

وزارة
التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية الاساسية



مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية

للعوم الانسانية والاجتماعية والتطبيقية

Misan Journal For Academic Studies
Humanits, Social and applied Sciences

ISSN (PRINT) 1994-697X

(Online)-2706-722X

حزيران 2026

العدد 58

المجلد 25

2026 June

58 Issue

25 vol

Misan Journal

مجلة ميسان للدراسات الاكاديمية
العلوم الانسانية والاجتماعية والتطبيقية
كلية التربية الاساسية/ جامعة ميسان

حزيران 2026

العدد 58

المجلد 25

,2026 JUNE

SSUE 58

VOLE 25

 DOAJ

Google
scholar

مؤسسة الاستشهاد المرجعي وزند
العلم والتكنولوجيا في العالم الإسلامي
ISC

IRAQI
Academic Scientific Journals

ISSN
PORTAL

doi
Crossref

CC BY NC ND

رقم الايداع في المكتبة الوطنية العراقية 1326 لسنة 2009
journal.m.academy@uomisan.edu.iq
<https://www.misan-jas.com/index.php/ojs>
<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/298>

الصفحة	فهرس البحوث	ت
18 -1	The impact of social, economic and health factors on the employment of the elderly in the center of Amara district Wisam A. Dargal	1
40 - 19	Designing drugs by molecular docking to inhibit COVID-19 Abbas Kareem , Bahjat A. Saeed	2
53 - 41	Hexagonal Boron Nitride synthesis, its applications in dentistry and cytotoxicity: A literature review Al-Safa Malik Jaseim , Faiza Mohammed Hussain Abdul-Ameer	3
74 - 54	Racial Capitalism and the Architecture of Captivity in Colson Whitehead's The Underground Railroad Ibraheem Ajeel Dakhil	4
88 - 75	The Relationship between Linguistic Intelligence and Academic Achievement in Reading Comprehension among Students of English Department Dijla Abbood Shareef Al-Turfi	5
97 - 89	Sea Wave Energy Estimating in front of the Iraqi Coast, Northwest Arabian Gulf Adel Jassim Al-Fartusi , Sajjad k. Chasib	6
107 - 98	Reservoir Property Evaluation of the Mishrif Formation Using Integrated Petrophysical Analysis, West Qurna-1 Oilfield Zahraa Sh . Al-Maliki , Muwafaq F. Al -Shahwan	7
115 - 108	The Role of Molecular Biology in Cancer Treatment: Advances, Applications, and Future Perspectives Ali Isam Najm	8
127 - 116	Study of Morphometric Tectonic Indicators of the Wadi Al-Hay Basin in the Najaf desert using GIS data Latif Jabbar Farhan	9
140 - 128	Environmental Assessment of the Water of Haditha Dam and Reservoir for the Period (2023–2024) Using the Canadian Water Quality Index (CCME-WQI) Rajaa Kadhim Mutar	10
161 - 141	The Extent of Primary School Mathematics Teachers' Knowledge of Constructivist Teaching Skills from Their Perspectives Noor Ali Abdul Karim , Anwar Sabah Abdul-Majid	11
181 - 162	The Effectiveness of Teaching Based on Visual Interpretive Thinking in Developing Aesthetic Awareness among Art Education Students Malik Hameed Mohsin	12
198 - 182	Problems of Reliance on Lexicons in Linguistic Criticism: A Diachronic Study Murtadha Hamdan Ajib	13
214 - 199	The Integration of Artificial Intelligence and Public Relations:An Analytical Study of AI Use in Communication Messages to thePublic Aqeel Tahseen Fathallah , Ali Muhanad Hamid , Osama Kareem Rasheed	14

232 - 215	Mechanisms of domination and representations of resistance in contemporary Libyan narrative: A cultural approach to Najwa Bin Shatwan's novel, (Slave Pens). Raad Huwair Sweilem	15
243 - 233	logical analysis of the skeptical concept of faith Jabbar Nasser Yousef	16
260 - 244	The United States' Entry into World War I and Its Impact on U.S -Canadian Relations (1917-1918). Jawad Kadhim Dakhil , Ammar Khalid Ramadan	17
268 - 261	The Relationship Between Image Reading Skills and Visual Perception Among Students of the Art Education Department Fatima Jabbar Hussein	18
287 - 269	The significance of Ilm al-Rijāl and its connection with the Hadith sciences. Abbas Jassim Nasser	19
308 - 288	The Effectiveness of the Think Silently Strategy on Academic Achievement and Science Process Skills among First-Grade Intermediate Students in Biology Ali Jabbar Yaseen	20
328 - 309	Performance in Contemporary Plastic Art ,as an Evolutionary Manifestation of Perspectival Representation Zahraa Mahood Mohammad	21
359 - 329	Future Thinking and Professional Agency as Predictors of Academic Transition Shock among Newly Appointed University Instructors Seenaa Ahmed Ali	22
371 - 360	The Effect of an Educational Program Based on the Van Hiele Model on Developing Visual Culture of Contemporary Arts among Students of the Art Education Department Hussein Rishk Khدير	23
394 - 372	Geographical Factors and Their Impact on the Cultivation of Field Crops in Misan Governorate Sahar Rami Eidan	24
416 - 395	Intellectual Reform in the First Hijri Century (The Protest of the Companions in Defense of the Legitimacy of the Caliphate of Imam Ali Ibn Abi Talib (peace be upon him) in 11 AH/632 CE as a Model) Fatima Abd Saeed Al-Maliki	25

ISSN (Print) 1994-697X
ISSN (Online) 2706-722X

DOI: <https://doi.org/10.54633/2333-025-058-022>

Received: 12/Feb/2026
Accepted: 23/May/2026
Published online: 30/June/2026



MJAS: Humanities, Social and Applied
Sciences
Publishers
The university of Misan.
College of Basic Education This article is an
open access article distributed under the
terms and conditions of the Creative
Commons Attribution

(CC BY NC ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Future Thinking and Professional Agency as Predictors of Academic Transition Shock among Newly Appointed University Instructors

Seenaa Ahmed Ali

Kindergarten Department, College of Basic
Education, University of Salahaddin

seenaali@su.edu.krd

<http://orcid.org/0009-0008-7004-6916>

Abstract:

The current study aimed to: measure future thinking, professional agency, and academic transition shock among newly appointed university instructors. It also sought to identify the significance of differences in future thinking, professional agency, and academic transition shock among newly appointed instructors according to the variables of gender, specialization (scientific/humanities), and graduation institution (universities inside the region vs. outside the region). Furthermore, the study aimed to determine the correlational relationship between future thinking and academic transition shock among newly appointed instructors, as well as the relationship between professional agency and academic transition shock. In addition, the study investigated the extent to which future thinking and professional agency contribute to academic transition shock

among newly appointed instructors. The researcher adopted the predictive correlational approach. The research sample consisted of (250) male and female instructors holding Master's or PhD degrees at Salahaddin University-Erbil whose years of service did not exceed three years. To achieve the objectives of the study, the researcher constructed three scales: Future Thinking Scale consisting of (5) domains and (30) items, Professional Agency Scale consisting of (4) domains and (25) items, and Academic Transition Shock Scale consisting of (5) domains and (20) items. The items were formulated as situations derived from the university professional environment. The psychometric properties of the three scales were verified, and the data were analyzed using the statistical program (SPSS). The study reached the following results: future thinking, professional agency, and academic transition shock among newly appointed instructors were found to be high. There were no statistically significant differences in future thinking according to gender and specialization, whereas there was a statistically significant difference according to graduation institution in favor of universities outside the region. There was a statistically significant difference in professional agency according to gender in favor of males, while no statistically significant

differences were found according to specialization and graduation institution. There were statistically significant differences in academic transition shock according to gender in favor of females, specialization in favor of humanities disciplines, and graduation institution in favor of universities inside the region. The findings also revealed a statistically significant negative correlational relationship between future thinking and academic transition shock, as well as between professional agency and academic transition shock. Moreover, there was a statistically significant inverse relationship between future thinking, professional agency, and academic transition shock. Future thinking and professional agency were found to have a statistically significant negative contribution to academic transition shock. In light of the findings, the researcher presented several recommendations and suggestions.

Keywords: Future Thinking, Professional Agency, Academic Transition Shock, Newly Appointed Instructors.

التفكير المستقبلي والوكالة المهنية كمتنبئين بصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة

سيناء احمد علي، قسم رياض الأطفال- كلية التربية الاساسية/ جامعة صلاح الدين

المخلص:

يهدف البحث الحالي الى: قياس التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية، وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة. تعرف دلالة الفرق في التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية، وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير (الجنس، التخصص (علمي-انساني)، وجهة التخرج جامعات (داخل الإقليم - خارج الإقليم)). تعرف العلاقة الارتباطية بين التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين. تعرف العلاقة الارتباطية بين الوكالة المهنية وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين. التعرف على مدى اسهام التفكير المستقبلي والوكالة المهنية في صدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين. اعتمدت الباحثة على المنهج الارتباطي التنبؤي، تضمنت عينة البحث (250) تدريسي وتدرسية من حملة شهادة الماجستير الدكتوراه في جامعة صلاح الدين، ممن لم تتجاوز خدمتهم ثلاث سنوات، ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقاييس (التفكير المستقبلي (5) مجالات (30) فقرة، الوكالة المهنية (4) مجالات (25) فقرة، صدمة الانتقال الأكاديمي (5) مجالات (20) فقرة)، صيغت الفقرات بشكل مواقف من البيئة المهنية الجامعية. تم التحقق من الخصائص السايكومترية للمقاييس الثلاثة ومعالجة البيانات بواسطة البرنامج الاحصائي (SPSS). توصل البحث الى النتائج الآتية: ان التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين مرتفع. لا يوجد فرق دال احصائياً في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير الجنس والتخصص بينما يوجد فرق دال احصائياً لمتغير جهة التخرج لصالح جامعات خارج الإقليم. يوجد فرق دال احصائياً في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور بينما لا يوجد فرق دال احصائياً لمتغير التخصص وجهة التخرج، يوجد فرق دال احصائياً في صدمة الانتقال الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث والتخصص لصالح التخصص الانساني وجهة التخرج لصالح جامعات داخل الإقليم. توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائياً بين التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الأكاديمي. وتوجد علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائياً بين الوكالة المهنية وصدمة الانتقال الأكاديمي. توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائياً بين التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الأكاديمي، وان التفكير المستقبلي والوكالة المهنية لهما اسهام عكسي دال احصائياً في صدمة الانتقال الأكاديمي. وفي ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة الى بعض التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: (التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية، صدمة الانتقال الأكاديمي، التدريسيين المستجدين).

مشكلة البحث:

كثير من الاساتذة الجدد يصلون الى الجامعة وفي ذهنهم صورة معينة عن المهنة -حرية في القرار، واستقلالية في العمل، وانتماء لمجتمع اكاديمي. ما يجدونه في الميدان العملي مختلف: توقعات أداء مبهما، تحديات مستمرة، وصعوبة في الموازنة بين العمل والحياة الشخصية. هذه الفجوة بين التوقع والواقع هي ما عرفته الادبيات بصدمة الانتقال الاكاديمي. وان السنوات الأولى في التدريس الجامعي مرحلة يسعى فيها التدريسي المستجد ان يدرك ما يطلب منه. ضمن هيئة جديدة غير مألفة لديه لا يمتلك الوعي اللازم بمتطلبات هذا الدور. الاشكالية الاعمق لا تنحصر في اسباب حدوث الصدمة، بل لماذا يتجاوزها بعضهم ولا يتجاوزها الآخرون. ثمة بعدان نفسيان يبدوا انهما ذا صلة. الأول: كيف يفكر التدريسي في مستقبله المهني (هل يضع تصورا واضحا لمتطلباته؟ هل يضع سيناريوهات بديلة حين تتعقد الأمور؟ هل يشعر بالمشكلة قبل وقوعها؟ من يغفل عن ذلك يتعامل مع كل ازمة كأنها جاءت من فراغ. الثاني: مدى شعور التدريسي بانه يواجه مسيرته بدلا من توجيه المؤسسة له. وقد توصلت دراسة (Austin&Mc Daniels,2006) الى نتيجة مفادها ان غياب هذا الشعور سواء لان القسم او الكلية لا تتيح للتدريسي المستجد فرصة حقيقية للمبادرة او لان التعليمات التي تفرض من الإدارة العليا تحيل الانتقال المهني من تحد قابل للاحتواء الى ضغط يومي مستمر، ولأدراك حجم المشكلة وجهت الباحثة سؤال لمجموعة من التدريسيين المستجدين في الجامعة: ما الصعوبات التي واجهتك خلال انتقالك الى التدريس الجامعي؟ وبعد تصنيف اجاباتهم تأكدت الباحثة من وجود اشكالية حقيقية بلغت 75% لديهم حول مشكلة صدمة الانتقال. كما ان البحث في العلاقة بين التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي لم يحظى باهتمام كاف في الدراسات التربوية والنفسية على الصعيدين المحلي والدولي، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الآتي: هل يمكن للتفكير المستقبلي والوكالة المهنية ان يتنبأ بصدمة الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة؟

اهمية البحث :

الأهمية النظرية للبحث الحالي من :

- تناول البحث لمتغيرات حديثة وذات أهمية في البيئة الجامعية، تتمثل في التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين الجدد في الجامعات العراقية.
 - الإسهام في إثراء الأدبيات التربوية والنفسية المتعلقة بمرحلة الانتقال المهني والأكاديمي، ولا سيما في البيئة الجامعية العراقية.
 - الكشف عن طبيعة العلاقات بين متغيرات البحث، وبيان دور التفكير المستقبلي والوكالة المهنية في التنبؤ بصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المعينين حديثاً.
 - توسيع الإطار النظري المرتبط بالتكيف المهني والاندماج الأكاديمي، بما يساهم في دعم الاتجاهات البحثية المعاصرة في هذا المجال.
 - توفير أساس علمي يمكن الاستفادة منه في إجراء دراسات لاحقة تتناول متغيرات البحث في بيئات تربوية وأكاديمية مختلفة.
- #### الأهمية التطبيقية:
- إمكانية الاستفادة من نتائج البحث في مساعدة الجامعات العراقية على فهم المشكلات والتحديات التي تواجه التدريسيين الجدد خلال مرحلة الانتقال إلى العمل الأكاديمي.

- الإسهام في إعداد برامج تدريبية وإرشادية تهدف إلى تنمية التفكير المستقبلي وتعزيز الوكالة المهنية لدى التدريسيين المعينين حديثاً.
- المساعدة في تقليل صدمة الانتقال الأكاديمي من خلال تعزيز التكيف المهني والاندماج في البيئة الجامعية.
- الاستفادة من نتائج البحث في تحسين مستوى الأداء التدريسي ورفع الكفاءة المهنية للتدريسيين الجدد.
- دعم الجامعات ومراكز التطوير والتعليم المستمر في وضع خطط وبرامج داعمة لاستقرار التدريسيين الجدد وتيسير اندماجهم في العمل الأكاديمي.

اهداف البحث:

1. قياس التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة .
2. قياس الوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة .
3. قياس صدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة .
4. تعرف دلالة الفرق في التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير (الجنس (ذكر-انثى)، التخصص (علمي-انساني)، وجهة التخرج جامعات (داخل الإقليم - خارج الإقليم)).
5. تعرف دلالة الفرق في الوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير (الجنس (ذكر-انثى)، التخصص (علمي-انساني)، وجهة التخرج جامعات (داخل الإقليم - خارج الإقليم)).
6. تعرف دلالة الفرق صدمه الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير (الجنس (ذكر-انثى)، التخصص (علمي-انساني)، وجهة التخرج جامعات (داخل الإقليم - خارج الإقليم)).
7. تعرف العلاقة الارتباطية بين التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين.
8. تعرف العلاقة الارتباطية بين الوكالة المهنية وصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين.
9. التعرف على مدى إسهام التفكير المستقبلي والوكالة المهنية في صدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المسجدين في الجامعة .

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على التدريسيين المستجدين في جامعة صلاح الدين- أربيل ممن لم تتجاوز خدمتهم ثلاث سنوات ، وأجريت الدراسة عام (2025-2026) .

تحديد المصطلحات

1. التفكير المستقبلي (Future Thinking) عرفها كل من:

* (Suddendorf & Miloyan, 2018): انها قدرة ذهنية متعددة الابعاد تتضمن (المحاكاة الذهنية للحدث المستقبلي، التنبؤ باحتمالية وقوعه، صياغة النوايا والاهداف، والتخطيط لتحقيقها) ، مما يمكن الفرد من التكيف الاستباقي مع متطلبات المستقبل (Suddendorf, Bully & Miloyan, 2018:27).

* (Torrance, 2003): بأنه مجموعة من المهارات (التنبؤ، التخطيط، صياغة وتطوير السيناريوهات، التفكير الإيجابي وتقييم المنظور المستقبلي يتمكن الفرد من معالجة توقعاته للمستقبل وتحديد سيناريو والتنبؤ بشكل واع (Torrance, 2003:54)

* (Pawlak&Moustafa,2023) : أنها القدرة على تكوين صور ذهنية للمستقبل وتخيل الذات في مجموعة من الظروف الافتراضية، وتتأثر الصحة النفسية بمستوى انتباه الشخص للماضي أو الحاضر أو المستقبل (Pawlak&Moustafa,2023:3-9)

التعريف النظري للباحثة: تبنت الباحثة تعريف (Torrance,2003) .

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها التدريسي المستجد في الجامعة من خلال اجاباته على جميع فقرات مجالات مقياس التفكير المستقبلي .

2.الوكالة المهنية (Professional Agency)عرفها كل من :

* (Strauss et al.,2012) : بانها عبارة عن انعكاس تصور الذات المستقبلية في العمل، مما يؤدي الى سهولة وصول الافراد الى الصورة الذهنية لذواتهم المستقبلية فيما يتعلق بالعمل ووضوح هذه الصورة (Strauss et al.,2012:586).

* (Bandora2001) انها: القدرة على التحكم في طبيعة ونوعية حياة المرء، من خلال التفكير المسبق والتنظيم الذاتي عن طريق التأثير التفاعلي والتامل الذاتي في قدرات الفرد ونوعية أدائه ومعنى وغاية مساعيه، وتعمل الوكالة بثلاثة اشكال(الوكالة الشخصية، الوكالة بالوكالة التي تعتمد على الاخرين للتصرف بناء على طلبهم لتأمين النتائج المرجوه، والوكالة الجماعية من خلال الجهد التنسيقي والترابط اجتماعيا(Bandora,2001:22).

* (Ngo Cong-Lem,2024) : بانها التفاعل بين الجهود الفردية المنبثقة من تجارب المعلم السابقة، والاستشرافات التقييمية وامكانياته في اللحظة الراهنة، الموارد، القيود البيئية، البنيوية، والمادية المتاحة في تعليمات معينة(Ngo Cong-Lem,2024:234).

* (Lau et al.,2024) :انها اثرالمعلمين في مجتمع عملهم بطريقة تمكنهم من تطوير ممارسات التدريس والمناهج الدراسية والمهام المهنية، مع شعورهم بالتحكم في أساليب عملهم بما يتماشى مع أهدافهم واهتماماتهم المهنية الى جانب تطبيق التغييرات والابتكارات والإصلاحات المتعلقة بتطوير الطلبة، المجتمع والمؤسسات التعليمية (Lau,2024:709).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (Bandora,2001) .

التعريف الاجرائي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها التدريسي المستجد في الجامعة من خلال اجاباته على جميع فقرات مجالات مقياس الوكالة المهنية .

3.صدمة الانتقال الاكاديمي (AcademicTransition Shock) عرفها كل من :

* (Austin&McDaniels,2008): بانها التفاعل الديناميكي بين الابعاد الثلاثة (أنماط العمل المكتسبة، القوى الدافعة، التعامل مع المواقف في اللحظة الراهنة)، وياخذ بالاعتبار كيف يختلف هذا التفاعل ضمن سياقات هيكلية مختلفة للعمل (Austin&McDaniels,2025:227).

* (Duchscher,2008) : بانها ردود الفعل الاولى للمهنيين الجدد عند دخولهم بيئة العمل الفعلية، وتتسم بشعور مرتفع بالاضطراب والارتباك ناجم عن التباين بين التوقعات المثالية التي كونوها خلال مرحلة الدراسة الاكاديمية والمتطلبات الصعبة التي يفرضها الواقع المهني(Duchscher,2008:448).

* (Kimberly et al., 2021): انها اتساع الهوية بين توقعات الممارسة المهنية وواقعها الفعلي، وتتم بمراحل متتالية أبرزها مرحلة الازمة التي تتحلّى عادة في الأشهر الأولى من الممارسة، وتتميز بتنافر بين ما كان متوقع وما يواجهه على الواقع (Kimberly et al., 2021:1030).

* (Ming Gao, 2023): انها الفرق بين التدريب النظري والممارسة الفعلية، ومن يمرون بهذه التجربة هم اكثر تاجر بالمشاكل والضغوط المصاحبة لبيئة العمل، وتكون على اشكال منها: ادراك المشاكل والاعباء الجسمية والنفسية، تغييرات في السلوك، تغيير في منظومة معتقدات التعليم وتغير مفهوم الذات (Ming Gao, 2023: 54).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (Duchscher, 2008).

التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها التدريسي المستجد في الجامعة من خلال اجاباته على جميع فقرات مجالات مقياس الصدمة الانتقالية الاكاديمية المعتمد في البحث الحالي .

4. التدريسيون المستجدون عرفتها الباحثة: هم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والاهلية بإقليم كردستان العراق، ممن اكملوا متطلبات التعيين الرسمي بحصولهم على شهادة الماجستير بقب مدرس مساعد او شهادة الدكتورا بلقب مدرس بمختلف الكليات والاقسام، الذين لديهم خدمة تدريسية جامعية لانقل عن ثلاث سنوات من تاريخ تعيينهم الاول بالاستناد الى معايير نظام الترقيات العلمية المعتمدة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقي.

والسبب في تحديد مدة الخدمة التدريسية بثلاث سنوات ، هو ان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق وإقليم كردستان العراق وفي اغلب الدول العربية تشترط اكمال هذه المدة حدا ادنى للأهلية للترقية الى اللقب العلمي الاعلى، مما يجعل هذه المرحلة تحديدا هي مرحلة الانتقال المهني التي لم يستقر فيها التدريسي بعد في بيئته الاكاديمية الجديدة. وهي البيئة الأكثر ملاءمة لقياس ظاهرة صدمة الانتقال الاكاديمي موضوع الدراسة .

الفصل الثاني- الإطار النظري

النظريات التي فسرت التفكير المستقبلي :

* (Seligman et al., 2013): تتطرق مفاهيم هذه النظرية من علم النفس الاستقبالي مفادها ان احداث الماضي لا تتحكم بسلوك الفرد بقدر ما تسيطر عليه خيالات المستقبل، ويوضحون ان التفكير المستقبلي هو تمثيل ذهني، وتقييم لاحتمالات او الافتراضات المستقبلية المحتملة، وتتضمن اربع مهارات أساسية هي : (التخطيط، التنبؤ، صياغة السيناريوهات المستقبلية، وتقييم الاحداث المستقبلية المطروحة)، وتؤكد النظرية ان الاستشراف هو المبدأ المنظم لعقل الفرد، وان الانسان موجه نحو المستقبل حتى في العمليات الذاكرة والانتباه والتحليل (Seligman et al., 2013:119-122).

* (Szpunar et al., 2014): ركزت هذه النظرية على مفهوم الاستشراف بانها القدرة على تصور احداث المستقبل، وتبين ان الاستشراف هو مفهوم واسع يشمل وصف كل من (العمليات المعرفية المستقبلية، التنبؤ العاطفي، الذاكرة المستقبلية، التخفيض الزمني، المحاكاة العرضية، والتخطيط الذاتي)، توضح هذه النظرية ان للتفكير المستقبلي عدة أنماط منها: (المحاكاة، التنبؤ، النية، والتخطيط). وتتفاعل هذه الأنظمة مع بعضها البعض، ومن خلال فهم هذه الأنماط وتفاعلاتها يمكن فهم اضطرابات التفكير المستقبلي لدى الافراد (Szpunar et al., 2014:18414-18416).

* (Macleod, 2017): من منطلق هذه النظرية ان التفكير المستقبلي هو تصور ذهني للأحداث المتوقعة في المستقبل، يمكن الأشخاص من استخلاص استنتاجات حول العواقب، استشراف الفرضيات المسبقة للظروف الداخلية و الخارجية، اتخاذ القرار

ووضع الخطط بشأن ما يجب عمله او تجنبه. كما يعمل على تنظيم العواطف والدوافع من خلال المكافأة المتوقعة، وتعزيز الروابط الاجتماعية من خلال تخيل التجارب المشتركة مع الآخرين، لذا تبين النظرية من خلال ما ذكر أعلاه ان للتفكير المستقبلي دور كبير في الصحة النفسية والتكيف لدى الافراد (Macleod,2017:1-13).

* (Torrance,2003): ان التفكير المستقبلي وفق هذه النظرية هي مجموعة من المهارات العقلية تمكن الفرد من معالجة توقعاته ورسم سيناريوهات محتملة ومبتكرة للمستقبل، تركز النظرية على ستة مهارات أساسية هي: التنبؤ المستقبلي، التخيل، التخطيط للمستقبل، تطوير السيناريوهات المستقبلية، التفكير الإيجابي، وتقييم المنظور المستقبلي (Torrance,2003:72). يهدف التنبؤ الى استخدام الفرد التجارب والخبرات السابقة في تطوير توقعه للأحداث، بينما لا يهتم التخيل بحدود الزمن، لإنتاج صور ذهنية غير مألوفة، اما التخطيط يتضمن وضع اهداف واضحة لتحقيقها في المستقبل، في حين يركز تطوير السيناريو على وصف سيناريو دقيق للأحداث وكيفيه تأثيرها على المحيط، تدعو النظرية الى تبني تفكير إيجابي يضع حلولاً متعددة، مع تقييم مستمر للمنظور المستقبلي لضمان اتخاذ قرارات حكيمة. لا يعتمد هذا التفكير على المنطق العقلي فقط، وانما يمتزج بالحدس، العاطفة، والخيال الإبداعي لتحقيق التوازن النفسي. تعمل هذه المهارات على اكتشاف المشكلات قبل وقوعها ووضع حلول مقترحة لتجنب عواقبها السلبية. وتؤكد النظرية ان التفكير المستقبلي يتأثر بالبعدين الوجداني والاجتماعي، مما يساهم في تصميم وتكوين مستقبل الفرد (Torrance,1999:6-9).

تبنت الباحثة نظرية (Torrance,2003) في بناء مقياس التفكير المستقبلي لدى الأستاذ الجامعي، لكونه يتمتع بقوة تفسيرية وعملية، فهي تحول التدريسي الجامعي من مجرد موظف يستجيب للواقع الى تدريسي يتمتع بتفكير استراتيجي يدير ذاته بوعي، يطور سيناريوهات مبتكرة، ويقيم قراراته المستقبلية وفق تطلعات واضحة .
النظريات التي فسرت الوكالة المهنية :

* (Schön,1983): تركز على العمليات الذهنية والتأملية للمعلم لتحسين ادائه، وتكمن الوكالة في قدرة المعلم وكفاءته الشخصية فهو مفكر ذكي في افعاله، والكفاءة المهنية يتم تطويرها لحل المشكلات المعقدة وغير المتوقعة (Schön,1983:145) .
* (Biesta et al.,2015): تؤكد النظرية ان الوكالة هي انجاز المعلم المتحقق من تفاعله مع بيئته المهنية. وترتكز على البعد المستقبلي المتمثل في قدره المعلم على صياغة اهداف ابتكارية تتخطى التكرارية لتحقيق مستقبل تعليمي افضل. ومن مبادئ النظرية، هنالك تكامل بين الماضي، الحاضر، والمستقبل في وقت واحد، وتكمن الوكالة الايكولوجية في جودة التفاعل بين الفرد والمواقف البيئية (Biesta et al.,2015:624-640) .

* (Bandora,1997,2000,2001) ترى نظرية الكفاءة الذاتية ان سلوكيات المعلم كفاعل بقدر ما يدرك امتلاكه للكفاءة للتأثير في نتائج طلبته، ولها (4) مصادر (الخبرة المباشرة، الخبرة البديلة، الاقناع اللفظي، والاستثارة الانفعالية) كلما كانت الكفاءة مرتفعة كان المعلم اكثر اقداما على المهام الصعبة والمثابرة عليها (Bandora,1977:191-201). وترى نظرية المعرفة الاجتماعية ان الوكالة تتضمن (3) احتميات متبادلة (السلوك، العوامل (المعرفة، المعتقدات، العواطف)، والبيئة). من خلال هذا النموذج يتبين ان الوكالة عملية تفاعل مستمر، ومن هذا التفاعل ظهر مفهوم الفاعلية الجمعية. حيث تلعب البيئة ككل دورا كبيرا في فاعلية كل معلم (Bandora,2001:1-18).

* (Ryan & Deci, 2000): ان الوكالة الحقيقية تظهر عندما تشبع الحاجات النفسية المتمثلة بالاستقلالية (العمل المنجز من ذات الفرد). الكفاءة (شعور المعلم بالفاعلية داخل عمله)، والانتماء (شعور الارتباط بالأخرين). حينما يشعر المعلم بتهديد وضغوط خارجية حول استقلاليته، سوف تنهار فاعليته وتتحوّل الدوافع من داخلية الى خارجية (Deci & Ryan: 1985: 312-318)

* (Eccles et al., 2000): الوكالة وفق هذه النظرية تتحدد وفق توقع المعلم لاحتمال نجاحه مضروب في تقديره لقيمة ما يفعله، تبين هذه النظرية ان بنية القيمة يمكن تفكيكه الى (3) مكونات مستقلة بنفسها. *القيمة الجوهرية هو المتعة الذاتية في العمل وهو أقرب مكونات القيمة الى الدافع الداخلي. *قيمة الاهمية يقصد بها مدى مركزية المهمة في صورة المعلم نفسه. *قيمة المنفعة المتوقعة هو السياق المؤسسي، اذا شعر المعلم ان جهوده لا تكافا ولأنتقدر. سوف تنهار اولاً هذه المنفعة. *التكلفة (الوقت، الجهد، الاجهاد) هذا النموذج الذي قدمه Eccles يوضح قرارات المعلمين الاختيارية في تطويرهم المهني (Eccles et al., 2000: 68-81).

* (Beauchamp & Thomas, 2009): تركز على فهم الذات المهنية التي من خلالها يطور المعلم تصورا واضحا عن ذاته. تربط تصورات ممارسته لوكالاته وادواره المتعددة. فالهوية المهنية الراسخة والشفافة للمعلم. لها دور واضح في اتخاذ قرارات مسؤولة ومستقلة في صالح العملية التربوية والتعليمية (Beauchamp & Thomas, 2009: 175-189).

تبنت الباحثة هذه النظريات مجتمعة معا، لأنها تبني صورة تكاملية للوكالة المهنية، حيث تنظر الى السياق البيئي كغلاف خارجي، والتفاعلات النفسية كمحركات داخلية، والمسار الزمني-التحول من تدريسي مبتدئ الى تدريسي فاعل في العملية التعليمية- كخط للنمو والتطور او الإرهاق. وكذلك تستطيع ان تعطينا إجابات وتفسيرات عما يواجه التدريسي المستجد في البيئة الجامعية خلال ممارساته المهنية.

النظريات التي فسرت صدمة الانتقال الاكاديمي :

* (Kramer, 1974): ركزت النظرية على فكرة أساسية وهي ان صدمة الواقع لا تأتي من صعوبة العمل نفسه، وانما من صراع القيم، فالخريج يأتي بقيم مثالية من الدراسة الاكاديمية(الكلية)، مثل الاتقان والكمال، ليصطدم بقيم بيروقراطية في العمل مثل، السرعة، الكفاءة، الإجراءات المكثفة.. تبدأ الصدمة بأربع مراحل أساسية :

*مرحلة شهر العسل / بدأ العمل بحماس مرتفع وتفاؤل وكل شيء يكون رائعا. *مرحلة الصدمة / اكتشاف الفجوة بين التوقعات والواقع فيشعر بالإحباط والقلق . *مرحلة الاسترداد / يبدأ بفهم الفرد للواقع ويتعلم كيف يوازن بين قيمه وبين متطلبات المؤسسة.

*مرحلة الحل / هي اما التكيف بشكل سلسل وإيجابي وتستمر الوكالة، او الاستسلام وترك المهنة او فقدان الهوية المهنية (Kramer, 1974: 234-239).

* (Duchscher, 2008): طورت Duchscher نظريتها بالاعتماد على أبحاث مكثفة مع الممرضين حديثي التخرج. في عام 2001 صممت نموذج (صراع الانتماء المهني)، وفي 2008 نشرت نظريتها (صدمة الانتقال)، وفي 2009 رأت (Duchscher) ان وصف (Kramer) لصدمة الواقع يعد وصفا بسيطا بينما تصف الانتقال هو ازمة شاملة تضرب حياة الشخص في كل جوانبها (Duchscher, 2009: 1103-1113). الفكرة الأساسية للنظرية انها عملية تحول هوياتي (Becoming)، فالطالب لا يصبح مهنيا بمجرد التخرج، بل هي عملية تحول تستمر من (3) الى (5) سنوات. تؤكد النظرية ان صدمة الانتقال تضرب ستة ابعاد في وقت واحد وهي: (الدور الجديد، نقص المعرفة، ثقل المسؤولية، ضغط الأداء السريع، التسلسل الهرمي للعلاقات، وتصادم القيم مع الواقع) (Duchscher, 2012: 232-242).

مراحل النمو المهني: 1. الانجاز (Doing): انها مرحلة الصدمة الحادة، وهي شعور الفرد بانه يسبح عكس الاتجاه، وينهمك في تعلم المهارات التقنية والخوف من الخطأ. **2. التكيف (Being)** فترة تحول من التركيز على الذات والمهارات الى التركيز على المهنة والهوية، وتتضمن *اكتساب الثقة تدريجيا بمهاراته مما يقلل من القلق الحاد الذي يصاحب المرحلة الأولى، *البدا بالتركيز على الخدمات التي يقدمها للآخرين. *ازمة الهوية قد تظهر فيها مشاعر خيبة الامل او إعادة تقييم جدوى المهنة. **3. معرفة (Knowing)** انها فترة استقرار نسبي وبداية الشعور بالتمكن المهني الكامل

وتشمل: *استقرار الهوية، *الشعور بالانتماء الحقيقي للفريق والمؤسسة، *القدرة على التفكير النقدي بدلا من مجرد تنفيذ الأوامر، *وتغير نوعية الإحباط، حيث ان الضغوط لا تعود الى قلة المهارة الشخصية، بل من النظام نفسه او التسلسل الهرمي للمؤسسة (Duchsher, 2008: 441-450). تمثل مرحلة التكيف (التعافي) من صدمة الواقع والبدا ببناء الذات المهنية، فان مرحلة التأكيد هي بداية التحول الحقيقي نحو ممارسة امنة ومستقرة وناضجة.

تبنت الباحثة نظرية صدمة الانتقال لـ (Duchsher, 2008) في بناء مقياس صدمة الانتقال الاكاديمي وتفسير النتائج للأسباب الاتية: توفر اطارا تفسيريا شموليا يتجاوز الصراع القيمي البسيط الى فهم الصدمة كعملية تحول مهني معقد. كما ان هذا النموذج بأبعاده الستة ومراحله الزمنية الثلاث يعد الاكثر ملائمة لتفسير الفجوة الانتقالية لدى التدريسيين المستجدين في السياق الجامعي المعاصر.

الدراسات السابقة: اطلعت الباحثة على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث، لم تجد دراسة تتناول متغيرات البحث الثلاثة (التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية، الصدمة الانتقالية الاكاديمية) معا، او متغيرين معا، ولذلك ارتأت الباحثة ذكر عناوين الدراسات في المصادر، دون الرجوع الى تفاصيلها، لعدم توافرها مع منهجية واهداف البحث الحالي .
منهجية البحث: اعتمد البحث الحالي على اساليب البحث الارتباطي التحليلي، وتحديد المتغيرات المستقلة التي تسهم في التنبؤ بمتغير تابع .

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع التدريسيين المستجدين في جامعة صلاح الدين -اربيل في إقليم كردستان العراق الحاصلين على شهادة الماجستير او الدكتوراه من داخل جامعات الإقليم وخارجه، وب تخصصات علمية وانسانية، ممن لم تتجاوز خدمتهم التدريسية في الجامعة ثلاث سنوات الى تاريخ (1-10-2025) وتم الحصول على بياناتهم من وحدة الملاكات في الجامعة*، وبلغ عددهم الكلي (2145) تدريسي وتدرسية.

عينة البحث : اشتملت العينة على (250) تدريسي وتدرسية من الكليات العلمية والإنسانية في جامعة صلاح الدين -أربيل. تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من حملة شهادة الماجستير و الدكتوراه من داخل جامعات الإقليم وخارجها، ممن لم تتجاوز خدمتهم ثلاث سنوات من تاريخ تعيينهم، وبلغت نسبتهم 11.65% من المجتمع الكلي، جدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1) توزيع افراد عينة البحث حسب متغيرات (الجنس، التخصص، وجهة التخرج)

اسم الجامعة	الجنس		التخصص		جهة التخرج
	ذكور	اناث	علمي	انساني	
جامعة صلاح الدين - اربيل	101	149	138	112	163
المجموع الكلي	250				

أدوات البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث لابد من توافر أدوات يمكن بواسطتها جمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة بالبحث، بنت الباحثة مقاييس (التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية، وصدمة الانتقال الأكاديمي)، وذلك لعدم توافر مقاييس جاهزة للمتغيرات على حد علم الباحثة، وبعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات القريبة من عنوان البحث، وتم بناء المقاييس وفق الخطوات الآتية:

١. **التفكير المستقبلي:** حددت الباحثة المفهوم (التفكير المستقبلي) ومجالاته، واعتمدت على نظرية (Torrance, 2008) (Szpunar et al., 2014) و (Macleod, 2017) في تحديد المجالات وصياغة الفقرات، تم الأخذ بمفاهيم هذه النظريات مع إجراء بعض التعديلات، وصياغتها بما يتناسب مع أهداف وعينة البحث، ثم صيغت الفقرات بشكل مواقف مهنية من البيئة الجامعية للتدريسي، حيث تضمن كل موقف (3) خيارات، وجميع الاختيارات صحيحة، ولكن واحد منها فقط يمثل تفكير مستقبلي لدى التدريسيين المستجدين، وتضمن المقياس مجالات: (الاستشراف المستقبلي (6) مواقف، التفكير الترابطي (6) مواقف، بناء السيناريوهات (7) مواقف، تقييم السيناريوهات (5) مواقف، الوعي المعرفي المستقبلي (6) مواقف). وبهذا يتكون المقياس من (5) مجالات و (30) فقرة صيغت في صورة حياتية من واقع التدريس، وتم توزيع الدرجات على الاختيارات بالشكل الآتي: (تفكير مستقبلي ناضج (3) درجات، تفكير في طور التكوين (2)، تفكير توجهه للحاضر فقط (1)). كما أن هذه الخيارات مرتبة عشوائياً في كل المواقف، ويتغير تسلسلها لضمان دقة الإجابة من قبل أفراد العينة.

٢. **الوكالة المهنية:** تم تحديد المفهوم المراد قياسه، وبعدها تم تحديد مجالات المقياس بالاعتماد على نظريات (Shcön, 1983)، و (Beauchamp & Thomas, 2009) في بناء مقياس الوكالة المهنية، كما أن هذه النظريات مجتمعة قادرة على قياس وتفسير واقع التدريسي المستجد في بيئات الضغط الجامعي، ولذلك تبنت الباحثة مفهوم أو مفهومين من كل نظرية للوصول إلى بناء حقيقي وواقعي لمقياس الوكالة المهنية لدى التدريسي المستجد في الجامعة. وتضمن المقياس (25) فقرة، موزعة على (4) مجالات: (المنحنى الفردي للوكالة (10) فقرات، الاستراتيجية التحولية (5) فقرات، الفاعلية الجمعية (5) فقرات، الهوية المهنية (5) فقرات). وصيغت الفقرات بشكل مواقف واقعية من البيئة المهنية الجامعية، ووضعت (3) خيارات لكل موقف، ولا توجد إجابة خاطئة بين المواقف، وتوزيع الدرجات على الخيارات أمام كل موقف كانت كالتالي: (3) وكالة استراتيجية ضرورية للتحويل والابتكار، (2) وكالة تفاعلية تعاونية تعمل لتطوير العمل، (1) وكالة مهنية تنفذ التعليمات لاستقرار بيئة العمل، وتسلسل المواقف كان بشكل عشوائي لضمان دقة الإجابة.

٣. **صدمة الانتقال الأكاديمي:** قامت الباحثة بتحديد المفهوم ومن ثم مجالاته، من خلال اعتمادها على نظرية الانتقال والتكيف ل (Duchscher, 2008)، تم صياغة (20) فقرة بشكل مواقف حقيقية من الحياة الجامعية للتدريسي المستجد، تم توزيعها على خمسة مجالات: (الصدمة المعرفية (4) فقرات، صدمة الذات المهنية والنمو الوظيفي (4) فقرات، صدمة الحياة العملية والاجهاد التنظيمي (4) فقرات، صدمة العلاقات الوظيفية (4) فقرات، صدمة الاستنزاف العاطفي (4) فقرات)، ولكل فقرة (3) بدائل، ولأ توجد إجابة خاطئة بين المواقف، وتوزيع الدرجات على البدائل كانت كالتالي: (3) تمثل التجنب أو الانسحاب من المواقف، (2) استجابة تلقائية اندفاعية، (1) مواجهة الصعوبات والتكيف معها، وتسلسل المواقف كان بشكل عشوائي لضمان دقة الإجابة.

الصدق الظاهري: عرضت الباحثة مقياس (التفكير المستقبلي (ملحق2)، الوكالة المهنية (ملحق3)، صدمة الانتقال الاكاديمي (ملحق4))، بصورتها الاولى على مجموعة من المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية، والقياس والتقويم (ملحق5)، لبيان مدى صلاحية فقرات المقياس، اعتمدت الباحثة على نسبة (80%) فاكثر لتبيان مدى صلاحية الفقرات من عدمها، وكانت نسب اتفاق المحكمين لبيان صلاحية فقرات المقياس كالآتي: مقياس التفكير المستقبلي نسبة (89%)، مقياس الوكالة المهنية (91%)، ومقياس صدمة الانتقال الاكاديمي (88%) .

التطبيق الاستطلاعي : للتأكد من السلامة اللغوية والعلمية لفقرات مقياس البحث (التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية، وصدمة الانتقال الاكاديمي) ومدى وضوحها، طبق المقياس على عينة عشوائية بلغت (30) تدريسي وتدرسية مستجدين في الجامعة، ولم تحتسب نتائجهم ضمن نتائج البحث، وتبين ان تعليمات المقياس و صياغة فقراتها كانت واضحة لديهم، وبلغ الوقت المستغرق للإجابة (15-20) دقيقة لكل مقياس .

الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات:

أ. **القوة التمييزية لفقرات المقياس :** لتقييم قدرة المقياس على التمييز بفاعلية بين الافراد الذين يظهرون درجات متفاوتة من سمه معينه، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بتطبيق مقياس التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي ملحق (2،3،4) على عينة عشوائية (عينة التمييز) من التدريسيين المستجدين في الجامعة بلغ عددهم (250) تدريسي وتدرسية، ومن ثم اتبعت الخطوات الآتية: *تصحيح كل استمارة وتحديد الدرجة الكلية لكل منها. *ترتيب الدرجات التي حصل عليها الافراد تنازلياً (من اعلى درجه الى ادنى درجه) . *اختيار نسبه قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين (Kelly) ان يكون عدد افراد كل مجموعه من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (27%) من افراد العينة. وبلغت عدد الاستمارات لكل مجموعه (68) استمارة، أي ان عدد الافراد الذين خضعوا لأجراءات التمييز بلغ (136) تدريسي وتدرسية . *تطبيق الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وتعد الفقرة مميزة اذا كانت القيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة الجدولية، اذ تبين ان جميع فقرات المقياس مميزة مقارنة مع القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجه حريه (134)، جدول(2)، (3)، و(4) توضح ذلك.

جدول (2) القوة التمييزية لمقياس التفكير المستقبلي باستعمال المجموعتين الطرفيتين

ت	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
1	عليا	2.44	0.58	16	عليا	2.41	0.53	5.65
	دنيا	1.79	0.44		دنيا	1.87	0.6	
2	عليا	2.49	0.5	17	عليا	2.59	0.5	10.84
	دنيا	1.76	0.58		دنيا	1.62	0.55	
3	عليا	2.56	0.53	18	عليا	2.68	0.47	9.19
	دنيا	1.85	0.58		دنيا	1.79	0.64	
4	عليا	2.41	0.53	19	عليا	2.53	0.5	8.81

	0.64	1.66	دنيا			0.58	1.9	دنيا	
8.04	0.5	2.43	عليا	20	10.35	0.5	2.59	عليا	5
	0.46	1.76	دنيا			0.53	1.68	دنيا	
8.66	0.48	2.66	عليا	21	7.85	0.5	2.56	عليا	6
	0.55	1.9	دنيا			0.5	1.88	دنيا	
8.30	0.5	2.49	عليا	22	9.57	0.49	2.62	عليا	7
	0:57	1.72	دنيا			0.5	1.81	دنيا	
8.65	0.5	2.49	عليا	23	7.77	0.56	2.49	عليا	8
	0.58	1.68	دنيا			0.52	1.76	دنيا	
5.29	0.56	2.34	عليا	24	6.26	0.57	2.38	عليا	9
	0.67	1.78	دنيا			0.4	1.85	دنيا	
9.24	0.53	2.49	عليا	25	10.22	0.53	2.56	عليا	10
	0.51	1.66	دنيا			0.51	1.65	دنيا	
6.09	0.56	2.49	عليا	26	7.27	0.53	2.49	عليا	11
	0.62	1.87	دنيا			0.55	1.81	دنيا	
8.40	0.5	2.51	عليا	27	7.22	0.5	2.5	عليا	12
	0.56	1.75	دنيا			0.67	1.76	دنيا	
8.08	0.5	2.5	عليا	28	8.37	0.5	2.44	عليا	13
	0.58	1.75	دنيا			0.42	1.78	دنيا	
6.67	0.5	2.43	عليا	29	7.31	0.49	2.62	عليا	14
	0.65	1.76	دنيا			0.61	1.93	دنيا	
6.02	0.62	2.38	عليا	30	5.98	0.49	2.37	عليا	15
	0.54	1.78	دنيا			0.57	1.82	دنيا	

جدول (3) القوة التمييزية لمقياس الوكالة المهنية باستعمال المجموعتين الطرفيتين

ت	الانحراف المحسوبه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعه	ت	المحسوبه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعه	ت
5.57	0.47	2.68	عليا	14	8.38	0.38	2.82	عليا	1	
	0.48	2.22	دنيا			0.45	2.22	دنيا		
6.69	0.44	2.74	عليا	15	9.81	0.32	2.88	عليا	2	
	0.43	2.24	دنيا			0.45	2.22	دنيا		
9.82	0.38	2.82	عليا	16	8.32	0.47	2.69	عليا	3	
	0.38	2.18	دنيا			0.35	2.1	دنيا		
8.37	0.41	2.79	عليا	17	9.37	0.4	2.81	عليا	4	
	0.43	2.19	دنيا			0.41	2.16	دنيا		
7.80	0.42	2.78	عليا	18	6.49	0.46	2.71	عليا	5	
	0.42	2.22	دنيا			0.47	2.19	عليا		
5.95	0.48	2.74	عليا	19	7.24	0.44	2.74	عليا	6	
	0.44	2.26	دنيا			0.43	2.19	دنيا		
9.01	0.42	2.78	عليا	20	8.47	0.44	2.75	عليا	7	
	0.42	2.13	دنيا			0.37	2.16	دنيا		
6.71	0.45	2.72	عليا	21	8.09	0.38	2.82	عليا	8	
	0.44	2.21	دنيا			0.46	2.24	دنيا		
7.33	0.46	2.71	عليا	22	7.77	0.43	2.76	عليا	9	
	0.45	2.13	دنيا			0.46	2.18	دنيا		
8.34	0.38	2.82	عليا	23	6.97	0.48	2.65	عليا	10	
	0.48	2.21	دنيا			0.43	2.1	دنيا		
9.37	0.4	2.81	عليا	24	4.64	0.47	2.68	عليا	11	
	0.41	2.16	دنيا			0.49	2.29	دنيا		
7.51	0.43	2.76	عليا	25	8.43	0.4	2.78	عليا	12	
	0.42	2.22	دنيا			0.67	2.19	دنيا		
					8.40	0.43	2.76	عليا	13	
						0.41	2.16	دنيا		

جدول (4) القوة التمييزية لمقياس صدمة الانتقال الاكاديمي باستعمال المجموعتين الطرفيتين

ت	الانحراف المحسوبه	الوسط الحسابي	المجموعه	ت	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	ت
15.28	0.5	3.59	عليا	11	14.54	0.5	3.46	عليا	1
	0.59	2.16	دنيا			0.54	2.16	دنيا	
15.05	0.49	3.4	عليا	12	13.75	0.49	3.37	عليا	2
	0.54	2.06	دنيا			0.54	2.16	دنيا	
15.18	0.5	3.43	عليا	13	15.83	0.5	3.43	عليا	3
	0.57	2.03	دنيا			0.5	2.07	دنيا	
15.91	0.5	3.47	عليا	14	13.11	0.5	3.41	عليا	4
	0.57	2	دنيا			0.55	2.24	دنيا	
14.01	0.5	3.44	عليا	15	15.66	0.5	3.43	عليا	5
	0.56	2.16	دنيا			0.53	2.04	عليا	
14.56	0.5	3.43	عليا	16	16.57	0.48	3.35	عليا	6
	0.53	2.15	دنيا			0.5	1.96	دنيا	
14.89	0.5	3.47	عليا	17	16.04	0.5	3.43	عليا	7
	0.61	2.04	دنيا			0.52	2.03	دنيا	
15.79	0.5	3.51	عليا	18	16.83	0.5	3.49	عليا	8
	0.57	2.06	دنيا			0.49	2.06	دنيا	
17.85	0.5	3.5	عليا	19		0.5	3.41	عليا	9
	0.51	1.94	دنيا			0.56	2.16	دنيا	
16.50	0.5	3.44	عليا	20	14.91	0.48	3.35	عليا	10
	0.52	2	دنيا			0.57	2	دنيا	

ب. علاقة درجه الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة): استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي والدرجة الكلية ل(250) استمارة ككل. وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.13) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248) اتضح ان الارتباطات جميعها دالة احصائيا، جداول (5)، (6)، و(7) توضح ذلك .

جدول (5) صدق فقرات مقياس التفكير المستقبلي باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقره
*0.48	21	*0.44	11	*0.44	1
*0.46	22	*0.42	12	*0.44	2
*0.52	23	*0.50	13	*0.50	3
*0.43	24	*0.50	14	*0.38	4
*0.49	25	*0.39	15	*0.50	5
*0.39	26	*0.43	16	*0.48	6
*0.51	27	*0.54	17	*0.53	7
*0.48	28	*0.53	18	*0.48	8
*0.44	29	*0.50	19	*0.41	9
*0.42	30	*0.50	20	*0.52	10

*دالة عند مستوى (0.05)

جدول (6) صدق فقرات مقياس الوكالة المهنية باستعمال علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
*0.41	19	*0.44	10	*0.47	1
*0.48	20	*0.35	11	*0.55	2
*0.42	21	*0.48	12	*0.47	3
*0.46	22	*0.54	13	*0.52	4
*0.51	23	*0.37	14	*0.37	5
*0.53	24	*0.41	15	*0.44	6
*0.46	25	*0.51	16	*0.47	7
		*0.52	17	*0.44	8
		*0.43	18	*0.44	9

*دالة عند مستوى (0.05)

جدول (7) صدق فقرات مقياس صدمة الانتقال الاكاديمي باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقره
* 0.75	16	* 0.75	11	* 0.75	6	* 0.75	1
* 0.73	17	* 0.76	12	* 0.76	7	* 0.71	2
* 0.78	18	* 0.76	13	* 0.77	8	* 0.74	3
* 0.77	19	* 0.78	14	* 0.74	9	* 0.71	4
* 0.76	20	* 0.74	15	*0.75	10	* 0.74	5

*دالة عند مستوى (0.05)

ت. التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي :
١. التحليل التوكيدي لمقاييس التفكير المستقبلي: بعد اجراء التحليل التوكيدي لمقاييس التفكير المستقبلي كما في جدول(8) اتضح ان جميع الفقرات تشبعها على البعدين داله احصائيا, وذلك لان قيم الاوزان الانحدارية المعيارية جميعها ذات دلالة إحصائية بدلالة ضميم اختبار (t) والتي جميعها اعلى من قيمة (t) الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05)، ولانحداريه المعيارية هو تقدير قيمة دلالة العلاقة بين الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه، وان هذه النتيجة حتى تقبل يجب ان تزيد قيمة (النسب الحرجة) المقابلة لها (1.96) .

جدول (8) قيم تشبعات الفقرات على عواملها وقيم النسب الحرجة لدلالة التشبعات لمقاييس التفكير المستقبلي

ت	تسلسل الفقرة	المجال	التشبعات	النسب الحرجة	الدلالة	ت	تسلسل الفقرة	المجال	التشبعات	النسب الحرجة	الدلالة
1	V6	المجال 1	0.46	4.77	دال	16	V16	المجال 3	0.51	5.18	دال
2	V5	المجال 1	0.56	5.13	دال	17	V17	المجال 3	0.58	5.72	دال
3	V4	المجال 1	0.40	4.35	دال	18	V18	المجال 3	0.55	5.58	دال
4	V3	المجال 1	0.49	5	دال	19	V19	المجال 3	0.54	5.35	دال
5	V2	المجال 1	0.41	4.50	دال	20	V24	المجال 4	0.42	4.45	دال
6	V1	المجال 1	0.48	4.72	دال	21	V23	المجال 4	0.57	5.02	دال
7	V7	المجال 2	0.48	5.11	دال	22	V22	المجال 4	0.53	4.68	دال
8	V8	المجال 2	0.50	5.50	دال	23	V21	المجال 4	0.53	4.75	دال
9	V9	المجال 2	0.41	4.79	دال	24	V20	المجال 4	0.53	4.88	دال
10	V10	المجال 2	0.51	5.58	دال	25	V30	المجال 5	0.54	5.67	دال
11	V11	المجال 2	0.44	5.03	دال	26	V29	المجال 5	0.58	6.11	دال
12	V12	المجال 2	0.39	4.72	دال	27	V28	المجال 5	0.56	6.01	دال
13	V13	المجال 3	0.47	5.98	دال	28	V27	المجال 5	0.54	5.87	دال
14	V14	المجال 3	0.54	5.57	دال	29	V26	المجال 5	0.34	4.19	دال
15	V15	المجال 3	0.49	5.20	دال	30	V25	المجال 5	0.59	6.42	دال

فضلا عن ان الباحثة حصلت على عدد من مؤشرات جودة المطابقة المهمة، التي تبين مدى مطابقة الانموذج النظري الذي تبنته الباحثة مع العينة المشمولة بالدراسة، ويشير جدول(9) ان مقياس التفكير المستقبلي صادقا بنائيا

جدول (9) مؤشرات جودة التطابق مقياس التفكير المستقبلي

ت	المؤشر	قيمة المؤشر	القطع
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية (df)	3.33	اقل من (5)
2	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.06	بين 0.05 - 0.08
3	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.89	بين 0 - 1
4	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.88	بين 0 - 1
5	مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	0.85	بين 0 - 1
6	مؤشر وهيتلر	212	200 فاكثر

٢. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الوكالة المهنية: بعد اجراء التحليل العاملي لمقياس الوكالة المهنية كما موضح في جدول (10)، اتضح ان جميع الفقرات تشبعها على مجالات المقياس دالة احصائيا، وذلك لان قيم الاوزان الانحدارية المعيارية جميعها ذات دلالة إحصائية بدلالة قيم اختبار (t) والتي جميعها اعلى من قيمه (t) الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05)

جدول (10) تشبع الفقرات على عواملها وقيم النسب الحرجة لدلالة التشبعات لمقياس الوكالة المهنية

ت	تسلسل الفقره	المجال	التشبعات	النسب الحرجة	الدلالة	ت	تسلسل الفقره	المجال	التشبعات	النسب الحرجة	الدلالة
1	V10	المجال 1	0.40	4.35	دال	14	V14	المجال 2	0.35	3.31	دال
2	V9	المجال 1	0.40	4.34	دال	15	V15	المجال 2	0.39	3.48	دال
3	V8	المجال 1	0.40	4.34	دال	16	V20	المجال 3	0.44	4.28	دال
4	V7	المجال 1	0.45	4.63	دال	17	V19	المجال 3	0.38	4.45	دال
5	V6	المجال 1	0.42	4.49	دال	18	V18	المجال 3	0.40	4.57	دال
6	V5	المجال 1	0.33	3.87	دال	19	V17	المجال 3	0.52	5.23	دال
7	V4	المجال 1	0.49	4.87	دال	20	V16	المجال 3	0.49	5.18	دال
8	V3	المجال 1	0.44	4.60	دال	21	V21	المجال 4	0.38	3.56	دال
9	V2	المجال 1	0.53	4.93	دال	22	V22	المجال 4	0.41	4.30	دال
10	V1	المجال 1	0.44	4.62	دال	23	V23	المجال 4	0.49	4.73	دال
11	V11	المجال 2	0.31	3.34	دال	24	V24	المجال 4	0.51	4.80	دال
12	V12	المجال 2	0.48	3.69	دال	25	V25	المجال 4	0.42	4.41	دال
13	V13	المجال 2	0.55	3.87	دال						

كما حصلت الباحثة على عدد من مؤشرات جودة المطابقة المهمة التي تبين مدى مطابقة الانموذج النظري الذي تبنته الباحثة مع عينة الدراسة. ومن خلال جدول (11) يشير الى ان مقياس الوكالة المهنية صادقا بنائيا .

جدول (11) مؤشرات التطابق لمقياس الوكالة المهنية

ت	المؤشر	قيمة المؤشر	القطع
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية (df)	0.93	اقل من (5)
2	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.001	بين 0 - 1
3	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.99	بين 0 - 1
4	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.93	بين 0 - 1
5	مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	0.92	بين 0 - 1
6	مؤشر وهيتلر	306	200 فاكثر

3. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس صدمة الانتقال الأكاديمي: بعد اجراء التحليل العاملي التوكيدي، يتضح من خلال جدول (10) ان جميع الفقرات تشبعها على مجالات المقياس داله احصائيا، وذلك لان قيم الاوزان الانحدارية المعيارية ذات دلالة إحصائية بدلالة قيم اختبار (t) والتي جميعها اعلى من قيمة (t) الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05).

جدول (12) قيم تشبعات الفقرات على عواملها وقيم النسب الحرجة لدلالة التشبعات لمقياس صدمة الانتقال

ت	ت. الفقرة	المجال	تشبعات	النسب الحرجة	الدلالة	ت	ت. الفقرة	المجال	النسب الحرجة	دلالة
1	V1	المجال 1	0.74	11.20	دال	11	V11	المجال 3	0.74	11.56
2	V2	المجال 1	0.69	10.98	دال	12	V12	المجال 3	0.76	11.77
3	V3	المجال 1	0.74	11.73	دال	13	V16	المجال 4	0.73	11.09
4	V4	المجال 1	0.70	11.12	دال	14	V15	المجال 4	0.72	11.33
5	V5	المجال 2	0.74	11.34	دال	15	V14	المجال 4	0.77	12.24
6	V6	المجال 2	0.76	12.14	دال	16	V13	المجال 4	0.75	11.74
7	V7	المجال 2	0.76	12.27	دال	17	V20	المجال 5	0.75	11.75
8	V8	المجال 2	0.77	12.31	دال	18	V19	المجال 5	0.76	12.39
9	V9	المجال 3	0.73	11.12	دال	19	V18	المجال 5	0.77	12.69
10	V10	المجال 3	0.75	11.68	دال	20	V17	المجال 5	0.72	11.58

كما حصلت الباحثة على عدد من مؤشرات جودة المطابقة المهمة التي تبين مدى مطابقة الانموذج النظري الذي تبنته الباحثة مع العينة، ومن خلال جدول (13)، يتضح ان المقياس صادقاً بنائياً.

جدول (13) مؤشرات جودة التطابق لمقياس صدمة الانتقال الاكاديمي

ت	المؤشر	قيمة المؤشر	القطع
1	النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية (df)	1.46	اقل من (5)
2	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (AMSEA)	0.04	بين 0.05 - 0.08
3	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.98	بين 0 - 1
4	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.92	بين 0 - 1
5	مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	0.89	بين 0 - 1
6	مؤشر وهيتلر	204	200 فاكثر

الخصائص الإحصائية الوصفية لمقاييس البحث: بعد تطبيق المقاييس على عينة البحث البالغ عددهم (250) من تدريسيي الجامعة حصلت الباحثة على عدد من المؤشرات الإحصائية الموضحة في الجدول (14)، ولما كان توزيع درجات افراد العينة على المقياس توزيعاً اعتدالياً لجأت الباحثة الى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية (Parametric Statistic) في تحليل بيانات بحثها احصائياً.

جدول (14) الخصائص الوصفية لمقاييس التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي

المقياس	التفكير المستقبلي	الوكالة المهنية	صدمة الانتقال الاكاديمي
المؤشر			
المتوسط Mean	64.28	61.69	52.94
الوسيط Median	65	61.5	48
المنوال Mode	65	58	46
الانحراف المعياري Std.Dev	8.85	5.87	11.32
الالتواء Skewness	-0.24	0.10	0.57
التقلطح K kurtosis	0.39	-0.19	-0.96
اقل درجه Minimum	32	44	34
اعلى درجه Maximum	90	75	80

ثبات مقاييس التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي: تحققت الباحثة من ثبات مقاييس البحث بطريقة الفاكرونباخ وذلك بالاعتماد على بيانات العينة ككل، جدول (14) يوضح ذلك.

جدول (15) ثبات الفاكرونباخ لمقاييس التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي

ت	المقياس	قيمة معامل الثبات
1	التفكير المستقبلي	0.89
2	الوكالة المهنية	0.84
3	صدمة الانتقال الاكاديمي	0.96

وصف المقاييس بصورتها النهائية: تم إعادة ترتيب البيانات وفق متغيرات البحث، واعتماد الصيغ النهائية للمقاييس الثلاثة، إذ تكون مقياس التفكير المستقبلي بصورته النهائية من (30) فقرة موزعة على (5) مجالات، وبثلاثة بدائل للإجابة، وقد أعطيت البدائل أوزاناً متدرجة بلغت (1، 2، 3)، وبذلك بلغت أعلى درجة للمقياس (90) وأدنى درجة (30).

أما مقياس الوكالة المهنية فقد تكون بصورته النهائية من (25) فقرة موزعة على (4) مجالات، وبثلاثة بدائل للإجابة، وبالأوزان نفسها (1، 2، 3)، إذ بلغت أعلى درجة للمقياس (75) وأدنى درجة (25).

في حين تألف مقياس الصدمة الانتقالية الأكاديمية بصورته النهائية من (20) فقرة موزعة على (5) مجالات، وبثلاثة بدائل للإجابة، وبأوزان (1، 2، 3)، وبذلك بلغت أعلى درجة للمقياس (60) وأدنى درجة (20).

وقد راعت الباحثة في المقاييس الثلاثة اعتماد أسلوب التدرج المتنوع في أوزان البدائل، إذ إن تسلسل البدائل (أ، ب، ج) لا يأخذ الأوزان نفسها في جميع الفقرات، بل تختلف الأوزان تبعاً لطبيعة الفقرة واتجاهها. فعلى سبيل المثال، قد تكون أوزان البدائل في إحدى الفقرات على النحو (1، 2، 3)، في حين تكون في فقرة أخرى (2، 3، 1)، وبذلك لا تمثل البدائل (أ، ب، ج) أوزاناً ثابتة في جميع الفقرات.

الوسائل الاحصائية: اعتمدت الباحثة على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) اصدار (25) في المعالجات الإحصائية البحث (الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين وعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفا للاتساق الداخلي، التحليل العاملي التوكيدي، تحليل الانحدار المتعدد).

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول: قياس التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة .

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس التفكير المستقبلي على افراد عينة البحث البالغ عددهم (250) تدريسي، وقد اظهرت النتائج ان متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (64.28)درجه وبنحرف معياري مقداره(8.85)درجة. وباستعمال الاختبار التائية (t-test)لعينه واحده تبين ان الفرق دال احصائيا ولصالح المتوسط الحسابي، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (249) ومستوى دلالة (0.05)، جدول (16) يوضح ذلك .

جدول (16) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التفكير المستقبلي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	الدلالة
250	64.28	8.85	60	7.65	1.96	دال

تشير نتيجة الجدول أعلاه الى ان التدريسيين المستجدين في الجامعة لديهم التفكير المستقبلي بمستوى مرتفع، ويعزى السبب الى ان التدريسي المستجد يضطر الى التفكير مليا في حياته المقبلة في الجامعة خلال عملية الانتقال الى البيئة الجامعية،

ولان عملية الوصول الى هذه المرحلة تتطلب تعليما اكااديميا مكثفا، تتناسب مع تصوراته وطموحاته البحثية والمهنية، ولا ننسى ان القبول كتدريسي في الجامعة لا يترك للصدف وانما يخضع الى معايير وشروط دقيقة جدا، لذلك يكون مستوى التفكير المستقبلي مرتفع مقارنة بتصوراته عن الواقع الجديد المنتظر . رغم ندره الدراسات التي تناولت التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة محليا ودوليا، الا ان نتيجة البحث الحالي تتسق مع الاطار النظري لدراسة (Kimberly et al.,2021) التي بينت بان التدريسي الجامعي يمتلك تمثلات معرفية وتطلعات مستقبلية نحو ممارساته (Kimberly,2021:1103). وكذلك تتفق مع نظرية (Torrance,2003) ان امتلاك التدريسي لمهارات التنبؤ والتخطيط يساهم في تشكيل الخريطة المعرفية للتوقعات المستقبلية مما يخفف من وقع الصدمة والتوقع المسبق للتحديات الاكاديمية وايجاد حلول ابداعية لها (Torrance,2003:75) .

الهدف الثاني: قياس الوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة .

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الوكالة على افراد عينة البحث البالغ عددهم (250) تدريسي، وقد أظهرت النتائج ان متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (61.69) درجة وبانحراف معياري (5.87) درجة. وعند موازنة المتوسط الفرضي والبالغ (50) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين ان الفرق دال احصائيا ولصالح المتوسط الحسابي، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغ (1.96) بدرجة حرية (249) ومستوى دلالة (0.05). جدول (17) يوضح ذلك .

جدول (17) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الوكالة المهنية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة(ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	الدلالة
250	61.69	5.87	50	31.50	1.96	دال

تشير نتيجة (t-test) المحسوبة في الجدول أعلاه والبالغة (31.50) الى ان تدريسيي الجامعة المستجدين لديهم وكالة مهنية بمستوى مرتفع. ويعزو ذلك الى ان أعضاء هيئة التدريس المستجدون يعملون في بداية مسيرتهم لتطوير بنیان داخلي متين يساعدهم في إدارة الصعوبات المهنية والشخصية التي تواجههم، وان الإصرار على بناء الهوية المهنية يترجم الى سلوكيات وكالة قوية تعمل على اثبات ذاتها في البيئة الاكاديمية الجديدة. وتأتي هذه النتيجة مطابقة لرؤية (Bandura,2001) ان التدريسي المتأثر رغم صعوبة المهمات يمتلك كفاءة ذاتية مرتفعة مما يدفعه للتقدم بدلا من الاستسلام (Bandura,2001:19) ووفق المنظور الايكولوجي يعمل التدريسي على تفعيل معارفهم ومعلوماتهم السابقة واستشراف اهداف مستقبلية طموحة لتقييم البدائل المتاحة في عملهم وتكمن الوكالة الايكولوجية في جودة التفاعل بين الفرد ومواقف بيئته المهنية (Biesta et al.,2015:632)، واخيرا ان هذه النتيجة تكشف عن حالة من النشاط المهني الاكاديمي العالي لدى التدريسي المستجد للتعامل مع متطلبات الوظيفة الجديدة، ولهم دور في التأثير على ممارسات العمل ويشكلون مساهم المهني بنجاح (Lau et al, 2022:700) .

الهدف الثالث: قياس صدمة الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة .

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس صدمة الانتقال على افراد عينة البحث البالغ عددهم (250) تدريسي، وقد أظهرت النتائج ان متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (52.94) درجة وبانحراف معياري (11.32) درجة وعند موازنة المتوسط الفرضي والبالغ (40) درجة. وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين ان الفرق دال احصائيا ولصالح المتوسط

الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغ (1.96) بدرجة حرية (249) ومستوى دلالة (0.05). جدول (18) يوضح ذلك .

جدول (18) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس صدمة الانتقال الاكاديمي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة(ت) المحسوبة	قيمة(ت) الجدولية	الدلالة
250	52.94	11.32	40	18.07	1.96	دال

تشير نتيجة الجدول (18) الى ان التدريسيين المستجدين لديهم صدمة انتقال أكاديمي بمستوى مرتفع، وتعزو الباحثة ذلك ان التدريسي المستجد يجد نفسه امام مطالب غير متوقعة (تدريس، انجاز بحوث والتزامات ادارية) في بداية انضمامه الى هيئة التدريس، بالإضافة الى غياب التوجيه الإداري لهم. وتجد الباحثة ان هذه النتيجة توافقت مع ما اوضحته (Kramer,1974) عن صدمة الواقع المتمثلة بالفجوة الواسعة بين الطموح المعرفي الاكاديمي لدى التدريسي في مرحلة الاعداد وبين القيم المؤسسية التي تؤكد على الكفاءة والسرعة في التدقيق والصلق المهني(Kramer, 1974:23) . وكذلك تتسجم مع دراسة (Kimberly et al.,2021) التي كشفت ان مرحلة انتقال الطالب الى الممارسة العملية وهو في ذروة حماسه لبدء العمل، يكون خلالها بأمس الحاجة الى برامج تدريب عملي والشعور بالدعم لتحديات الانتقال بهدف التخفيف من وقع الصدمة لديهم(Kimberly,2021:11010). وجاءت هذه النتيجة أيضا متفقة مع (Duchscher,2008) في ان التصاعد في مستوى الصدمة نتيجة للمرور بمرحلة الانجاز المضطربة التي يشعر خلالها المهني المستجد انه يكافح في مواجهة تحديات متزامنة مما ينتج ارهاق وظيفي واضح وقلق متزايد في الكفاءة الذاتية لديهم (Duchscher,2008:445).

الهدف الرابع: تعرف دلالة الفرق في التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين تبعا لمتغير (الجنس، التخصص (علمي - انساني)، وجهة التخرج جامعات داخل (داخل الإقليم - خارج الإقليم)).

أ. دلالة الفرق في التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير المستقبلي تبعا لمتغير الجنس. جدول (18) يوضح ذلك.

جدول (19) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير المستقبلي تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	101	64.41	6.73	0.18	1.96	غير دال
اناث	149	64.20	10.06			

ويتبين من الجدول (19) ليس هنالك فرق في التفكير المستقبلي تبعا لمتغير الجنس، وذلك لان القيم التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). وتعزو الباحثة ذلك الى ان التدريسيين المستجدين من كلا الجنسين يشتركون بالمسار الاكاديمي وتحديات البيئة الجامعية نفسها. بالإضافة الى اخضاعهم لنفس برامج الاعداد المهني ونفس المتطلبات المهنية. وهذا ما ادى الى تقارب أفكارهم المستقبلية. ولو تمعنا النظر في جدول (19) نلاحظ ارتفاع الانحراف المعياري لدى التدريسيات المستجيدات، ويشير ذلك الى ان تجاربهن أكثر تباينا على المستوى الشخصي. من المرجح ان ذلك يعكس أعباء إضافية لا يتقاسمها كافة التدريسيين المستجدين، كالتوفيق بين متطلبات المهنة والاعباء العائلية. ولم تجد الباحثة دراسة تتفق او تتشابه نتائجها مع نتائج البحث الحالي على حد علمها .

ب. دلالة الفرق في التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني). لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير التخصص. جدول (20) يوضح ذلك :

جدول (20) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
علمي	138	64.99	7.81	1.41	1.96	غير دال
انسائي	112	63.41	9.95			

ويتبين من الجدول (19) انه ليس هنالك فرق في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير التخصص، وذلك لان القيم التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). والسبب يعود الى ان في المجالات التخصصية المختلفة تتشابه الالتزامات والمتطلبات المهنية لدى التدريسي المستجد. وان التدريسي في الجامعة وبكافة التخصصات يتطلب منه امتلاك مهارات تفكير نحو استشراف المستقبل (Pawlak&Moustafa,2023:11). ويؤكد (Austin &McDaniel,2006) ان التدريسي المستجد يقع على عاتقه اثبات كفاءته في البحث والتدريس في بداية المسيرة المهنية في جميع التخصصات الاكاديمية (Austin&McDaniel,2006:420). يضاف الى ذلك ان التفكير المستقبلي هو مهارة للتنبؤ بالمشكلات وإيجاد الحلول لها قبل وقوعها، وهي كفاية تشارك فيها جميع التخصصات على السواء في مواجهة الابعاء التنظيمية. ولم تجد الباحثة على حد معرفتها دراسة تناولت التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة لتتفق نتائجها او تختلف معها .

ت. دلالة الفرق في التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير جهة التخرج جامعات (داخل الإقليم - خارج الإقليم).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير التخرج. جدول (21) يوضح ذلك :

جدول (21) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير جهة التخرج

جهة التخرج	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
جامعات داخل الإقليم	163	63.31	10.01	2.41	1.96	دال
جامعات خارج الإقليم	87	66.11	5.72			

ويتبين من الجدول (21) ان هناك فرق في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير التخرج لصالح جامعات خارج الإقليم، لكون ان القيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). وتغزو الباحثة ذلك الى ان التدريسي المستجد ذهب للدراسة في جامعات خارج إقليم كردستان، مسبقاً كان لديه تفكيراً استشرافياً قبل مغادرة بلده، هذه التجربة جعلته يتعرض الى أنظمة اكااديمية متنوعة ومختلفة عما اختبره في جامعته في مرحلة البكالوريوس، وهذا الانخراط ساهم في توسيع أفقه ويعزز تفكيره الاستباقي، وتكشف لنا نتيجة هذا الهدف ان الدراسة في جامعات خارج الإقليم تولد اتجاهها تقدماً اكثر انسجاماً، بينما تتفاوت خبرات الداخل وفق المؤسسة والسياقات الاكاديمية. ولم تجد الباحثة على حد علمها دراسة تتشابه نتائجها او تختلف مع نتائج هذا الهدف .

الهدف الخامس: تعرف دلالة الفرق في الوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير (الجنس، التخصص، وجهة التخرج جامعات (داخل الإقليم - خارج الإقليم)).

أ. دلالة الفرق في الوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير الجنس . جدول (22) يوضح ذلك :

جدول (21) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	101	64.08	4.22	5.62	1.96	دال
إناث	149	60.07	6.62			

ويتبين من الجدول (22) ان هناك فرق في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وذلك لان القيم التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). وتعود الباحثة ذلك الى دور البيئة الجامعية الكردية والبيئات العربية تتيح للذكور على مر العصور حيزاً أوسع من المبادرة والانخراط في الروابط الوظيفية وهذا الحيز يعزز شعورهم بالارادة المهنية و الاستقلالية دائماً. وان الوكالة هي نتاج تفاعلي ينبثق من العلاقة بين الفرد والامكانيات والبيئة (Biesta,2015:630). ولذلك ترى الباحثة ان هذا التباين لدى التدريسيين من (الذكور و الإناث) لا يكمن في الكفاءة او الفاعلية لديهم، وانما قد يعود الى الموارد المتاحة والى البيئة. فقد يجد التدريسي نطاق اوسع للتحرك وتحقيق الانجاز ضمن الانظمة الاكاديمية القائمة، مما يخفف من التدايعات الضاغطة للبيئة الجامعية. بالمقارنة مع التدريسيات اللاتي من المحتمل ان يصطدمن بقيود اجتماعية و إدارية تحد من تحقيق وكالتهم بالمستوى ذاته. ولم تجد الباحثة في - حدود علمها- دراسة تتناول الوكالة وفق متغير الجنس تتشابه او تختلف نتيجتها مع نتيجة البحث الحالي.

ب. دلالة الفرق في الوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني) .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير التخصص. جدول (23) يوضح ذلك :

جدول (23) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
علمي	138	61.92	5.67	0.69	1.96	غير دال
انساني	112	61.40	6.12			

ويتبين من جدول (23) انه ليس هنالك فرق في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير التخصص، وذلك لان القيم التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). ويعزى السبب الى ان الوكالة المهنية لدى التدريسي هي تكيفا للتحديات الاشكالية، وهي لا تخضع لطبيعة التخصص الاكاديمي، بمقدار تأثرها بالكفاية على التفكير خلال العمل (Shöne,1983:147)، كما ان محكات النجاح الاكاديمي واشترطات الترقية العلمية و اعباء الإجراءات الإدارية الجامعية، تعد انماطاً اكاديمية موحدة تمارس دوراً تكوينياً لبناء الهوية المهنية متساوية لجميع التدريسيين مما يجعل استجاباتهم وفاعليتهم تتقارب بغض النظر عن تخصصاتهم .

ت. دلالة الفرق في الوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير جهة التخرج جامعات (داخل الإقليم-خارج الإقليم).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفرق في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير جهة التخرج. جدول (24) يوضح ذلك :

جدول (24) الأختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير المستقبلي تبعاً لمتغير جهة التخرج

الدلالة	التائية الجدولية	التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	جهة التخرج
غير دال	1.96	0.59	6.33	61.53	163	جامعات داخل الإقليم
			4.91	61.99	87	جامعات خارج الإقليم

ويتبين من الجدول اعلاه ليس هنالك فرق احصائي دال في الوكالة المهنية تبعاً لمتغير جهة التخرج، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). والسبب في ذلك ان التدريسي الذي تخرج من جامعات خارج الإقليم والتدريسي الذي تخرج من جامعات داخل الإقليم يواجهان نفس الفاعلية الجمعية للقيم الاكاديمية وفق مفهوم (Bandura,2000) ويؤكد ان الوكالة الفاعلة الجمعية هي نتيجة علاقة ثلاثية بين (السلوك، العوامل الشخصية (المعرفة، المعتقدات، والبيئة)، والتمكين المهني هي جودة تفاعل الفرد مع المؤسسة التي يعمل فيها (Bandura,2000:75-78). وترى الباحثة ان بمجرد الالتحاق بالهيئة التدريسية الجامعية يصبح التدريسي ملزماً بالإمكانيات المادية والثقافية والهيكلية المتاحة فيها.

الهدف السادس: تعرف دلالة الفرق في صدمه الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير (الجنس (ذكور-اناث)، التخصص (علمي-انساني)، وجهة التخرج جامعات (داخل الإقليم- خارج الإقليم).

أ. دلالة الفرق في صدمة الانتقال لدى التدريسيين المستجدين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في صدمة الانتقال تبعاً لمتغير الجنس . جدول (25) يوضح ذلك :

جدول (25) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في صدمة الانتقال الاكاديمي تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة	التائية الجدولية	التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس
دال	1.96	12.16	3.78	44.55	101	ذكور
			11.20	58.62	149	اناث

ويتبين من الجدول (25) ان هناك فرق في صدمة الانتقال الاكاديمي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث، وذلك لان القيم التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). ان السبب في ذلك يعود الى ان التدريسيات قد يجدن انفسهن امام منغصات اكثر تعقيداً في محوري العلاقات والإنتاجية وفق تصنيف (Duchscher,2008). فبيئة العمل تلزم تحديات إضافية على التدريسيات المستجديات للتحقق من مهارتهن المهنية في اطار التدرج التنظيمي للجامعة (Duchscher,2008:453). كما ان التدريسيات غالباً ما يجهدن من تقاطع ادوار والمسؤوليات العائلية مع المتطلبات الوظيفية. وهو ما يزيد من شدة الإرهاق النفسي والتشويش الناجم عن تحديات العمل المتسارع والمعايير

الرسمية للأداء . وتؤكد (Duchscher,2009) ان نقص المساندة الاجتماعية او التواجد في بيئة عمل تتجاهل الخصوصيات النوعية يفاقم من صدمة الانتقال، مما يجعل الاناث اشد إحساسا بالمقاومة في سنواتهن الأولى من التعيين (Duchscher,2009:1108).

ب. دلالة الفرق في صدمة الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين تبعا لمتغير التخصص (علمي-انساني). لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في صدمة الانتقال تبعا لمتغير التخصص. جدول (26) يوضح ذلك :

جدول (26) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في صدمة الانتقال الاكاديمي تبعا لمتغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
علمي	138	51.10	10.53	2.89	1.96	دال
انساني	112	55.21	11.89			

ويتبين من الجدول (26) ان هناك فرق في صدمة الانتقال تبعا لمتغير التخصص لصالح التخصص الإنساني، وذلك لان القيم التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). تفسر الباحثة النتيجة وفق البعد المعرفي لدى (Duchscher,2012) التخصصات العلمية تمنح التدريسي مهارات علمية وتقنية تساعدهم في التكيف الاسرع مع احتياجات الأداء الوظيفي. بالمقارنة مع التخصصات الانسانية الذين يشعرون بصدمة اكبر عندما يجدون ان المعارف النظرية التي يمتلكونها لا تعينهم في مواجهة الاشكاليات المختلفة في محيط عملهم المتمثلة (بالطلبة، العلاقات، الأقسام، الضوابط والقوانين) من متطلبات العمل (Duchscher,2012:6). بالإضافة الى ان معايير كفاءة الأداء والتقييم في التخصص الانساني اقل وضوحا من التخصص العلمي، لذلك ترتفع مستوى الصدمة لدى التخصص الإنساني. ت. دلالة الفرق في صدمة الانتقال لدى التدريسيين المستجدين تبعا لمتغير جهة التخرج جامعات (داخل الإقليم - خارج الإقليم).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في صدمة الانتقال تبعا لمتغير جهة التخرج. جدول (27) يوضح ذلك :

جدول (27) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في صدمة الانتقال الاكاديمي تبعا لمتغير جهة التخرج

جهة التخرج	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
جامعات داخل الإقليم	163	57.23	11.68	9.59	1.96	دال
جامعات خارج الإقليم	87	44.90	3.73			

ويتبين من الجدول (27) ان هناك فرق في صدمة الانتقال الأكاديمي تبعا لمتغير جهة التخرج لصالح جامعات داخل الإقليم، وذلك لان القيم التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (248). ويعزى ذلك الى ان من درس في جامعات خارج الإقليم اختبر الانتقال البيئي الثقافي والاكاديمي مسبقا اكتسب القدرة على التكيف (Gale & Parker,2014:13-14). بالإضافة الى ان الجامعات الدولية تعد برامج اعداد وتهيئة متطورة للملتحقين بجامعاتهم لكي تربط تعليمهم بالواقع المهني الذي سينخرطون فيه بعد اكمالهم دراستهم، وكل ذلك يخفف وقع صدمة الواقع لديهم (Friedman,2000:315-316). في حين يواجه خريج الجامعات المحلية من صدمة اعلى نتيجة الفارق الموجود بين التعليم

المأمول وبين الواقع المهني الضاغط في الجامعات (Kramer,1974:3-5). وظهرت نظرية صدمة الانتقال، ان الاندماج المبكر ببيانات عمل متعددة تتيح للمتخرج نضجا في الهوية المهنية مما يرسخ لديه بصيرة نافذة في التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها (Duchscher,2009:1105-1107). بينما ينصدم خريج الجامعات المحلية بالواقع المهني دون معرفة مسبقة للتعامل مع ابعاد الصدمة (Austin,2002:103-124).

الهدف السابع: تعرف العلاقة الارتباطية بين التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة .

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة على مقياس التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الاكاديمي، وقد تبين من النتائج ان هنالك علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائيا بين التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الاكاديمي، اذ بلغت قيمة الارتباط المحسوب (-0.29) وهي اعلى مقارنة مع قيمة معامل الارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.13) عند مستوى (0.05) ودرجة حريه (248). جدول (28) يوضح ذلك .

جدول (28) العلاقة بين التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الاكاديمي

القيم	المؤشر	المتغيرين
-0.29	معامل الارتباط المحسوب	التفكير المستقبلي صدمة الانتقال الاكاديمي
0.13	قيمة الارتباط الجدولية	
248	درجة الحرية	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، اظهرت وجود علاقة عكسية دالة بين التفكير المستقبلي وصدمة الانتقال الأكاديمي، وان الارتفاع في مستوى التفكير المستقبلي يناظره انخفاض في مستوى صدمة الانتقال الأكاديمي والعكس صحيح. وتؤكد اجاث (Banduora,2001) ان الافراد الذين يتصورون انفسهم في مواقف مستقبلية ناجحة يطورون شعورا بالقدرة على التكيف من خلال تعزيز فاعليتهم الذاتية اذ يسهم الاستشراف الايجابي في تشكيل الاطر الادراكية التي تمكن الفرد لمواجهة التحديات (Banduora,2001:21). كما ان الانتقال من مرحلة التهيئة والاعداد الى مرحلة التدريس في الجامعة يمثل مرحلة تشكيل الشخصية المهنية لدى التدريسيين المستجدين مما يقيهم من الشعور بالإرباك والتشويش، غير صدمة الانتقال ان تكون اقل تأثيرا لدى التدريسيين الذين يمتلكون رؤية مستقبلية لأنفسهم في دورهم الجديد فتضيق الفجوة بين التوقع وبين وما وجد في البيئة المهنية (Kreber,2020:179). ما يؤكد جدول (28) الذي يشير الى ان معامل الارتباط المتوسط يرجح ان يكون التفكير المستقبلي عاملا وقائيا للتدريسي المستجد من صدمة الانتقال.

الهدف الثامن: تعرف العلاقة الارتباطية بين الوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة على مقياس الوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي، وقد تبين من النتائج ان هنالك علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائيا بين الوكالة وصدمة الانتقال الاكاديمي، اذ بلغت قيمة الارتباط المحسوب (-0.27) وهي اعلى مقارنة مع قيمة معامل الارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.13) عند مستوى (0.05) ودرجة حريه (248). جدول (29) يوضح ذلك.

جدول (29) العلاقة بين الوكالة المهنية وصدمة الانتقال الاكاديمي

القيم	المؤشر	المتغيرين
0.27	معامل الارتباط المحسوب	الوكالة المهنية صدمة الانتقال الاكاديمي
0.13	قيمة الارتباط الجدولية	
248	درجة الحرية	

من خلال نتائج الجدول أعلاه، أظهرت جود علاقة ارتباطية عكسية بين الوكالة المهنية وصدمة الانتقال لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة، وتعزو الباحثة ذلك الى ان ممارسة الوكالة المهنية تستهدف الحفاظ على الرفاه النفسي والثبات المهني، اذ يتخذ الأكاديمي الفاعل قرارات مدروسة لحماية توازنه النفسي، مما يجعل الوكالة كمصد وقائي تمنع تحول ضغوط الانتقال الى صدمة نفسية معوقة (Bandura,1997:20-21) (Cong-Lem, 2024:9). كما ان الوكالة الفاعلة هي نتاج تفاعل الفرد مع بيئته المهنية، والتدريسي ذو الوكالة المرتفعة يمتلك قدرة تخيلية تمكنه من استشراف بدائل مستقبلية، مما يساهم في تجاوز المنطقة الغير محددة التي يشعر فيها بعدم الانتماء ، والوصول الى مرحلة البدايات الجديدة والاستقرار المهني (Lumsden,2014:166). ولا ننسى ان صدمة الانتقال ترتبط بعدم وضوح الدور ونقص المعلومات المهنية، ودور الوكالة هنا وفقا لـ (Schön,1983) يظهر من خلال الية التأمل اثناء الممارسة تساعد التدريسي على تفسير المواقف المعقدة، مما يحول صدمة الواقع من ازمة هوية الى مسار تعلم وتطور مستمر (Schön,1983:68). والوكالة هي المحرك الذي يحول التدريسي الجامعي من متلق للصدمة الى تدريسي نشط يعيد صياغة واقعه المهني، ومن خلال نتيجة الهدف السابع والثامن يمكن القول ان التفكير المستقبلي والوكالة المهنية يعملان بالاتجاه نفسه وبحجم متماثل مما يدل على انهما يتداخلان ايجابيا في تخفيف صدمة الانتقال وتسهيل التوافق المهني لدى التدريسي المستجد. ولم تجد الباحثة في حدود اطلاعها على دراسة تتفق او تختلف نتائجها مع نتائج البحث الحالي، ولم تجد الباحثة على حد علمها دراسة تتوافق نتائجها او تختلف مع نتائج البحث الحالي، مما يعطي هذه النتيجة قيمة استكشافية تستوجب البحث والتحري.

الهدف التاسع: التعرف على مدى اسهام التفكير المستقبلي والوكالة المهنية في صدمة الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة على مقياسي التفكير المستقبلي والوكالة المهنية من جهة ودرجاتهم على مقياس صدمة الانتقال الاكاديمي من جهة أخرى، وقد تبين من النتائج ان هناك علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائيا بين التفكير المستقبلي والوكالة المهنية وصدمة الانتقال. ولمعرفة اسهام التفكير المستقبلي والوكالة المهنية في صدمة الانتقال الأكاديمي تم تحليل الانحدار المتعدد، وجدول (30) و (31) يوضحان ذلك.

جدول (30) تحليل تباين الانحدار لإسهام التفكير المستقبلي والوكالة المهنية في صدمة الانتقال الاكاديمي

مصدر التحليل	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدالة
الانحدار	3261.183	2	1630.592	14.06	دال
المتبقي	28654.917	247	116.012		
الكلية	31916.100	249			

من الجدول أعلاه يتبين ان التفكير المستقبلي والوكالة المهنية بمجموعها يساهمان في صدمة الانتقال الأكاديمي، اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتحليل تباين الانحدار (14.06) وهي اعلى من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3) عند مستوى (0.05) ودرجه حرية (2-247). وللتعرف على الاسهام النسبي للتفكير المستقبلي والوكالة المهنية في صدمة الانتقال الأكاديمي، فقد تم استخراج معامل بيتا (Beta). والجدول (31) يوضح ذلك.

جدول (31) معامل بيتا للإسهام النسبي ودلالاتها الإحصائية

المتغير المستقل	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	قيمة بيتا	T المحسوبة	الدلالة
التفكير المستقبلي	0.32	0.10	-0.20	-2.78	دالة
الوكالة المهنية			-0.17	-2.35	دالة

تشير نتيجة الجدول أعلاه ان التفكير المستقبلي والوكالة المهنية لهما اسهام عكسي دال احصائيا في صدمة الانتقال الأكاديمي، اذ كانت قيمة Beta لهما داله احصائيا وفق مؤشر القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05). واطهرت نتائج الجدول (30) و(31) ان التفكير المستقبلي والوكالة معا يخففان من صدمة الانتقال الاكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في الجامعة، وبلغ حجم هذا التأثير (10%) من التباين الكلي، وتعد هذه النسبة مقبولة ذات قيمة علمية وفق معايير (Cohen,1988). وان التفكير المستقبلي والوكالة المهنية يعدان المصدات النفسية والمهنية الأساسية للتقليل من حدة صدمة الانتقال لدى التدريسي المستجد. حيث يمثل التفكير المستقبلي المحرك المعرفي الذي يمكن التدريسي ذهنيا للتحديات المتوقعة وبناء استراتيجيات بديلة للتخفيف منها (Pawlak&Moustafa,2023:10). اما الوكالة المهنية فتتمكن التدريسي من مواجهة ضغوطات الحياة المهنية لحظة وقوعها ، وتحرره من اعباء التصورات المثالية التي تكونت لديه قبل التعيين، فتضيق الهوة بينه وبين الواقع الذي وجد نفسه فيه (Niehaus et al.,2017: 44). ان فاعلية التفكير المستقبلي والوكالة المهنية معا لدى التدريسي يضمن نجاح مسار الهوية مع السياق المؤسسي لإعادة بنائه هويته كباحث ومدرس مستقل، مما يؤدي الى انخفاض مستوى الصدمة المدرك وتحولها الى فرصة للنمو المهني، وبما ان الاسهام لكلا المتغيرين بلغ (10%) يظهر لنا ان الارتقاء بكليهما يعد هدفا جوهريا لدى المؤسسات الاكاديمية . ولم تجد الباحثة في حدود علمها دراسة تتوافق نتائجها او تتعارض مع نتائج البحث الحالي.

الاستنتاجات:

1. أن التفكير المستقبلي والوكالة المهنية يعدان من العوامل المهمة التي تؤثر في صدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين، ولهما دور في مساعدتهم على التكيف مع البيئة الجامعية.
2. أن ارتفاع مستوى التفكير المستقبلي لدى التدريسيين المستجدين يسهم في خفض صدمة الانتقال الأكاديمي، من خلال مساعدتهم على توقع التحديات والتخطيط للتعامل معها.
3. أن الوكالة المهنية تساعد التدريسي المستجد على التكيف مع العمل الجامعي، لما توفره من شعور بالقدرة على مواجهة المواقف المهنية واتخاذ القرارات المناسبة.
4. أن التفكير المستقبلي والوكالة المهنية يسهمان معا بصورة دالة إحصائيا في خفض صدمة الانتقال الأكاديمي، مما يدل على تكامل دورهما في دعم التكيف المهني والأكاديمي.
5. أن صدمة الانتقال الأكاديمي لا ترتبط بالعوامل المؤسسية فقط، وإنما تتأثر أيضا بالخصائص النفسية والمهنية التي يمتلكها التدريسي المستجد.
6. أن تنمية التفكير المستقبلي والوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين تسهم في تعزيز توافقهم الأكاديمي والمهني وتقليل الصعوبات التي تواجههم في بداية العمل الجامعي.

7. أن نسبة إسهام التفكير المستقبلي والوكالة المهنية في تفسير صدمة الانتقال الأكاديمي، رغم محدوديتها، تعد ذات أهمية علمية، وتشير إلى وجود عوامل أخرى يمكن أن تؤثر في هذه الظاهرة.

التوصيات :

- * ضرورة الاعتماد على برامج تهيئة واعداد وظيفي من قبل إدارة الجامعة تشمل شرح الإجراءات القانونية والمهنية الجامعية التي تساعد التدريسيين المستجدين في فهم البيئة الأكاديمية قبل مباشرتهم بالعمل.
- * تبني برامج للإرشاد المهني للتدريسيات من قبل عمادات الكليات تسعى الى تعزيز الوكالة المهنية لديهم ومنحهم فرص الانضمام الفعلي للبيئة الجامعية باستقلالية تامة .
- * تصميم برامج تدريبية من قبل مراكز التطوير والتدريب الجامعي تهدف الى تطوير التفكير المستقبلي والوكالة المهنية لدى التدريسيين المستجدين، لما لهما دور في التقليل من صدمة الانتقال لديهم .
- * ضرورة الاهتمام ببرامج الدراسات العليا (الدبلوم العالي، الماجستير، والدكتوراه) من قبل اللجان العلمية للاقسام الانسانية لادراج مفردات دراسية تتعلق بالاعداد المهني للحياة الأكاديمية في الجامعة، لبناء وكالة مهنية لكي يكونوا مؤهلين لسوق العمل الجامعي .

المقترحات :

- * أثر برنامج تدريبي مستند الى مهارات التفكير المستقبلي في تخفيف صدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين.
- * الدعم المؤسسي وعلاقتها بصدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيين المستجدين في مؤسسات التعليم العالي.
- * فاعلية برنامج تدريبي قائم على الوكالة المهنية في خفض صدمة الانتقال الأكاديمي لدى التدريسيات المستجيدات.

Acknowledgments:

The researcher extends her sincere thanks and appreciation to the faculty members of the Kindergarten Department, College of Basic Education/Salahaddin University, for their continuous support in completing the research.

Declaration of Competing Interest :

The researcher declares that he has no known competing financial interests or personal relationships that could have appeared to influence the work reported in this paper .

References :

1. Austin, A.E. (2002) . Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career. *Journal of Higher Education* ,73(1) ,94- 122.
2. Austin, A.E. ,& McDaniel , M.(2006) . Preparing the professoriate of the future : Graduate student socialization for faculty roles . In J . Smart (Ed.) , *Higher education Handbook of theory & research* (Vol .21 , pp. 397-456) . Springer .
3. Bandura, A .(1997) ,*Self-efficacy : The exercise of control* .W .H .Freeman .
4. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* . Englewood Cliffs, NJ: Prentice -Hall.
5. Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78. DOI:10.1111/1467-00064.8721.
6. Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency . *perspectives on psychological science*, 1(1) , 164-180 .
7. Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory : An agentic perspective*. *Annual Review of Psychology*, 52 ,1- 26.

8. Beauchamp, c. ,&Thomas ,L.(2009) . Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implication for teacher education. *Cambridge Journal of Education* ,39(2) ,175-189 .
9. Biesta, G., Priestley, M., &Robinson, S.(2015) . The Role of beliefs in teacher agency . *Teachers AND Teaching: Theory & Practice* ,21(6) ,624- 640.
10. Duchscher , J. E. B .(2008). A Process of Becoming: The Stages of New Nursing Graduate Professional Role Transition, *Journal of Continuing Education in Nursing*. 39(10) , 441-450 .
11. Duchscher , J. E. B .(2009) . Transition shock : The initial stage of role adaptation for newly graduated Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing* , 65(5) , 1103-1113.
12. Duchscher, J. B .(2012). From Surviving to Thriving: Navigating the First year of professional Nursing Practice(2nd ed .).Calgary, AB : nursing the future .
13. Eccles, J .S.& Wigfield ,A..(2000) .Expectancy- value theory of achievement motivation . *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1190546>.
14. Friedman, I. A(2000). Reality shock in teaching: Sources and remedies. *Teaching and teacher education*, 16(3),315-329.
15. Gali, T., Parker, S.(2014). Navigating student transition in higher education: induction, development, becoming. In H. Brook, D.Fergie, M. Maeorg,&D. Michell(eds.)Universities in transition: foregrounding social contexts of knowledge in the first year experiences(13-39). University of Adelaide press.
16. Kimberly B . Hampton, Suzanne C. Smeltzer, Jennifer Gunbberg Ross . (2021) The Transition from nursing student to practice, 52, 103031. <https://www.sciencedirect.com.com/topics/social-sciences/transition-shock>.
17. Kramer , M ,(1974) . Reality Shock : Why Leave Nursing . St. Louse , MO : C.V . Mosby.
18. Kreber, C .(2020) .Academics teacher-identities , authenticity and pedagogy. *Studies in Higher Education* , 35(2), 171-194 .
19. Lau ,J .,Vähäsantanen ,K. ,&Collin , K.(2022).Teachers professional agency in a centralisation-decentralisation system and ahierarchical cultural context:The case of Hong Kong .*Pedagogy , Culture&Society*, 32(3) ,699-719 . <https://doi.org/10.1080/14681366.2022.2086606>
20. Lumsden, L. (2014) . Professional Identity and agency in anew academic staff. In transtions in higher education.(160-173) .
21. Macleod , A .K . et al. (2025) .Brining future thinking into focus in psychopathology . PMC-Wiley online library . <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12434363>.
22. Ming Gao .(2023) . The Impact of Reality Shock on the Professional Identity of Junior T eachers ,University of York ,York, Yo10 5DD, Kingdom a , Freyagm@ 163.com. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/12/20230777>.
23. Ngo Cong – Lem . (2024) . Teacher agency for change and development in higher education : A scoping literature review . *SAGE Open* , 14 (1) . <https://doi.org/10.1177/10567879231224744>.
24. Niehaus, Elizabeth K.; Reading, Jillian; and Garcia, Crystal E., (2017). Enacting Efficacy in Early career: Narratives of Agency, Growth, and Identity, *Journal for the study of Postsecondary Tertiary Education*, Volume 2. <https://digitalcommons.unl.edu/cehsedadfacpub/32>.
25. Pawlak, S. , & Moustsa , A.(2023). Asystematic review of the impact of future-oriented thinking on academic outcomes, *Frontiers in Psychology*, 11.
26. Ryan, R .m. , & Deci , E . L .(2000) . Self-determination theory &the facilitation of intrinsic motivation, social development , and well-being .*American psychologist* ,55(1) ,68-78 .

27. Schön , D . A.(1983) . The reflective practitioner : How professionals think action .Basicbook .New York.
28. Seligman, M. E . P ., Railton, P ., Baumeister, R. F., & Sripada , C .(2013) .Navigating into the futur or driven by the past. Perspectives on Psychological Science, 8(2) , 119-141 .
<https://doi.org/10.1177/1745691612474317>.
29. Strauss, K . , Griffin , M .A . , &Parker ,S . K .(2012) . Future Work Selves: How hoped for identities motivate proactive career behaviors . Journal of Applied Psychology, 97(3) ,589 .
30. Suddendorf , T . , Bulley , A . , & Mioyan , B .(2018) .Prospection and natural selection. Current Opinion in Behavioral Sciences , 24 ,26- 31 .
31. Szipuna ,K . K . , Spreng , R .N . , &Schacter , D . L .(2014) . A taxonomy of prospection : Introducing an organizational framework for future – oriented cognition . Proceedings of the National Academy of Sciences , 111 (52) , 18414-18421 .
<http://doi.org/10.1073/pnas.1417144111>.
32. Torrance, E , P .(2003). The Millennium: A Time for looking forward and looking Back , Journal of secondary Gifted Education ,15 (1) , 6-19 .
33. Torrance, E , P .(1999) . Participating teacher s evaluate the future problem solving program, 1978-1980 . Athena , GA : The university of Georgia. Journal of creative Behavior . 31 (2) , 21- 33 .

- ملحق (1) استبانة استطلاعية .
- ملحق (1) مقياس التفكير المستقبلي بصيغتها النهائية .
- ملحق (2) مقياس الوكالة المهنية بصيغتها النهائية .
- ملحق (3) مقياس صدمة الانتقال الاكاديمي بصيغتها النهائية .
- ملحق (4) أسماء السادة المحكمين على مقاييس (التفكير المستقبلي، الوكالة المهنية، صدمة الانتقال الاكاديمي).