتسم بالجدية والنشاط الابداعي (الباحث).

٢ـ جودة الحياة المهنية:

ويعرفها الباحث بأنها "إحساس الفرد بالأمان والصحة المهنية وتحقيق العلاقات الاجتماعية ؛ وإشباع حاجاته المادية وبيئة تتوافر فيها مشاركة القيادة والادارة ؛ والاستقرار الوظيفي ، وحُسن الترقية والتقدم الوظيفي". وتقاس إجرائيًا في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس جودة الحياة المهنية (إعداد الباحث). وتشتمل الأبعاد التالية:

١- الأمان والصحة المهنية : تعرف بانها تلك المتغيرات التي تتعامل مع جميع جوانب الصحة والسلامة في مكان العمل مع التركيز على الوقاية الاولية من المخاطر.

٢- العلاقات الاجتماعية : ويعرفها الباحث بأنها قدرة الفرد على التفاعل والتعامل مع الاخرين داخل مؤسسة العمل من ناحية الزملاء والرؤساء.

٣- الأجور والرواتب: ويعرفه الباحث بأنه رضا الفرد على راتبه واجره داخل المؤسسة الذى يحقق له متطلباته الشخصية والأسرية.

٥- مشاركة القيادة والادارة : تعرف بأنها قدرة الفرد على التعامل مع مرؤوسيه وفق مبادىء الإشراف التي تتضمن بناء العلاقات الإنسانية معهم، والمحافظة على حقوقهم، وايجابية التفاعل التخطيطي والتنفيذي والتوجيهي لتحقيق الأهداف المشتركة (ابو حميد ، ٢٠١٧ ، ١٨).

٦- الاستقرار الوظيفي: يعبر عن بقاء واستمرارية الفرد في نفس المؤسسة بدون نقص من الأجر، والأقدمية والمحافظة على حقوق التأمين والمعاشات، لما له أثر إيجابي على الفرد والمؤسسة (ابو حميد ، ٢٠١٧ ، ١٦).

٧- الترقية والتقدم الوظيفي : بأنها ترقية الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، وعادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات ومسؤوليات وسلطات اكبر وأكثر صعوبة من واجباته ومسئولياته وسلطاته في الوظيفة الحالية (ابو حميد ، ٢٠١٧ ، ٢٠).

حـــــدود البحث : تتمثل حدود تعميم نتائج البحث الحالي فيما يأتي:

١- حدود موضوعية: وتتمثل في: مقياس التفكير الاستراتيجي وأبعاده (التخطيط- القيادة- التقييم- الابداع والتجديد) المستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحث)، ومقياس جودة الحياة المهنية بأبعادها (الأمان والصحة المهنية- العلاقات الاجتماعية - الأجور والرواتب - الاستقرار الوظيفي - الترقية والتقدم الوظيفي) المستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحث).

٢- حدود بشرية: وتتمثل في: معلمي ومعلمات الازهر الشريف مناطق (اسوان ، الاقصر ، قنا ، الجيزة ، القاهرة ، المنصورة ، الاسكندرية).

٣- حدود زمانية ومكانية: وتتمثل في فترة إجراء وتطبيق الدراسة، والتي كانت خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٨/ ٢٠١٩م.

الإطار النظري والبحوث السابقة :

أولاً : التفكير الاستراتيجي: Strategic Thinking

يشير التفكير الاستراتيجي إلى توفير القدرات والمهارات الضرورية لقيام الفرد

بالقدرة على فحص وتحليل عناصر البيئة المختلفة والقيام بإجراء التنبؤات الدقيقة للمستقبل مع إمكانية صياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات المناسبة (عواد، ٢٠١٢ ، ٢٠٣:٢٠٤).

التفكير الاستراتيجي أحد المؤهلات المعرفية التي تسهل حركة الفرد في المؤسسة للوصول إلى القمة الهرمية، نتيجة التغير السريع في البيئة التنافسية، فالعولمة ونمو التكنولوجيا والقوى البيئية الأخرى (خليف، ٢٠٠٨ ، ١٠). ويمثل أسلوب تحليل مواقف تواجه المؤسسة تتميز بالتحدي والتغير، والتعامل معها من خلال التصور والنوافذ والبوستر الاستراتيجي لضمان بقاء المؤسسة وارتقائها بمسؤولياتها الاجتماعيّة والأخلاقية حاضراً ومستقبلاً (الخفاجي، ٢٠١٠ ،٦٩).

مفهوم التفكير الاستراتيجي :

التفكير الاستراتيجي هو فكر يريح العقل من عناء الأفكار المتشابكة والشوائب والتصورات التي لا يحتاجها الذهن أثناء تفكيره في موضوع معين له أهداف محددة، ولا يكون التفكير فعالاً إلا إذا أدى إلى النتائج المطلوبة بأقل جهد ممكن وبأقصر وقت مستطاع (الظاهر،٢٠٠٩ ،١٩:٢٠).

أن التفكير سلسلة من العمليات المعقدة التي تجري في الدماغ البشري بسرعة مذهلة، مهمتها تبسيط الأمور التي تشغل الذهن، وتحليلها إلى عناصر أولية قابلة للربط والمقارنة والعرض والتمثيل والتصوير (الملا ،٢٠٠٦). هو قناة فكرية تبث وتستقبل صوراً وأفكاراً تتناسب مع الهدف المنشود، ولا تلتقط الصور والأفكار المرسلة من قناة فكرية أخرى ترهق الذهن تشوشه وتعيق سرعته وفاعليته إلا ما كان منها متعلقًا بالموضوع (الغالبي وإدريس، ٢٠٠٧ ،٦٥).

انه تفكير تركيبي في الأصل وليس تحليلي، أساسه التوجه صوب المستقبل مستفيداً من وقائع الماضي ومعطيات الحاضر، انطلاقاً نحو التعامل مع الكليات بمنظور اتساقي من الأعلى إلى الأدنى، وبتفاؤلية عالية (الدوري وصالح، ٢٠٠٩ ،٣٠). يسهم التفكير الاستراتيجي في بناء رؤية مستقبلية لكونه موجهاً بالفرضيات ويعتمد على صيغة توجيه الأسئلة الصحيحة أكثر من إيجاد الأجوبة الصحيحة، واغتنام أكبر عدد من الفرص الناجحة وتقليل أكبر عدد ممكن من السلبيات ويتحقق ذلك من خلال الوقت والسرعة المناسبة للاستجابة (صالح، ٢٠٠١ ،٢٣).

فوائد التفكير الاستراتيجي :

تتجسد فوائده بأنه أداة تعزز الاقتدار والتميز في المنافسة، إذ إستطاعت المؤسسة تحديد الاستعدادات التي يمكن من خلالها تحقيق النجاح، واستعدادات المحافظة على نوعية المنتج، والكلف الفعالة والاستعانة بأسلوب يمكن المؤسسة من تحقيق التفوق (الخفاجي، ١٩٩٨ ، ١٠٧).

هو مفيد في تحديد الغايات بعيدة الأمد والأهداف وتبني مسارات الفعل وتخصيص الموارد الضرورية لبلوغ غايات تمتلكها المؤسسة، ويهيئها للمستقبل (الخفاجي،٢٠٠٨، ٢٢٠:٢٢١).

يتصف التفكير الاستراتيجي بالفوائد التالية :-

١- بلورة الإطار الفكري للمؤسسة في محيطها الكلي وعلاقاتها الشمولية.٢- استشراف المستقبل وتحديد اتجاهاته واحتمالاته.٣- توحيد الجهود والطاقات نحو الأهداف والغايات.٤- حسن توظيف الموارد البشرية وطاقاتها ومعارفها الصحيحة وحثها على الإبداع والابتكار.٥- تحقيق التكيف والموائمة والتفاعل الايجابي مع البيئة.٦- تمكين المؤسسات والقيادات من إشراك الجهات العاملة.٧- تقوية الولاء والانتماء والرضا بين العاملين.٨- إشاعة ثقافة الحوار والمشاركة والمصارحة والتفاؤل والشفافية في أجواء المؤسسات.٩- يعزز ثقة الإفراد والمؤسسات بذاتها وبهويتها، ويوحد كلمتها (الغالبي، وادريس، ٢٠٠٧، ٦٢:٦٣).

عناصر التفكير الاستراتيجي : يتضمن ثلاثة عناصر أساسية :-

١- التفكير المنظم : يمثل القدرة على تركيب وتكامل العناصر المتنوعة لفهم كيفية تفاعلها مع بعضها البعض للوصول إلى أهداف المنظمة.

٢- التفكير الإبداعي : هو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء لخبرات الفرد أو المؤسسة أو المجتمع أو العالم (جروان،٢٠٠٢، ٢٢).

٣- الرؤية المستقبلية : هي التطلعات المستقبلية للمدراء التي تحدد طبيعة الأعمال المستقبلية للمؤسسة التي تريد أن تحققها بالاستناد إلى البيئة التي تعمل فيها(البرواري،٢٠٠٦، ٢١).

سمات التفكير الاستراتيجي : يتسم بالخصائص الآتية :

- تفكير تفاؤلي يؤمن بقدرات الإنسان وطاقاته العقلية والتنبؤ باحتمالات المستقبل، تفكير تنافسي يهتم بتطبيق الأفكار بصيغ مختلفة في ما هو جديد، تفكير تطويري أكثر من إصلاحي لكونه يبدأ من المستقبل ليستمد منه صورة الحاضر، متعدد الرؤية والزوايا، فهو يتطلب النظر إلى الإمام في فهمه للماضي، ويتبنى النظر من الأعلى لفهم ما هو أسفل، يوظف الأساليب الكمية في فهم المتغيرات المستقلة والتابعة في علاقات الأشياء مع بعضها البعض (الظاهر،٢٠٠٩، ٣٢).

أغراض التفكير الاستراتيجي : تتلخص في : تحديد القصد الاستراتيجي الذي يقود إدارة المؤسسة إلى حسن توجيه طاقات العاملين، تشخيص تأثير أنواع البيئات على عمل المؤسسة، هو أنموذج ذهني، له تأثير مؤكد على سلوكنا لابد من أن يحيط بمجمل المتغيرات التي تفسر

كيفية عمل العالم حولنا (محمد،٢٠٠٢،٥٥) و(الدوري وصالح،٢٠٠٩،٣٠:٣١). أن التفكير الراقي الذي ينصب على التنظيم الذي تعمل من خلاله، وجمع بين العوامل " الداخلية والخارجية عند التخطيط لمستقبل التنظيم (توفيق، ٢٠٠٥، ٧٢).

تنمية التفكير الاستراتيجي: المراجعة الذاتية والوقوف على حقيقة الواقع والإيمان بأهمية التفكير، التدقيق في اختيار وانتقاء أصحاب العقول المفكرة القادرة على التعامل والغوص في الأعماق وممارسة العمليات العقلية المركبة وتحليلها وإعادة تركيبها من جديد، وفق أفكار ورؤى ابتكارية جديدة غير معهودة.الصقل الأكاديمي والتدريب العملي (سلطان، ٢٠١٠،١٥٥).

متطلبات التفكير الاستراتيجي : توافر مستوى من الذهنية المتفتحة وخبرة ميدانية في إدارة المؤسسات، يتطلب الالتحاق باستمرار في برامج تدريبية متقدمة لتطوير القدرات الذهنية وتنشيط آليات التفكير في استشراف المستقبل، يستلزم توافر إدارة مؤمنة بضرورة ممارسته في المؤسسة ومحفز لمواردها البشرية (Garratt et al., 1998,280).

سمات الأفراد ذوي التفكير الاستراتيجي : – الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية، القدرة على تكوين الرؤى وصياغة الأهداف الاستراتيجية، الدقة والبصيرة النافذة في تقييم الأمور المستقبلية، المهارة في استشعار البيئة الخارجية بما توفره من فرص أو ما تفرضه من معوقات، المهارة في توفير وتصنيف وتحليل البيانات والمعلومات وتفسيرها (السكارنة، ٢٠١٠،٩٧) و(عواد، ٢٠١٢،٢٠٤).

الخصائص الشخصية: وتمثل مجموعة القدرات التالية :-

١- القدرات الاستشرافية : عبارة عن إمكانية تبصر حالة العالم الراهنة وتطوره مسبقاً.

٢- القدرات الحدسية : إمكانية ربط الأفكار ومزجها وتشكيلها من أجل الوصول إلى فكرة جديدة.

٣- القدرات الخلاقة : إنتاج شيء يتسم بالتلقائية والأصالة والحساسية للمشكلات أو موقف مثير.

٤- القدرات النقدية : عبارة عن التقويم الدقيق للمقدمات والشواهد والوصول فيها إلى نتائج بمنتهى الحذر مع الأخذ بعين الاعتبار كل العوامل ذات العلاقة بالموقف.

ب- الخصائص التنظيمية: وهي الصفات التنظيمية (الهيكلية والسلوكية) التي تعد مؤشرات يستدل من خلالها عمل نمط المفكر الاستراتيجي وتأثيره في الإدارة الشاملة :

١- الصفات الهيكلية وتضم المؤشرات التالية :- المستوى الاستراتيجي : أن التفكير الاستراتيجي ينشر بين مستوى الاستراتيجية المنظمة ومستوى وحدات الأعمال. لأنهما المسؤولان عن القرارات المصيرية للمؤسسة. الرسمية : وتعني استخدام القواعد في المؤسسة،

والرسمية تختلف باختلاف المستويات الإدارية فمن يعمل في المستويات العليا يتطلب رقابة أقل وحلول متفردة وحرية في الاختيار والتصرف. الإغراق المعلوماتي : حيث من الظواهر الخطيرة على القرار الاستراتيجي، تعرف بتجاوز كميات المعلومات المتاحة لصناعة القرار (صالح، ٢٠٠١، ٢٦:٢٧) و(الدوري وصالح، ٢٠٠٩ ،٢٧٧).

٢- الصفات السلوكية وتشتمل على المؤشرات التالية :

- نوعية المشكلات والحلول المقترحة لها: حيث أن المشكلات التي يواجهها المفكر الاستراتيجي معقدة وغير مألوفة وحلولها تتسم بالتحدي. الاهتمام بالعاملين : يهتم التفكير الاستراتيجي بالعاملين ويسعى إلى تطوير كفاءاتهم. تبني المخاطرة : يتبنى المفكر الاستراتيجي المخاطرة بدرجة عالية وبشكل محسوب عند تعاملهم مع المؤثرات البيئية، لأن تبني المخاطر يسهم في تحقيق معدلات عائدة أعلى وانتهاز الفرص (الدوري وصالح، ٢٠٠٩، ٢٧٩).

البحوث السابقة :

بحث بيزابيا وآخرون (- Pisapia, et al.,2005) بعنوان : "تطوير التفكير الاستراتيجي للقائد : بناء مقاييس". هدفت إلى تعرف العلاقة بين التفكير النظمي وانعكاسه على القيادة الناجحة في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدموا مقياساً لتحقيق هذا الهدف مكوناً من (٣٨) بنداً، طبق على (١١٣) قائداً بعد عرضه على مجموعة من الخبراء، وتوصلت الدراسة إلى وجود ثلاث عمليات إدراكية متعلقة بالتفكير الاستراتيجي كخصائص كامنة تميز القائد الناجح وهذه العمليات هي : التأمل والتفكير وإعادة صياغة الأنظمة.

بحث جولدمانGoldman (٢٠٠٦) هدفت إلى معرفت الخبرات التي تساهم في تطوير التفكير الاستراتيجي؟ ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة الدراسة (٣٦) من مديرين ومسؤولين في حقل الرعاية الصحية في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وتم استخدام أسلوب المقابلة لتحديد خبرات المشاركين، ومدى مساهمتها في تطوير تفكيرهم الاستراتيجي. توصلت الدراسة إلى ثلاثة نماذج يتم من خلالها وصف الخبرات التي تسهم في تطوير التفكير الاستراتيجي وهي : تطوير الفهم، ممارسة التخطيط الاستراتيجي مواجهة التحديات والعقبات.

بحث نافع (٢٠٠٦) هدفت إلى دراسة العلاقة بين الابتكار والتفكير الاستراتيجي في مؤسسات وزارة الصحة الفلسطينية في قطاع غزة من خلال موظفيها في الوظائف الإدارية المختلفة واستخدم المنهج الوصفي وقد تمثلت الأداة الرئيسية للبحث في استبيان تم إعداده، يحتوي هذا الاستبيان على ٨٦ سؤال مغلق، موزعة على ثلاثة وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الابتكار والتفكير الاستراتيجي، كل على حدة، يمكن

أن نعزيها إلى مستوي المؤهل الدراسي أو الموقع الوظيفي أو الخبرة السابقة أو المحافظة التي يعمل فيها الموظف أو القسم الذي يعمل فيه الموظف. إلى جانب وجود درجة ضعيفة من الابتكار في وزارة الصحة، إلا أن التفكير الاستراتيجي موجود فيها بدرجة أعلى مع وجود درجة عالية من الارتباط بين الابتكار والتفكير الاستراتيجي. وأن البيئة في وزارة الصحة سلبية للغاية ولا تقدم أي دعم للابتكار أو التفكير الاستراتيجي.

تعقيب : تم تطبيق مقياس التفكير الاستراتيجي على القيادات والمدراء مثل دراسة بيزابيا واخرون ٢٠٠٥م ودراسة جولدمان ٢٠٠٦م ودراسة نافع ٢٠٠٦م. أما الدراسة الحالية تم تطبيق التفكير الاستراتيجي على المعلمين والمعلمات فى العملية التعليمية. من هذا المنطلق حاولت اختبار مدى صحة فروض الدراسة، حيث تم تأكيد صحة فرضروض الدراسة والتي تشير إلى علاقة التفكير الإستراتيجي بجودة الحياة المهنية. كما تم من خلال هذه الدراسة الوقوف على جملة من النتائج هى:-

- يشير مفهوم التفكير الاستراتيجي الى القدرات التي تمكن المؤسسة من التكيف مع تغيرات المحيط وتقديم كل ما هو جديد في مجالها لتحقيق جودة الحياة المهنية للعاملين بها.- التفكير الاسترتيجي للمؤسسة يتكون من القدرة الاستيعابية، القدرة على التكيف والقدرة على اتخاذ القرار.- التفكير الإستراتيجي يتميز بسمات وخصائص متعددة، هذا يعني بالضرورة أن التفكير الإستراتيجي يتطلب مؤهلات عقلية ومعرفية لكي تتصل بصورة الشمولية والمستقبلية.- في ظل المنافسة المحتدمة، أصبح التفكير الإستراتيجي ضرورة لابد منها لمعالجة المشكلات التي تواجه المؤسسات بطرق إبداعية تسمح لها بالتميز والتفوق .- العمل وفقا لعناصر التفكير الإستراتيجي مجتمعة يؤدي إلى تفعيل جودة الحياة المهنية للمؤسسة وعامليها.

جودة الحياة المهنية :

١- مفهوم جودة الحياة المهنية:

يعد مفهوم جودة الحياة المهنية من المفاهيم الحديثة في مؤسسات العمل، وفي مجال إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين (ديوب، ٢٠١٤، ٢٠٦).

مفهوم جودة الحياة المهنية ظهر ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية، واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمؤسسة العمل (جادالرب ،٢٠٠٣ ، ٣٥٦).

عرفت بأنها: مرتبات ومزايا ومكافات جيدة، وقدر الوظيفية من خلال فلسفة علاقات

العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة المهنية إعطاء العاملين فرصاً أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل" (مغربي ،٢٠٠٤، ٦:٥).

هي: "فلسفة الادارة التي تؤكد على كرامة العاملين، وتطور المؤسسة، وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو والتطوير" (جاد الرب، ٢٠٠٨ ، ٧).

وعرفت بأنها: "المدى الذي يكون فيه أعضاء المؤسسة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة " (الدحدوح،٢٠١٥ ، ١٠) .

أنها: "مجموعة من الانظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة (ماضي ،٢٠١٤ ،٦٣). بأنها: "حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المؤسسة من بيئة عمل مادية ومعنوية"(اشتيوي ،٢٠١٤،٢١). أنها: "السياسات والاجراءات والعمليات التي تلبي وتشبع رغبات عامليها، لضمان استمرارية نجاح المؤسسة، وحصانتها ضد الكثير من الالتزامات" (البلبيسي ، ٢٠١٢،٧).

مما سبق يمكن للباحث وضع تعريف إجرائي لجودة الحياة المهنية أنها: "بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجابياً على المعلم فيشعر بالرضا والامان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة التعليمية".

٢- **أبعاد جودة الحياة المهنية:** تتحق حين تتوفر مجموعة من العوامل، مثل: (تعويضات عادلة وكافية، وظروف عمل صحية وآمنة، وفرص تطوير القدرات البشرية، الامن الوظيفي، مرونة المهام الوظيفية وجداول العمل، الانتباه لعملية التصميم الوظيفي ومخطط السير، التعاون بين اتحادات العاملين والادارة، وتطوير فرص عمل فعالة(Dhaka et al,2011,20).

تتمثل أبعاد جودة الحياة المهنية فى (بيئة عمل صحية وآمنة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية،الاستقرار الوظيفي، العدالة في نظم الامان الوظيفي، نظام الاجور والمكافات والحوافز المادية والمعنوية، فرص التقدم والرقي الوظيفي، التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين(جاد الرب،٢٠٠٨،٨). جودة الحياة المهنية عدالة الاجور والتعويضات، ظروف عمل صحية وآمنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والامان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين ، التكامل الاجتماعي ، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية ، المسئولية الاخلاقية والاجتماعية .(Ayesha,2012,79)

ومن خلال ما سبق ، سيتناول الباحث أبعاد جودة الحياة المهنية التي استخدمها فى

الدراسة الحالية، حيث يرى الباحث أن هذه الابعاد أكثر الابعاد التي تمس بيئة العمل وهي كالتالي:

١. الامن والصحة المهنية: للامن والصحة المهنية في العمل تأثير مباشر على صحة الأفراد وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، هي مسئولية المؤسسة، وذلك لانعكاساتها على أمن وصحة واداء الأفراد (السالم، ٢٠٠٩، ٣٥٢).

عرفت بأنها: "تلك النشاطات والاجراءات الادارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها (الهابيل، وعايش، ٢٠١٢،٩٢).

٢. العلاقات الاجتماعية: تقوم العلاقات الانسانية الايجابية في بيئة العمل على قيم مهنية، مثل (الاحترام المتبادل، التعاون والانتماء للجماعة، الايمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة (مفلح، ٢٠١٦ ، ٦).

العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل يمكن تحديدها بالمستويات التالية: العلاقات بين المرؤوسين، العلاقات بين الرؤساء، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين(ماضي، ٢٠١٤ ،٩٣).

وبالتالي، فإن العلاقات الايجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعاً لحاجته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينها؛ فإن المؤسسة التي تنتج للافراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الاخرين، فإن الرضا الوظيفي للعاملين، والاداء الوظيفي لهم سيكون مرتفعاً.

٣. الاجور والرواتب: فهو: "عبارة عن المبلغ النقدي الذي يدفع للافراد الذين يقومون بالاعمال المكلفين بها(ناصر، ٢٠٠٤،٩).

وتمثل الرواتب أهمية كبرى في تحديد أداء العاملين وتوجه دافعيتهم في اتجاه معين، فقصور هذه الاجور عن تلبية الاحتياجات الاساسية للافراد، يدفع هؤلاء الأفراد نحو اتجاه السلوك السلبي للاداء. مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المؤسسة Mahapator (2010,358).

وتشكل المرتبات المصدر الرئيس لحياة الافراد وأسرهم، لذا فتعتبر الأجور من أهم الحوافز المادية التي تحث الاشخاص لبذل الجهد والعمل، إذ أنه كلما زاد الاجر، زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين مستوى الاداء (العكش، ٢٠٠٧ ، ٨٢). وأن معظم نواحي سلوك الفرد يمكن التأثير عليها من خلال الحوافز المادية وأن الحوافز المادية عامل أولي يمنع مشاعر الاستياء من العمل لكنها في الوقت ذاته تحقق الرضا عن العمل (محيسن، ٢٠٠٤ ، ٥٨).

لا بد أن يعكس أجر الفرد توازناً بين ما يساهم به من جهد وبين ما يحصل عليه في شكل أجر ومكافآت نقدية، واختلال هذا التوازن، سيعكس حالة الروح المعنوية، والشعور بعدم العدالة، وبالتالي، انخفاض مستوى أداء الفرد (المرنخ، ٢٠٠٤،٥٣). وتحرص المؤسسة على بناء نظام للاجور والمزايا الاضافية، يستشعر معه الأفراد بالعدل في المعاملة (حويحي ، ٢٠٠٨، ٥).

٤. الاشراف والمشاركة في الادارة: لا بد من المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتنمي انتمائهم للمؤسسة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع ، لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة (بحر، وأبو سويرح، ٢٠١٠،٨) والمشاركة نمط يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المؤسسة، ومهامها، ومشكلاتها" (الرفاعي، ٢٠٠٩ ، ١٤).

مشاركة الفرد الفاعلة في اتخاذ القرار يبعد شعور الفرد بأنه مجرد آلة تحرك من قبل الادارة كيفما ومتى شاءت، ويشعره بدوره الفعال داخل المؤسسة، الامر الذي ينعكس إيجاباً داخل المؤسسة على طاقته وابداعه (لطفي، ٢٠٠٧، ٨٦٨). فالمشاركة لها آثار ونتائج إيجابية، حيث تعتبر عنصر الوظيفية في بيئة العمل التشغيلية والادارية والاشرافية ، أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الادارية، والمشاركة في تحديد كل من المكافآت والترقيات الوظيفية، إنما يساهم ويساعد بشكل كبير في تحسين إنتاجية المؤسسة (جاد الرب،٢٠٠٨،٩٠).

٥. الاستقرار الوظيفي: يعتبر الاستقرار الوظيفي من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الاداء، وزيادة الانتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة (Mahapatro,2010,402).

الاستقرار الوظيفي يعني بتوفير مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون، مثل: الامن من فقدان الوظيفة، الامن من الإجراءات الإدارية التعسفية الامر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي، ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الاداء والولاء للمؤسسة (الشنطي، ٢٠٠٦، ٦٠). وأن احتياجات الأفراد تسير حسب أولويات يفترض إشباعها، وعدم إشباع هذه الحاجات ينعكس على إنتاجيتهم، ورغبتهم في ترك العمل (حلاوة،٢٠١٥، ٣٢).

٦. الترقية والتقدم الوظيفي: فالترقية هي إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتب أعلى من

وظيفته الحالية، وتعتبر الترقية من الحوافز المعنوية، كذلك يمكن اعتبارها من الحوافز المادية؛ ويمكن أن يرقى الفرد حسب الاقدمية، أو حسب الكفاءة، أو كليهما(المرنخ، ٢٠٠٤، ١٩). فأي معلم عندما ينتمي إلى المؤسسة فإنه يتطلع دائماً إلى المراكز العليا، رغبة منه في التقدم والنمو، وكلما كانت فرص الترقية أقل من طموح الفرد قل رضاه الوظيفي، والعكس صحيح (المدلج، ٢٠٠٣، ١٠).

ويرى الباحث من خلال ما سبق أن جودة الحياة المهنية ما هي إلا عملية تشاركية وشاملة، تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة المهنية، الشخصية والاسرية للمعلمين، وتحقي الامن الوظيفي والعدالة في نظام المرتبات والحوافز، والترقيات المبنية على أساس الكفاءة المهنية، والتكامل الاجتماعي، وتأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة لهم، من أجل رفع مستوى معيشتهم، وتوفير البيئة المناسبة .

فوائد جودة الحياة المهنية: إحداث التوازن والانسجام بين الحياة المهنية للافراد وبين حياتهم الشخصية والعائلية، مما يؤدي إلى زيادة الانتماء التنظيمي، وتخفيض تكاليف التأمين الصحي، وانخفاض معدلات التعويض المدفوعة نتيجة حوادث العمل، وزيادة المرونة والتكيف من قبل قوة العمل لتزايد الاحساس بالمشاركة والملكية، واختيار عمالة أفضل (جاد الرب، ٢٠٠٨ ، ١٢).

جودة الحياة المهنية توفر إمكانية الترقي والتقدم، كما توفر مرتبات واجور وتعويضات عادلة وكافية، وتوفر ظروف عمل صحية وآمنة، وتدعم التكامل الاجتماعي والالتزام المهني (البلبيسي، ٢٠١٢ ، ١٣). وجودة الحياة المهنية تهدف إلى: زيادة ثقة العاملين، المشاركة في حل المشاكل، زيادة الرضا الوظيفي، زيادة الفاعلية التنظيمية(جاد الرب، ٢٠٠٨ ، ١٠).

جودة الحياة المهنية هي تنمية قدرات المؤسسة على توظيف أشخاص أكفاء، وتعظيم قدرة المنظمة التنافسية، الاسهام في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية، توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين(المغربي، ٢٠٠٤،٦). وتظهر جودة الحياة المهنية على كل من المعلمين وأرباب العمل في: الشعور بالامان الوظيفي، إمكانية الترقية والتقدم، أجور وتعويضات عادلة وكافية ،توفير ظروف عمل صحية وآمنة، التكامل الاجتماعي، والالتزام (Adhikar& Gautam,2010,18).

أهداف جودة الحياة المهنية تتمثل في التالي:- تحسين الرضا الوظيفي، تحسين الصحة النفسية والجسدية للعاملين مما يخل مشاعر إيجابية، تحسين إنتاجية العاملين، تعزيز التعلم في بيئة العمل، تكوين الصورة الأفضل للمؤسسة في الجذب والأحتفاظ بالعاملين وتحفيزهم (Reddy

.(& Reddy,2010,832

ويرى الباحث من خلال ما سبق أن مجمل فوائد جودة الحياة المهنية تتمثل في مدى توافر بيئة العمل المناسبة والملائمة للمعلمين، سواء على الصعيد المادي أو المعنوي.

البحوث السابقة :

بحث (ماضي، ٢٠١٤) هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) موظفا، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.- وجود تأثير ذا دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن أهم الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقي والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة الباحثين فيما يتعل بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات، تعزى إلى المتغير: (مكان العمل) لصالح العاملين في الجامعة الإسلامية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة، تعزى إلى المتغيرات: (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل). لا توجد فرو ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة الباحثين فيما يتعل بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات، تعزى إلى متغير(الجنس).

بحث (الدحدوح، ٢٠١٥) هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة، ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى أدائهم، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٥٩) معلماً ومعلمة، و(٣٢) مديرا ومديرة، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية، تعزى لمتغير الجنس، ولصالح المعلمات. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة، تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

بحث (حلاوة،٢٠١٥) هدفت الدراسة الى معرفة غموض الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي، لموظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة. واستخدم الباحث

المنهج الوصفي التحليلي، وقائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٥٢٢) موظفاً، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. هناك تأثير ذا دلالة إحصائية لغموض الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية، العمر، الحالة الاجتماعية)، بينما لم تظهر أي فروق بين آرائهم تعزى لمتغير الجنس.

بحث (البربري ،٢٠١٦) هدفت إلى التعرف إلى درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. استُخدم المنهج الوصفي التحليلي وأيضاً الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الضرورية. وتكونت عينة الدراسة من (٨٩١) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة .مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت (٤٩.٦%) توجد علاقة عكسية ضعيفة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي.

بحث (الشنطي،٢٠١٦) هدف الي التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان، وقد استخدم المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة (١٦٢) موظف. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الاشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تُعزى إلى متغير(الجنس، العمر، المسمّ ى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

فروض البحث :

١- لا يمتلك معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري- العينة الكلية) مستوى مرتفع من التفكير الاستراتيجي.

٢- لا يمتلك معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري) مستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية.

٣- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى

المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري).

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث).

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير العمر (صغير- متوسط- كبير).

٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا).

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).

٩- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري)

١٠- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري).

١١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث).

١٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير العمر (صغير- متوسط- كبير).

١٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا).

١٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).

١٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى

المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري).

إجراءات البحث :

أولاً: المنهج المستخدم:استخدم الباحث المنهج الوصفى الارتباطي، والذي حاول من خلاله الكشف عن متغير (التفكير الاستراتيجي) ومتغير (جودة الحياة المهنية) والعلاقه بينهما.

ثانياً: عينة البحث: المشاركون في العينة الاستطلاعية: المشاركون الذين طبق الباحث عليهم مقياس التفكير الاستراتيجى ومقياس جودة الحياة المهنية المستخدم في البحث الحالي في صورته الأولية وذلك لحساب الخصائص السيكومترية، والذين بلغ عددهم (١٩٥) معلماً ومعلمة برنامج التأهيل التربوي التابع لكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر.

المشاركون في البحث الأساسية: ويقصد بهم المشاركون الذين طبق الباحث عليهم أدوات البحث في صورتها النهائية للتحقق من الفروض، وتتوافر فيهم نفس خصائص العينة الاستطلاعية، من (٢٧٥) معلماً ومعلمة وقد تراوح المدى العمري لأفراد العينة من (٣٠:٥٣) عاماً ومتوسط أعمارهم (٣٩) عاما، بانحراف معياري قدره (٥.٣) والجدول (١) التالي يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول (١) توزيع عينة البحث

المنطقة	العدد	الذكور		الاناث	
		أزهر	غير أزهر	أزهر	غير أزهر
الوجة القبلى (اسوان – الاقصر – قنا)	٩٠	٤٧	١٩	١٩	٥
الوجة الوسط (الجيزة – القاهرة)	٩٣	٤٦	١٧	٢١	٩
الوجة البحرى (الاسكندرية – المنصورة)	٩٢	٤٨	٢٠	١٧	٧
الاجمالي	٢٧٥	١٩٧		٧٨	

ثالثاً: أدوات البحث: الأدوات المستخدمة والتي تتضمن:

١- **مقياس التفكير الاستراتيجي (إعداد الباحث).**

أ- خطوات بناء المقياس: قام الباحث بعدة خطوات لبناء هذا المقياس، وتتمثل في الآتي:

- تحديد الهدف من المقياس: ويتمثل في قياس التفكير الاستراتيجى لدى معلمي الازهر الشريف.
- الاطلاع على بعض المقاييس التفكير الاستراتيجى وتحديد الأبعاد التي تبنتها تلك المقاييس.
- الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بمتغيرات البحث.
- قام الباحث باختيار وتحديد هذه الأبعاد بعدما قام بإجراء مسح لمعظم الدراسات والبحوث والمقاييس السابقة، والتي تقيس في مجملها التفكير الاستراتيجى ؛ وذلك بهدف وضع إطار

نظري اعتمد عليه الباحث في بناء المقياس.

- أمكن للباحث وضع تعريف التفكير الاستراتيجى وابعاده وهي: (التخطيط ، القيادة، التقييم، الابداع والتجديد).

ويبرر الباحث اختياره لهذه الأبعاد بالأتي:

- أن هذه الأبعاد هي الأكثر تكرارًا في الدراسات والبحوث والمقاييس السابقة.
- أن هذه الأبعاد الاكثر ارتباط بالتفكير الاستراتيجى.
- أن هذه الأبعاد الاكثر تناسباً لعينة الدراسة.
- تم عمل التعليمات التي تتناسب مع طبيعة المقياس.
- ثم صياغة تعريف إجرائي لكل بعد من أبعاد التفكير الاستراتيجى.
- وفي ضوء ما سبق قام الباحث بصياغة (٦٣) عبارة تقيس التفكير الاستراتيجى عند المعلم ، حيث خصص الباحث لكل بُعد مجموعة من العبارات تعبر عن التعريف الإجرائي للبُعد، ويتبع كل عبارة ثلاث استجابات(بدرجة مرتفعة- بدرجة متوسطة- بدرجة منخفضة).
- إعداد مفتاح التصحيح، حيث يحصل الفرد على ثلاث درجات للاستجابة المرتفعة، ودرجتين للاستجابة المتوسطة، ودرجة واحدة للاستجابة المنخفضة، ومن ثم فإن أعلى درجة للمقياس = ٣ × ٦٣ = ١٨٩ درجة، وأدنى درجة للمقياس = ١ × ٦٣ = ٦٣ درجة.

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً : صدق المقياس: اعتمد الباحث في التحقق من صدق المقياس على ما يأتي:

١- صدق المحكمين: حيث عرض الباحث المقياس في صورته الأولية على (٩) محكمًا من المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي، والصحة النفسية، والادارة والتخطيط؛ وذلك لإبداء الرأي حول عناصر التحكيم الواردة في جدول (٢) التالي .

جدول (٢) نسب المحكمين على مقياس التفكير الاستراتيجي

م	عناصر التحكيم	نسبة الاتفاق
١	مدى ملاءمة عبارات المقياس للتفكير الاستراتيجي.	%١٠٠
٢	مدى ملاءمة عبارات كل بُعد للتعريف الإجرائي له.	%١٠٠
٣	مدى ملاءمة الاستجابات المطروحة للعبارات التى تعبر عنها.	% ٨٨ , ٩
٤	مدى ملاءمة صياغة عبارات المقياس.	%١٠٠
٥	مدى ملاءمة تعليمات المقياس مع طبيعته.	%١٠٠

يتضح من الجدول أن نسب اتفاق المحكمين تراوحت ما بين (٩ , ٨٨ % - ١٠٠%) وهي نسب اتفاق مرتفعة.

٢- التحليل العاملي:

استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي لمقياس التفكير الاستراتيجي في صورته الأولية من خلال مصفوفة الارتباطات لدرجات عينة تكونت من (١٩٥) معلماً ومعلمة من الدارسين ببرنامج التأهيل التربوي.

كما حسب الباحث مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار (Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) K.M.O Test حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وبلغت قيمته في تحليل هذا المقياس (٠,٧٣٧) وهي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وهو (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي.

وتم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية باستخدام برنامج (SPSS) وأخذ الباحث محك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشبعات وهو اعتبار التشبعات التي تصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشبعات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للمكونات المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس لكايزر Kaiser Varimax، وفي ضوء نتائج التحليل العاملي أمكن استخلاص أربعة عوامل رئيسية الجذر الكامن لكل منهما أكبر من الواحد الصحيح، والجدول (٣) التالي يوضح تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس التفكير الاستراتيجي:

جدول (٣) تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس التفكير الاستراتيجي

م	العامل ١	العامل ٢	العامل ٣	العامل ٤	م	العامل ١	العامل ٢	العامل ٣
١				٠,٣٦٠	٣٣	٠,٥٢٨	٠,٣٠٩	
٢		٠,٤٠٩			٣٤	٠,٣٤١		
٣		٠,٤٣٠			٣٥		٠,٥٢٨	
٤				٠,٤٠٦	٣٦			٠,٥٦١
٥				٠,٦٠٩	٣٧			١
٦				٠,٤٠١	٣٨			٠,٤٣٦
٧			٠,٣٠٨		٣٩			٠,٣١٣
٨					٤٠	٠,٣٦٢		
٩				٠,٣٢٧	٤١			٠,٣٥٣
١٠				٠,٣٥١	٤٢			٠,٤٢٢
١١		٠,٣٩٧			٤٣			
١٢		٠,٣٧٢			٤٤		٠,٣١٠	
١٣	٠,٤٢٤				٤٥		٠,٤٤٩	
١٤	٠,٤٨٨			٠,٣١٩	٤٦	٠,٣٩٩	٠,٣٣٤	
١٥		٠,٣٤١			٤٧		٠,٥٦٧	
١٦		٠,٥٠٨			٤٨		٠,٥٠٦	
١٧		٠,٣٠٧		٠,٣٨٥	٤٩	٠,٥٠٩		
١٨		٠,٣٦٩			٥٠			٠,٥٧٦
١٩				٠,٥٩١	٥١			٠,٤٢٤
٢٠	٠,٤١٩				٥٢	٠,٤٤٠		
٢١		٠,٤٣٦			٥٣			٠,٤٣٨
٢٢		٠,٥٣٤			٥٤	٠,٣٢٧		٠,٥٢٠
٢٣	٠,٤٠٣				٥٥	٠,٣٤٤		
٢٤				٠,٤١١	٥٦			٠,٣٣٩
٢٥	٠,٤٤٥			٠,٣٢٤	٥٧			٠,٦٤٢
٢٦		٠,٣١٢			٥٨	٠,٥٤٠		
٢٧			٠,٣٨٢		٥٩		٠,٣٩٥	
٢٨		٠,٤٦٩			٦٠	٠,٤١٦		
٢٩			٠,٤٣٠		٦١	٠,٦٩٨		
٣٠			٠,٤٦٦		٦٢			٠,٥٨٥
٣١	٠,٥١٨			٠,٣٢٨	٦٣			٠,٥٣٨
٣٢	٠,٤٢٤							
الجذر الكامن						٥,٦٨٣	٥,١٩٦	٤,٥٤١
نسبة التباين						٩,٠٢١	٨,٢٤٨	٧,٢٠٧

م	العامل ٤
١	
٢	
٣	
٤	
٥	٠,٣٢٧
٦	
٧	
٨	٠,٣٠٤
٩	
١٠	
١١	٠,٤٢٩
١٢	٠,٣٤١
١٣	
١٤	
١٥	
١٦	
١٧	
١٨	
١٩	
٢٠	
٢١	
٢٢	
٢٣	
٢٤	
٢٥	
٢٦	
٢٧	
٢٨	
٢٩	
٣٠	
٣١	
٣٢	
	٣,٣٨٠
	٥,٥٢٥

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

١- هناك عبارات تشبعت على أكثر من عامل، وتم الأخذ بالتشبع الأكبر قيمة، وهي العبارات أرقام (١٤-١٧- ٢٥- ٣١- ٣٣- ٤٠- ٤٦- ٥٤)

٢- اشتمل العامل الأول على (١٧) عبارة تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣٤١ : ٠,٦٩٨)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (١٣-١٤-٢٠-٢٣-٢٥-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٤٠-٤٦-٤٩-٥٢-٥٥-٥٨-٦٠-٦١)، وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (التخطيط)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٣- اشتمل العامل الثاني على (١٦) عبارة تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣١٢ : ٠,٥٦٧)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (٢-٣-١١-١٢-١٥-١٦-١٨-٢١-٢٢-٢٦-٢٨-٣٥-٤٥-٤٧-٤٨-٥٩)، وبفحص محتوى عباراته تسمية هذا العامل (القيادة)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٤- اشتمل العامل الثالث على (١٧) عبارة تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣٠٨ : ٠,٦٤٢)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (٧-٢٧-٢٩-٣٠-٣٦-٣٨-٣٩-٤١-٤٢-٥٠-٥١-٥٣-٥٤-٥٦-٥٧-٦٢-٦٣)، وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (الإبداع والتجديد)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٥- اشتمل العامل الرابع على (١٢) عبارة تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣٢٧ : ٠,٦٠٩)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (١-٤-٥-٦-٩-١٠-١٧-١٩-٢٤-٣٧-٤٣-٤٤) وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (التقييم)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٦- هناك عبارة من عبارات المقياس لم يكن لها أي تشبعات دالة إحصائياً على أي عامل من عوامل المقياس وهي العبارة رقم (٨) وبالتالي تم حذفها، لتصبح عبارت المقياس بعد التحليل العاملي (٦٢) عبارة. ويوضح الجدول(٤) التالي توزيع عبارات مقياس التفكير الاستراتيجي على الأبعاد المكونة له بعد حذف العبارة رقم (٨) وترقيم العبارات بناءً على ذلك:

جدول(٤) توزيع عبارات مقياس التفكير الاستراتيجي على الأبعاد المكونة له

الأبعاد	العبارات	المجموع
التخطيط	(١٢-١٣-١٩-٢٢-٢٤-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٩-٤٥-٤٨-٥١-٥٤-٥٧-٥٩-٦٠)	١٧
القيادة	(٢-٣-١٠-١١-١٤-١٥-١٧-٢٠-٢١-٢٥-٢٧-٣٤-٤٤-٤٦-٤٧-٥٨)	١٦
التقييم	(١-٤-٥-٦-٨-٩-١٦-١٨-٢٣-٣٦-٤٢-٤٣)	١٢
الابداع والتجديد	(٧-٢٦-٢٨-٢٩-٣٥-٣٧-٣٨-٤٠-٤١-٤٩-٥٠-٥٢-٥٣-٥٥-٥٦-٦١-٦٢)	١٧
المجموع		٦٢

ثانياً: الاتساق الداخلي : قام الباحث بتطبيق المقياس على (١٩٥) معلماً ومعلمة من الدارسين ببرنامج التأهيل التربوي، وذلك لحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس عن طريق:

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنمي إليه والجدول (٥) التالي يوضح ذلك:

جدول (٥) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس التفكير الاستراتيجي

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١٢	٠,٣٨٦**	٢	٠,٤٣٣**	١	٠,٣٥٣**	٧	٠,٤٩٧**
١٣	٠,٥٠**	٣	٠,٤٩٤**	٤	٠,٥٣٣**	٢٦	٠,٣٦٨**
١٩	٠,٥٦١**	١٠	٠,٤٩٥**	٥	٠,٥٧٨**	٢٨	٠,٤٨٣**
٢٢	٠,٢٣٤**	١١	٠,٥١٨**	٦	٠,٦٠٥**	٢٩	٠,٤٠١**
٢٤	٠,٥٠**	١٤	٠,٤٨٢**	٨	٠,٣٧٩**	٣٥	٠,٤١٢**
٣٠	٠,٢٢٠**	١٥	٠,٥٨٣**	٩	٠,٥١٢**	٣٧	٠,٥٦١**
٣١	٠,٤٢٧**	١٧	٠,٤٢١**	١٦	٠,٤٧٤**	٣٨	٠,٤٧١**
٣٢	٠,٢٧٣**	٢٠	٠,٥٥٨**	١٨	٠,٤٦١**	٤٠	٠,٤٥٨**
٣٣	٠,٢٣٩**	٢١	٠,٥١٨**	٢٣	٠,٣٨٢**	٤١	٠,٥٦٩**
٣٩	٠,٥٤٢**	٢٥	٠,٥٣٦**	٣٦	٠,٢٨٩**	٤٩	٠,٤٦٨**
٤٥	٠,٥٣٨**	٢٧	٠,٥٤٧**	٤٢	٠,٤٢٣**	٥٠	٠,٥٠٦**
٤٨	٠,٣٨٧**	٣٤	٠,٥٥٢**	٤٣	٠,٤٤٢**	٥٢	٠,٤٢٥**
٥١	٠,٤٢٥**	٤٤	٠,٤٩٧**			٥٣	٠,٥٠٤**
٥٤	٠,٥٠٥**	٤٦	٠,٤٨٩**			٥٥	٠,٥٥٣**
٥٧	٠,٥٥٧**	٤٧	٠,٥٩٤**			٥٦	٠,٥٤٨**
٥٩	٠,٤٨٨**	٥٨	٠,٥١٧**			٦١	٠,٤٦١**
٦٠	٠,٤٦٠**					٦٢	٠,٥٩٥**

يتضح من الجدول أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس والجدول (٦) التالي

يوضح ذلك:

جدول (٦) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس التفكير الاستراتيجي

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٢٦٢**	٢٢	٠,٤٤٣**	٤٣	٠,٢٨١**
٢	٠,٤٦١**	٢٣	٠,٤٧٥**	٤٤	٠,٣٧٧**
٣	٠,٤٣٢**	٢٤	٠,٣٨٦**	٤٥	٠,٣٥٥**
٤	٠,٢٧٤**	٢٥	٠,٤٣٦**	٤٦	٠,٤٨٦**
٥	٠,٤٠٧**	٢٦	٠,٤٣١**	٤٧	٠,٢٨٥**
٦	٠,٢١٨**	٢٧	٠,٤٨٦**	٤٨	٠,٥٢١**
٧	٠,٣٥٢**	٢٨	٠,٤٨٨**	٤٩	٠,٣٦٨**
٨	٠,٢١٤**	٢٩	٠,٤٨٥**	٥٠	٠,٣٥٣**
٩	٠,٢٤٠**	٣٠	٠,٤٢٥**	٥١	٠,٥٣٠**
١٠	٠,٤٨٠**	٣١	٠,٣٩٢**	٥٢	٠,٤٠٧**
١١	٠,٤١٣**	٣٢	٠,٥٢٤**	٥٣	٠,٤١٠**
١٢	٠,٣٧٥**	٣٣	٠,٤٨٥**	٥٤	٠,٤٧١**
١٣	٠,٤٦٢**	٣٤	٠,٣٠٥**	٥٥	٠,٣٧٧**
١٤	٠,٥٠٩**	٣٥	٠,٣٢٠**	٥٦	٠,٣٧٧**
١٥	٠,٤٩٣**	٣٦	٠,٤٤٠**	٥٧	٠,٣٣٨**
١٦	٠,٤٦٥**	٣٧	٠,٤٨٦**	٥٨	٠,٣٦٥**
١٧	٠,٣٨٦**	٣٨	٠,٢٠١**	٥٩	٠,٤٤٨**
١٨	٠,٤٥١**	٣٩	٠,٣٩٥**	٦٠	٠,٥١٠**
١٩	٠,٤٣٦**	٤٠	٠,٤٤٩**	٦١	٠,٣٦٨**
٢٠	٠,٤٤٣**	٤١	٠,٢٨٨**	٦٢	٠,٥٤٣**
٢١	٠,٥١٥**	٤٢	٠,٣٧٥**		

يتضح من الجدول(٦) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

- حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد مع بعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس والجدول (٧) التالي يوضح ذلك:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها والدرجة الكلية لمقياس التفكير الاستراتيجي

الأبعاد	التخطيط	القيادة	التقييم	الإبداع والتجديد	الدرجة الكلية
التخطيط	-				
القيادة	٠,٧٠٨**	-			
التقييم	٠,٥٣٥**	٠,٥٧٢**	-		
الإبداع والتجديد	٠,٥٦٧**	٠,٦٨٦**	٠,٦٢٣**	-	
الدرجة الكلية	٠,٨٣٢**	٠,٨٨٨**	٠,٧٧٩**	٠,٨٧١**	-

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض وبين الأبعاد والدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهي قيم مرتفعة ومقبولة إحصائياً، وهذا يدل على الاتساق الداخلي للمقياس.

ثالثاً: الثبات : قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس التفكير الاستراتيجي، وذلك بعد تطبيقه على (١٩٥) معلماً ومعلمة من الدارسين ببرنامج التأهيل التربوي، ويوضح الجدول (٨) التالي معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس التفكير الاستراتيجي والدرجة الكلية:

جدول (٨) معاملات ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التفكير الاستراتيجي

م	الأبعاد	معامل الثبات
١	التخطيط	٠,٧١٤
٢	القيادة	٠,٨١٣
٣	التقييم	٠,٦٥٦
٤	الابداع والتجديد	٠,٧٩٩
-	الدرجة الكلية	٠,٩١٦

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التفكير الاستراتيجي تراوحت بين (٠,٦٥٦: ٠,٩١٦) وجميعها معاملات ثبات مقبولة إحصائياً، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق المقياس.

٢- مقياس جودة الحياة المهنية (إعداد الباحث).

١- خطوات بناء المقياس: قام الباحث بعدة خطوات لبناء هذا المقياس، وتتمثل في الآتي:

- تحديد الهدف من المقياس: ويتمثل في قياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي الازهر الشريف.
- الاطلاع على بعض مقاييس جودة الحياة وتحديد الأبعاد التي تبنتها تلك المقاييس .
- الاطلاع على البحوث السابقة المرتبطة بجودة الحياة.
- قام الباحث باختيار وتحديد هذه الأبعاد بعدما قام بإجراء مسح لمعظم الدراسات والبحوث والمقاييس السابقة، والتي تقيس في مجملها جودة الحياة المهنية؛ وذلك بهدف وضع تصور نظري اعتمد عليه الباحث في بناء المقياس، ومن خلال هذه الدراسات والبحوث والمقاييس حدد الباحث أبعاد جودة الحياة المهنية ، وذلك لتناسبها مع خصائص العينة ، وكونها أكثر الأبعاد تكرارًا.
- أمكن للباحث وضع تعريف لجودة الحياة المهنية وأبعادها وهي: (الأمن والسلامة الصحية، العلاقات الاجتماعية، المرتبات والاجور، المشاركة القيادية والادارية ، الاستقرار الوظيفي

، الترقية والتقدم الوظيفي).ويبرر الباحث اختياره لهذه الأبعاد بالأتي:

- أن هذه الأبعاد هي الأكثر تكرارًا في الدراسات والبحوث والمقاييس السابقة.
- ارتباط هذه الأبعاد بالأداء المهني في العمل.
- تم صياغة مجموعة من التعليمات التي تتناسب مع طبيعة المقياس.
- قام الباحث بصياغة (٤٧) عبارة التي يمكن أن تواجه الفرد في حياته المهنية، حيث خصص الباحث لكل بُعد مجموعة من العبارات تعبر عن التعريف الإجرائي للبُعد، ويتبع كل عبارة ثلاث استجابات(بدرجة مرتفعة- بدرجة متوسطة- بدرجة منخفضة).
- إعداد مفتاح التصحيح، حيث يحصل الفرد على ثلاث درجات للاستجابة المرتفعة، ودرجتين للاستجابة المتوسطة، ودرجة واحدة للاستجابة المنخفضة، ومن ثم فإن أعلى درجة للمقياس = ٣ × ٤٧ = ١٤١ درجة، وأدنى درجة للمقياس = ١ × ٤٧ = ٤٧ درجة.

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق: اعتمد الباحث في التحقق من صدق المقياس على ما يأتي:

١- صدق المحكمين: حيث عرض الباحث المقياس في صورته الأولية على (٩) محكمًا من الأساتذة المتخصصين في مجالي علم النفس التعليمي، والصحة النفسية؛ وذلك لإبداء الرأي حول عناصر التحكيم الواردةمع إمكانية الإضافة أو الحذف أو التعديل لما يرونه مناسبًا في والجدول (٩) التالي يوضح ذلك:

جدول(٩) نسب اتفاق المحكمين حول عناصر التحكيم على مقياس جودة الحياة المهنية

م	عناصر التحكيم	نسبة الاتفاق
١	مدى ملاءمة عبارات المقياس لجودة الحياة المهنية.	%١٠٠
٢	مدى ملاءمة عبارات كل بُعد من أبعاد المقياس للتعريف الإجرائي له.	%١٠٠
٣	مدى ملاءمة الاستجابات المطروحة للعبارات التي تعبر عنها.	٨٨ ,٩ %
٤	مدى ملاءمة صياغة عبارات المقياس ولغته لعينة الدراسة.	%١٠٠
٥	مدى ملاءمة تعليمات المقياس مع طبيعة المقياس.	%١٠٠

يتضح من الجدول أن نسب اتفاق المحكمين تراوحت ما بين (٩ , ٨٨ % - ١٠٠%) وهي نسب اتفاق مرتفعة.

٢- التحليل العاملي: استخدم الباحث التحليل العاملي لمقياس جودة الحياة المهنية في صورته الأولية من خلال مصفوفة الارتباطات لدرجات عينة تكونت من (١٩٥) معلماً ومعلمة من الدارسين ببرنامج التأهيل التربوي.

كما قام الباحث بحساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار K.M.O Test (Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy)

حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وبلغت قيمته في تحليل هذا المقياس (٠,٨٣٣) وهي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وهو (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي.

وتم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية باستخدام برنامج (SPSS) وأخذت الباحث بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشبعات وهو اعتبار التشبعات التي تصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشبعات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للمكونات المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس لكايزر Kaiser Varimax، وفي ضوء نتائج التحليل العاملي أمكن استخلاص ستة عوامل رئيسية الجذر الكامن لكل منهما أكبر من الواحد الصحيح، والجدول (١٠) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠) تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس جودة الحياة المهنية

م	ع ١	ع ٢	ع ٣	ع ٤	ع ٥	ع ٦	م	ع ١	ع ٢	ع ٣	ع ٤	ع ٥	ع ٦
١				٠,٦٣٣			٢٥	٠,٥٢٢					
٢				٠,٦٨٦			٢٦	٠,٥١٢				٠,٣٨٦	
٣				٠,٦٣٠		٠,٣٠١	٢٧		٠,٤١٢	٠,٣٩			
٤				٠,٦٥٧			٢٨		٠,٥٧١				
٥	٠,٤٦٠			٠,٥٦٠			٢٩		٠,٦٨٥				
٦				٠,٥٩٣			٣٠		٠,٦٦١				
٧			٠,٥٦٦				٣١		٠,٦٤٤				
٨			٠,٥٨٠				٣٢		٠,٦٤٢				
٩			٠,٥٩٠			٠,٣٥١	٣٣		٠,٦٢٩				
١٠			٠,٦٩٧				٣٤		٠,٥٢٨				
١١			٠,٧٣٥				٣٥						٠,٣٩١
١٢			٠,٤٥٠				٣٦						٠,٥٥٩
١٣			٠,٦٧٩				٣٧		٠,٤١٤				٠,٥١٤
١٤	٠	٠,٣٢٠	٠,٣٨١				٣٨						٠,٣٩٩
١٥			٠,٤٩٨				٣٩						٠,٥٤١
١٦			٠,٥٥٧				٤٠						٠,٥٠٧
١٧	٠,٣٧١						٤١					٠,٥٥٢	
١٨	٠,٦٢٣	٠,٣٥٠					٤٢					٠,٣٥٣	
١٩	٠,٦٨٨						٤٣				٠,٣٥٧	٠,٤٢٦	
٢٠	٠,٧٣٥						٤٤					٠,٦٧٧	
٢١	٠,٧٦٦						٤٥	٠,٣٤٤				٠,٥٤٦	
٢٢	٠,٥٥٤						٤٦					٠,٥٧٤	
٢٣	٠,٥٢٠						٤٧					٠,٦٠٠	
٢٤	٠,٦٠٥												
الجذر الكامن								٥,٥٧٨	٥,٢٨٤	٠,٣,٩٠٧	٣,٥٤٥	٣,٣٢٧	٢,٠٧٩
نسبة التباين								١١,٨٦٧	١١,٢٤٢	٨,٣١٢	٧,٥٤٣	٧,٠٨٠	٤,٤٢٤

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

١- هناك عبارات تشبعت على أكثر من عامل، وتم الأخذ بالتشبع الأكبر قيمة، وهي العبارات

أرقام (٣-٥-٩-١٤-١٨-٢٦-٢٧-٣٧-٤٣-٤٥)

٢- اشتمل العامل الأول على (١٠) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣٧١ : ٠,٧٦٦)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦)، وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (الأجور والمرتبات)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٣- اشتمل العامل الثاني على (٨) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٤٢١ : ٠,٦٨٥)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤)، وبفحص محتوى عباراته تسمية هذا العامل (المشاركة القيادية والإدارية)، حيث أنها الصفة الغالبة علىَ عبارات هذا العامل.

٤- اشتمل العامل الثالث على (١٠) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣٨١ : ٠,٧٣٥)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦)، وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (العلاقات الاجتماعية)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٥- اشتمل العامل الرابع على (٦) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٥٦٠ : ٠,٦٨٦)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (١-٢-٣-٤-٥-٦) وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (الآمن والصحة المهنية)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٦- اشتمل العامل الخامس على (٧) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣٥٣ : ٠,٦٧٧)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧) وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (الترقية والتقدم الوظيفي)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

٧- اشتمل العامل السادس على (٦) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (٠,٣٩١ : ٠,٥٩٩)، حيث تشبعت جميع عباراته تشبعاً موجباً، وهي العبارات أرقام (٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠) وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (الاستقرار الوظيفي)، حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل. - توزيع عبارات مقياس جودة الحياة المهنية على الأبعاد المكونة له والجدول (١١) التالي يوضح ذلك:

جدول (١١) توزيع عبارات مقياس جودة الحياة المهنية على الأبعاد المكونة له

الأبعاد	العبارات	المجموع
الأمان والصحة المهنية	١-٢-٣-٤-٥-٦	٦
العلاقات الاجتماعية	٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦	١٠
الأجور والمرتبات	١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦	١٠
المشاركة القيادية والإدارية	٢٦-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤	٨
الاستقرار الوظيفي	٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠	٦
الترقية والتقدم الوظيفي	٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧	٧
-	المجموع	٤٧

ثانياً: الاتساق الداخلي : قام الباحث بتطبيق المقياس على (١٩٥) معلماً ومعلمة من الدارسين ببرنامج التأهيل التربوي وذلك لحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس عن طريق:

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنمي إليه والجدول (١٢) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس جودة الحياة لمهنية

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٧٠٣**	٧	٠,٤٩٤**	١٧	٠,٤٧٣**	٢٧	٠,٦٢٢**	٣٥	٠,٣٥٣**	٤١	٠,٥٧٥**
٢	٠,٦٨٠**	٨	٠,٦٣٠**	١٨	٠,٧٢١**	٢٨	٠,٦٦٨**	٣٦	٠,٥٥٧**	٤٢	٠,٦٨٧**
٣	٠,٧١١**	٩	٠,٥٤٥**	١٩	٠,٧٦٩**	٢٩	٠,٧٠٧**	٣٧	٠,٧٤٩**	٤٣	٠,٦٥١**
٤	٠,٧٤٨**	١٠	٠,٥٣٥**	٢٠	٠,٧٧٣**	٣٠	٠,٦٤٢**	٣٨	٠,٥٧٢**	٤٤	٠,٧٢٣**
٥	٠,٧٣٨**	١١	٠,٦٦٠**	٢١	٠,٧٧٤**	٣١	٠,٧٣٠**	٣٩	٠,٧٤٤**	٤٥	٠,٦٨٤**
٦	٠,٧٣٠**	١٢	٠,٦١٥**	٢٢	٠,٦٧٦**	٣٢	٠,٦٩٦**	٤٠	٠,٧٠٥**	٤٦	٠,٧٤١**
		١٣	٠,٦٨٧**	٢٣	٠,٥٧٠**	٣٣	٠,٦٦٨**			٤٧	٠,٦٦٢**
		١٤	٠,٤٦٨**	٢٤	٠,٦٩٧**	٣٤	٠,٣٤٨**				
		١٥	٠,٥٧٩**	٢٥	٠,٣٢٥**						
		١٦	٠,٥٥٦**	٢٦	٠,٥٤٧**						

يتضح من جدول (١٢) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس والجدول (١٣) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٣) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٤٧٤**	١١	٠,٤٥٩**	٢١	٠,٥٦٨**	٣١	٠,٦٠١**	٤١	٠,٣١٥**
٢	٠,٤٤٨**	١٢	٠,٣٨٨**	٢٢	٠,٥٠٠**	٣٢	٠,٥٨٢**	٤٢	٠,٦٠٣**
٣	٠,٥١٩**	١٣	٠,٣٣٥**	٢٣	٠,٤٨١**	٣٣	٠,٤٧٨**	٤٣	٠,٦١٣**
٤	٠,٤٧٣**	١٤	٠,٥٨٨**	٢٤	٠,٥٧٧**	٣٤	٠,٢٥٢**	٤٤	٠,٥٦٠**
٥	٠,٥٤٧**	١٥	٠,٢٣١**	٢٥	٠,٣٢٣**	٣٥	٠,٣٦٦**	٤٥	٠,٥١٤**
٦	٠,٥٣٧**	١٦	٠,٥١٨**	٢٦	٠,٣٦٢**	٣٦	٠,٢٨٨**	٤٦	٠,٥٩٥**
٧	٠,٤٦٠**	١٧	٠,٤٠١**	٢٧	٠,٤٨٠**	٣٧	٠,٦٤٤**	٤٧	٠,٥٥٢**
٨	٠,٤٠٦**	١٨	٠,٥٦٨**	٢٨	٠,٥٠٧**	٣٨	٠,٢٩٢**		
٩	٠,٣٦٧**	١٩	٠,٥٩٥**	٢٩	٠,٥٣٥**	٣٩	٠,٦٠٣**		
١٠	٠,٤٤١**	٢٠	٠,٥١٧**	٣٠	٠,٥٢٦**	٤٠	٠,٦٢٥**		

يتضح من الجدول أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

- حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد مع بعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس والجدول (١٤) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

الأبعاد	الأمان والصحة المهنية	العلاقات الاجتماعية	الأجور والمرتبات	المشاركة القيادية والإدارية	الاستقرار الوظيفي	الترقية والتقدم الوظيفي	الدرجة الكلية
الأمان والصحة المهنية	-						
العلاقات الاجتماعية	٠,٣٢٤**	-					
الأجور والمرتبات	٠,٤٤٦**	٠,٣٤٧**	-				
المشاركة القيادية والإدارية	٠,٤٢٦**	٠,٥٤٤**	٠,٤٥٣**	-			
الاستقرار الوظيفي	٠,٥٣٠**	٠,٣٩٠**	٠,٥٧٤**	٠,٥٣٣**	-		
الترقية والتقدم الوظيفي	٠,٤٧٨**	٠,٣٩٧**	٠,٥٦٧**	٠,٥٥٤**	٠,٥١٦**	-	
الدرجة الكلية	٠,٧٠١**	٠,٥٧٣**	٠,٧٧٢**	٠,٧٧٢**	٠,٧٥٨**	٠,٧٩٤**	-

يتضح من الجدول (١٤) أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض وبين الأبعاد والدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهي قيم مرتفعة ومقبولة إحصائياً، وهذا يدل على الاتساق الداخلي للمقياس.

ثالثاً: الثبات:- قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس جودة الحياة المهنية، وذلك بعد تطبيقه على (١٩٥) معلماً ومعلمة من الدارسين ببرنامج التأهيل التربوي، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لكل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة

الكلية والجدول (١٥) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٥) معاملات ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد والدرجة الكلية جودة الحياة المهنية

م	الأبعاد	معامل الثبات
١	الأمان والصحة المهنية	٠,٨١٢
٢	العلاقات الاجتماعية	٠,٧٨٠
٣	الأجور والمرتبات	٠,٨٣٣
٤	المشاركة القيادية والإدارية	٠,٧٩٥
٥	الاستقرار الوظيفي	٠,٦٧٤
٦	الترقية والتقدم الوظيفي	٠,٨٠
-	الدرجة الكلية	٠,٩٢٢

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية تراوحت بين (٠,٦٧٤: ٠,٩٢٢) وجميعها معاملات ثبات مقبولة إحصائياً، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق المقياس.

نتائج البحث :

نتائج الفرض الأول: لا يمتلك معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري- العينة الكلية) مستوى مرتفع من التفكير الاستراتيجي.

وللإجابة على هذا الفرض قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمقياس التفكير الاستراتيجي لدى عينة الوجه القبلي والوجه الوسط والوجه البحري والعينة الكلية، والجدول (١٦) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزن النسبية لمقياس التفكير الاستراتيجي

العينة	عدد العبارات	الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
الوجه القبلي	٦٢	١٨٦	١٥٠,٧٢	١٥,٠١	%٨١,٠٣	٢
الوجه الوسط			١٤٨,٦٦	١٦,٧٥	%٧٩,٩٢	٣
الوجه البحري			١٥٥,٤٦	١٣,٠٢	%٨٣,٥٨	١
العينة الكلية			١٥١,٦٠	١٥,٢٤	%٨١,٥٠	-

يتضح من الجدول أن الوزن النسبي للتفكير الاستراتيجي لمعلمين ومعلمات الوجه القبلي بلغ (٨١,٠٣%)، وللوجه الوسط (٧٩,٩٢%)، وللوجه البحري (٨٣,٥٨%)، وللعينة الكلية (٨١,٥٠%)، مما يدل على أن مستوى التفكير الاستراتيجي لدى عينة الدراسة مرتفع، وهذا يشير إلى امتلاك معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري) مستوى مرتفع من التفكير الاستراتيجي، وقد جاء مستوى التفكير الاستراتيجي للوجه

البحري في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية الوجه القبلي، يليه في المرتبة الثالثة الوجه الوسط.

نتائج الفرض الثاني: لا يمتلك معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري) مستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية.

وللإجابة على هذا الفرض قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمقياس جودة الحياة المهنية لدى عينة الوجه القبلي والوجه الوسط والوجه البحري والعينة الكلية، والجدول (١٧) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزن النسبية لمقياس جودة الحياة المهنية

العينة	عدد العبارات	الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
الوجه القبلي	٤٧	١٤١	١٠٧,٣٢	١٥,١٧	%٧٦,١١	١
الوجه الوسط			١٠٠,٩٠	١٤,٤٥	%٧١,٥٦	٣
الوجه البحري			١٠٢,٣٢	١٤,٣٠	%٧٢,٥٦	٢
العينة الكلية			١٠٣,٥٠	١٤,٨٥	%٧٣,٤٠	-

يتضح من الجدول (١٧) أن الوزن النسبي لجودة الحياة المهنية لمعلمين ومعلمات الوجه القبلي بلغ (٧٦,١١%)، وللوجه الوسط (٧١,٥٦%)، وللوجه البحري (٧٢,٥٦%)، وللعينة الكلية (٧٣,٤٠%)، مما يدل على أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة مرتفع، وهذا يشير إلى امتلاك معلمين ومعلمات الأزهر الشريف (بالوجه القبلي- بالوجه الوسط- بالوجه البحري) مستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية، وقد جاء مستوى جودة الحياة المهنية للوجه القبلي في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية الوجه البحري، يليه في المرتبة الثالثة الوجه الوسط.

نتائج الفرض الثالث: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف. وللتحقق من هذا الفرض استخدام الباحث معامل ارتباط بيرسون والجدول (١٨) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين درجات التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية

المتغيرات	التخطيط	القيادة	التقييم	الإبداع والتجديد	الدرجة الكلية
الأمان والصحة المهنية	٠,١٦٨**	٠,١٣٩*	٠,١٩٨**	٠,١٧٩**	٠,١٩٨**
العلاقات الاجتماعية	٠,١٢٧*	٠,٢١٩**	٠,٢٠٣**	٠,٢٣٣**	٠,٢٣٤**
الأجور والمرتبات	٠,٠٥٠	٠,٠٢٧	٠,١٢٤*	٠,١٤٠*	٠,٠٩٦
المشاركة القيادية والإدارية	٠,٠٧٥	٠,١٢٥*	٠,٢٤٢**	٠,٢٣٥**	٠,١٩٥**
الاستقرار الوظيفي	٠,٢٤٣**	٠,٢٠٥**	٠,٢٤٦**	٠,٢٩٧**	٠,٣٠٢**
الترقية والتقدم الوظيفي	٠,١٣٧*	٠,١٣٩*	٠,٢٦٤**	٠,٢٨٣**	٠,٢٣٦**
الدرجة الكلية	٠,١٥٩**	٠,١٧٢**	٠,٢٨٧**	٠,٣٠٦**	٠,٢٧١**

يتضح من الجدول (١٨) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) و (٠,٠٥) بين درجات التفكير الاستراتيجي (الأبعاد والدرجة الكلية) وجودة الحياة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية)، باستثناء العلاقة بين بعد الأجور والمرتبات وكل من التخطيط والقيادة والدرجة الكلية للتفكير الاستراتيجي، والعلاقة بين درجات بعد المشاركة القيادية والإدارية وبعد التخطيط حيث جاءت معاملات الارتباط بينهما غير دالة إحصائياً.

نتائج الفرض الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول (١٩) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين الأحادي للتفكير الاستراتيجي طبقاً لمتغير المكان

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	١٠٩,٧٦٥	٢	٥٤,٨٨٣	٢,٧٣٦	٠,٠٦٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٤٧٥,٨٨٧	٢٧٣	٢٠,٠٥٨		
	المجموع الكلي	٥٥٨٥,٦٥٢	٢٧٥			
القيادة	بين المجموعات	٦٨,٢٧٩	٢	٣٤,١٤٠	١,٥٧٤	٠,٢٢٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٠٩٣,٧٠٦	٢٧٣	٢٢,٤٠٣		
	المجموع الكلي	٦١٦١,٩٨٥	٢٧٥			
التقييم	بين المجموعات	٨١,٢٨٤	٢	٤٠,٦٤٢	٣,٥٥٣	٠,٠٥ دالة
	داخل المجموعات	٣١٢٢,٨٧٦	٢٧٣	١١,٤٣٩		
	المجموع الكلي	٣٢٠٤,١٥٩	٢٧٥			
الإبداع والتجديد	بين المجموعات	٣٢٣,٥٤٣	٢	١٦١,٧٧١	٥,٦٥٧	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٧٧٧٨,٦٢٤	٢٧٣	٢٨,٥٩٨		
	المجموع الكلي	٨١٠٢,١٦٧	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٢٥١,٧٥٥	٢	١١٢٥,٨٧٧	٤,٩٥٢	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٦١٦٠٨,٩٧٩	٢٧٣	٢٢٧,٣٣٩		
	المجموع الكلي	٦٣٨٦٠,٧٣٤	٢٧٥			

يتضح من جدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد التخطيط، والقيادة تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري)، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد التقييم تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري)، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد الإبداع والتجديد والدرجة الكلية للتفكير الاستراتيجي تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري)، ولمعرفة اتجاه الفروق طبقاً للمكان في المتغيرات الدالة تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول (٢٠) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٠) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في التفكير الاستراتيجي طبقاً للمكان

الأبعاد	المكان	قبلي	وسط	بحري
التقييم	المتوسطات	٢٨,٣٣٣	٢٨,١١٧	٢٩,٣٥٨
	قبلي	-		
	وسط	٠,٢١٦	-	
	بحري	١,٠٢٥	*١,٢٤	-
الإبداع والتجديد	المتوسطات	٤٣,٥٢٢	٤٢,٣٨٣	٤٥,٠٢٢
	قبلي	-		
	وسط	١,١٣	-	
	بحري	١,٤٩	**٢,٦٣	-
الدرجة الكلية	المتوسطات	١٥٠,٦٨٥	١٤٨,٦٥٩	١٥٥,٤٧٢
	قبلي	-		
	وسط	٢,٠٢	-	
	بحري	٤,٧٨	**٦,٨١	-

يتضح من الجدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد التقييم بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً للمكان (القبلي- الوسط- البحري) لصالح الوجه البحري، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد الإبداع والتقييم والدرجة الكلية للتفكير الاستراتيجي بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً للمكان (القبلي- الوسط- البحري) لصالح الوجه البحري.

نتائج الفرض الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول (٢١) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢١) قيمة "ت" ودلالتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (الذكور- الإناث) في التفكير الاستراتيجي

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التخطيط	ذكور	١٩٨	٤٠,٢٤	٤,٥٧	٢,٤٦٨	٠,٠١ دالة
	إناث	٧٨	٣٨,٧٦	٤,١٦		
القيادة	ذكور	١٩٨	٣٩,٧٠	٤,٩٢	١,١٤٦	٠,١٥٨ غير دالة
	إناث	٧٨	٣٨,٨٠	٤,١٧		
التقييم	ذكور	١٩٨	٢٨,٨٠	٣,٤٦	١,٥٦٧	٠,١١٨ غير دالة
	إناث	٧٨	٢٨,٠٨	٣,٢٤		
الإبداع والتجديد	ذكور	١٩٨	٤٣,٨٦	٥,٥٦	١,١٤٥	٠,٢٥٣ غير دالة
	إناث	٧٨	٤٣,٠٣	٠,٥,٠٥		
الدرجة الكلية	ذكور	١٩٨	١٥٢,٦٢	١٥,٦٦	١,٦٦٧	٠,٠٧٧ غير دالة
	إناث	٧٨	١٤٩,٠١	١٣,٨٥		

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائيةعند مستوى (٠,٠١) في بعد التخطيط تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث) لصالح الذكور، وعدم جود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد القيادة، والتقييم والإبداع والتجديد، والدرجة الكلية تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث).

وقد يعزى ذلك إلى كون عدد من متغيرات التفكير الاستراتيجي سمات شخصية وأن البعض الآخر من هذه المتغيرات أصبحت توجه عام لدى المؤسسة لتلبية متطلبات الجهات بها . ولذلك فإن إجابات كلا الجنسين كانت ايجابية لعدم رغبة أياً منهم في توجيه انتقاد ذاتي حسب اعتقادهم.

نتائج الفرض السادس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير العمر (صغير- متوسط- كبير). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول التالي(٢٢) يوضح ذلك:

جدول (٢٢) نتائج تحليل التباين الأحادي للتفكير الاستراتيجي طبقاً لمتغير العمر

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	٢٣٢,٠١٦	٢	١١٦,٠٠٨	٥,٩١٦	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٥٣٥٣,٦٣٧	٢٧٣	١٩,٦١٠		
	المجموع الكلي	٥٥٨٥,٦٥٢	٢٧٥			
القيادة	بين المجموعات	٦١,٣٣٤	٢	٣٠,٦٩٧	١,٣٧٢	٠,٢٥٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٦١٠٠,٩٥٥	٢٧٣	٢٢,٣٤٨		
	المجموع الكلي	٦١٦٢,٢٩٠	٢٧٥			
التقييم	بين المجموعات	٢٤,٩٠٥	٢	١٢,٤٥٣	١,٠٦٩	٠,٣٤٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٧٩,٢٥٤	٢٧٣	١١,٦٤٦		
	المجموع الكلي	٣٢٠٤,١٦٩	٢٧٥			
الإبداع والتجديد	بين المجموعات	٥٤,٨٢٦	٢	٢٧,٤١٣	٠,٩٣٠	٠,٣٩٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠٤٩,٢١٤	٢٧٣	٢٩,٤٨٤		
	المجموع الكلي	٨١٠٤,٠٤٠	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٠٤٦,١٣٩	٢	٥٢٣,٠٦٩	٢,٢٧٣	٠,١٠٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٢٨٢٦,٢٢٠	٢٧٣	٢٣٠,١٣٣		
	المجموع الكلي	٦٣٨٧٢,٣٥٩	٢٧٥			

يتضح من الجدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة احصائيةعند مستوى (٠,٠١) في بعد التخطيط، تعزى لمتغير العمر (صغير- متوسط- كبير)، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد والقيادة، والتقييم ، والإبداع والتجديد، والدرجة الكلية تعزى لمتغير العمر(صغير- متوسط- كبير)، ولمعرفة اتجاه الفروق طبقاً للعمر في بعد التخطيط تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول (٢٣) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٣) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في التفكير الاستراتيجي طبقاً للعمر

الأبعاد	المكان	صغير	متوسط	كبير
التخطيط	المتوسطات	٣٩,٢٤٤	٣٩,٣٩٠	٤١,٥٠٧
	صغير	-		
	متوسط	٠,١٤٥	-	
	كبير	٢,٢٦٣**	٢,١١٧**	-

يتضح من الجدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد التخطيط بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً للعمر (صغير- متوسط- كبير) لصالح العمر الكبير.

وقد يفسر ذلك إلى أن هذه الفئة العمرية تتميز بالنضج والوعي والخبرة المتراكمة، وبالتالي فإن نظرتهم إلى التفكير الاستراتيجي والأداء متقاربة .

نتائج الفرض السابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول (٢٤) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٤) نتائج تحليل التباين الأحادي للتفكير الاستراتيجي طبقاً لمتغير المستوى التعليمي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	١٩,٢٧٦	٢	٩,٦٣٨	٠,٤٧٣	٠,٦٢٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٥٦٦,٣٧٦	٢٧٣	٢٠,٣٩٠		
	المجموع الكلي	٥٥٨٥,٦٦٢	٢٧٥			
القيادة	بين المجموعات	٤٢,٨١١	٢	٢١,٤٠٥	٠,٩٥٥	٠,٣٨٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٦١١٩,٤٧٩	٢٧٣	٢٢,٤١٦		
	المجموع الكلي	٦١٦٢,٢٩٠	٢٧٥			
التقييم	بين المجموعات	١٣,٢٥٦	٢	٦,٦٢٨	٠,٥٦٧	٠,٥٦٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٩٠,٩٠٣	٢٧٣	١١,٦٨٨		
	المجموع الكلي	٣٢٠٤,١٥٩	٢٧٥			
الإبداع والتجديد	بين المجموعات	٣٤٩,٣٣٣	٢	١٧٤,٦٦٦	٦,١٤٩	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٧٧٥٤,٧٠٧	٢٧٣	٢٨,٤٠٦		
	المجموع الكلي	٨١٠٤,٠٤٠	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٠٧٨,٤٩٣	٢	٥٣٩,٢٤٦	٢,٣٤٤	٠,٠٩٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٢٧٩٣,٨٦٦	٢٧٣	٢٣٠,٠١٤		
	المجموع الكلي	٦٣٨٧٢,٣٥٩	٢٧٥			

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد الإبداع والتجديد، تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا)، وعدم وجود فروق فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد التخطيط، والقيادة، والتقييم ، والدرجة الكلية تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا)، ولمعرفة اتجاه الفروق طبقاً للمستوى التعليمي في بعد الإبداع والتجديد تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول (٢٥) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٥) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في التفكير الاستراتيجي طبقاً للمستوى التعليمي

الأبعاد	المستوى التعليمي	مؤهل متوسط	مؤهل جامعي	دراسات عليا
الإبداع والتجديد	المتوسطات	٣٩,٨٨٢	٤٤,٠٨٦	٤٢,١١١
	مؤهل متوسط	-		
	مؤهل جامعي	**٤,٢٠٣	-	
	دراسات عليا	٢,٢٢٨	١,٩٧٥	-

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد الإبداع

والتجديد بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً للمستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا) لصالح المؤهل الجامعي. وقد يعزى ذلك إلى الطبيعة البشرية التي ترفض التقليل من شأنها، حيث يميل أفراد العينة الذين يحملون مؤهلات علمية إلى إظهار قدراتهم وخصائصهم العلمية ويحاولون إبراز أنه يوجد تأثير للمؤهل العلمي من شأنه التأثير على الأداء.

نتائج الفرض الثامن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول (٢٦) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٦) نتائج تحليل التباين الأحادي للتفكير الاستراتيجي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	٩٢,٦٠٣	٢	٤٦,٣٠٢	٢,٣٠١	٠,١٠٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٤٩٣,٠٤٩	٢٧٣	٢٠,١٢١		
	المجموع الكلي	٥٥٨٥,٦٥٢	٢٧٥			
القيادة	بين المجموعات	٣٧,٠٤٩	٢	١٨,٥٢٥	٠,٨٢٦	٠,٤٣٩ غير دالة
	داخل المجموعات	٦١٢٥,٢٤٠	٢٧٣	٢٢,٤٣٧		
	المجموع الكلي	٦١٦٢,٢٩٠	٢٧٥			
التقييم	بين المجموعات	١٦,٦٢٧	٢	٨,٣١٤	٠,٧١٢	٠,٤٩٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٩٧,٥٣٢	٢٧٣	١١,٦٧٦		
	المجموع الكلي	٣٢٠٤,١٥٩	٢٧٥			
الإبداع والتجديد	بين المجموعات	٢٥,١١٠	٢	١٢,٥٥٥	٠,٤٢٤	٠,٥٥٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠٧٨,٩٣٠	٢٧٣	٢٩,٥٩٣		
	المجموع الكلي	٨١٠٤,٠٤٠	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٧٦,٢١٢	٢	١٣٧,١٠٦	٠,٥٩٣	٠,٥٥٣ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٣٥٩٦,١٤٦	٢٧٣	٢٣٢,٩٥٣		
	المجموع الكلي	٦٣٨٧٢,٣٥٩	٢٧٥			

يتضح من جدول (٢٦) عدم وجود فروق فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد التخطيط، والقيادة، والتقييم ، والإبداع والتجديد والدرجة الكلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).

وقد يعزى ذلك إلى أن أغلب مجتمع الدراسة من أصحاب الخبرة، ويتمتعون بأغلب عوامل التفكير الاستراتيجي واتفقت هذه الدراسة مع دراسة نافع (٢٠١٦) .

نتائج الفرض التاسع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التفكير

الاستراتيجي لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري) وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول (٢٧) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٧) قيمة "ت" ودلالتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (أزهري- غيرأزهري) في التفكير الاستراتيجي

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التخطيط	أزهري	١٩٨	٣٩,٥٥	٤,٢٩	١,٦٢٣	٠,١٠٦
	غير أزهري	٧٨	٤٠,٥٢	٤,٩٦		غير دالة
القيادة	أزهري	١٩٨	٣٩,٤٦	٤,٤٠	٠,١١٤	٠,٩٠٩
	غير أزهري	٧٨	٣٩,٣٩	٥,٥١		غير دالة
التقييم	أزهري	١٩٨	٢٨,٤٠	٣,٣٥	١,٤٩٥	٠,١٣٦
	غير أزهري	٧٨	٢٩,٠٨	٣,٥٢		غير دالة
الإبداع والتجديد	أزهري	١٩٨	٤٣,٦٩	٥,٣٩	٠,٣٠٦	٠,٧٦٠
	غير أزهري	٧٨	٤٣,٤٧	٥,٥٥		غير دالة
الدرجة الكلية	أزهري	١٩٨	١٥١,١٣	١٤,٥٠	٠,٨١٩	٠,٤١٤
	غير أزهري	٧٨	١٥٢,٧٩	١٧,٠١		غير دالة

يتضح من الجدول عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التخطيط، والقيادة، والتقييم، والإبداع والتجديد، والدرجة الكلية للتفكير الاستراتيجي تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري) وقد يفسر ذلك إلى خبرة القائمين على هذه المؤسسة سواء في الإدارة أو غيرها.

نتائج الفرض العاشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول (٢٨) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٨) نتائج تحليل التباين الأحادي لجودة الحياة المهنية طبقاً لمتغير المكان

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الأمان والصحة المهنية	بين المجموعات	١١٠,٥٩٩	٢	٥٥,٢٩٩	٦,١٧٣	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٢٤٤٥,٥٨٦	٢٧٣	٨,٩٥٨		
	المجموع الكلي	٢٥٥٦,١٨٥	٢٧٥			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	٢٥,٦١٤	٢	١٢,٨٠٧	١,١٩٤	٠,٣٠٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٩٢٩,٢٩٥	٢٧٣	١٠,٧٣٠		
	المجموع الكلي	٢٩٥٤,٩٠٩	٢٧٥			
الأجور والمرتبات	بين المجموعات	٢٨٠,٥٥٠	٢	١٤٠,٢٧٥	٦,٤٥٨	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٥٨٨٦,٨١١	٢٧٣	٢١,٧٢٣		
	المجموع الكلي	٦١٦٧,٣٦١	٢٧٥			
المشاركة القيادية والإدارية	بين المجموعات	٧٧,٧١٦	٢	٣٨,٨٥٨	٣,٢٢٧	٠,٠٥ دالة
	داخل المجموعات	٣٢٨٧,١٩٤	٢٧٣	١٢,٠٤١		
	المجموع الكلي	٣٣٦٤,٩٠٩	٢٧٥			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	١١٩,٧٧٩	٢	٥٩,٨٨٩	٨,٢٩١	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	١٩٥٧,٥٩٧	٢٧٣	٧,٢٢٤		
	المجموع الكلي	٢٠٧٧,٣٧٦	٢٧٥			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	٢١,٤٩١	٢	١٠,٩٧١	١,٠٣٨	٠,٣٥٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٨٦,٦١٠	٢٧٣	١٠,٥٧٤		
	المجموع الكلي	٢٩٠٨,٥٥١	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٠٦٠,٥٦٦	٢	١٠٣٠,٢٨٣	٤,٨٠٢	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٥٧٧١٧,٤٣١	٢٧٣	٢١٤,٥٦٣		
	المجموع الكلي	٥٩٧٧٧,٩٩٦	٢٧٥			

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد الآمان والصحة المهنية، والأجور والمرتبات، والاستقرار الوظيفي، والدرجة الكلية تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري)، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد المشاركة القيادية الإدارية تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي العلاقات الاجتماعية، والترقي والتقدم الوظيفي تعزى لمتغير المكان (الوجه القبلي- الوجه الوسط- الوجه البحري)، ولمعرفة اتجاه الفروق طبقاً للمكان في المتغيرات الدالة تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول (٢٩) التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٩) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في جودة الحياة المهنية طبقاً للمكان

الأبعاد	المكان	قبلي	وسط	بحري
الأمان والصحة المهنية	المتوسطات	١٣,١٧٧	١١,٦٣٨	١٢,٥٥٤
	قبلي	-		
	وسط	**١,٥٣٩	-	
	بحري	٠,٦٢٣	٠,٩١٦	-
الأجور والمرتبات	المتوسطات	٢٠,١٥٥	١٧,٨٦٩	١٨,١٦٣
	قبلي	-		
	وسط	**٢,٢٨	-	
	بحري	*١,٩٩	٠,٢٩٣	-
المشاركة القيادية والإدارية	المتوسطات	١٩,١١١	١٧,٩٢٥	١٨,٠٤٣
	قبلي	-		
	وسط	*١,١٨٦	-	
	بحري	١,٠٦٧	٠,١١٧	-
الاستقرار الوظيفي	المتوسطات	١٢,٩٢٢	١١,٤١٤	١٢,٦٥٥
	قبلي	-		
	وسط	**١,٥٠٧	-	
	بحري	٠,٢٦٦	**١,٢٤٠	-
الدرجة الكلية	المتوسطات	١٠٧,٣٢٢	١٠٠,٩٠٢	١٠٢,٣٢٢
	قبلي	-		
	وسط	**٦,٤٢٠	-	
	بحري	٥,٠٠	١,٤٢٠	-

يتضح من جدول (٢٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد الأمان والصحة المهنية، والأجور المرتبات، والاستقرار الوظيفي، والدرجة الكلية بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً للمكان (القبلي- الوسط- البحري) لصالح الوجه القبلي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد المشاركة القيادية والإدارية بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً للمكان (القبلي- الوسط- البحري) لصالح الوجه القبلي.

نتائج الفرض الحادي عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول (٣٠) التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٠) قيمة "ت" ودلالتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (الذكور- الإناث) في جودة الحياة المهنية

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأمان والصحة المهنية	ذكور	١٩٨	١٢,٦٨	٣,٠٧	٢,٠٦٢	٠,٠٥ دالة
	إناث	٧٨	١١,٨٦	٢,٩٢		
العلاقات الاجتماعية	ذكور	١٩٨	٢٥,٩٢	٣,٣٧	٠,٧٥٧	٠,٤٤٩ غير دالة
	إناث	٧٨	٢٦,٢٥	٣,٠٣		
الأجور والمرتبات	ذكور	١٩٨	١٨,٧٣	٤,٧٦	٠,١١٥	٠,٩٠٩ غير دالة
	إناث	٧٨	١٨,٦٦	٤,٧٤		
المشاركة القيادية والادارية	ذكور	١٩٨	١٨,٣٣	٣,٤٠	٠,٠٩٩	٠,٩٢١ غير دالة
	إناث	٧٨	١٨,٣٨	٣,٧٤		
الاستقرار الوظيفي	ذكور	١٩٨	١٢,٥٣	٢,٧٥	٢,٠٨١	٠,٠٥ دالة
	إناث	٧٨	١١,٧٦	٢,٧٠		
الترقيةوالتقدم الوظيفي	ذكور	١٩٨	١٥,٣٩	٣,٣٠	٠,٠٥٥	٠,٩٥٦ غير دالة
	إناث	٧٨	١٥,٤٢	٣,١٣		
الدرجة الكلية	ذكور	١٩٨	١٠٣,٩٢	١٤,٨٩	٠,٧٥٤	٠,٤٥١ غير دالة
	إناث	٧٨	١٠٢,٤٢	١٤,٧٧		

يتضح من جدول (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائيةعند مستوى (٠,٠٥) في بعدي الأمان والصحة المهنية والاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث) لصالح الذكور، وعدم جود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد العلاقات الاجتماعية، والأجور والمرتبات، والمشاركة القيادية والادارية، الترقية والتقدم الوظيفي، والدرجة الكلية تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث).

نتائج الفرض الثاني عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير العمر (صغير- متوسط- كبير). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل أحادي الاتجاه والجدول (٣١) التالي يوضح ذلك:

جدول (٣١) نتائج تحليل التباين الأحادي لجودة الحياة المهنية طبقاً لمتغير العمر

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الأمان والصحة المهنية	بين المجموعات	١٠٩,٥١٠	٢	٥٤,٧٥٥	٦,١١٠	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٢٤٤٦,٦٧٥	٢٧٣	٨,٩٦٢		
	المجموع الكلي	٢٥٥٦,١٨٥	٢٧٥			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	٢٢,١٣٦	٢	١١,٠٦٨	١,٠٣٠	٠,٣٥٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٩٣٢,٧٧٣	٢٧٣	١٠,٧٤٣		
	المجموع الكلي	٢٩٥٤,٩٠٩	٢٧٥			
الأجور والمرتبات	بين المجموعات	١٢٨,٩٩٩	٢	٦٤,٥٠	٢,٨٩٥	٠,٠٦١ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٠٣٨,٣٦٢	٢٧٣	٢٢,٢٨٢		
	المجموع الكلي	٦١٦٧,٣٦١	٢٧٥			
المشاركة القيادية والإدارية	بين المجموعات	١٣,٣٢٨	٢	٦,٦٦٤	٠,٥٤٣	٠,٥٨٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣٥١,٥٨٢	٢٧٣	١٢,٢٧٧		
	المجموع الكلي	٣٣٦٤,٩٠٩	٢٧٥			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٦١,٣٠٧	٢	٣٠,٦٥٣	٤,١٢٠	٠,٠١ دالة
	داخل المجموعات	٢٠١٦,٠٦٩	٢٧٣	٧,٤٣٩		
	المجموع الكلي	٢٠٧٧,٣٧٦	٢٧٥			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	٨٢,٠٤٨	٢	٤١,٠٢٤	٣,٩٦٢	٠,٠٥ دالة
	داخل المجموعات	٢٨٢٦,٥٠٣	٢٧٣	١٠,٣٥٣		
	المجموع الكلي	٢٩٠٨,٥٥١	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١١٠١,٦٠٣	٢	٥٥٠,٨٠٢	٢,٥٢٥	٠,٠٨٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٨٦٧٦,٣٩٣	٢٧٣	٢١٨,١٢٨		
	المجموع الكلي	٥٩٧٧٧,٩٩٦	٢٧٥			

يتضح من جدول (٣١) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) في أبعاد الأمان والصحة المهنية، والاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير العمر (قصير- متوسط- طويل)، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد الترقية والتقدم الوظيفي تعزى لمتغير العمر (قصير- متوسط- طويل)، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد العلاقات الاجتماعية، والأجور والمرتبات، والمشاركة القيادية والادارية، والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية تعزى لمتغير العمر (قصير- متوسط- طويل)، ولمعرفة اتجاه الفروق طبقاً للمكان في المتغيرات الدالة تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول (٣٢) التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٢) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في جودة الحياة المهنية طبقاً للعمر

الأبعاد	المكان	صغير	متوسط	كبير
الأمان والصحة المهنية	المتوسطات	١١,٨٧٧	١٢,٢٩٢	١٣,٥٥٥
	صغير	-		
	متوسط	٠,٤١٤	-	
	كبير	**١,٦٧٧	*١,٢٦	-
الاستقرار الوظيفي	المتوسطات	١١,٦٦٢	١٢,٥١٦	١٣,٨٥٧
	صغير	-		
	متوسط	٠,٨٥٣	-	
	كبير	*١,١٩٤	٠,٣٤٠	-
الترقية والتقدم الوظيفي	المتوسطات	١٤,٦٢٢	١٥,٧٦١	١٥,٧٩٦
	صغير	-		
	متوسط	١,١٣٩	-	
	كبير	*١,١٧٤	٠,٣٤٨	-

يتضح من الجدول(٣٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في بعد الأمان والصحة المهنية بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً لمتغير العمر (قصير- متوسط- طويل)، لصالح العمر الكبير، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد الاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً العمر (قصير- متوسط- طويل) لصالح العمر الكبير.

نتائج الفرض الثالث عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا). وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل أحادي الاتجاه والجدول (٣٣) التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٣) نتائج تحليل التباين الأحادي لجودة الحياة المهنية طبقاً لمتغير المستوى التعليمي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الأمان والصحة المهنية	بين المجموعات	٦٢,٨٣٤	٢	٣١,٤١٧	٣,٤٤٠	٠,٠٥ دالة
	داخل المجموعات	٢٤٩٣,٣٥١	٢٧٣	٩,١٣٣		
	المجموع الكلي	٢٥٥٦,١٨٥	٢٧٥			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	٣٨,٧٢٥	٢	١٩,٣٦٣	١,٨١٣	٠,١٦٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٩١٦,١٨٤	٢٧٣	١٠,٦٨٢		
	المجموع الكلي	٢٩٥٤,٩٠٩	٢٧٥			
الأجور والمرتبات	بين المجموعات	٣,٧٩٦	٢	١,٨٩٨	٠,٠٨٣	٠,٩٢٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٦١٦٣,٥٦٦	٢٧٣	٢٢,٧٤٤		
	المجموع الكلي	٦١٦٧,٣٦١	٢٧٥			
المشاركة القيادية والإدارية	بين المجموعات	٩,٩١٦	٢	٤,٩٥٨	٠,٤٠٣	٠,٦٦٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣٥٤,٩٩٣	٢٧٣	١٢,٢٨٩		
	المجموع الكلي	٣٣٦٤,٩٠٩	٢٧٥			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٣,٦٤٩	٢	١,٨٢٥	٠,٢٣٨	٠,٧٨٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٠٧٣,٧٢٧	٢٧٣	٧,٦٥٢		
	المجموع الكلي	٢٠٧٧,٣٧٦	٢٧٥			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	٢٧,٤٧٠	٢	١٣,٧٣٥	١,٣٠١	٠,٢٧٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٨١,٠٨١	٢٧٣	١٠,٥٥٣		
	المجموع الكلي	٢٩٠٨,٥٥١	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٤,٩٣١	٢	٧,٤٦٥	٠,٠٣٤	٠,٩٦٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٩٧٦٣,٠٦٦	٢٧٣	٢٢,١٦٨		
	المجموع الكلي	٥٩٧٧٧,٩٩٦	٢٧٥			

يتضح من جدول (٣٣) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد الأمان والصحة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا)، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد العلاقات الاجتماعية، الأجور والمرتبات، المشاركة القيادية والإدارية، الاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي (مؤهل متوسط- مؤهل جامعي- دراسات عليا)، ولمعرفة اتجاه الفروق طبقاً للمكان في بعد الأمان والصحة المهنية تم استخدام اختبار (شيفيه) والجدول (٣٤) التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٤)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في جودة الحياة المهنية طبقاً للمستوى التعليمي

الأبعاد	المكان	مؤهل متوسط	مؤهل جامعي	دراسات عليا
الأمان والصحة المهنية	المتوسطات	١٢,١٤٨	١٤,٢٩٤	١٢,٣٤٤
	مؤهل متوسط	-		
	مؤهل جامعي	٢,١٤٥	-	
	دراسات عليا	٠,١٩٦	*١,٩٤٩	-

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد الأمان والصحة المهنية بين معلمين ومعلمات الأزهر الشريف طبقاً للعمر (صغير- متوسط- كبير) لصالح المؤهل الجامعي.

نتائج الفرض الرابع عشر:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل أحادي الاتجاه والجدول (٣٥) التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٥) نتائج تحليل التباين الأحادي لجودة الحياة المهنية طبقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الأمان والصحة المهنية	بين المجموعات	٤٧,٨٧٩	٢	٢٣,٩٤٠	٢,٦٠٦	٠,٠٧٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٠٨,٣٠٦	٢٧٣	٩,١٨٨		
	المجموع الكلي	٢٥٥٦,١٨٥	٢٧٥			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	٠,٩٦٥	٢	٠,٤٨٢	٠,٠٤٥	٠,٩٥٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٩٥٣,٩٤٥	٢٧٣	١٠,٨٢٠		
	المجموع الكلي	٢٩٥٤,٩٠٩	٢٧٥			
الأجور والمرتبات	بين المجموعات	٠,٨٩٧	٢	٠,٤٤٨	٠,٠٢٠	٠,٩٨٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٦١٦٦,٤٦٤	٢٧٣	٢٢,٧٥٤		
	المجموع الكلي	٦١٦٧,٣٦١	٢٧٥			
المشاركة القيادية والإدارية	بين المجموعات	٦٨,٥٧٣	٢	٣٤,٢٨٦	٢,٨٤٠	٠,٠٦٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٩٦,٣٣٧	٢٧٣	١٢,٠٧٤		
	المجموع الكلي	٣٣٦٤,٩٠٩	٢٧٥			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٩,٣٦٢	٢	٤,٦٨١	٠,٦١٣	٠,٥٤٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٠٦٨,٠١٤	٢٧٣	٧,٦٣١		
	المجموع الكلي	٢٠٧٧,٣٧٦	٢٧٥			
الترقية والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	٢٢,٢٣١	٢	١١,١١٥	١,٠٥١	٠,٣٥١ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٨٦,٣٢٠	٢٧٣	١٠,٥٧٣		
	المجموع الكلي	٢٩٠٨,٥٥١	٢٧٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٠١,٤٢٥	٢	٥٠,٧١٢	٠,٢٢٩	٠,٧٩٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٩٦٧٦,٥٧٢	٢٧٣	٢٢١,٨٤٦		
	المجموع الكلي	٥٩٧٧٧,٩٩٦	٢٧٥			

يتضح من الجدول (٣٥) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة (قصيرة- متوسطة- طويلة).

نتائج الفرض الخامس عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى المعلمين والمعلمات بالأزهر الشريف تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري) وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول (٣٦) التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٦) قيمة "ت" ودلالتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات (أزهري- غيرأزهري) في جودة الحياة المهنية

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأمان والصحة المهنية	أزهري	١٩٨	١٢,٥٣٥	٣,٠٧٠	٠,٧٧٨	٠,٤٣٧
	غير أزهري	٧٨	١٢,٢١٧	٣,٠١		غير دالة
العلاقات الاجتماعية	أزهري	١٩٨	٢٦,٠٢٥	٣,٣٨	٠,٠٥٨	٠,٩٥٤
	غير أزهري	٧٨	٢٦	٣,٠٢		غير دالة
الأجور والمرتبات	أزهري	١٩٨	١٩,٠٥	٤,٧٨	١,٨٧٠	٠,٠٦٣
	غير أزهري	٧٨	١٧,٨٧	٤,٥٩		غير دالة
المشاركة القيادية والادراية	أزهري	١٩٨	١٨,٧٨	٣,٥١	٣,٠٨١	٠,٠١
	غير أزهري	٧٨	١٧,٣٣	٣,٢٥		دالة
الاستقرار الوظيفي	أزهري	١٩٨	١٢,٤٣	٢,٨٠	١,١٠٥	٠,٢٧٠
	غير أزهري	٧٨	١٢,٠٢	٢,٦٢		غير دالة
الترقية والتقدم الوظيفي	أزهري	١٩٨	١٥,٦٣	٣,٢٥	١,٨٤٣	٠,٠٦٦
	غير أزهري	٧٨	١٤,٨٣	٣,٢٠		غير دالة
الدرجة الكلية	أزهري	١٩٨	١٠٤,٧٩	١٤,٩٦	٢,٢٨١	٠,٠١
	غير أزهري	٧٨	١٠٠,٢٨	١٤,١٦		دالة

يتضح من جدول (٣٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائيةعند مستوى (٠,٠١) في بعد المشاركة القيادية والادارية، والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري) لصالح التعليم الأزهري، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الأمان والصحة المهنية، والعلاقات الاجتماعية، والأجور والمرتبات، والاستقرار الوظيفي، والترقية والتقدم الوظيفي تعزى لمتغير نوع التعليم (أزهري- غير أزهري).

تعقيب: أن الدراسة الحالية تناولت التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية عند المعلمين والمعلمات بالازهر الشريف ، وبالنسبة لنتائج الدراسة بالنسبة للتفكير الاستراتيجي عند معلمى ومعلمات الأزهر الشريف كان مرتفع على خلاف الدراسات السابقة مثل دراسة (نافع ، ٢٠٠٦) وبالنسبة لجودة الحياة المهنية كانت عندهم ايضاً مرتفعة عكس (دراسة البربرى،٢٠١٦) ودراسة (الشنطي، ٢٠١٦) حيث كانت متوسطة، فضلاً عن وجود علاقة بين التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية وامتلاكهم مستوى مرتفع يبين ويوضح مكانة معلمى ومعلمات الازهر الشريف من امتلاكهم للتفكير الاستراتيجى ودوره فى جودة الحياة المهنية .

واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (الشنطي، ٢٠١٦) حيث إن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على العوامل المادية والمعنوية من وجهه نظر المعلمين، وتحتاج

للتطوير والتعزيز بشكل عام. واتفقت هذه النتائج مع دراسة (البلبيسي، ٢٠١٢) التي اظهرت وجود علاقة ذات دلاله احصائية بين التوازن بين الحياة والعمل على الأداء الوظيفي للعاملين.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن المعلمين مع مرور الوقت يكتسبون الخبرات والمهارات اللازمة حسب طبيعة عملهم، بالإضافة الى زيادة كفاءتهم التي تمكنهم من إتاحة الفرصة أمامهم للترقي والتقدم الوظيفي، والاهتمام بهذا البَعد ووضع معايير، وأسس إدارية واضحة لمنح الترقيات لمن يستحقها بعدالة وانصاف.وأفراد عينة الدراسة من المعلمين لهم رؤية متشابهة حول التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية بغض النظر عن الجنس ذكر أو أنثى، حيث إنهم يعملون في بيئة تعليمية متشابهة، وتسري عليهم قوانين خاصة بعمل التعليمي.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي، يقدم الباحث التوصيات الآتية :

١- ممارسة التفكير الإستراتيجي في مختلف أنواع المؤسسات، نظرا لفوائده وإيجابياته.

٢- عقد الدورات والمؤتمرات في التفكير الإستراتيجي وجودة الحياة المهنية للمؤسسة.

٣- تحسين جودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات من خلال نشر ثقافة جودة الحياة المهنية.

٤- تقديم الخدمات الإرشادية اللازمة لتحسين جودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات.

٥- ضرورة توافر بيئة مناسبة داخل المؤسسة تساعد على تحسين التفكير الإستراتيجي وجودة الحياة المهنية.

٦- توجيه نظر القائمين على العملية التعليمية للاهتمام بالدراسات والبحوث التي يتم إجراؤها على التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية ، والاستفادة من النتائج التي يُتوصل إليها.

دراسات وبحوث مقترحة:

في وضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي، يمكن أن تُثار بعض المشكلات البحثية المهمة التي تتطلب المزيد من البحوث المستقبلية، والتي تتحدد في الآتي:

١- التدريب على التفكير الإستراتيجي في جودة الحياة المهنية فى مختلف أنواع المؤسسات.

٢- التدريب على التفكير الإستراتيجي في جودة الحياة الاكاديمية لدى طلاب الجامعة.

٣- علاقة جودة الحياة المهنية بالتفكير الاستراتيجي لدي القيادات والادرات المؤسسية.

٤- دراسة العناصر المساهمة في تنمية التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة المهنية.

المراجع :

المراجع العربية:

اشتيوي، محمد (٢٠١٤). *اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة* (رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة، غزة : فلسطين.

اشتيوي، محمد (٢٠١٥). اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمال في بلدية غزة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية*، المجلد (١) ،العدد (٣) صص ١٥-٥٨.

البراوري، عمر (٢٠٠٦). *دور التوجه الإستراتيجي في تحديد خصائص العمليات" دراسة استطلاعية لأراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية المساهمة في محافظة نينوي* (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

البربري، مروان (٢٠١٦). *دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي* (رسالة ماجستير غير منشورة) ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

البلبيسي، اسامة (٢٠١٢). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطا غزة*"(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الحراحشة، محمد (٢٠٠٣). *مستوى التفكير الاستراتيجي لدى القيادات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في الأردن وعلاقته بأنماط اتخاذ القرار*(رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الحمدانى ، صبا نوري؛ الخولانى ، محمد (٢٠١٨). تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية ، *المجلة العربية للادارة* ، المجلد (٣٨) العدد (٢) صص ٢١١-٢١٣.

الخفاجي، نعمة (٢٠٠٨). *الفكر الإستراتيجي- قراءات معاصرة. الطبعة الأولى*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الخفاجي، نعمة (٢٠١٠). *الإدارة الإستراتيجية – المداخل والمفاهيم والعمليات*. دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان.

الدحدوح، حسني (٢٠١٥). *جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الدوري، زكريا؛ صالح، أحمد (٢٠٠٩). *الفكر الإستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات*

الأعمال- قراءات وبحوث. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

الرفاعي، محمد (٢٠٠٩). *الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والادارة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة سانت كليمانس العالمية، كلية الادارة، بريطانيا.

السالم، مؤيد (٢٠٠٩). *إدارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي تكاملي*. الطبعة الاولى . عمان.

السكارنة، بلال (٢٠١٠). *التخطيط الإستراتيجي*. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان.

الشنطي، محمود (٢٠٠٦). *أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة*(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الشنطي، نهاد (٢٠١٦). *واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل* (رسالة ماجستير غير منشورة) ، أكاديمية الإدا رة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

الظاهر، نعيم (٢٠٠٩). *الإدارة الإستراتيجية المفهوم الأهمية التحديات*. عالم الكتب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

العجلة، توفيق (٢٠٠٩). *الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام في وزارات قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية.

العشي، نيا (٢٠١٣). *أثر التفكير الاستراتيجي على الإدارة العليا في المنظمات الغير الحكومية العاملة في مجال التأويل في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

العطار، سلامة؛ عفيفي، صفاء (٢٠١٧). مهارات التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والتوجيه المهني لمواجهة البطالة ، *المؤتمر العلمي العربي الحادي عشر الدولي الثامن*: التعليم وثقافة العمل الحر من التراخي إلى التآخي ،المجلد/العدد: مج ٢ ، صص ٣١-٣٤.

العكش، علاء (٢٠٠٧). *نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارت السلطة الفلسطينية في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الغالبي، إدريس (٢٠٠٧). *الإدارة الإستراتيجية – منظور منهجي متكامل*. دار وائل للنشر،

الطبعة الأولى، عمان.

الفرا، ماجد (٢٠٠٩). مستوى التفكير الإستراتيجي لدى قادة المنظمات الأهلية في قطاع غزة، *كلية الإدارة والاقتصاد –جامعة الموصل*– تنمية الرافدين، المجلد (٩) العدد (٣) صص ٥٩:٩٥.

المدلج، عبدالله (٢٠٠٣). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة ، دراسة ميدانية على مستشفى القوات المسلحة بالرياض (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المرنخ، مرفت (٢٠٠٤). *تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في القطاع الصناعي في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

المعيني، أكرم (٢٠١٦) . *اثر التفكير الاستراتيجي على اداء مجالس العمداء فى الجامعات الاردنية* (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية ادارة المال والاعمال، جامعة أل البيت ، الاردن.

المغربي، عبد الحميد. (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ، دراسة ميدانية ، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، المجلد (٢) العدد(١) ص ١:٣٥.

المفلح، سوسن (٢٠١٦). العلاقات الإنسانية بوابة الأداء الإداري الناجح في بيئة العمل"، *موقع التنمية الادارية*، العدد ١٣٢.

الملا، عيسى (٢٠٠٢). *التفكير الإستراتيجي* "، مجلة الدفاع ، العدد (٢).

النجار، يحي؛ الطلاع ، عبدالرؤوف (٢٠١٥). التفكير الاستراتيجي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الاهلية بمحافظات غزة ، *مجلة جامعة النجاح للابحاث والعلوم والانسانية* ، المجلد (٢٩) العدد (٢).

الهابيل، وسيم؛ عايش، علاء (٢٠١٢). تقييم إجرءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في –قطاع غزة"، *مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية* ، الجامعة الاسلامية، المجلد (٢٠) ،العدد (٢) ، ص ص ١٤٣-٨٣ .

بحر، يوسف؛ أبو سويرح، أيمن (٢٠١٠). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين

الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة "، الجامعة الإسلامية، غزة.

بسيوني ، سوزان (٢٠١١). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالإنجاز الأكاديمي والرضا عن الحياة لدى عينة من الطالبات الجامعيات بمكة المكرمة. *مجلة الإرشاد النفسي، بمركز الإرشاد النفسي* ،العدد(٢٨).

توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٥). *القائد والمدير في عصر العولمة والتغيير*. الجيزة، مركز الخبرات المهنية للإدارة .

جاد الرب، سيد (٢٠٠٨). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية* (رسالة دكتوراة غير منشورة)، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس.

جميل، سمية؛ عبد الوهاب، داليا (٢٠١٢). جودة الحياة في ضوء بعض الذكاءات المتعددة لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية من تخصصات مختلفة. *مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس*، المجلد(١)، العدد(٢٢) ص ص.

حلاوة ، عماد (٢٠١٥).*غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية – على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية: غزة.

خليف، لينا (٢٠٠٨). *أنموذج إداري مقترح لتطوير مفهوم التفكير الإستراتيجي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن* (رسالة دكتوراه غير منشورة) الجامعة الأردنية، عمان.

ديوب، أيمن (٢٠١٤). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطا الاتصالات – دراسة ميدانية"، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، المجلد (٣٠) ، العدد (١) ،ص ٢٢٤-١٩٥ .

سلطان، جاسم (٢٠٠٦). *التفكير الإستراتيجي والخروج من المأزق الراهن*.مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع ، السعودية.

صالح، أحمد (٢٠٠١). *أنماط التفكير الإستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري* (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد.

صالح، أماني (٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى اعضاء هيئة التدريس بكليات ،التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، المجلد (٣٩) ، العدد (٢) ، صص١٨٩-١٥٨.

صالح، عادل؛ ويونس، طارق (٢٠٠١). تشخيص أنماط التفكير الإستراتيجي لدى الإدارة العليا والوظيفية لدى عينة من الشركات المساهمة الخاصة في العراق"، *المجلة العربية للإدارة*، المجلد (٢١) ، العدد (١) صص ١-٢٥.

صايغ، بزيد (١٩٨٣). اتجاهات حديثة فى التفكير الاستراتيجي. *الفكر الاستراتيجي العربي* ، المجلد (٩) العدد (٨).

عاشور، صابر (٢٠٠٧). دورة تدريبية في التخطيط الإستراتيجي، كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، غزة.

عشقي ، أنور (٢٠١٦). التفكير الاستراتيجي الامن والحياة ، *جامعة نايف للعلوم الامنية* ، المجلد (٣٥) العدد (١).

عكاشة، أسعد (٢٠٠٨). *أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي*" دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

عواد، فتحي (٢٠١٢). *إدارة الأعمال ووظائف المدير في المؤسسات المعاصرة*. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

لطفي، طلعت (٢٠٠٧). *علم اجتماع التنظيم*"، مصر، دار غريب للطباعة.

ماضي، خليل (٢٠١٤). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية* (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة قناة السويس، مصر.

محمد، طارق (٢٠٠٢). *أنماط التفكير الإستراتيجي وأثرها في اختيار مدخل اتخاذ القرار*. دار المنتبي للنشر والتوزيع، إربد.

محيسن، وجدي (٢٠٠٤). *مدى رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز*(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

مشري، سلاف (٢٠١٤). جودة الحياة من منظور علم النفس الايجابي دراسة تحليلية. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، جامعة جنوب الوادي، العدد(٨)، ص ٢١٥.

ناصر، سومر (٢٠٠٤). *أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات مؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية دراسة ميدانية* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة تشرين،كلية الاقتصاد، سورية.

نافع، بشرى (٢٠٠٦). *العلاقة بين الابتكار والتفكير الإستراتيجي في مؤسسات وزارة الصحة الفلسطينية في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

المراجع الأجنبية:

Adhikari, D., & Gautam, D. (2010), "Labor legislations for improving quality of work life in Nepal", *International Journal of Law and Management,* Vol.52, No.1, P.41.

Allio, R. (2006). Strategic Thinking: The Ten Big Ideas. *Strategy & Leadership*, 34 (4), 4-13.

Ayesha, T., (2012), "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and. Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of. Bangladesh European", *Journal of Business and Management*, Vol. 4, No.2,PP.79 – 89.

Bharathi, P., Kumar, N., & Umaselvi, M. (2011), "Quality Of Work Life: Perception Of College Teachers", *Indian Journal of Commerce &* Management Studies, Vol.11,No.1, PP.48-49.

Dhaka, D., Jahan, K., Rahman, T., & Tabassum, A. (2011), "A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh", *World Journal of Social Sciences*, Vol.1, No.3,p.20.

Garrat, et al., (1998), Developing Strategic Thought Redis Covering the art of direction giving, Mc Graw-Hill book Company, New York.

Goldman, E. (2006). *Strategic Thinking at the Top*: What Matters in *Developing Expertise*. Academy of Management. 1, 1-6.

Mahapatro, B. (2010), "Human Resource Management", *New Age International* (p) Ltd. Publishers.

Pisapia, J., Reyes-Guerra D., and Coukos-Semmel, E. (2005). Developing the leader's Strategic Mindeset: *Establishing the Measures. Leadership Review,* 5, 41-68.

Reddy, L. , & Reddy, M. (2010), "Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions", Asian *Journal of Management Research*, P. 832.

Strategic Thinking and its Correlation with Quality of Professional Life in the Light of some Demographic Variables among a Sample of Al-Azhar Al-Sharif Teachers Studying at the Educational Rehabilitation Program.

By Dr. Zine El-Abideen Mohamed Ali Wahba

Lecturer at the Department of Education Psychology and Statistics, Faculty of Education (Cairo), Al-Azhar University

ABSTRACT

The current research aimed to identify strategic thinking, professional life quality and the correlation between them in the light of some demographic variables, namely, place, gender, age, type of education, years of experience, educational level. The study participants were 275 teachers in the Educational Rehabilitation Program at Al-Azhar Al-Sharif during the academic year 2018/2019 A.D. The participants completed the strategic thinking scale and the quality of professional life scale (developed by the researcher). The following statistical methods were adopted for fulfilling the study aims: arithmetic means, standard deviations, relative weights, one way ANOVA, Scheffe test and independent samples t test. The study attained the following results: the study participants have higher levels of strategic thinking and quality of professional life and there was a correlation between the degrees of strategic thinking and the quality of professional life except for the dimensions of wages, planning and leadership. There were differences in the evaluation, creativity and innovation dimensions and the total degree of strategic thinking that may be attributed to the variable of location and was in favor of the Lower Egypt. There were differences in the planning dimension due to the gender variable, which was in favor of males. There were differences in the planning dimension, due to the variable age in favor of the old. There were differences in the dimension of creativity and innovation attributed to the level of education variable and was in favor of the university qualification. There were no differences in the planning and leadership dimensions due to the variable of place, and there were no statistically significant differences in the dimensions of leadership, evaluation, creativity and innovation and the total degree which may be attributed to the gender variable. There were no statistically significant differences in the dimensions of leadership, evaluation, creativity and innovation, and the total degree which may be attributed to the age variable. There were no differences in the dimensions of planning, leadership, evaluation, creativity and innovation, and the overall degree of strategic thinking which may be attributed to the type of education variable. There were no differences in

the dimensions of planning, leadership, evaluation, creativity and innovation and the overall degree of strategic thinking which may be attributed to the years of experience and the level of education. There were differences in the dimensions of safety, wage and stability, participation and the total degree of quality of professional life due to the location variable and in favor of Upper Egypt, and there were differences in the correlation and promotion variables that may be attributed to the place variable (Lower Egypt). There were differences in the safety and stability dimensions due to the gender variable and in favor of males, and there were no differences in the dimensions of relationships, wages, participation, promotion and the total degree of the professional life quality due to gender variable (males). There were differences in the security, stability, and promotion dimensions which may be attributed to the age variable and in favor of the old, and there were no differences in the relationships dimensions, wages, participation and the total degree of quality of life due to the age variable (the old). There were differences in the safety dimensions due to the educational level variable which was in favor of the university education, and there were no differences in the relationships, wages, participation, promotion, stability variables and the total degree of the quality of professional life due to the level of education variable (Al-Azhar Education). There were no differences in the dimensions of relations and promotion due to the variable place. There were no differences in the dimensions of relations, wages, participation, promotion, and total degree of quality of life attributed to the gender variable. There were no differences in the dimensions of relations, wages, participation and the total degree of the quality of life attributed to the age variable. There were no differences in the dimensions of relationships, wages, participation, promotion, stability and total degree of the quality of professional life attributed to the level of education and years of experience variables. There were no differences in the dimensions of safety, relations, wages, stability and promotion attributed to the variable type of education.

Keywords: strategic thinking, quality of professional life, - demographic variables.