



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

**أساليب التفكير وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي  
لدى عينة من الأطباء بمستشفى الملك عبد العزيز  
(الحرس الوطني) بجدة.**

إعداد

**مها خالد محمد التويم**

قسم التوجيه والارشاد التربوي - برنامج الدراسات العليا التربوية - جامعة الملك عبد العزيز  
المملكة العربية السعودية

إيميل: [maha\\_k\\_t@hotmail.com](mailto:maha_k_t@hotmail.com)

﴿ المجلد السادس والثلاثون - العدد الخامس - مايو ٢٠٢٠ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء بمستشفى الملك عبد العزيز بجدة، وتم إتباع المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طبيب من التابعين لمستشفى الملك عبد العزيز (الحرس الوطني) بجدة، كما استخدمت الباحثة مقياس أساليب التفكير من إعداد: ا. هاريسون ود. برامسون و أ. بارليت (١٩٨٠)، ترجمة وتقنين: أ.د. مجدي عبد الكريم حبيب، الطبعة الثالثة (٢٠٠٨) واختبار مينسوتا للرضا الوظيفي الذي أعده ويلز وزملائه (١٩٦٧)، وتوصلت إلى النتائج التالية: أكثر أساليب التفكير شيوعا بين الأطباء هو الأسلوب التحليلي يليه الواقعي ثم العملي يليه التركيبي وأقلها المثالي. كما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (متوسط). وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأساليب التفكير (تركيبي- مثالي- عملي- تحليلي - الواقعي). وكذلك وجود فروق في أساليب التفكير تبعا لمتغير الجنس وذلك في أسلوب التفكير التحليلي لصالح الذكور فيما عدا ذلك لا يوجد فروق. كما أظهرت الدراسة وجود فروق في أساليب التفكير تبعا لمتغير التخصص وذلك في أسلوب التفكير التركيبي لصالح تخصص الأطفال. كما يوجد فروق في أساليب التفكير تبعا لمتغير المؤهل العلمي حيث أن أسلوب التفكير التركيبي لصالح الدكتوراه والأسلوب العملي لصالح الماجستير والأسلوب الواقعي لصالح البكالوريوس. وكذلك يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث. وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي. في حين يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات).

**الكلمة المفتاحية:** أساليب التفكير، الرضا الوظيفي، الأطباء، توجيه وارشاد.

## ABSTRACT

This study aims to recognize the relationship between thinking styles and level of job satisfaction among a sample group of doctors in king Abdul Aziz (National Guard) Hospital in Jeddah. To this aim, the study has employed the descriptive approach alongside with its two correlative and comparative aspects. The sample group of the study was composed of ١٠٠ doctors of personnel in king Abdul Aziz (National Guard) Hospital in Jeddah. The researcher has employed the scale of thinking styles developed by A. Harrison, D. Bramson, and A. Barlett (١٩٨٠) translated by Prof. Dr. Magdy Abdul Kareem Habeeb (٣rd Ed., ٢٠٠٨). Also, the researcher has employed the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire developed by Wales et al. (١٩٦٧). Following are findings of the study. The most common thinking styles among doctors is the analytical style, followed by factual style, the practical style, then the compound style, and finally the optimal style. Also, the level of job satisfaction among members of the sample group was moderate. The study has also pointed out that there is a positive statistical indicative correlation between job satisfaction and thinking styles (compound, optimal, practical, analytical, and factual). There are differences in thinking styles according to the variable of gender in terms of analytical thinking style in favor of male members. Other than that, there are no differences. In addition, the study uncovered that there are differences in thinking styles according to the variable of academic discipline in terms of compound thinking style in favor of pediatrics. There are differences in thinking styles according to the variable of academic qualification as the compound thinking style was in favor of the PhD degree, the practical thinking style in favor of the Master's

Degree, while the factual thinking style in favor of the Bachelor Degree. There are differences in the level of job satisfaction according to the variable of gender in favor of female members. There are no statistical indicative differences between levels of job satisfaction according to the variable of academic qualification Nevertheless there are statistical indicative differences in the level of job satisfaction according to the variable of years of experience in favor of members having less than five years of experience.

**Keywords:** Styles of Thinking, Doctors, Job Satisfaction, Guidance and Counseling

## المحور الأول : الإطار العام للدراسة :

### أولاً: مقدمة الدراسة:

تعد الدعوة إلى التفكير واعمال العقل والكشف عن أسباب الظواهر وتفسيرها قديمة قدم الإنسان وحضارته، فقد انفرد الإنسان عن سائر المخلوقات الأخرى بحرية الإرادة المبنية على حقائق الإدراك والتفكر والتمييز، حتى انتهى العلماء إلى القول إن جوهر الإنسان يبني على الفكر الذي يحمله وأن الفكر هو الذي يوجه ما يصدر عن الإنسان من قول أو سلوك أو عمل. (الجلاد، ٢٠٠٦)

كما أشار عثمان وأبو حطب إلى أن سيكولوجية التفكير تمثل في علم النفس المعاصر منزلة خاصة، وأنه منذ بداية النصف الثاني من القرن الماضي شهد علم النفس اهتماماً متزايداً بالعمليات المعرفية إلى الحد الذي يدفعنا إلى القول بأن العصر الراهن لعلم النفس هو عصر الاهتمام بسيكولوجية التفكير (أبو هاشم، ٢٠٠٨)

وقد أرجع بعضهم أهمية أساليب التفكير إلى اعتبار أنها تحدد أسلوب الفرد في الحياة بصفة عامة (جودة وعبد الجليل، ٢٠٠٣)

كما اهتم الباحثين بالمقاييس والاختبارات التي تحدد أساليب التفكير لدى الشخص حيث يعد التفكير من العوامل الأساسية في حياة الإنسان، فهو الذي يساعد على توجيه الحياة وتقدمها، كما يساعد على حل الكثير من المشكلات وتجنب الكثير من الأخطار وبه يستطيع الإنسان السيطرة والتحكم على أمور كثيرة وتسييرها لصالحه.

فالتفكير عملية ذهنية يتطور فيها الإنسان من خلال عمليات التفاعل الذهني بين الفرد وما يكتسبه من خبرات بهدف تطوير الأبنية المعرفية والوصول إلى افتراضات وتوقعات جديدة.

وبما أن الأفراد يتباينون في طريقة تفكيرهم فبالتالي نجد أن طريقة تعاملهم مع المشكلات تختلف وتتباين هي الأخرى من فرد إلى آخر، فنجد أن كل فرد يتميز بأسلوب تفكير يختلف عن الآخر. (الطيب، ٢٠٠٦)

فأساليب التفكير من العوامل الأساسية في حياة الأفراد، فهي لا تقتصر على مهنة معينة ولا على فرد معين، فقد يحتاج إليها الطالب والمعلم والمهندس والطبيب والطيار وغيرهم، فهي تساعدهم على اتمام مهامهم وتجاوز مشكلاتهم.

ويعد الطب من أهم المهن التي يتطلب عمل الأطباء فيها استخدام أساليب التفكير حيث أنهم يواجهون الكثير من الضغوط الجسمية والنفسية في داخل المستشفى والتي تستدعي منهم استخدام أساليب التفكير بالدرجة الأولى وحل المشكلات.

فالأطباء يمثلون حجر الزاوية وأهم المرتكزات الأساسية المهمة في المجتمع، فهم المؤمنون على أرواح البشر وأسرارهم الخاصة ورعايتهم.

وهم الجهة التي يتطلب عملهم الكثير من الجهد والعناء فإذا كانت المنظمات الحكومية تعمل من ١٢ إلى ١٦ ساعة فإن المستشفيات هو القطاع الذي يعمل على مدار الأربعة والعشرون ساعة.

والطب من أهم المهن التي تسعى الدولة للارتقاء بها، وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيها، حيث أن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين ينعكس سلباً أو إيجاباً على أدائهم لعملهم وبالتالي يؤثر على نجاح أو فشل المستشفيات في تحقيق أهدافها (الرحيلي، ٢٠١١)

ولقد تعددت مفاهيم الرضا الوظيفي وفقاً لآراء الكتاب والباحثين ولعل مرد ذلك يرجع إلى منطلقاتهم الفكرية وتصوراتهم، فمنهم من يعرف الرضا الوظيفي بأنه درجة الإشباع التي تتحقق لدى الإنسان لدى تلبية احتياجاته الأساسية وهي حاجته للمأكل والمشرب والمسكن وحاجته إلى الانتماء والى الاحترام وأخيراً احتياجه لتحقيق ذاته. (الحري، ٢٠١٠)

وعرف فروم Vroom الرضا الوظيفي بأنه الموقف الفعلي من قبل الأفراد تجاه أدوارهم في الأعمال التي يؤديونها في الوقت الراهن، أما لوك Locke فقد عرف الرضا الوظيفي بأنه حالة الاستمتاع أو المشاعر الإيجابية الناجمة عن تجربة الشخص في العمل وأن ارتفاع الروح المعنوية هي المؤشر عن الرضا الوظيفي. (الرشيدي، ٢٠١١)

لقد اهتم العلماء والمفكرين بموضوع الرضا الوظيفي نظراً لارتباطه بكفاءة وفاعلية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبو إليه من رؤى وأهداف وقيم جوهرية، ومن هنا زادت الاهتمامات والأولويات الفكرية بإدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، لأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى رضاهم عن العمل وكفاءتهم. (الزيدان، ٢٠١٤)

انطلاقاً من نتائج عدة دراسات سابقة أكدت على أهمية أساليب التفكير على سلوك الفرد وشخصيته وأسلوبه، وانطلاقاً من أهمية مستوى الرضا الوظيفي للأطباء ترى الباحثة أهمية تناول أساليب التفكير لدى الأطباء بالدراسة لأنها قد تكون هي المحرك الرئيسي لسلوكهم وبالتالي تؤثر على رضاهم عن العمل.

من هنا انبثقت فكرة الدراسة الحالية والتي تسعى من خلالها الباحثة التعرف على العلاقة بين أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء بمستشفى الملك عبد العزيز - الحرس الوطني - بجدة.

## ثانيا: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أرجع السيد (٢٠٠٤) أهمية دراسة أساليب التفكير إلى ارتباطها بشخصية الفرد، حيث أنها تمثل أبرز جوانب إنسانيته وخواصها الأساسية، كما أن العناية بطريقة التفكير وأساليبها لدى الفرد هي أساس نجاح جيل اليوم الذي هو بحاجة إلى تعلم عادات فكرية صحيحة تساعده على التوافق مع تطور الحياة وتقدمها وزيادة تعقد أساليبها وارتفاع مستوياتها.

مع تطور المجتمع كما نلاحظ كل يوم وتزايد أعداد الأفراد وتزايد الطلب على العلاج والخدمات الصحية الأولية، وتواجد أعداد كبيرة من المراجعين لطلب العلاج في المستشفيات، لا يخفى على أحد أن الأطباء قد يواجهون تزايدا في ضغوط العمل ومواقف طارئة قد تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

لذلك قام العديد من الباحثين بدراسات من أجل التعرف على الرضا الوظيفي للأطباء ورفع كفاءته ومن بين هذه الدراسات دراسة الأحمدى (٢٠٠٢) التي توصل بناء على نتائجها إلى أن الأطباء يواجهون ضغوطا أثناء عملهم أكثر من غيرهم مما يخلف بعض الآثار السلبية التي تؤثر على الصحة النفسية والجسمية لديهم وهذا يؤدي بدوره إلى قصور في الرضا والأداء الوظيفي لدى الأطباء. (أبو حكمة، ٢٠٠٨)

لا يؤثر الرضا الوظيفي لدى الأطباء فقط على الأطباء أنفسهم وإنما ينعكس على نجاح وسير المؤسسات الصحية وحياة المجتمع بشكل عام.

انطلاقا من أهمية دور الطبيب في المجتمع وضرورة نجاحه في عمله والذي يبدأ من الرضا الوظيفي تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب التفكير لديه، حيث أنها ترى من خلال اطلاعها على الكثير من نتائج الدراسات السابقة أن أسلوب التفكير هو الذي يحكم مشاعر وسلوك الفرد ويوجهه.

كما أن موضوع أساليب التفكير من الموضوعات التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام الباحثين التربويين والعلماء والمختصين في هذا المجال، بينما موضوع الرضا الوظيفي للأطباء لم يحظ بالاهتمام الكافي حيث يوجد القليل من الدراسات في هذا المجال في حين لا يوجد دراسات عربية \_على حد علم الباحثة - اهتمت بدراسة العلاقة بين أساليب التفكير والأداء الوظيفي للأطباء.

## من خلال نتائج الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة ينبثق السؤال الرئيس التالي:

ما العلاقة بين أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء بمدينة الملك عبد العزيز \_الحرس الوطني\_ بجدة؟

### ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ❖ ما أكثر أساليب التفكير شيوعاً لدى عينة الدراسة؟
- ❖ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟
- ❖ هل توجد فروق بين متوسطات درجات أساليب التفكير بأبعاده لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
- ❖ هل توجد فروق بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

### ثالثاً: أهمية الدراسة:

يشير سترنبرج (Sternberg, 2005) إلى أننا نحتاج إلى استخدام أساليب التفكير في حياتنا سواء في المنزل أو التعليم أو العمل، لأنه إذا ما تم مراعاة هذه الأساليب في المدارس والجامعات والأعمال المهنية فإن الأفراد سيقومون بأداء الأعمال المطلوبة منهم على أكمل وجه.

ومما لا شك فيه أن تفكير الطبيب ينعكس على مشاعره سواء تجاه العمل أو الحياة بشكل عام والتي تؤثر بشكل أو بآخر على أدائه وبالتالي فشل أو نجاح المؤسسات الصحية .

من هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في الخروج بنتائج عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وأساليب التفكير المختلفة والتي تؤثر بشكل أو بآخر على مشاعر وسلوك الأطباء وبالتالي صحة المرضى والمجتمع وتبرز أهمية الدراسة في جانبين هما:

### ❖ الأهمية النظرية:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوع هام شغل حيز واهتمام العديد من العلماء، وقدمت عنه تصورات نظرية ألاً وهو موضوع أساليب التفكير المفضلة لدى الأفراد والتي يستخدمونها في مواجهة المشكلات التي قد تعيق أدائهم.
- تكتسب هذه الدراسة أهميتها في كونها من الدراسات الأوائل التي تعني بهذه المتغيرات لدى الأطباء حيث تعتقد الباحثة بأن موضوع أساليب التفكير وكذلك الرضا الوظيفي تم تناولها مع بعض المتغيرات المتفرقة ولا توجد دراسات عربية -على حد علم الباحثة- تناولت المتغيرين معاً مما يعد إضافة علمية للمكتبة العربية.



- تسلط الضوء على موضوع الرضا الوظيفي للأطباء نتيجة لتعدد وكثرة الأمراض في هذا العصر والتي تحتاج إلى أطباء أكفاء يتمتعون برضا وظيفي عالي، مما يستدعي النظر في العوامل ذات العلاقة بمستوى رضاهم الوظيفي.
- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية عينتها من الأطباء الذين يمثلون حجر الزاوية في المجتمع وأهم مرتكزاته فنجاحهم ينعكس على حياة الأفراد.

#### ❖ الأهمية التطبيقية:

- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين بوزارة الصحة في إعداد برامج لتنمية أساليب التفكير المختلفة وتطبيقها لدى الأطباء حتى يتم استخدامها في مواجهة المشكلات والتحديات بفاعلية أكبر وتحسين مستوى انجاز المهام لديهم وتحقيق النجاح في العمل وبالتالي الصحة الجسمية والنفسية للمجتمع.
- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في لفت نظر القائمين على تطوير التعليم في كليات الطب في المملكة العربية السعودية بأن يتم التركيز على تعليمهم أساليب التفكير عن طريق المقررات الجامعية حيث يستطيع المتعلم ممارسة هذه الأساليب والوسائل في حياته المهنية بصورة خاصة وفي حياته الاجتماعية بصورة عامة.
- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة للقائمين على رفع مستوى الرضا الوظيفي للأطباء في المستشفيات عن طريق معرفة أساليب التفكير المستخدمة لدى الأطباء مما يساعدهم على تبني برامج تدريبية وتكسب الأطباء مهارات التفكير المختلفة الأفضل لهم وذلك لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- قد تساعد الدراسة الحالية العاملين في إدارة الجودة على تقديم خطوات للتخطيط السليم وتوجيه الجيل الجديد من الأطباء إلى استخدام أساليب التفكير التي تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة للتعرف عن بعض أسباب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء مما يساعد المسؤولين في وزارة الصحة على وضع خطط تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

#### رابعا: أهداف الدراسة:

##### تهدف الدراسة الحالية التعرف على:

- ❖ العلاقة بين أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- ❖ أكثر أساليب التفكير شيوعا لدى عينة الدراسة.

- ❖ مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- ❖ الفروق في مستوى التفكير بأبعاده لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)
- ❖ الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

### خامساً: مصطلحات الدراسة:

#### • تعريف أساليب التفكير:

عرفه تورانس Torrance (١٩٩٦) بأنه الأسلوب الذي يقيس تفضيلات الأفراد اللغوية ومستويات المرونة لديهم في العمل والتعامل مع الآخرين (العتوم ، ٢٠٠٤)

أما قطامي (١٩٩٠) فقد عرفه بأنه الطريقة التي يستقبل بها الفرد الخبرة وينظمها ويسجلها ويخزنها وبالتالي يدمجها في مخزونة المعرفي.

#### • التعريف الإجرائي:

هي مجموعة من الطرق أو الاستراتيجيات الفكرية التي اعتاد الفرد على أن يتعامل بها مع المعلومات المتاحة لديه عن ذاته أو بيئته وذلك حيال ما يواجهه من مشكلات ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في اختبار أساليب التفكير للدكتور مجدي عبد الكريم حبيب (١٩٩٥) المستخدم في الدراسة الحالية.

#### • تعريف الرضا الوظيفي:

تعددت تعريفات الرضا الوظيفي كما يلي: يعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه. (مكي ، ٢٠٠٩)

ويذكر الرشيد (٢٠١١) بأن الرضا الوظيفي هو درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة، حيث أن درجة الرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها وذلك خلال عمله في وظيفة معينة وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل. (الرشيد ، ٢٠١١)

• التعريف الإجرائي:

وتتبنى الباحثة تعريف العديلي (١٩٩٥) للرضا الوظيفي تعريفا إجرائيا بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة، ويقاس بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص في اختبار منسوتا للرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

**المحور الثاني : التحليل النظري لأدبيات الدراسة :**

❖ النظريات المفسرة لأساليب التفكير:

**نظرية هاريسون وبرامسون Harrison & Bramson:**

تعتبر نظرية هاريسون وبرامسون إحدى النظريات المعرفية التي تهتم بالمحتوى المعرفي للفرد، وتؤكد على دوره المهم في التأثير على السلوك، وتكشف هذه النظرية عن أساليب التفكير التي يفضلها الفرد وطبيعة الارتباط بينها وبين سلوكه الفعلي، وتوضح ما إذا كانت هذه الأساليب ثابتة أو قابلة للتغير، كما تشرح كيف تنمو الفروق بين الأفراد في أساليب التفكير (حبيب، ١٩٩٦)

وقد أوضحت هذه النظرية أن الفرد يكتسب عددا من الاستراتيجيات التي يمكنه تخزينها، وتتطور هذه الاستراتيجيات خلال مرحلتي المراهقة والرشد كنماذج أساسية في الحياة العملية مما يؤدي إلى تفضيل استراتيجيات خاصة (السيبي، ٢٠٠٠)

صنفت هذه النظرية أساليب التفكير إلى خمسة أساليب هي : التفكير التركيبي ، التفكير المثالي، التفكير الواقعي ، التفكير العملي ، التفكير التحليلي ، وأكدت النظرية على أن هذه الأساليب هي فئات أساسية للطرق المفيدة للإحساس بالآخرين والعالم ، وأن أسلوب التفكير التركيبي يأتي كأقل أسلوب من الناحية الانتشارية بين الأفراد ، أما الأسلوب الأكثر انتشارا هو الأسلوب التحليلي ، كما أن أسلوب التفكير التركيبي والمثالي ذو توجه قوي نحو القيمة والتفكير الذاتي ، أما أسلوب التفكير التحليلي والواقعي فذو توجه قوي وواضح نحو الحقائق و التفكير الوظيفي ، أما التفكير العملي فيقوم بدور الجسر للفجوة بين الجانبين وربما يتجاهل أو يرفض الاتجاهين (الطيب، ٢٠٠٦).

وذكرت هذه النظرية أن الفروق في السيطرة النصفية للمخ تتسبب أو تؤدي إلى فروق في التفكير، وفي المدخل إلى تناول المشكلة، وهو ما يؤدي إلى تفضيلات حقيقية في أساليب التفكير وبناء عليه فإن هاريسون وبرامسون يتوقعان أن تؤدي سيطرة النصف الأيسر إلى استخدام استراتيجيات التفكير التحليلي والتفكير الواقعي، أما سيطرة النصف الأيمن فقد تؤدي إلى استخدام استراتيجيات التفكير التركيبي والتفكير المثالي (حبيب، ١٩٩٦)

#### ▪ نظرية جابنس (Gubbins, ١٩٨٥)

قدم جابنس مصفوفة لعمليات التفكير تتضمن ستة مستويات يغلب عليها الأبعاد المعرفية وهذه المستويات هي: مستوى حل المشكلات والذي يشمل بعض الخطوات مثل التعرف على المشكلة وتحديدها، وتوضيح المشكلة، صياغة الفروض، صياغة الحلول المناسبة، إنتاج الأفكار المرتبطة بالمشكلة، صياغة الحلول البديلة، اختبار أفضل الحلول ومن تطبيق الحل الذي تم قبوله والوصول إلى النتائج النهائية، ونجد أن هذا المستوى مع استراتيجيات التفكير لدى الفرد التحليلي.

- مستوى اتخاذ القرار ويشمل صياغة الهدف وتوضيحه، إظهار الصعوبات والمعوقات التي تعترض تحقيق هذا الهدف مع تحديد البدائل الممكنة والتعرف عليها، اختبار ودراسة البدائل، ترتيب البدائل واختيار أفضلها، تقويم الموقف، ويتفق هذا المستوى مع الفرد ذي الأسلوب المثالي في جانب التوجه المستقبلي والتفكير في الأهداف والعمل في ضوءها.
- مستوى التفكير التباعدي ويتضمن عمل القوائم بصفات الأشياء والأحداث، وابتكار الأفكار المتعددة (الطلاقة) وإنتاج الأفكار المتنوعة " المرونة"، وإنتاج الأفكار الفريدة " الأصالة" إضافة إلى إنتاج الأفكار المطورة " التحسينات"، ويتفق هذا المستوى مع الفرد ذي الأسلوب التركيبي الذي يسعى لبناء أفكار جديدة وأصيلة مختلفة عما يفعله الآخرين.
- مستوى التفكير التقويمي الذي يشمل التمييز بين الحقائق والآراء، والحكم على مصداقية المصدر، الملاحظة والحكم على ضوءها، التعرف على المشكلات وتحليلها، تقويم الفروض، تصنيف البيانات، التنبؤ بالنتائج، ونجد أن هذا المستوى يتفق مع استراتيجيات التفكير لدى الفرد ذو الأسلوب العملي في اعتماده على الخبرة الشخصية المباشرة والملاحظة إضافة إلى الفرد ذو الأسلوب التحليلي الذي يتبع إستراتيجية شبيهة بالمستوى التقويمي ويسعى إلى إمكانية التنبؤ بالنتائج.
- وأخيرا مستوى الفلسفة والاستدلال الذي يتم من خلال استخدام المداخل الجدلية والمناقشات المتبادلة، ويتفق هذا المستوى مع الفرد ذو الأسلوب التركيبي في إستراتيجية الأساسية وهي المدخل الديالكتيكي " الجدلية" Dialectic. (حبيب، ١٩٩٥)

## ❖ النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

### ▪ نظرية العاملين لهرزبرج Harzberg ١٩٦٦:

من النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى "هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محبطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (حكيم، ٢٠٠٩)

### ▪ نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية Maslow Hierarchical Needs:

قام عالم النفس أبراهام ماسلو (A. Maslow, ١٩٥٤) بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفيولوجية ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة. والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم و ثم الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي فمثلاً عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعا لتسلسلها. (المشعان، ١٩٩٣)

وقسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات ووزعها على النحو التالي:

- الحاجات الأساسية العضوية كحاجة الأكل والمشرب والسكن والراحة، وهي أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية.
- الحاجة إلى الأمن والضمان وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي أو ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق، ويرى البعض أن هناك دعائم ثلاث يقوم عليها شعور العاملين بالأمن هي:

- موقف الرؤساء من العاملين واتجاهاتهم النفسية نحوهم فالفرد لا يشعر بالأمن إن لم تقابل جهوده ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه.
- معرفة الفرد لما يراد منه وكمعرفته للأنظمة واللوائح التي تخص المنظمة وفرص التقدم في عمله ودرجة قبول عمله ولذا فإن تنمية ذلك يتم عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد على ما يراد منه بدلا من أن يترك عرضة للغموض والإبهام. (زويلف، ١٩٩٩)
- الاحتياجات الاجتماعية أو الحاجة على الانتماء لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أعلى وبعيده عن الحاجات الأولية كالحاجة إلى الاحترام.
- الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات والتقدير من الآخرين والتميز عنهم، ويقول ماسلو بأن هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاث السابقة.
- الحاجة إلى تحقيق الذات تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها في الحياة، وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات (العميان، ٢٠٠٥).

### المحور الثالث : الدراسات السابقة :

#### الدراسات السابقة

أولاً: دراسات تناولت أساليب التفكير وعلاقتها ببعض المتغيرات:

- قام النعيمي (٢٠١٢) بإجراء دراسة بعنوان أساليب التفكير وفقا لستيرنبرج وعلاقته بنمط الشخصية لدى عينة من المرشدين التربويين وعددهم ١٠٠ مرشد ومرشدة اختيروا بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة العاملين في المدارس المتوسطة والإعدادية والثانوية في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أساليب التفكير الأكثر تفضيلا لدى أفراد العينة هي أساليب التفكير الهرمي والمتحرر والحكمي والتشريعي وتوجد علاقة دالة موجبة بين أساليب التفكير ونمط الشخصية.
- في حين تناولت دراسة ليفسك (٢٠١٢) Levesque والتي أجريت في ألمانيا العلاقة بين العوامل الخمسة للشخصية والجنس وبعض أنماط التفكير وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي منها: عدم وجود فروق في أنماط التفكير بين الذكور والإناث باستثناء التفكير المجرد والذي كانت الفروق فيه لصالح الذكور بينما كانت الفروق على التفكير الإبداعي لصالح الإناث.

- بينما هدفت دراسة الزمزمي (٢٠١٠) إلى التعرف على أساليب التفكير لدى المرأة السعودية العاملة في بعض المهن وعلاقتها ببعض المتغيرات وهي: نوع الوظيفة والتخصص الأكاديمي والمرحلة الدراسية وتكونت العينة من ٧٤١ امرأة سعودية عاملة في مختلف الوظائف، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج كان منها : عدم وجود علاقة بين أساليب التفكير لدى المرأة العاملة وبين نوع التخصص الأكاديمي في الوظائف التعليمية الجامعية ، وكذلك بين هذه الأساليب ونوع الوظيفة في وظائف الأعمال الحرة والوظائف المالية البنكية، بينما يوجد علاقة بين أسلوب التفكير الهرمي والتقدمي (المتحرر) والمحافظ والكلي والأقلي وبين نوع الوظيفة، كما يوجد علاقة بين أساليب التفكير الحكمي (الفضائي) والفوضوي المحلي وبين نوع الوظيفة في الوظائف الصحية المختلفة ، كما يوجد علاقة بين أسلوب التفكير التقدمي (المتحرر) ونوع التخصص الأكاديمي ، وكذلك يوجد علاقة بين أسلوب التفكير الداخلي ونوع المرحلة الدراسية ، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق في أساليب التفكير التشريعي والأقلي والكلي والداخلي والخارجي والمحافظ تبعا للعمر الزمني في حين يوجد فروق في أساليب التفكير المحلي والهرمي والفوضوي والتنفيذي والحكمي والملكي والتقدمي تبعا للعمر الزمني لصالح الأكبر عمرا، كذلك لا توجد فروق في أساليب التفكير التشريعي والأقلي والكلي والداخلي والخارجي والمحافظ والملكي في حين يوجد فروق في أساليب التفكير المحلي والهرمي والفوضوي والتنفيذي والحكمي والتقدمي لدى المرأة في جميع الوظائف المهنية تبعا لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الطويلة.
- في حين هدفت دراسة الهيبي (٢٠٠٩) إلى التعرف على أساليب التفكير المفضلة لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بمدارس مكة المكرمة، والفروق بينهم في أساليب التفكير تبعا لمتغيرات الجنس، المرحلة الدراسية، التخصص الدراسي، مستوى الخبرة، المؤهل الدراسي و تم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من ٦١٩ معلما ومعلمة، من مدارس التعليم العام بمكة المكرمة وكانت من نتائج الدراسة أن أسلوب التفكير المفضل لدى المعلمين والمعلمات هو أسلوب التفكير المثالي يليه أسلوب التفكير التحليلي و يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التفكير المفضلة لدى المعلمين والمعلمات في أسلوب التفكير المثالي لصالح المعلمات، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التفكير الأخرى . كما لا توجد فروق في أساليب التفكير المفضلة لدى أفراد العينة تبعا لمتغير التخصص الدراسي والخبرة والمؤهل الدراسي.
- كما قام الزهراني (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على أساليب التفكير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من منسوبي المحاكم الشرعية بمدينة مكة المكرمة وتم تطبيق الدراسة على ١١٠ من موظفي المحاكم الشرعية بمكة المكرمة واستخدم الباحث قائمة أساليب التفكير لستيرنبرج وواجنر (١٩٩١م) ومقياس اتخاذ القرار من إعداد عبودن وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر أساليب التفكير ممارسة لدى عينة منسوبي المحاكم الشرعية هو أسلوب التفكير التنفيذي وأقلها هو أسلوب التفكير الداخلي.

- بينما دراسة العتوم ( ٢٠٠٧ ) هدفت إلى التعرف على أساليب التفكير لدى مديري ومديرات المدارس في محافظة اربد تبعاً لمتغير الجنس وعدد سنوات الخبرة الإدارية ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس أساليب التفكير لستيرنبرج وواجتر المعدل على البيئة الأردنية وطبقت الدراسة على ٨٢ مديراً ومديرة اختيروا بصورة عشوائية من مدارس محافظة اربد وكشفت الدراسة عن عدد من النتائج كان منها: أن أساليب التفكير الأكثر شيوعاً لدى مديري ومديرات المدارس هي الأسلوب التنفيذي يليه التحريري يليه الهرمي ثم الخارجي وأن أساليب التفكير الأقل شيوعاً لدى عينة الدراسة هي الأسلوب الملكي يليه الداخلي ثم التقليدي ثم الفوضوي ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستوى شيوع أساليب التفكير لدى مديري ومديرات المدارس تبعاً لمتغير الجنس ، بينما بينت النتائج وجود فروق في مستوى شيوع أسلوب التفكير الملكي بين مديري المدارس تبعاً لمتغير الخبرة وكان لصالح مديري المدارس ذوي الخبرة ( ٥ سنوات فأقل ) ، بينما أسلوب التفكير التقليدي لصالح مديري المدارس ذوي الخبرة ( ١١ سنة فأكثر )
- في حين هدفت دراسة الشافعي ( ٢٠٠٧ ) إلى معرفة سمات الشخصية واستراتيجيات التفكير لدى موظفي الخطوط الجوية العربية السعودية ، وأنماط التعلم المفضلة لديهم ، وإلى التعرف على الفروق بين هذه المتغيرات تبعاً للوظيفة والخبرة والراتب والعمر ، وبلغت عينة الدراسة ٤٠٠ من موظفي الخطوط السعودية بمدينة جدة ، واستخدم الباحث اختبار (هاريسون) لأساليب التفكير ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ، من أهمها: أن استراتيجيات التفكير المسيطرة على أفراد العينة هي التفكير التحليلي ثم المثالي يليه الواقعي ثم العملي ثم التركيبي ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات التفكير تبعاً لمتغير الوظيفة وبتغير الخبرة عدا التفكير التركيبي والعملي ، وبتغير الراتب عدا التفكير العملي ، وبتغير العمر عدا التفكير التحليلي والواقعي ، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التعليم تبعاً لمتغيرات الوظيفة والخبرة والراتب. (نقلاً عن العنزي، ٢٠٠٩)
- بينما أقام طلافحة (٢٠٠٧) بدراسة هدفت إلى التعرف على أساليب التفكير المفضلة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقتها بمتغيرات التخصص (كليات إنسانية - كليات علمية) والرتبة الأكاديمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - مدرس) وطبقت الدراسة على ٤٠٠ عضو هيئة تدريس ، واستخدم الباحث مقياس أساليب التفكير لهاريسون وبارليت وبرامسون ١٩٨٠ ، وأظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أساليب التفكير تبعاً لمتغير التخصص (العلمي والإنساني) حيث كان أسلوب التفكير التركيبي والتحليلي لصالح التخصصات العلمية وأسلوب التفكير المثالي والعملي لصالح التخصصات الإنسانية ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التفكير حسب متغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - مدرس).



- كما أجرى عبد المعطي (٢٠٠٦) دراسة بعنوان أساليب التفكير لدى المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الثانوي العام وعلاقتها ببعض المتغيرات ، طبقت الدراسة على ١٠٠ معلم ومعلمة واستخدم الباحث مقياس أساليب التفكير للمعلمين ، وأظهرت الدراسة عددا من النتائج كان منها: وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في أسلوب التفكير الحكمي وذلك لصالح المعلمين و أسلوب التفكير المحافظ لصالح المعلمات، ولا يوجد فروق بينهم في باقي أساليب التفكير، كما يوجد فروق بين ذوي التخصصات العلمية والأدبية في أسلوب التفكير التشريعي والتقدمي والمحلي وذلك لصالح ذوي التخصصات العلمية وفي أسلوب التفكير الحكمي والشامل لصالح التخصصات الأدبية ، وأتضح وجود تأثير لعدد سنوات الخبرة في التدريس على أساليب التفكير التشريعي والحكمي والتقدمي لصالح الأقل خبرة في التدريس وعلى أسلوب التفكير التنفيذي والمحافظ لصالح الأكثر خبرة في التدريس .
- كما قام جريدلي ومارك Gridley & Mark (٢٠٠٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على أساليب التفكير المفضلة لدى الفنانين المحترفين ، واستخدم لتطبيق هذه الدراسة قائمة أساليب التفكير لسترينبرج و واجنر (١٩٩٢ م ) على ١٢٨ فنانا محترفا ، وقد بينت نتائج الدراسة أن الفنانين فضلوا أنواعا من التفكير المتضمنة للاختراع وتطوير أفكارا جديدة خاصة بهم أسلوب تشريعي أكثر من تنفيذ الأفكار أسلوب تنفيذي ، كما أنهم فضلوا التعبير إلى أسلوب تقدمي أكثر من الثبات أسلوب محافظ وبصورة داله أكثر من أي أسلوب آخر من أساليب التفكير، كما أنهم فضلوا ترتيب الأهداف ترتيبا هرميا عند حل المشكلات.
- في حين قام باشا (٢٠٠٥) بدراسة بعنوان الفروق بين المعلمين في أساليب التفكير بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ معلم منهم ٥٠ معلم بالمرحلة الثانوية و ٥٠ معلم بالمرحلة الابتدائية وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان منها: أنه توجد فروق بين متوسطي درجات معلمي المرحلة الثانوية ذوي الخبرة الطويلة والقصيرة في أسلوب التفكير التركيبي والمثالي والواقعي وذلك لصالح المعلمين ذوي الخبرة الطويلة، كما توجد فروق في أسلوب التفكير التركيبي لصالح معلمي المرحلة الابتدائية وأسلوب التفكير التحليلي و الواقعي لصالح معلمي المرحلة الثانوية ، في حين لا توجد فروق في أساليب التفكير المثالي والعملي .

## ثانيا: دراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات:

- هدفت دراسة الزيدان (٢٠١٣) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات وكذلك التحقق من وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان العمل والخبرة والراتب والتخصص وتكونت عينة الدراسة من ١٨٩ معلم من معلمي التربية الخاصة بحائل ، وأظهرت الدراسة عددا من النتائج كان منها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي وأبعاده لدى عينة الدراسة ترجع إلى متغير مكان العمل إلا في بعد ظروف العمل والحوافز والرواتب والدرجة الكلية والفرق لصالح من كان عملهم في المدارس الابتدائية ، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي وأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة ترجع للخبرة ما عدا بعد ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والعلاقة بين العاملين والطلبة والدرجة الكلية وكان الفرق لصالح ذوي الخبرة ١٠ فأكثر ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ترجع لمتغير الراتب الشهري إلا في بعد ظروف العمل و الاستقرار الوظيفي والرواتب والحوافز والدرجة الكلية ، وكان الفرق لصالح من كان راتبهم ١٥٠٠٠ فأكثر ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير التخصص.
- في حين قام الرشيدى(٢٠١١) بدراسة بعنوان العوامل الوظيفية والشخصية المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين المدنيين برئاسة الحرس الوطني ، واستهدفت الدراسة معرفة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وتشمل الأجور وجماعة العمل والقيادة الإشرافية والترقية والمرتبة والخبرة والتدريب والمكانة الاجتماعية ومعرفة العوامل الشخصية المؤثرة في الرضا الوظيفي وتشمل العمر ومستوى التعليم والحالة الاجتماعية وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين المدنيين الذين يعملون برئاسة الحرس الوطني البالغ عددهم ٢٠٩ ، وأظهرت الدراسة عددا من النتائج كان منها : أفراد العينة راضون إلى حد ما على عامل الأجور والترقية في العمل والتدريب في العمل كما أنهم راضون على علاقاتهم مع زملاء العمل والقيادة الإشرافية التي يمارسها رؤسائهم في العمل والمكانة الاجتماعية التي يحققها لهم العمل ، كما أظهرت النتائج أن ابرز العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي هي عامل الرضا عن زملاء العمل ويليه عامل الرضا عن المكانة الاجتماعية التي يحققها العمل ، وأقل العوامل الوظيفية التي تؤثر على الرضا الوظيفي هي عامل الرضا عن التدريب الذي يتم الحصول عليه في العمل يليه عامل الرضا عن الراتب يليه عامل الرضا عن الترقية في العمل .

- بينما هدفت دراسة الخلفي (٢٠٠٩) إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والذكاء الوجداني ، كما هدفت أيضا إلى معرفة الفروق في الرضا الوظيفي والذكاء الوجداني لدى أفراد العينة في ضوء بعض المتغيرات (السن ، المؤهل الدراسي، التخصص، سنوات الخبرة ،الدخل الشهري، نوع الوظيفة ) وانتهت الدراسة إلى عدد من النتائج منها : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي التالية (التقدير ، احترام الذات، الانتماء ،التفاعل الإداري والمهني) تبعا لمتغير العمر ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في بقية الأبعاد وذلك لصالح المعلمات الأكبر سنا ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في بعد الأجور و المكافأة تبعا لمتغير المؤهل الدراسي وذلك لصالح المعلمات ذات المؤهل الدراسي ماجستير فما فوق ، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي يرجع لمتغير التخصص .
- كما قام الخنفرى (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين غير السعوديين في التعليم الأهلي بوزارة التربية والتعليم بمحافظة القويعة في المدارس الأهلية ، والتعرف على العلاقة في درجة الرضا الوظيفي وفقا لمتغير العوامل الاجتماعية والمهنية و الديموغرافية ، وكانت من أبرز النتائج هي :ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة و التخصص ومقدار الراتب الشهري والعمر والجنسية والمؤهل العلمي والدرجة العلمية .
- في حين هدفت دراسة الحمد (٢٠٠٩) إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بالرياض لنمطي القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية من جهة نظر أفراد العينة من المعلمين والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لدرجة الرضا الوظيفي للمعلمين التي ترجع إلى متغيرات التأهيل وسنوات الخبرة والعمر والتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة ، وأظهرت الدراسة عدد من النتائج كان منها أن أفراد عينة الدراسة راضون بدرجة كبيرة عن العمل في البيئة التعليمية و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ترجع إلى متغير التأهيل والعمر ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعود لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة الأقل في التعليم .

- كذلك هدفت دراسة فلمبان (٢٠٠٨) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات وكذلك التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين والمشرفات بمكة المكرمة وكذلك الوقوف على علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية كالجنس والمؤهل التعليمي والتخصص والحالة الاجتماعية ، وكانت من أهم النتائج هي أن المشرفين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي وكذلك يوجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تبعا للتخصص لصالح التخصصات العلمية ، وكذلك يوجد فروق في درجة الرضا تبعا لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور ، في حين لا توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية .
- كما قام الشيخ و شريير (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين (الجنس ،المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية) ، وقد تكونت عينة الدراسة من ٣٦٠ معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الابتدائية ، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث و حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الابتدائية، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث و حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الابتدائية، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.
- في حين أقام الزبون وآخرون (٢٠٠٧) بدراسة علاقة الرضا الوظيفي بالاستمرار في ممارسة المهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية، وقد تكونت عينة الدراسة من ٦٢٠ معلم ومعلمة ممن يعملون بالمدارس الثانوية الحكومية في محافظة الزرقاء بالأردن، وكانت أهم نتائج الدراسة هي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على الماجستير وما فوق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع أبعاد الرضا الوظيفي لصالح الخبرة الطويلة.
- كما أقام البابطين (٢٠٠٧) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام ، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام التابعة لوزارة التربية والتعليم في بعض مدن المملكة العربية السعودية وكان من أهم نتائج الدراسة : كان مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بشكل عام متوسطا وكذلك أن مستوى الرضا الوظيفي في محور التعامل مع المعلمين كان عالي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري مدارس التعليم العام في مستوى الرضا الوظيفي لجميع محاور الدراسة الخمسة وفقا لمتغيرات الدراسة ( المرحلة التعليمية ، عدد سنوات الخبرة ، التدريب ) .

• **تعليق عام على الدراسات السابقة:**

- في ضوء ما أتيج للباحثة الاطلاع عليه من دراسات سابقة تناولت موضوع أساليب التفكير وموضوع مستوى الرضا الوظيفي فإن الباحثة لاحظت ما يلي:
  - تميزت الدراسات السابقة التي أجريت في موضوع أساليب التفكير بإجرائها في كثير من البلاد العربية والأجنبية، فمثلا دراسة النعيمي أجريت في العراق ودراسة العتوم في الأردن ودراسة ليفسك في ألمانيا، بينما توجد القليل من الدراسات التي تناولت الموضوع وطبقت بالمملكة العربية السعودية.
  - هدفت معظم الدراسات إلى تناول علاقة أساليب التفكير بمتغيرات متنوعة معرفية وشخصية ولم تتناول علاقتها بالرضا الوظيفي، مما يؤكد الحاجة للقيام بدراسة جديدة في هذا المجال.
  - اهتمت معظم الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي بعلاقتها بالحوافز المادية أو المعنوية، في حين أهمل تناول علاقتها بأساليب التفكير والذي يعتبر المحرك للإنسان.
  - اهتمت معظم الدراسات السابقة التي تناولت أساليب التفكير بمتغير الجنس في حين أهمل متغير التخصص والمؤهل العلمي، وهذا يظهر الحاجة إلى المزيد من البحث والدراسة للتعرف على أثر هذين المتغيرين في أساليب التفكير.
  - اهتمت معظم الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي بمتغير المناخ التنظيمي وضغوط العمل والحوافز الإدارية في حين أهمل متغير التخصص والمؤهل العلمي، مما يوضح أهمية البحث للتعرف على أثر هذين المتغيرين في الرضا الوظيفي.
  - معظم الدراسات التي تناولت أساليب التفكير وكذلك التي تناولت الرضا الوظيفي تمت على عينة من العاملين في المجال التعليمي كالمعلمين والمدراء والمرشدين والفنيين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، في حين أن قلة من الدراسات تناولت عينات مختلفة كدراسة الزهراني التي شملت منسوبي المحاكم الشرعية ودراسة الشافعي التي طبقت على عينة من موظفي الخطوط الجوية العربية السعودية، بينما أهملت عينة الأطباء الذين يعتبرون من أهم فئات المجتمع.
  - اختلفت نتائج الدراسات السابقة التي تناولت أساليب التفكير فبعضها يرى أن أسلوب التفكير الأكثر تفضيلا هو الأسلوب التحليلي كدراسة (الشافعي) بينما يرى البعض أن أسلوب التفكير الأكثر تفضيلا هو الأسلوب المثالي كنتائج دراسة (اللهيبي)، وقد يعود سبب اختلاف النتائج هو اختلاف الدول التي طبقت عليها الدراسة، وكذلك اختلاف الثقافات وهذا يدعونا للنظر في أساليب التفكير الأكثر انتشارا في بلادنا المملكة العربية السعودية وعلى وجه الخصوص جده.
  - الدراسات السابقة تعتبر الأساس التي انطلقت منها هذه الدراسة حيث أفادت الباحثة في كتابة المقدمة والأهمية وكذلك في الإطار النظري، كما تم صياغة الفروض بناء على نتائجها.

**ثالثاً: فروض الدراسة:**

بناء على نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفروض التالية:

**الفرض الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

**الفرض الثاني:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

**الفرض الثالث:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعاً لمتغير التخصص (باطنية، جراحة، أسنان، أطفال).

**الفرض الرابع:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

**الفرض الخامس:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، ٥ - ١٠ ، ١٠ - فأكثر).

**الفرض السادس:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

**الفرض السابع:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص (باطنية، جراحة، أسنان، أطفال).

**الفرض الثامن:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

**الفرض التاسع:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، ٥ - ١٠ ، ١٠ - فأكثر).

**المحور الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية :****منهج الدراسة وإجراءاتها****أولاً: منهج الدراسة:**

تم إتباع المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن في الدراسة الحالية، حيث أنه الأسلوب الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، فالشق الارتباطي للتعرف على العلاقة بين أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة والشق المقارن لإيجاد الفروق في متغيري الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية.

## ثانيا: مجتمع الدراسة:

الأطباء التابعين لمستشفى الملك عبد العزيز - الحرس الوطني- بجدة ومجمل عددهم ٤٤١ طبيب

## ثالثا: عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية قوامها (١٠٠) من الأطباء التابعين لمستشفى الملك عبد العزيز (الحرس الوطني) بجدة في تخصصات (الباطنية، الجراحة، الأسنان، الأطفال) حيث تكونت من ٢٥ طبيب من كل قسم من الأقسام المختارة، كما تشمل ذكور واناث وأخصائيين واستشاريين، وذلك بهدف التعرف على الفروق بين الأطباء في أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي.

## رابعا: أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

١. مقياس أساليب التفكير من إعداد: هاريسون وبرامسون و أ. بارليت (١٩٨٠)، ترجمة وتقنين: أ.د. مجدي عبد اكريم حبيب، الطبعة الثالثة ٢٠٠٨
٢. اختبار مينيسوتا للرضا الوظيفي الذي أعده ويلز وزملائه (١٩٦٧).

## المحور الخامس : نتائج الدراسة وتفسيرها :

### تفسير النتائج وتحليلها

### أولا: نتائج الدراسة وتحليلها:

- السؤال الأول: وينص على التالي

"ما أكثر أساليب التفكير شيوعا لدى عينة الدراسة؟"

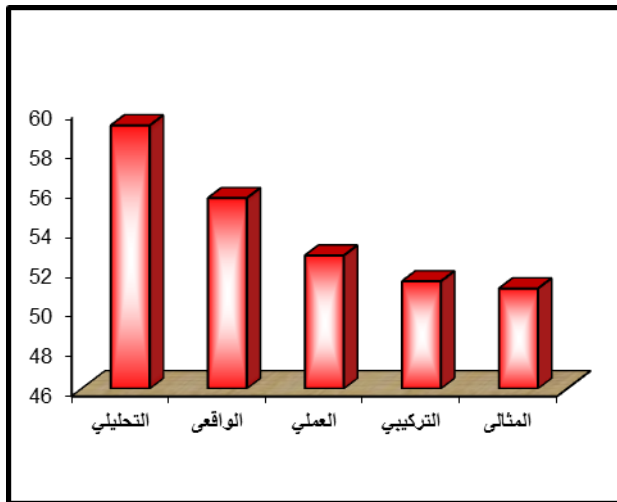
وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحراف المعياري لدى أفراد عينة الدراسة والتي شملت (١٠٠) طبيب من العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز - الحرس الوطني - بجدة وذلك على جميع أبعاد مقياس أساليب التفكير، والجدول التالي يوضح ترتيب أفراد العينة في أساليب التفكير .

## جدول (١٠)

## المتوسطات والانحرافات المعيارية لأساليب التفكير

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	أسلوب التفكير
١	٧.٣٥	٥٩.٢٦	التحليلي
٢	٥.٢٦	٥٥.٦٠	الواقعي
٣	٥.٥١	٥٢.٧١	العملي
٤	٤.٤٣	٥١.٤١	التركيبى
٥	٥.٧٢	٥١.٠٥	المثالي

يتضح من الجدول أعلاه أن أكثر أساليب التفكير شيوعا بين الأطباء هو الأسلوب التحليلي يليه الواقعي ثم العملي يليه التركيبى وأقلها المثالي ، حيث أن الأسلوب التحليلي كان بمتوسط ٥٩.٢٦ وانحراف معياري ٧.٣٥ ويليه أسلوب التفكير الواقعي بمتوسط ٥٥.٦٠ وانحراف معياري ٥.٢٦ ويليه في المرتبة الثالثة أسلوب التفكير العملي بمتوسط ٥٢.٧١ وانحراف معياري ٥.٥١ ويأتي قبل الأخير أسلوب التفكير التركيبى بمتوسط ٥١.٤١ وانحراف معياري ٤.٤٣ و أخيرا أسلوب التفكير المثالي بمتوسط ٥١.٠٥ وانحراف معياري ٥.٧٢ ، والشكل رقم (١) يوضح ذلك.



شكل رقم (١)

## المتوسطات والانحرافات المعيارية لأساليب التفكير



اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الشافعي (٢٠٠٧) التي طبقت على عينة من موظفي الخطوط السعودية، حيث كانت أكثر أساليب التفكير شيوعاً لدى أفراد العينة هي أسلوب التفكير التحليلي.

في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة اللهيبي (٢٠٠٩) حيث كان أسلوب التفكير الأكثر شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة هي أسلوب التفكير المثالي، بينما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أسلوب التفكير المثالي أقل شيوعاً، وتعزي الباحثة سبب الاختلاف إلى العينة المطبق عليها الدراسة، حيث تمثل عينة اللهيبي (٢٠٠٩) المعلمين، في حين طبقت الدراسة الحالية على الأطباء، وكما أشرنا سابقاً أن لنوع المهنة التي يعمل بها الشخص دور في تفضيل أساليب التفكير لديه.

كما يتصف الفرد ذو أسلوب التفكير التحليلي بقدرته على مواجهة المشكلات بحذر وبطريقة منهجية، والاهتمام بالتفاصيل والتخطيط بحرص قبل اتخاذ القرار، بالإضافة إلى جمع أكبر قدر من المعلومات وامكانية التجزيء والحكم على الأشياء في إطارها العام، والاهتمام بتوضيح الأشياء حتى يتمكن من الوصول إلى الاستنتاجات (الشمري، ٢٠٠٨)

وهذه الصفات جميعها تنطبق على الأطباء بحكم عملهم داخل المستشفى، حيث أنهم يتعاملون مع أرواح البشر، ويواجهون الكثير من الصعوبات التي تتطلب منهم القدرة على مواجهة المشكلات والتخطيط قبل اتخاذ القرار.

وتعزوا الباحثة تفضيل الأطباء لأسلوب التفكير الواقعي الذي جاء في المرتبة الثانية لأكثر أساليب التفكير شيوعاً لديهم إلى طبيعة عملهم والتي تتطلب منهم مساعدة المرضى ليتجاوزوا المرض، حيث أنهم يقومون بإصلاح ما يرون من مشكلات، كما يعود أيضاً إلى خصائصهم الشخصية حيث أن الأطباء يتصفون بالنشاط والحيوية، وهذه الصفات في جوهرها تمثل الشخص الواقعي كما ذكرنا سابقاً في الأدب النظري، حيث يتسم الشخص الواقعي بخاصية الإصلاح، ويهتم بشكل رئيسي بإصلاح ما يراه من أخطاء في مجال ما (طاحون، ٢٠٠٣) ويميل الفرد في هذا الأسلوب إلى الظهور كإنسان مباشر، قوي، نشيط، وواضح. (الطيب، ٢٠٠٦)

ويمكن تفسير تفضيل الأطباء لأسلوب التفكير العملي والذي جاء في المرتبة الثالثة لأكثر أساليب التفكير شيوعاً لدى عينة الدراسة إلى الضغوط التي تواجههم أثناء العمل والتي تتطلب منهم الطرق المختصرة ذات العائد السريع، وهذه تنطبق على الأشخاص ذو الأسلوب العملي كما ذكرنا سابقاً في الأدب النظري حيث أنهم يفضلون الطرق المختصرة ذات العائد السريع بصرف النظر عن أي معيار آخر سوى الوصول إلى نتيجة لما يواجههم من مشكلات. (طاحون، ٢٠٠٣)

كما تعزوا الباحثة تفضيل الأطباء لأسلوب التفكير التركيبي الذي جاء في المرتبة الرابعة لأكثر أساليب التفكير شيوعا إلى طبيعة عملهم في المجال الطبي والتي تتطلب من الأطباء تداول الخبرات المختلفة في المجال الطبي والتطلع إلى وجهات النظر لإيجاد حلولاً أفضل للمشكلات الطبية وهذه بلا شك من سمات الفرد ذو الأسلوب التركيبي. (فيصل ومحسن، ٢٠١١)

في حين تفسر الباحثة سبب قلة انتشار أسلوب التفكير المثالي بين الأطباء حيث كان الأقل شيوعا إلى طبيعة عملهم داخل المستشفى حيث أنهم يعملون لساعات طويلة وبجهد كبير لم يدع لهم فرصة للاهتمام باحتياجاتهم والتفكير في أهدافهم ومشاعرهم وانفعالاتهم وعواطفهم وهذه من سمات الشخص ذو الأسلوب المثالي، مما جعل هذا الأسلوب يقل لديهم. (فيصل ومحسن، ٢٠١١)

#### • السؤال الثاني: وينص على التالي

"ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟"

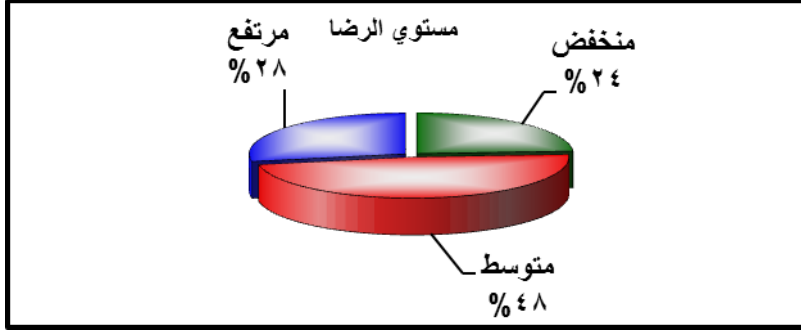
للإجابة على هذا السؤال تم حساب معدل التكرار والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من الأطباء العاملين في مستشفى الملك عبد العزيز - الحرس الوطني - بجدة والبالغ عددهم (١٠٠) طبيب وذلك على جميع العبارات في اختبار مينسوتا للرضا الوظيفي والجدول التالي يوضح توزيع العينة وفقا لمستوى الرضا الوظيفي.

#### جدول (١١)

توزيع العينة وفقا لمستوى الرضا الوظيفي

مستوي الرضا		
%	ك	
٢٤.٢٤	٢٤	منخفض
٤٨.٤٨	٤٨	متوسط
٢٨.٢٨	٢٨	مرتفع
١٠٠.٠٠	١٠٠	المجموع الكلي

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (متوسط)، حيث أن نسبة الأطباء الذين لديهم رضا وظيفي متوسط هي النسبة الأعلى حيث جاءت بنسبة ٤٨.٤٨% يليها مرتفع في الترتيب وجاءت بنسبة ٢٨.٢٨% وأخيرا منخفض وجاءت بنسبة ٢٤.٢٤%، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمستوى الرضا الوظيفي.



شكل رقم (٢)

### توزيع العينة وفقا لمستوى الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الأطباء الذين لديهم رضا وظيفي متوسط هي النسبة الأعلى وهي تمثل 48.48% يليها في الترتيب مستوى الرضا الوظيفي المرتفع وهي تمثل 28.28% وأخيرا مستوى الرضا الوظيفي المنخفض وهي تمثل 24.24%.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الباطنين (٢٠٠٧) المطبقة على عينة من المدراء ، حيث يمثل مستوى الرضا الوظيفي المتوسط النسبة الأعلى لدى أفراد عينة الدراسة ، في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الخنفرى (٢٠٠٩) و فلمبان (٢٠٠٨) حيث يتمتع أفراد العينة برضا وظيفي مرتفع وذلك بخلاف الدراسة الحالية ، ترجع الباحثة السبب في اختلاف مستوى الرضا الوظيفي بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إلى عدة أسباب منها اختلاف العينة حيث أن دراسة فلمبان (٢٠٠٨) طبقت على المشرفين ودراسة الخنفرى (٢٠٠٩) طبقت على المعلمين بينما الدراسة الحالية طبقت على الأطباء ، ولا يخفى على احد اختلاف المهن السابقة عن مهنة الطبيب ، حيث تختلف طبيعة عمل الأطباء عن غيرهم ، فهم يواجهون الكثير من الصعوبات والضغوط في العمل ، ويتحملون مسؤولية أكبر من غيرهم .

وكذلك تعزى الباحثة سبب مستوى الرضا الوظيفي المتوسط لدى أفراد العينة إلى طبيعة عمل الأطباء التي تحتم عليهم مخالطة المرضى ووجودهم في بيئة غير آمنة من الناحية الصحية فهم معرضون للعدوى، وكما أشرنا في الأدب النظري إلى أن أحد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي يعود إلى الحالة الصحية. (الوناس، ٢٠١١)

وكما أشارت نظرية العاملين لهرزبرج إلى عدد من العوامل التي اعتبرتها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرتها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل. (حكيم ، ٢٠٠٩) ومما لا شك فيه أن ظروف البيئة المحيطة بالطبيب وتعامله مع المرضى بشكل يومي قد تؤثر على الرضا الوظيفي لديه وتعتبر من الدوافع التي تؤدي إلى عدم رضاه عن عمله.

• **الفرض الأول: وينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة"**

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أساليب التفكير ومستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة والجدول التالي يوضح العلاقة بينهما.

**جدول (١٢)**

**معاملات الارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي ودرجات أساليب التفكير بأبعاده**

الرضا الوظيفي	أسلوب التفكير
**٠.٦٤	التركيبى
**٠.٨٢	المثالي
**٠.٦٢	العملي
**٠.٧٦	التحليلي
**٠.٨٣	الواقعي

\*\* دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأساليب التفكير (التركيبى- المثالي- العملي- التحليلي - الواقعي) حيث كانت معاملات الارتباط ٠.٦٤ و ٠.٨٢ و ٠.٦٢ و ٠.٧٦ و ٠.٨٣ على التوالي وجميعها كانت الدلالة أقل من مستوي معنوية ٠.٠٥ مما يعني أن زيادة درجة كل من الأسلوب التركيبى والمثالي والعملي والتحليلي والواقعي يزداد معهم الرضا الوظيفي.

تعزوا الباحثة وجود علاقة ارتباطيه بين أساليب التفكير والرضا الوظيفي إلى عدة أسباب منها: أن أساليب التفكير هي المحرك الأساسي للإنسان وبالتالي تؤثر على كافة تصرفاته ومشاعره والتي منها رضاه عن عمله.

كما أن أساليب التفكير كما أشرنا في الأدب النظري سابقا تمثل مجموعه من الطرق أو الإستراتيجيات الفكرية التي أعتاد الفرد على أن يتعامل بها مع المعلومات المتاحة لديه عن ذاته أو بيئته ، وذلك حبال ما يواجهه من مشكلات (حبيب، ١٩٩٥)، وبالتالي فهي تؤثر على سلوك الفرد وتصرفاته ، وفي حين يرى عمار (١٩٩٨) أن أساليب التفكير هي جانب من جوانب الشخصية وهو الجانب المعرفي الذي ينعكس في سلوكه اليومي أثناء مواجهته للمشكلات التي تتطلب حولا ، وبالتالي فهي تؤثر على اتخاذ قراراته وكافة جوانبه ، واحدى هذه الجوانب هي الرضا الوظيفي لديه.

- **الفرض الثاني:** ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث) "

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار (ت) لإيجاد الفروق بين الذكور والإناث في أساليب التفكير لدى أفراد عينة الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك.

### جدول (١٣)

نتائج اختبار ت للمقارنة بين متوسطي درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعا لمتغير الجنس

ت	إناث		ذكور		البعد
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
١.٤١-	٤.٤٥	٥٢.١٦	٤.٣٨	٥٠.٩٠	تركيبى
١.٣٣	٦.٤٤	٥٠.١٣	٥.١٥	٥١.٦٨	مثالي
٠.١٤-	٥.٥٢	٥٢.٨٠	٥.٥٦	٥٢.٦٤	عملي
*٢.١٤	٦.٣٦	٥٧.٣٨	٧.٧٤	٦٠.٥٤	تحليلي
١.٧٨-	٥.١٥	٥٦.٧٣	٥.٢٥	٥٤.٨٣	واقعي

\*دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق في أساليب التفكير تبعا لمتغير الجنس في أسلوب التفكير التحليلي وذلك لصالح الذكور أما باقي أساليب التفكير فلم ترق الفروق فيها إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

تعزوا الباحثة سبب تفضيل الذكور للأسلوب التحليلي إلى نوع الجنس وكما أشرنا سابقا في الأدب النظري إلى أن الجنس يعتبر أحد أهم العوامل المؤثرة في تنمية بعض أساليب التفكير. (ستيرنبرج، ٢٠٠٤)

كما ترجع الباحثة سبب تفضيل الذكور للأسلوب التحليلي هو ما أكدته نظرية هاريسون ورامسون أن الأسلوب الأكثر انتشارا بين الأفراد هو الأسلوب التحليلي وذلك من خلال عينات متنوعة ضمن قطاعات مختلفة من الشباب الجامعي في أمريكا والعاملين في مجالات متعددة. (الطيب، ٢٠٠٦).

وكما ذكرت هذه النظرية أن الفروق في السيطرة النصفية للمخ تتسبب أو تؤدي إلى فروق في التفكير وفي المدخل إلى تناول المشكلة، وهو ما يؤدي إلى تفضيلات حقيقية في أساليب التفكير وبناء عليه فإن هاريسون ورامسون يتوقعان أن تؤدي سيطرة النصف الأيسر إلى استخدام استراتيجيات التفكير التحليلي والتفكير الواقعي.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في أساليب التفكير الواقعي، العملي، المثالي والتركيبية تعزى لمتغير الجنس مع نتائج دراسة العتوم (٢٠٠٧) والتي طبقت على عينة من المدراء والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في أساليب التفكير بأنواعه تبعا لمتغير الجنس.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة اللهيبي (٢٠٠٩) حيث أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التفكير المفضلة تبعا لمتغير الجنس وذلك في أسلوب التفكير المثالي لصالح الإناث، وترجع الباحثة سبب الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ودراسة اللهيبي هو اختلاف المهنة المطبق عليها الدراسة، حيث طبقت دراسة اللهيبي على المعلمين، في حين طبقت الدراسة الحالية على الأطباء، واختلاف بيئة العمل بين الأطباء والمعلمين قد تؤثر على أساليب التفكير.

وتعزوا الباحثة عدم وجود فروق في أساليب التفكير (الواقعي، العملي، المثالي، التركيبي) تبعا لمتغير الجنس إلى التشابه الكبير بين الأطباء (الذكور والإناث) في الثقافة، حيث يمثل السعوديين ٢٣٧ طبيب والأجانب ٢٣٠ طبيب وغالبيتهم من الجنسيات العربية، وكما ذكرنا سابقا في الأدب النظري أن بعض الثقافات تميل إلى تعزيز أساليب تفكير معينه (ستيرنبرج، ٢٠٠٤)

- **الفرض الثالث:** ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعا لمتغير التخصص (باطنية، جراحة، أسنان، أطفال) ".  
للتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA لإيجاد الفروق في أساليب التفكير لدى أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير التخصص، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA للفروق في أساليب التفكير تبعا لمتغير التخصص (باطنية-جراحة-أسنان - أطفال)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف
تركيبى	بين المجموعات	٢١.٦٠	٣	٦٩.٢٠	*٣.٨٣
	داخل المجموعات	١٧١٦.٤٢	٩٦	١٨.٠٧	
	المجموع الكلي	١٩٢٤.٠٢	٩٩		
مثالى	بين المجموعات	١٣٤.٣٢	٣	٤٤.٧٧	١.٣٨
	داخل المجموعات	٣٠٧٦.٤٣	٩٦	٣٢.٣٨	
	المجموع الكلي	٣٢١٠.٧٥	٩٩		
عملى	بين المجموعات	٥٦.٨٣	٣	١٨.٩٤	٠.٦٢
	داخل المجموعات	٢٩٢٣.٦٧	٩٦	٣٠.٧٨	
	المجموع الكلي	٢٩٨٠.٥١	٩٩		
تحليلى	بين المجموعات	١٢٩.٩٥	٣	٤٣.٣٢	٠.٨٠
	داخل المجموعات	٥١٥٧.٢٢	٩٦	٥٤.٢٩	
	المجموع الكلي	٥٢٨٧.١٧	٩٩		
واقعى	بين المجموعات	١٤.٢٤	٣	٤.٧٥	٠.١٧
	داخل المجموعات	٢٧٠١.٦٠	٩٦	٢٨.٤٤	
	المجموع الكلي	٢٧١٥.٨٤	٩٩		

\*دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق في أساليب التفكير (المثالى، العملى، التحليلى، الواقعى) تبعا لمتغير التخصص، في حين يوجد فروق في أسلوب التفكير التركيبى يعزى لمتغير التخصص.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة اللهيبي (٢٠٠٩) والتي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق في أساليب التفكير المفضلة لدى أفراد العينة تبعا لمتغير التخصص الدراسي والتي طبقت على عينة من المعلمين.

تعزوا الباحثة سبب عدم وجود فروق في أساليب التفكير تبعا لمتغير التخصص إلى كون التخصص لا يؤثر بشكل كبير في أسلوب تفكير الشخص حيث ذكر ستيرنبرج (٢٠٠٤) أن هناك أربعة عوامل تسهم بشكل كبير في تشكيل أساليب التفكير لدى الأفراد وهي (الثقافة، الجنس، العمر، أساليب المعاملة الوالدية) ولم يذكر من ضمنها التخصص. ولمعرفة اتجاه الفروق استخدمت الباحثة اختبار بعدي (شيفيه).

### جدول (١٥)

#### اختبار شيفيه للفروق في بعد التفكير التركيبي تبعا لمتغير التخصص

المتوسط	الانحراف المعياري	باطنية & جراحة	باطنية & أسنان	باطنية & أطفال	جراحة & أسنان	جراحة & أطفال	أسنان & أطفال
٥٠.٣٥	٥.٢٦	٠.٢٧	١.٢٢-	٣.٣٧*	١.٤٩-	٣.٦٤*	٢.١٥-
٥٠.٠٨	٤.٦٤						
٥١.٥٧	٢.٦٨						
٥٣.٧٢	٣.٨٢						

#### \*دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق في أساليب التفكير تبعا لمتغير التخصص وذلك في أسلوب التفكير التركيبي لصالح تخصص الأطفال، في حين لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التفكير في تخصص (الأسنان، الجراحة، الباطنة). حيث كانت قيمة ف المحسوبة ٣.٨٣ والدلالة = ٠.٠١ وكان المتوسط الأكبر للأسلوب التركيبي في قسم الأطفال هو ٥٣.٧٢ بانحراف معياري ٣.٨٢ يليها الأسنان بمتوسط ٥١.٥٧ وانحراف معياري ٢.٦٨ ثم الجراحة بمتوسط ٥٠.٠٨ وانحراف معياري ٤.٦٤ وأخيرا الباطنية بمتوسط ٥٠.٣٥ بانحراف ٥.٢٦ وباستخدام اختبار شيفيه لدراسة مصدر الفروق بين التخصصات وجد انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قسم الباطنية والأطفال لصالح الأطفال وذلك في أسلوب التفكير التركيبي حيث كان الفرق ٣.٣٧ والدلالة ٠.٠٥ اقل من أو يساوي ٠.٠٥. بينما لا توجد فروق في أسلوب التفكير المثالي والعملي والتحليلي والواقعي تبعا لمتغير التخصص (باطنية- جراحة- أسنان - أطفال).



وتعزوا الباحثة ذلك إلى الفروق الفردية الموجودة في خصائص شخصيات الأطباء (الرحيلي، ٢٠١١)

- **الفرض الرابع:** ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) ".  
للتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة كروسكال والس Kruskal-Wallis لإيجاد الفروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه).

### جدول (١٦)

نتائج اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis لتعرف على الفروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير المؤهل (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه)

البعد	المؤهل	العدد	متوسط الرتب	٢١٤
تركبي	بكالوريوس	٣٣	٤٠.٩٢	**٩.٢٧
	ماجستير	١١	٣٨.٢٣	
	دكتوراه	٥٥	٥٧.٨٠	
مثالي	بكالوريوس	٣٣	٤٥.٨٠	١.٢٦
	ماجستير	١١	٤٨.٥٥	
	دكتوراه	٥٥	٥٢.٨١	
علمي	بكالوريوس	٣٣	٥٢.٠٠	*٧.٦٧
	ماجستير	١١	٧٠.٥٠	
	دكتوراه	٥٥	٤٤.٧٠	
تحليلي	بكالوريوس	٣٣	٤٥.٧٠	١.١٣
	ماجستير	١١	٥٢.٧٧	
	دكتوراه	٥٥	٥٢.٠٣	
واقعي	بكالوريوس	٣٣	٦٥.٠٦	**١٧.٩٠
	ماجستير	١١	٢٦.٢٣	
	دكتوراه	٥٥	٤٥.٧٢	

\*\*دال عند مستوى ٠.٠١

\*دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق في أساليب التفكير المثالي والتحليلي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، في حين وجدت فروق في أساليب التفكير التركيبي والعملي والواقعي.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة اللهيبي (٢٠٠٩) والتي أظهرت عدم وجود فروق في أساليب التفكير المفضلة لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة اتجاه الفروق استخدمت الباحثة اختبار مان ويتني Mann-Whitney

### جدول (١٧)

نتائج اختبار مان ويتني Mann-Whitney لدراسة الفروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

Ranks	المؤهل	متوسط الرتب	Z	المؤهل	متوسط الرتب	Z	المؤهل	متوسط الرتب
تركيبي	بكالوريوس	٢٢.٣٨	-٠.١١	بكالوريوس	٣٥.٥٥	-	ماجستير	٢١.٣٦
	ماجستير	٢٢.٨٦		دكتوراه	٤٩.٨٧		دكتوراه	٣٥.٩٣
عملي	بكالوريوس	٢٠.٢٤	*٢.٠٢-	بكالوريوس	٤٨.٧٦	١.٢١-	ماجستير	٤٧.٢٣
	ماجستير	٢٩.٢٧		دكتوراه	٤١.٩٥		دكتوراه	٣٠.٧٥
واقعي	بكالوريوس	٢٦.٦٢	-٣.٧٠**	بكالوريوس	٥٥.٤٤	-	ماجستير	٢٢.٠٩
	ماجستير	١٠.١٤		دكتوراه	٣٧.٩٤		دكتوراه	٣٥.٧٨
	ماجستير	١٠.١٤		دكتوراه	٣٧.٩٤		دكتوراه	٣٥.٧٨

\* \*\*دال عند مستوى ٠.٠١

\* \*\*دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث أن أسلوب التفكير التركيبي لصالح الدكتوراه والأسلوب العملي لصالح الماجستير والأسلوب الواقعي لصالح البكالوريوس، في حين لا يوجد فروق في أساليب التفكير المثالي والتحليلي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

حيث أنه في الأسلوب التركيبي حيث كانت قيمة  $Z = 9.27$  بمستوي دلالة ٠.٠١ وهي أقل من مستوي المعنوية ٠.٠٥ حيث كان متوسط الرتب في الدكتوراه ٥٧.٨٠ ويليها البكالوريوس بمتوسط رتب ٤٠.٩٢ وأخيراً الماجستير ٣٨.٣٢ ومن خلال جدول مان ويتني يبين الفروق بين المؤهلات الدراسية حيث لا توجد فروق بين البكالوريوس والماجستير وكانت قيمة الدلالة ٠.٩١ وهي أكبر من ٠.٠٥ بينما توجد فروق بين البكالوريوس والدكتوراه لصالح الدكتوراه وكانت قيمة الدلالة ٠.٠١ وهي أقل من ٠.٠٥ وأخيراً يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الماجستير والدكتوراه لصالح الدكتوراه بدلالة ٠.٠٢ وهي أقل من ٠.٠٥ .

**بينما الاسلوب العملي** كانت قيمة كا  $2 = 7.67$  بمستوي دلالة  $0.02$  وهي اقل من مستوي المعنوية  $0.05$  حيث كان متوسط الرتب في الماجستير  $70.50$  ويليهِ البكالوريوس بمتوسط رتب  $52.00$  وأخيرا الدكتوراه  $44.70$  ومن خلال جدول مان ويتني يبين الاختلاف بين المؤهلات الدراسية حيث توجد فروق بين البكالوريوس والماجستير لصالح الماجستير وكانت قيمة الدلالة  $0.04$  وهي اقل من  $0.05$  بينما لا توجد فروق بين البكالوريوس والدكتوراه وكانت قيمة الدلالة  $0.22$  وهي اكبر من  $0.05$  وأخير يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الماجستير والدكتوراه لصالح الماجستير بدلالة  $0.01$  وهي اقل من  $0.05$ .

**بينما الاسلوب الواقعي** كانت قيمة كا  $2 = 17.90$  بمستوي دلالة  $0.00$  وهي اقل من مستوي المعنوية  $0.05$  حيث كان متوسط الرتب في البكالوريوس  $65.06$  ويليهِ الدكتوراه بمتوسط رتب  $45.72$  وأخيرا الماجستير  $26.23$  ومن خلال جدول مان ويتني يبين الاختلاف بين المؤهلات الدراسية حيث توجد فروق بين البكالوريوس والماجستير لصالح البكالوريوس وكانت قيمة الدلالة  $0.00$  وهي اقل من  $0.05$  كذلك توجد فروق بين البكالوريوس والدكتوراه لصالح البكالوريوس وكانت قيمة الدلالة  $0.00$  وهي اقل من  $0.05$  وأخير يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الماجستير والدكتوراه لصالح الدكتوراه بدلالة  $0.03$  وهي اقل من  $0.05$ .

في حين لا توجد فروق في كل من **الأسلوب المثالي والأسلوب التحليلي** وفقا للمؤهل الدراسي حيث كانت قيم الدلالة على الترتيب على النحو التالي  $0.53$  و  $0.57$  وكلاهما أكبر من  $0.05$ .

تعزي الباحثة سبب تفضيل الأطباء حملة الدكتوراه لأسلوب التفكير التركيبي هي أن معظمهم متقدمين في العمر ، وكما أشرنا في الأدب النظري أن مع تقدم العمر تختلف أساليب التفكير ، والشخص ذو الأسلوب التركيبي يميل إلى التغيير و الابتكارية وأكثر ما يزعجه هي الأشياء التي لا تتغير وكذلك الروتين ( حبيب ، ١٩٩٨ ) وهذا ينطبق على الأطباء من حملة الدكتوراه حيث أنهم عملوا لسنوات طويلة ، فتتكرر لديهم نفس المواقف ونفس الأعمال لتصبح روتين مما يدفعهم إلى التغيير والابتكارية وهذا بدوره يغير أسلوب التفكير لديهم ليصبح تركيبي والتي من خصائصها الميل إلى التغيير والجدة ، والحدثة ، كما أن أصحابها يتسمون بالابتكارية والوضوح الخاص بمهاراتهم وأتقانهم لها (طاحون، ٢٠٠٣).

كما تعزي الباحثة سبب تفضيل حملة البكالوريوس للأسلوب الواقعي إلى الخصائص التي يتمتع بها الأطباء من حملة البكالوريوس والذين هم عادة حديثي عهد بالعمل فيعتمدون على الملاحظة والتجريب ويتمتعون بالنشاط والقوة والصراحة، وهذه الصفات تنطبق على ذو الأسلوب الواقعي والتي أشرنا لها في الأدب النظري سابقا. (الشمري، ٢٠٠٨)

كما تعزي الباحثة سبب تفضيل حملة الماجستير للأسلوب العملي هو أنهم مارسوا العمل لفترة وتجاوزوا مرحلة البكالوريوس التي كانوا معتمدين فيها على التجريب والملاحظة أي الأسلوب الواقعي ليصلوا إلى مرحلة يسعون خلالها إلى إيجاد طرق جديدة لعمل الأشياء وتناول المشكلات بشكل تدريجي والبحث عن الحل السريع وجميعها خصائص ذو الأسلوب العملي. (الشمري، ٢٠٠٨)

- **الفرض الخامس:** ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساليب التفكير بأبعاده تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، ٥ - ١٠ ، ١٠ - فأكثر)".

للإجابة على هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis لإيجاد الفروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، ٥ - ١٠ ، ١٠ - فأكثر). والجدول التالي يوضح الفروق بينهم.

#### جدول (١٨)

#### نتائج اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis لإيجاد الفروق

#### في أساليب التفكير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

البعد	الخبرة	N	متوسط الرتب	٢١٢
تركيبى	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٣٨.١٦	٠.٢٠
	من ٥ الي ١٠ سنوات	٢٢	٥١.٥٧	
	عشر سنوات فأكثر	٤٩	٥٦.٤٤	
مثالى	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٤٦.٨٣	٠.٩٠
	من ٥ الي ١٠ سنوات	٢٢	٤٩.٤١	
	عشر سنوات فأكثر	٤٩	٥٢.١٩	
عملى	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٥١.٥٧	١.٠٣
	من ٥ الي ١٠ سنوات	٢٢	٥٨.٦١	
	عشر سنوات فأكثر	٤٩	٤٥.١٠	
تحليلى	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٤٣.١٢	٣.١٩
	من ٥ الي ١٠ سنوات	٢٢	٥٢.١١	
	عشر سنوات فأكثر	٤٩	٥٣.١٩	
واقعى	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٦٤.٥٥	٤.٦٤
	من ٥ الي ١٠ سنوات	٢٢	٤١.٥٠	
	عشر سنوات فأكثر	٤٩	٤٥.١٠	

يتضح من الجداول أعلاه عدم وجود فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة الدلالة لكل من الأسلوب التركيبي والمثالي والعملي والتحليلي والواقعي على الترتيب هي ٠.٠٩١ و ٠.٠٦٤ و ٠.٠٦٠ و ٠.٠٢٠ و ٠.١٠٠ وجميعها أكبر من ٠.٠٥.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة اللهيبي (٢٠٠٩) التي طبقت على عينة من المعلمين والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، في حين اختلفت مع نتائج دراسة العتوم (٢٠٠٧) التي طبقت على عينة من مديري المدارس والتي توصلت إلى وجود فروق في أساليب التفكير يعزى لمتغير سنوات الخبرة وذلك في أسلوب التفكير الملكي لصالح ذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل)، و أسلوب التفكير التقليدي لصالح ذوي الخبرة (١١ سنة فأكثر) وكذلك اختلفت مع نتائج دراسة عبد المعطي (٢٠٠٦) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير الخبرة وذلك في أساليب التفكير التشريعي والحكمي والتقدمي لصالح الأقل خبرة، وعلى أسلوب التفكير التنفيذي والمحافظ لصالح الأكثر خبرة.

وكذلك اختلفت مع نتائج دراسة باشا (٢٠٠٥) المطبقة على عينة من المعلمين والتي أسفرت نتائجها عن وجود فروق في أساليب التفكير التركيبي والمثالي والواقعي وذلك لصالح ذوي الخبرة الطويلة.

وتعزي الباحثة سبب الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة هي العينة التي طبقت عليها الدراسة وكذلك الزمن الذي طبقت به الدراسة وخصائص العينة، حيث أن العينات لا تشمل الأطباء وبالتالي اختلفت النتائج.

كما تؤكد الباحثة عدم تأثير متغير سنوات الخبرة على أساليب التفكير، أن أساليب التفكير تتغير بعدة عوامل كما أشرنا لها سابقاً في الأدب النظري وهي الجنس، العمر، أساليب المعاملة الوالدية والثقافة، ولم يذكر من ضمن هذه العوامل المؤثرة على أساليب التفكير متغير سنوات الخبرة، مما يدل على أن سنوات الخبرة ليست لها علاقة بأساليب التفكير. (ستيرنبرج، ٢٠٠٤)

• **الفرض السادس: ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)".**

للإجابة على هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار (ت) لإيجاد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الإناث).

## جدول (١٩)

نتائج اختبارات للفروق في مستوى الرضا الوظيفي

تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

ت	إناث		ذكور	
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
	٥.١٤٩	٥٨.٧٢٥	٥.٢٤٦	٥٢.٨٣١
	-٥.٥٦٨**			

\*\*دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث، حيث كانت قيمة  $t = ٥.٥٦٨$  والدلالة  $= ٠.٠٠٠٠$  وهي أقل من مستوى معنوية  $٠.٠٥$  وكان متوسط درجة الرضا الوظيفي للذكور  $٥٢.٨٣١$  بانحراف معياري  $٥.٢٤٦$  بينما متوسط درجات الرضا الوظيفي للإناث  $٥٨.٧٢٥$  بانحراف معياري  $٥.١٤٩$ .

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الشيخ وشريز (٢٠٠٨) التي أسفرت نتائجها عن وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح المعلمات.

بينما اختلفت مع نتائج دراسة فلمبان (٢٠٠٨) التي أظهرت نتائجها أن المشرفين الذكور يتمتعون برضا وظيفي أعلى من الإناث، وتعزوا الباحثة سبب الاختلاف إلى طبيعة عمل المشرفين عن الأطباء، حيث أن عملهم روتيني ويسير وفق قواعد وأنظمة محددة، كما أن عمل الإناث فيها شاق جداً ويتطلب منها أن تخرج من عملها كل صباح لتشرف في مدارس مختلفة وهذا لا يمثل صعوبة لدى الذكور، مما أثر في مستوى الرضا الوظيفي لديهم ليصبح لصالح الذكور.

وتعزوا الباحثة سبب ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث مقارنة بالذكور هو أن أغلب الإناث العاملات في مستشفى الملك عبد العزيز - الحرس الوطني - بجهة تكثر أعدادهن في بعض التخصصات والتي منها: الأسنان والأطفال، وهذه التخصصات يتمتع الطبيب فيها بعمل روتيني شبه مستقر، في حين تكثر أعداد الذكور في تخصص الجراحة والباطنية وهذه التخصصات يواجه الطبيب فيها العديد من الضغوط، وكما أشرنا في الأدب النظري سابقاً تأثير بيئة العمل المحيطة بالرضا الوظيفي (حكيم، ٢٠٠٩)

كما تعزوا الباحثة سبب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى الذكور مقارنة بالإناث هو أن رؤساء الأقسام في مستشفى الملك عبد العزيز - الحرس الوطني - بجدة وكذلك العاملين في إدارة المستشفى من الكادر الطبي ، جميعهم ذكور ، وهؤلاء يواجهون الكثير من الصدمات والضغوط في العمل ، ويضعون تحت المساعلة في حالة حدوث أي خطأ طبي أو مشكلة، فهم يتحملون جزء كبير ، وكما أشرنا في الأدب النظري سابقا إلى العوامل التي تعتبر دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال والتي منها الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (حكيم ، ٢٠٠٩)

كما تعزوا الباحثة ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث هي ثقافة المجتمع السعودي القائمة على قوامه الرجل وتوليه القيادة والأمور الصعبة وكذلك التقدير والعطف على الأنثى ورحمتها، ويظهر ذلك جليا عند الأطباء حيث ساعدت البيئة المختلطة في تسخير الأطباء الذكور لمساعدة الإناث في المواقف الصعبة، مما جعل الإناث لا يواجهن الصدمات والمواقف الطارئة التي تخفض الرضا الوظيفي لديهن.

وكما فسرت نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية سلوك الإنسان على أساس حاجاته والتي من ضمنها الحاجة إلى الانتماء والمشاركة مع الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين (العميان، ٢٠٠٥). وهذه الحاجات تزيد عند الإناث، مما يفسر لنا ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدي الطبيبات حيث أنهم من خلال بيئة العمل يشبعن الاحتياجات الاجتماعية.

- **الفرض السابع:** ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير التخصص (باطنية، جراحة، أسنان، أطفال)"

للإجابة على هذا الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA وذلك لإيجاد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير التخصص (باطنية-جراحة-أسنان وأطفال)

#### جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA لإيجاد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير التخصص (باطنية-جراحة-أسنان وأطفال)

ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
٠.٢٥	٢٩٠.٨٥	٣	٨٧٢.٥٦	بين المجموعات	الرضا الوظيفي
	١١٤٩.٧٦	٩٥	١٠٩٢٢٧.٢٨	داخل المجموعات	
		٩٨	١١٠٠٩٩.٨٤	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص (باطنية-جراحة-أسنان - أطفال) لدى أفراد عينة الدراسة، حيث كانت قيمة  $F=0.25$ . بينما الدلالة  $=0.86$  أكبر من مستوي معنوية  $0.05$  حيث كان متوسط الرضا الوظيفي لموظفي قسم لباطنه  $181.19$  بانحراف معياري  $31.88$  بينما لموظفي الجراحة كان متوسط الرضا الوظيفي  $179$  بانحراف معياري  $37.22$  بينما المتوسط لموظفي الأسنان  $173.61$  بانحراف معياري  $37.90$  وأخيراً متوسط الرضا الوظيفي لقسم الأطفال  $175.36$  بانحراف معياري  $28.12$

تعزي الباحثة سبب عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص، هو ان جميع التخصصات لا تختلف فيما بينها في الدخل أو في المكانة الاجتماعية، وكما أشرنا سابقاً في الأدب النظري أهمية المكانة الاجتماعية والاقتصادية للوظيفة كمحدد مهم للرضا الوظيفي، وكما أن أهمية ثقافة المجتمع وتقديره للعمل يعتبر أحد أهم عوامل الرضا الوظيفي. (البيديوي، 2006) ولا يخفى علينا في بلادنا العربية وبالتحديد في المملكة العربية السعودية نظرتة تجاه الطبيب، حيث يمثل الطبيب مكانه اجتماعية ممتازة، وينظر المجتمع له نظرة جيدة بغض النظر عن التخصص الدقيق له.

- **الفرض الثامن:** ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)".

استخدمت الباحثة كروسكال والس  $Kruskal-Wallis$  لإيجاد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والجدول التالي يوضح ذلك.

#### جدول (٢١)

نتائج اختبار كروسكال والس  $Kruskal-Wallis$  للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

المؤهل	العدد	متوسط الرتب	٢١ك
بكالوريوس	٣٣	٥٠.٩٤	٠.٠٧
ماجستير	١١	٤٨.٦٤	
دكتوراه	٥٥	٤٩.٧١	



يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيمة  $\chi^2 = 0.07$  والدلالة =  $0.97$  وهي أكبر من مستوي معنوية  $0.05$  وكانت قيمة متوسط الرتب للبيكالوريوس  $50.94$  بينما الماجستير  $48.64$  وأخيراً الدكتوراه  $49.71$

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الخنفرى (٢٠٠٩) والحمد (٢٠٠٩) وفلمبان (٢٠٠٨) في عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

تعزى الباحثة سبب عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي هو أن الطبيب يتعلم ويدرس طوال فترة حياته المهنية، فلا يوجد فروق في مستوى الرضا تعزى لمتغير المؤهل العلمي

وكما أشرنا في الأدب النظري وجود عوامل تؤثر على الرضا الوظيفي كان منها: كفاية الإشراف المباشر والرضا عن العمل ذاته والاندماج مع الزملاء في العمل، ولم يذكر منها المؤهل العلمي، لذلك تشير الباحثة إلى أن المؤهل العلمي لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي. (الوناس، ٢٠١١)

• **الفرض التاسع:** والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، ٥ - ١٠ ، ١٠ - فأكثر)".

للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis لإيجاد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

#### جدول (٢٢)

نتائج اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً

#### لمتغير سنوات الخبرة

المؤهل	العدد	متوسط الرتب	٢١٢
أقل من ٥ سنوات	٢٩	٨٥.٠٠	**٨٣.٢٥
من ٥ الي ١٠ سنوات	٢٢	٥٩.٤٥	
عشر سنوات فأكثر	١٩	٢٤.٥٢	

\*\*دال عند مستوى ٠.٠١

يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الفروق استخدمت الباحثة اختبار مان ويتني Mann-Whitney.

### جدول (٢٣)

نتائج اختبار مان ويتني Mann-Whitney للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة

Z	متوسط الرتب	الخبرة
١.٧٤-	٣٧.٠٠	أقل من ٥ سنوات
	١١.٥٠	من ٥ الي ١٠ سنوات
**٧.٣٢-	٦٣.٠٠	أقل من ٥ سنوات
	٢٤.٥٠	عشر سنوات فأكثر
**٦.٦٧-	٥٩.٤٥	من ٥ الي ١٠ سنوات
	٢٤.٥٢	عشر سنوات فأكثر

\*\*دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات) ، حيث كانت قيمة  $Z = 24.52$  والدلالة = ٠.٠٠٠ وهي اصغر من مستوي معنوية ٠.٠٠٥ وكانت قيمة متوسط الرتب أقل من ٥ سنوات ٨٥ بينما من ٥ الي ١٠ سنوات ٥٩.٤٥ وأخيرا عشر سنوات فأكثر ٢٤.٥٢ وبدراسة الفروق بين المستويات من خلال اختبار مان ويتني وجد عدم وجود فروق بين المستويين أقل من ٥ سنوات و من ٥ الي ١٠ سنوات حيث كانت قيمة الدلالة ٠.٠٠٨ أكبر من ٠.٠٠٥ بينما وجد فروق بين أقل من ٥ سنوات و عشر سنوات فأكثر لصالح الأقل خبرة حيث كانت قيمة الدلالة ٠.٠٠٠ أقل من ٠.٠٠٥ وكذلك بين من ٥ الي ١٠ سنوات و عشر سنوات فأكثر لصالح الأقل خبره حيث كانت قيمة الدلالة ٠.٠٠٠ أقل من ٠.٠٠٥

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحمد (٢٠٠٩) والتي طبقت على عينة من المدراء في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعود لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة الأقل.

وتعزي الباحثة ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى ذوي الخبرة الأقل من الأطباء عدة أسباب منها: (كفاية الراتب) كما أشرنا سابقا في الأدب النظري وهو أحد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ، حيث أن الطبيب (أقل من ٥ سنوات ) يكون حديث في استلام الراتب ، مما يرفع مستوى الرضا الوظيفي ، أيضا في هذه الفترة يكون الطبيب مرافق لطبيب آخر في مقر عمله ، فلا يتحمل المسؤولية كاملة مما يرفع مستوى الرضا الوظيفي لديه ، كما أن الفرد في بداية مشواره المهني يشعر بالنشوة والفرح والاستقرار النفسي لحصوله على وظيفة مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء ذوي الخبرة ( أقل من ٥ سنوات )

## المحور السادس : ملخص الدراسة والتوصيات :

توصلت الدراسة الحالية لعدد من النتائج وهي:

- أكثر أساليب التفكير شيوعا بين الأطباء هو الأسلوب التحليلي يليه الواقعي ثم العملي يليه التركيبي وأقلها المثالي.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (متوسط)
- يوجد علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأساليب التفكير (تركيبي - مثالي - عملي - تحليلي - الواقعي)
- يوجد فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير الجنس وذلك في أسلوب التفكير التحليلي لصالح الذكور فيما عدا ذلك لا يوجد فروق.
- يوجد فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير التخصص وذلك في أسلوب التفكير التركيبي لصالح تخصص الأطفال، في حين لا يوجد فروق في تخصص (الأسنان، الجراحة، الباطنة)
- يوجد فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث أن أسلوب التفكير التركيبي لصالح الدكتوراه والأسلوب العملي لصالح الماجستير والأسلوب الواقعي لصالح البكالوريوس، في حين لا يوجد فروق في أساليب التفكير المثالي والتحليلي.
- عدم وجود فروق في أساليب التفكير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث.
- عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص (باطنية-جراحة- أسنان - أطفال).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات).

### ثالثاً: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:

- تعليم طلاب الطب أساليب التفكير عن طريق المقررات الجامعية حتى يستطيع المتعلم ممارسة هذه الأساليب والوسائل في حياته المهنية بصورة خاصة وفي حياته الاجتماعية بصورة عامة.

- **توصيات لوزارة الصحة:**
- توفير بيئة سليمة تساعد الأطباء في استخدام أساليب التفكير المختلفة.
- إعداد برامج لتنمية أساليب التفكير المختلفة وتطبيقها لدى الأطباء حتى يتم استخدامها في مواجهة المشكلات والتحديات بفاعلية أكبر وتحسين مستوى انجاز المهام لديهم وتحقيق النجاح في العمل
- **توصيات لإدارة المستشفى:**
- تبني برامج تدريبية مختلفة تكسب الأطباء مهارات التفكير المختلفة الأفضل لهم وذلك لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- وضع خطط مستقبلية تسعى في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء.
- عقد ورش عمل لزيادة وعي الأطباء بالرضا الوظيفي وأهميته من اجل مستقبل مشرق.
- **توصيات لإدارة الجودة:**
- عمل دورات تسعى إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء.
- زيادة فرص التقدم والتطور المهني لدى الأطباء والعمل على توفير وسائل ترفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

#### رابعاً: الدراسات المقترحة:

- أساليب التفكير وعلاقتها بالرضا الوظيفي على عينات أخرى كرجال الأعمال، المحققين، العاملين في البنوك، المدراء، أعضاء هيئة التدريس، المعلمين.
- أساليب التفكير وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأطباء..
- علاقة أساليب التفكير بدافعية الإنجاز لدى الأطباء.
- العلاقة بين سمات الشخصية والرضا الوظيفي.
- العلاقة بين ضغوط العمل التنظيمية والرضا الوظيفي.
- علاقة أساليب التفكير والرضا الوظيفي والمقارنة بين الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة، مع ربطها بعدد من المتغيرات مثل: المنطقة، المدينة، مستوى الدخل، الحالة الاجتماعية، الجنسية.
- إجراء دراسات تطبيقية تتناول أساليب التفكير على عينات مختلفة مثل: المدراء، رجال الأعمال، المحققين، الممرضين، المهندسين، الصحفيين.
- فاعلية برنامج إرشادي مقترح لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء.
- فاعلية برنامج قائم على استخدام أساليب التفكير المختلفة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء

المراجع:

❖ المراجع العربية:

- أبو حكمة، علي محمد جمعان. (٢٠٠٨). *علاقة مهارات التعامل مع ضغوط العمل بالرضا الوظيفي لدى عينة من أطباء الرعاية الأولية بصحة عسير في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية*. بحث منطلبي لاستكمال درجة الماجستير في قسم علم النفس التربوي بجامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية.
- أبو هاشم، السيد محمد. (٢٠٠٨). *الخصائص السيكومترية لقائمة أساليب التفكير في ضوء نظرية ستيرنبرج لدى طلاب الجامعة*. مجلة مركز البحوث بكلية التربية، جامعة الملك سعود، العدد (٢٦٩)، ص ١٨ - ٣٨.
- البابطين، عبد الرحمن عبد الوهاب. (٢٠٠٧). *الرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام*. مجلة كلية التربية، جامعته بنها، جمهورية مصر العربية. المجلد (١٧)، العدد (٧٠).
- باشا، صلاح عبد السميع. (٢٠٠٥). *الفروق بين المعلمين في أساليب التفكير بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، مجلة بحوث كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (السادس)، ص ١٠٠ - ١٤٥.*
- الجلاذ، ماجد زكي. (٢٠٠٦). *فاعلية استخدام برنامج كورت في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طالبات اللغة العربية والدراسات الإسلامية في جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية، مجلد (١٨). عدد (٢)، ص ١٤٥ - ١٧٩.*
- جودة، محمد إبراهيم وعبد الجليل، رجاء. (٢٠٠٣). *دراسة لأساليب التفكير وعلاقتها بالتحصيل الدراسي والقدرة على الإدراك البصري المكاني في الجغرافيا لدى طلاب التعليم الابتدائي بكلية التربية، مجلة كلية التربية، عدد (أكتوبر)، ص ٢٠٣ - ٢٦٤.*
- حبيب، مجدي عبد الكريم. (١٩٩٦). *التفكير الأسس النظرية والاستراتيجيات*. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- حبيب، مجدي عبد الكريم. (١٩٩٨). *التفكير الأسس النظرية والاستراتيجيات*. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.

- حبيب. مجدي عبد الكريم. (١٩٩٥). *دراسات في أساليب التفكير*. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- حبيب. مجدي عبد الكريم. (٢٠٠٨). *اختبار أساليب التفكير*. (٣ط). القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- الحربي، علي عبد الله. (٢٠١٠). *الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين العاملين في مدارس الهيئة الملكية للجبيل وينبع*. بحث تكميلي مقدم إلى قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية.
- حكيم، عبد الحميد عبد المجيد. (٢٠٠٩). *الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة. مجلة القراءة والمعرفة*. كلية التربية، جامعة عين شمس. العدد (١٥)، ص ٣٠ - ٩٤
- الحمد، ناصر أحمد ناصر. (٢٠٠٩). *القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية لدى مديري المدارس الابتدائية في مدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين*. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، مقدم إلى قسم التربية في كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الخلفي، حنان ناصر صالح. (٢٠٠٩). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة*، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس تخصص التوجيه التربوي والمهني، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الخنفرى، خالد حسن سالم. (٢٠٠٩). *الخصائص الاجتماعية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المعلمين غير السعوديين بمحافظة القويعة*، دراسة تكميلية للحصول على درجة الماجستير في الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الرحيلي، رينا سعد. (٢٠١١). *الرضا الوظيفي لدى الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية*. دراسة وصفية على عينة من الأطباء السعوديين العاملين في القطاع الصحي بمدينة جدة. بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة الملك عبد العزيز. جدة.

- الرشيدى، عبد المحسن غازي. (٢٠١١). *العوامل الوظيفية والشخصية المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين المدنيين برئاسة الحرس الوطني*. دراسة مقدمة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض.
- الزبون، محمد سليم والزبون، سليم عودة والزبون، محمد صايل والخوالدة، تيسير. (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقته بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية، العبء الدراسي). *جامعة عين شمس، مجلة كلية التربية*. العدد (٣١). الجزء (الأول). ص ٤٣١ - ١٠٤.
- زمزمي، عواطف أحمد. (٢٠١٠). *أساليب التفكير لدى المرأة العاملة في بعض المهن المختلفة وعلاقتها ببعض المتغيرات*. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، المجلد (الرابع)، العدد (الثاني)، ص ٣٥ - ١٠٠.
- الزهراني. عبد الرحمن بن صالح الحسني. (٢٠٠٨). *أساليب التفكير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من منسوبي المحاكم الشرعية بمكة المكرمة*. بحث متطلب لاستكمال درجة الماجستير في قسم علم النفس تخصص الإرشاد النفسي بجامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- زويلف، مهدي. (١٩٩٩). *إدارة الأفراد مدخل كمي*. (ط٣). عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية.
- الزيدان، خالد بن زيدان بن سليمان. (٢٠١٤). *الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل*. متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير إلى قسم علم النفس بكلية التربية، بجامعة أم القرى. مكة.
- الزيدان، خالد سليمان زيدان. (٢٠١٣). *الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل*. متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس تخصص الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- السبيعي، علي. (٢٠٠٠). *أساليب التفكير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري الإدارات الحكومية بمحافظة جدة*، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير بكلية التربية، جامعة أم القرى.

- ستيرنبرج، روبرت. (٢٠٠٤). *أساليب التفكير*، ترجمة: عادل سعد يوسف خضر، مراجعة: محمد أحمد دسوقي، القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- السيد، احمد البهي. (٢٠٠٤). العلاقة التفاعلية بين بعض أساليب التفكير والتمثيل المعرفي بمستوياتهما على التفكير الإبداعي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، المجلد (١٤)، العدد (٤٤)، ص ١-٤٢.
- الشافعي، مجدي. (٢٠٠٧). *استراتيجيات التفكير وأنماط التعلم بعض سمات الشخصية لدى موظفي الخطوط الجوية العربية السعودية*، متطلب تكميلي لاستكمال درجة الدكتوراه، كلية علوم التربية - جامعة محمد الخامس. الرباط.
- الشمري، كريم عبد ساجر خلف. (٢٠٠٨). أساليب التفكير لدى طلبة المرحلة الرابعة في الكلية التقنية، *مجلة التقني*، بغداد، المجلد (٢١)، العدد (٥)، ص ١٦-٣٧.
- الشيخ، جواد محمد خليل، شيرير، عزيزة عبد الله. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، *مجلة الجامعة الإسلامية*، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد (السادس عشر)، العدد (الأول)، ص ٦٨٣-٧١١.
- طاحون، حسين حسن حسين. (٢٠٠٣). أساليب التفكير لدى طلاب الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسة مقارنة بين الطلاب المصريين والسعوديين، *مجلة كلية التربية*، جامعة الزقازيق، العدد (٤٣)، ص ٣٦-٨٦.
- الطيب، عصام علي. (٢٠٠٦). *أساليب التفكير نظريات ودراسات وبحوث معاصرة*، القاهرة: عالم الكتب.
- عبد المعطي، محمد السيد علي. (٢٠٠٦). أساليب التفكير لدى المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الثانوي العام وعلاقتها ببعض المتغيرات، *مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية*. المجلد (الثالث عشر)، العدد (الثاني)، ص ٥٣-١٠٤.
- العتوم، بثينة عبد الكريم مصطفى. (٢٠٠٧). *أساليب التفكير السائدة لدى مديري المدارس في محافظة اربد*. متطلب تكميلي لاستكمال درجة الماجستير في الادارة التربوية، جامعة اليرموك، الأردن.



- العديلي، ناصر محمد. (١٩٩٥). *الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية*. معهد الإدارة العامة: الرياض.
- العديلي، ناصر. (١٩٩٥). *السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن*. الرياض، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
- عمار، محمد علي حسين. (١٩٩٨). *أساليب التفكير وعلاقتها ببعض خصائص الشخصية لدى طلاب الجامعة: دراسة مقارنة*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- العميان، محمود. (٢٠٠٥). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. عمان: دار وائل للنشر.
- فلمبان، إيناس فؤاد نواوي. (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة*. متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- فيصل، سناء مجول ومحسن، عذراء صداق جعفر. (٢٠١١). *أساليب التفكير وعلاقتها بالإدارة المالية الشخصية لدى موظفي الدولة*. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، المجلد (٣٦)، العدد (٣)، ص ٢٣١-٢٨٥.
- قطامي. يوسف. (١٩٩٠). *تفكير الأطفال تطوره وطرق تعليمه*. (ط١)، عمان: دار الأهلية للنشر والتوزيع.
- اللهبي، ناصر بن حامد بن ناصر. (٢٠٠٩). *أساليب التفكير المفضلة لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بمكة المكرمة - دراسة نفسية*، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم علم النفس بجامعة أم القرى.
- المشعان، عويد سلطان. (١٩٩٣). *دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني*. الكويت: دار القلم للنشر.
- مكي، عماد أحمد صالح. (٢٠٠٩). *أثر النمط القيادي لمديري المدارس على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض*. بحث تكميلي لاستكمال متطلب الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص الإدارة والتخطيط التربوي. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض.

❖ المراجع الأجنبية:

- Gridley, M & Mark, C (٢٠٠٦). Preferred Thinking Styles of Professional Fine Artists. *Creativity Research Journal*, Vol. ١٨, No. ٢: PP. ٢٤٧-٢٤٨-
- Grigorenko, E.L& Sternberg, R.J (١٩٩٣). *Thinking Styles Questionnaire for Teachers*. Unpublished Test, Yale University.
- Levesque, katy Jon (٢٠١٢). *The Relationship Between the Five Factor Model of Personality, Personal Agency, And Gender*. Master's Thesis, Humboldt University of Berlin.
- Sternberg, R (١٩٨٨). Mental self – Government: A Theory of Intellectual Styles and Their Development. *Human Development*, Vol. ٣١, pp.١٩٧-٢٢٤
- Zhang. L.F.& Sternberg, R.J (٢٠٠٢). Thinking Styles and Characteristics International *Journal of Psychology*. Vol.٣٧.No١.