

## التفكير الترشيدي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات.

م . د رعد طالب كاظم سلوم

جامعة القادسية / كلية التربية

Rational Thinking And Its Relationship To Job Satisfaction Among  
Social Studies Teachers.

L . Dr. Raad Talib Kadhem Salloom

Al-Qadisiyah University / College of Education

[raad.taleb@qu.edu.iq](mailto:raad.taleb@qu.edu.iq)

المستخلص:

هدف البحث الحالي التعرف على التفكير الترشيدي لدى مدرسي الاجتماعيات. والرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات العلاقة بين التفكير الترشيدي والرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات. ولتحقق من اهداف البحث اعد الباحث مقياسين الأول هو (مقياس التفكير الترشيدي) مكون من ٢١ فقرة والثاني (مقياس الرضا الوظيفي) مكون من ٢٧ فقرة ، ومن ثم تطبيق المقياسين على عينة تألفت من (١٠٠) مدرس بواقع (٥٠) من المدرسين و(٥٠) من المدرسات. بعد التحقق من الصدق والثبات لكلا المقياسين، تم استخدامهما لقياس عينة البحث، تمت معالجة البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، وبينت نتائج البحث ان هناك مستوى اعلى من التفكير الترشيدي لدى مدرسي الاجتماعيات. و وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات. ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين التفكير الترشيدي والرضا الوظيفي لدى عينة البحث.

الكلمات المفتاحية : التفكير الترشيدي ، الرضا الوظيفي، مدرسي الاجتماعيات

Abstract:

The goal of the current research is to identify rational thinking among social studies teachers. And job satisfaction among social studies teachers. The relationship between rational thinking and job satisfaction among

social studies teachers. To verify the objectives of the research, the researcher prepared two scales, the first is (the rational thinking scale) consisting of 21 items and the second is (the job satisfaction scale) consisting of 27 items, and then the two scales were applied to a sample consisting of (100) teachers, with (50) male and (50) female teachers. After verifying the validity and reliability of both scales, which were used to measure the research sample, the data was processed using appropriate statistical tools, and the research results showed that there is a higher level of rational thinking among social studies teachers. There is a high level of job satisfaction among social studies teachers. There is a positive correlation between rational thinking and job satisfaction among the research sample.

Keywords: rational thinking, job satisfaction, social studies teachers

#### مشكلة البحث:

يعبر موضوع التفكير الترشيدي عن نهج التفكير الذي يستند إلى المنطق والدلائل المنطقية في اتخاذ القرارات وتقييم المعتقدات والذي يعد أسلوباً منهجياً يهدف إلى التأكد من صحة المعلومات والتحليل العقلاني قبل اتخاذ أي قرار أو اعتماد أي معتقد. فعند مناقشة موضوع التفكير الترشيدي، يمكن أن نستنتج أنه يتعلق بتعزيز الوعي والقدرة على التفكير بشكل منهجي ومنطقي. يهدف التفكير الترشيدي إلى تجاوز العواطف والتحيزات الشخصية والاعتماد على الأدلة المنطقية والمرجعية العقلانية في اتخاذ القرارات وتقييم الأفكار والمعتقدات. ومن خلال ممارسة التفكير الترشيدي، يمكن للأفراد أن يصبحوا أكثر قدرة على تحليل الأوضاع وفهمها بصورة أفضل، وتقييم المعلومات المتاحة بشكل أكثر دقة، واتخاذ قرارات أكثر توازناً واعتماداً على الأدلة. يعد التفكير الترشيدي أداة قوية في مواجهة التحديات العقلية والتحليلية في حياتنا اليومية واستعراض المعتقدات والمفاهيم بشكل أكثر صحة وتفصيلاً، وبالتالي، فمناقشة موضوع التفكير الترشيدي تشير إلى أهمية تعزيز هذا النهج في التفكير ودعمه كأداة للتفكير الفعال واتخاذ القرارات الصائبة فالغاية النهائية أو الهدف النهائي الهدف النهائي للتفكير الترشيدي هو الوصول إلى تفكير مدروس ومنطقي يستند إلى الأدلة والمعلومات الموثوقة. يهدف إلى تحقيق الدقة والتوازن في القرارات والتقييمات، وتجاوز التحيزات والمعتقدات الشخصية. يسعى إلى فهم أعمق للموضوعات وتحليلها بشكل شامل ومنطقي. وهذا يثير تساؤلاً حول ما إذا كانت طبيعة التفكير الترشيدي تقودنا للسيطرة العقلية والتفكير الجاد؟ وهل أن الأفراد الذين يمتلكون التفكير الترشيدي هم أكثر مقدرة على أداء وظيفي أفضل؟ وهل يتأثر الرضا الوظيفي بالتفكير الترشيدي؟ والمدرسين أولئك الذين يظهرون تفوقاً واضحاً في التفكير الترشيدي، هل هم أفضل في

رضاهم الوظيفي؟ . ستحاول هذه الدراسة الإجابة على هذه الأسئلة وغيرها ضمن نطاقها البحثي

أهمية البحث:

ان دراسة التفكير الترشيد يشير إلى عدة عوامل مهمة فهو يسهم في اتخاذ القرارات الصحيحة ، فعندما يكون لدينا قدرة على التحليل المنطقي والمنظم للأفكار والمعلومات، نتمكن من اتخاذ قرارات أكثر تدقيقاً ومناسبة في تقييم البدائل المتاحة وتحليل النتائج المحتملة لكل بديل قبل اتخاذ القرار النهائي .، في حل المشكلات بفعالية. فعندما نتمتع بمهارات التفكير الترشيد، نستطيع تنظيم الأفكار والمعلومات وتحليلها بطريقة منطقية. هذا يساعدنا في تطوير قدراتنا في حل المشكلات المعقدة. يمكننا استخدام الأساليب الترشيدية لتحديد العوامل المؤثرة في المشكلة وتقييم الحلول المحتملة واختيار الأفضل من بينها.(ابن مسعود ،ومحمد، ٢٠٠٨: ١٢١)

ويرى الباحث إن التفكير الترشيد يمثل أداة قوية لتطوير قدراتنا العقلية واتخاذ قرارات أكثر صواباً وتحليل المعلومات بطريقة منطقية ومنظمة. إنه مهم في الحياة اليومية وفي مجالات متعددة مثل العمل والتعليم والتفاعلات الاجتماعية.

اذ أنه يلعب دورًا كبيرًا في تعزيز رضا المدرسين عن وظائفهم فهي مهارة قوية يمكن للمدرسين استخدامها لتحليل المعلومات واتخاذ قرارات مدروسة، وهذا يؤثر بشكل إيجابي على العملية التعليمية ، فعندما يستخدم المدرسون التفكير الترشيدي في تصميم الدروس وتحليل البرامج الدراسية، يستطيعون تحسين جودة التعليم وتحقيق الأهداف المرجوة اذ يمكن لهؤلاء المدرسين، من خلال تطبيق التفكير الترشيدي، فهم احتياجات الطلاب واختيار الطرق التعليمية المناسبة التي تلبي تلك الاحتياجات. وبالتالي، يشعرون بالرضا الشخصي والتحقيق المهني. (بوكيت ، ٢٠٠٨: ٧٨)

بالإضافة إلى ذلك، يؤثر التفكير الترشيدي على التفاعل بين المدرسين والطلاب. فالمدرسون الذين يستخدمون هذه المهارة بشكل فعال قادرون على بناء علاقة تعاونية قوية مع الطلاب. يمكنهم توجيههم ومساندتهم وتشجيعهم بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين العلاقة التعليمية وبالتالي زيادة رضا المدرسين. كما يمكن للتفكير الترشيدي يؤثر على عملية التقييم والتحليل بفضل تلك المهارة ، يمكن للمدرسين تقييم أداء الطلاب بشكل منطقي وتحليل النتائج بدقة. هذا يسمح لهم بتقديم تغذية راجعة فعالة وتحفيزية، وبالتالي تعزيز التعليم ذو الجودة العالية وزيادة رضاهم الوظيفي.( الجبوري، ٢٠٢٣: ٧٦)

من هنا يجد الباحث الدور الفعال للتفكير الترشيدي في تحسين رضا المدرسين في مجال التدريس والاجتماعيات. من خلال تحسين أساليب التدريس، وتعزيز التفاعل مع الطلاب، وتحسين عملية التحليل والتقييم، يمكن للمدرسين أن يشعروا بالرضا الشخصي والتحقيق المهني في مجال عملهم.

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية  
مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية - جامعة بابل  
التفكير الترشيدي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات

ومن هنا تأت أهمية دراسة كلا المتغيرين في انهما مهمين من الناحية النظرية أولاً وغزارة الدراسات التي تناولتهما بالبحث ثانياً فضلاً عن حداثة الموضوع وحاجة المكتبة العربية الى مثل هكذا مواضيع متخصصة بدرجة عالية في مجال البحث في علم النفس المعرفي بالاضافة الى النواح التطبيقية لنتائج مثل هكذا بحوث في مجالات التربية وغيرها .

اغراض البحث: الغرض الأساسي للبحث الحالي هو:

- ١- التعرف على التفكير الترشيدي لدى العينة المشاركة في البحث.
- ٢- التعرف على الرضا الوظيفي لدى العينة المشاركة في البحث.
- ٣- التعرف على العلاقة بين التفكير الترشيدي والرضا الوظيفي لدى العينة المشاركة في البحث

حدود البحث: البحث الحالي يستهدف مدرسي الاجتماعيات في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية الديوانية ، للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ للدراسات الصباحية فقط.

تحديد المصطلحات:

أولاً: التفكير الترشيدي :

- ١- عرفه ( العبد الله ، ٢٠١٥): بانه عملية منظمة تعتمد على المنطق والتحليل لحل المشكلات، تشمل تحديد الهدف، جمع البيانات، تحليلها، وتطوير الحلول الممكنة، ثم اتخاذ القرار الأمثل بناءً على المقارنة والمنطق. ( العبد الله ، ٢٠١٥ : ٩ )
  - ٢- عرفه (الحبيب ، ٢٠١٨) هو نوع من انواع التفكير الذي يستند إلى استخدام المعايير العلمية والمنطقية لتقييم المعلومات والأفكار واتخاذ القرارات المدروسة والمبنية على أسس صحيحة. (الحبيب ، ٢٠١٨ : ٣٢ )
  - ٣- عرفه ( العتيبي، ٢٠١٩) هو عملية تشمل تحليل المشكلات بشكل منهجي، جمع المعلومات، تقييم الخيارات، واتخاذ القرارات المنطقية بناءً على المعايير العلمية والمنطقية. (العتيبي ، ٢٠١٩ : ٢١ )
- التعريف الاجرائي للتفكير الترشيدي : هو المستوى الذي يحققه المدرسين من خلال استجابتهم ل فقرات المقياس الذي أعده الباحث لقياس مستوى التفكير الترشيدي لديهم.

ثانياً: الرضا الوظيفي : ( Cognitive Representation of Knowledge )

- ١- تعريف (عبد الله ، ٢٠٠٠): القوه اللازمة للموظفني للقيام باعاملهم باعلى مستويات الإنجاز والأداء . (Veygotsky, 1978, p. 189).
- ٢- تعريف (الفالح، ٢٠٠١): بأنه عبارة عن مشاعر العاملني تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم. (الفالح ، ٢٠٠١ : ٧١).

٣- (عبد الباقي، ٢٠٠٤): يشير الشعور الداخلي إلى مدى إشباع حاجات الفرد، ويتأثر هذا الإشباع ببيئة العمل وطبيعته. تلك العوامل لها تأثير على مدى رضا الفرد عن عمله وقدرته على تحقيق طموحاته ورغباته وميوله. يتحقق التوافق بين ما يرغب الفرد في عمله وما يتحقق فعلياً عندما يتم تحقيق التناسب بينهما. (عبد الباقي، ٢٠٠٤، ١٧٣).  
أما التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب هي نتيجة استجابته على جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي المعد لهذا الغرض.

### الإطار النظري:

#### التفكير الترشيدي:

التفكير الترشيدي هو احد انواع التفكير الذي يهدف إلى التحليل والتقييم النقدي للمعلومات والأفكار. يمكن وصفه بأنه إطار عام للتفكير يساعد على اتخاذ قرارات منطقية وتحقيق فهم أعمق وأكثر تحليلاً للمواضيع والمشكلات ويتضمن التفكير الترشيدي عدة مكونات أساسية، وهي:

١. التحليل: يتعلق بتفكيك المعلومات إلى أجزاء صغيرة وفهم كيفية ترابطها وتأثيرها على بعضها البعض. يشمل ذلك تمييز الأفكار الرئيسية والتفاصيل الداعمة وفهم العلاقات بينها.

٢. التقييم: يتعلق بتقييم المعلومات والأفكار وفقاً لمعايير محددة يتطلب ذلك تقييم المصادر والأدلة والحجج المقدمة وتحديد مدى قوتها وموثوقيتها. كما يشمل التقييم تحديد القيمة والجودة والنقاط القوية والضعف في المعلومات والأفكار.

٣. الاستنتاج: يتعلق بالتوصل إلى استنتاجات مدروسة ومنطقية استناداً إلى التحليل والتقييم. يشمل الاستنتاج قدرة الشخص على استخلاص المعنى العام والتوصل إلى نتائج معقولة ومدعومة بالأدلة.

٤. المنطق: يعتبر المنطق جزءاً أساسياً من التفكير الترشيدي. يشمل استخدام القواعد المنطقية للتفكير بشكل صحيح وتمييز الاستدلال الصحيح من الاستدلال غير الصحيح. يهدف إلى التفكير بطريقة منطقية ومنطقية وتجنب الانحرافات اللوجيكية.

٥. الإبداع: على الرغم من أن التفكير الترشيدي يركز على التحليل والتقييم النقدي، إلا أنه يمكن أن يكون أيضاً قاعدة للإبداع والابتكار. من خلال استخدام التفكير الترشيدي، يمكن توليد أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة للمشاكل. (العنبي، ٢٠١٩: ٤٥)

يعتبر الباحث التفكير الترشيدي مهارة مهمة في العديد من المجالات، بما في ذلك التعليم والأعمال واتخاذ القرارات والبحث العلمي. إنه يساعد الأفراد على تحقيق فهم أعمق وأكثر تحليلاً واتخاذ قرارات أفضل وتقديم حلول مبتكرة.

مراحل عملية التفكير الترشيدي: عملية التفكير الترشيدي تتكون عادة من مراحل متتابعة تساعد في يتم تحليل الأفكار والمعلومات بطريقة منهجية ومنظمة ومنطقية وفيما يلي تعريف لكل مرحلة:

١. تحديد المشكلة: تبدأ عملية التفكير الترشيدي بتحديد المشكلة أو القضية التي تحتاج إلى حل. يجب تحديد المشكلة بوضوح وتحديد معايير النجاح للحل.

٢. تجميع المعلومات: في هذه المرحلة، يتم جمع المعلومات المتعلقة بالمشكلة من مصادر مختلفة. يمكن أن تشمل المصادر المقابلات، والكتب، والأبحاث، والدراسات السابقة. يهدف هذا الخطوة إلى فهم أعمق للمشكلة وتحصيل معلومات شاملة.

٣. تحليل المعلومات: يتم تحليل وتقييم المعلومات المجمع بهدف فهم طبيعة المشكلة ومكوناتها وعواملها الرئيسية. يتم استخدام أدوات التحليل مثل القوائم المقابلة، والرسوم البيانية، والمخططات لمساعدة في تنظيم المعلومات وتحليلها بشكل منطقي.

٤. تطبيق الاستنتاجات: بعد تحليل المعلومات، يتم تطبيق الاستنتاجات المستنتجة على المشكلة المحددة. يتم توجيه الاستنتاجات بواسطة المنطق والتأكيد على الحل الأكثر ملاءمة ومنطقية.

٥. التقييم واتخاذ القرار: يتم في هذه المرحلة تقييم الحلول المحتملة وتحديد الأفضل من بينها. يتم اعتبار المعايير المحددة مسبقاً وتوجيه القرارات بناءً على المعلومات والاستنتاجات المنطقية.

٦. التنفيذ والمتابعة: بعد اتخاذ القرار، يتم تنفيذ الحل المختار ومراقبته للتأكد من تحقيق النتائج المرجوة. يجب أن يتم التحقق من فعالية الحل وإجراء التعديلات إذا لزم الأمر. (الحبيب، ٢٠١٨: ٩٩)

ويجد الباحث أن هذه المراحل ليست صارمة وثابتة، وقد يكون هناك تداخل وتفاعل بينها. قد يتطلب التفكير الترشيدي المتقدم مزيداً من التحليل والتقييم في كل مرحلة، وذلك حسب تعقيد المشكلة والاحتياجات الفردية.

التفكير الترشيدي وأهميته في التدريس:

التفكير الترشيدي له أهمية كبيرة في مجال التدريس والتعليم، وذلك لعدة أسباب:

١. تنمية مهارات التفكير الناقد: يساعد -التفكير الترشيدي- الطلاب على تنمية مهارات التحليل والتقييم النقدي للمعلومات. يتعلمون كيفية فحص الأفكار والحجج بمنهجية ومنطقية، ويكتسبون القدرة على التفكير بشكل مستقل واتخاذ قرارات منطقية.

٢. تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار: يمكن - للتفكير الترشدي- أن يعزز الإبداع والابتكار في الفصل الدراسي، يتعلم الطلاب كيفية توليد أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة للتحديات والمشاكل التي يواجهونها.

٣. تعزيز قدرات حل المشكلات: يساعد - التفكير الترشدي- الطلاب على تطوير مهارات حل المشكلات، ويتعلمون كيفية تحليل المشكلات بشكل منهجي وتعيين استراتيجيات للتعامل معها بشكل فعال ومبتكر.

٤. تعزيز التعلم النشط: يشجع -التفكير الترشدي- على تفاعل الطلاب مع المواد التعليمية وتطبيقها في سياقات حقيقية، يتحول الطالب من دور المستقبل السلبي إلى دور المشارك النشط الذي يستخدم التفكير الترشدي لفهم وتحليل وتقييم المفاهيم.

٥. تحقيق التعلم العميق: يساهم - التفكير الترشدي- في تحقيق التعلم العميق وفهم شامل ومستدام للمواد التعليمية. من خلال التحليل والتقييم النقدي، يصبح للطلاب القدرة على استيعاب المعلومات وتبني فهم عميق وشامل للموضوعات.

٦. تنمية المواطن النشط والمستنير: يساعد التفكير الترشدي الطلاب على أن يصبحوا مواطنين نشطين ومستنيرين. يتعلمون كيفية تقييم المعلومات وفهم القضايا الاجتماعية والسياسية من منظور منطقي ومنصف، مما يمكنهم من المشاركة بشكل فعال في المجتمع. (الشريف، ٢٠١٠: ١٠١)

ويبين الباحث ان التفكير الترشدي يساعد على تطوير مهارات التفكير الناقد والإبداع وحل المشكلات ، ويعزز التعليم النشط والتعلم العميق، ويساهم في تحقيق تعليم شامل وتنمية مواطنين مستنيرين.

❖ تتميز العملية الترشدية بعدة خصائص، بما في ذلك:

١. التحليل الدقيق: يتطلب التفكير الترشدي تحليلاً دقيقاً للمعلومات والمفاهيم المعروضة. يتم تقسيم الأفكار إلى مكوناتها المختلفة وفهم كيفية ترابطها وتأثيرها على بعضها البعض.

٢. التقييم الناقد: يتضمن التفكير الترشدي التقييم الناقد للمعلومات والأدلة المتاحة. يتم تقييم مصداقية وجودة المصادر، وتحليل المنطقية والاتساق للحجج والأفكار المقدمة.

٣. التعقل المنطقي: يعتمد التفكير الترشدي على التعقل المنطقي واستخدام المنطق في اتخاذ القرارات. يتم تطبيق المبادئ المنطقية والقواعد على الأفكار والمعلومات يتم تحليل الأفكار والمعلومات بشكل منهجي ومنظم للوصول إلى استنتاجات صحيحة ومنطقية.

٤. الاستنتاج العقلاني: يهدف التفكير الترشدي إلى الوصول إلى استنتاجات عقلانية ومنطقية. يتم استنتاج النتائج استناداً إلى الأدلة المتاحة والتحليل الدقيق، بدلاً من الاعتماد على العواطف أو الأفكار الغير مدعومة بالأدلة. (الشريف، ٢٠١٠ : ١٢٠)

ويجد الباحث ان التفكير الترشدي يمثل عملية تحليل وتقييم الأفكار والمعلومات بشكل منطقي ومنهجي، بهدف اتخاذ قرارات مدروسة ومنطقية.

## ❖ النظريات المفسرة للتفكير الترشيدي

التفكير الترشيدي هو نوع من التفكير يعتمد على المنطق والمنهجية في اتخاذ القرارات وحل المشكلات. وهو يستند إلى استخدام المبادئ والقواعد العقلية للوصول إلى استنتاجات مدروسة ومنطقية. هناك عدة نظريات تفسر هذا النوع من التفكير، وفيما يلي بعض النظريات المهمة.

١. نظرية العقل الواعي واللاواعي (Conscious and Unconscious Mind Theory): تركز هذه النظرية على الفروق بين العمليات الواعية واللاواعية في التفكير. وتقتصر على أن هناك جانباً واعياً يتعامل مع المعلومات ويستخدم التفكير الترشيدي، وجانباً لاواعياً يؤثر على قراراتنا وسلوكنا بطرق لا ندركها بوضوح.

٢. نظرية العقلية القائمة على النموذج العقلي (Mental Model Theory): تقترح هذه النظرية أن لدينا نماذج عقلية تمثل تصوراتنا للعالم وكيفية عمله. وتؤثر هذه النماذج على تفسيرنا للمعلومات واتخاذ القرارات، حيث نستخدم النماذج لبناء فهمنا للمواقف والمشكلات. (الحربي، ٢٠١٦: ١٠٨)

٣. نظرية العقل النقدي (Critical Thinking Theory): تعزز هذه النظرية تطوير مهارات التفكير الترشيدي من خلال التحليل والتقييم النقدي للمعلومات والأدلة. وتهدف إلى تعليم الأفراد كيفية التمييز بين الحقائق والمعتقدات وكيفية اتخاذ القرارات المنطقية والمبنية على أدلة قوية.

٤. نظرية الاستدلال والاستنتاج (Reasoning and Inference Theory): تتعامل هذه النظرية مع عملية استخلاص الاستنتاجات والاستدلال من المعلومات المتاحة. وتبحث في كيفية استخدام الأدلة والمنطق للوصول إلى استنتاجات صحيحة ومنطقية. (الشريف، ٢٠١٠: ١٢٣)

مناقشة النظريات المذكورة فيما يتعلق بتفسير التفكير الترشيدي.

١. نظرية العقل الواعي واللاواعي ونظرية الرؤية المزدوجة: كلا النظريتين تتعاملان مع العقل الواعي والعقل اللاواعي، وتشيران إلى وجود تفاعل بينهما في التفكير واتخاذ القرارات. قد يعتمد العقل الواعي على التفكير الترشيدي والمنطقي، في حين يعتمد العقل اللاواعي على التفكير السريع والانطباعات.

٢. نظرية الرؤية المزدوجة ونظرية العقلية القائمة على النموذج العقلي: كلا النظريتين تعتبران العقل البشري منظومة معقدة تعتمد على نماذج عقلية لفهم العالم. تشير كلا النظريتين إلى أن استخدام النماذج العقلية يؤثر على التفكير واتخاذ القرارات.

٣. نظرية العقلية القائمة على النموذج العقلي ونظرية العقلية الاجتماعية: كلا النظريتين تعتبران العوامل الاجتماعية مهمة في التفكير الترشيدي. تشير كلا النظريتين إلى أن الثقافة والتوقعات الاجتماعية يمكن أن تؤثر على استخدام النماذج العقلية وعمليات التفكير. (الغامدي، ٢٠١٤: ٨٩)

ويجد الباحث أن هذه النظريات ليست منفصلة تماماً، بل قد تتداخل وتترابط في تفسير التفكير الترشيدي. يعتمد التداخل بشكل كبير على السياق والمفهوم الذي يتم استخدامه في الدراسة والبحث.

● كيفية تفاعل العقل الواعي والعقل اللاواعي في التفكير واتخاذ القرارات في المجال التربوي: إذ يمكن النظر إلى كيفية تفاعل العقل الواعي والعقل اللاواعي في عملية التفكير واتخاذ القرارات التربوية. بهذا المثال:

١. تصميم البرامج التعليمية: يشارك العقل الواعي في تحليل وتقييم الاحتياجات التعليمية وتحديد أهداف التعلم واختيار المناهج والمواد التعليمية. ومن ناحية أخرى، قد يؤثر العقل اللاواعي على هذه العملية من خلال الخبرات السابقة والمعتقدات والقيم الشخصية التي تؤثر في اتخاذ القرارات التربوية.

٢. التفاعل مع الطلاب: عند التفاعل مع الطلاب، يستخدم المعلم العقل الواعي لتقييم مستوى فهم الطلاب وتحليل تقدمهم وتوجيههم في عملية التعلم. ومن جانبه، قد يؤثر العقل اللاواعي على تفاعل المعلم من خلال الانطباعات الأولية والتوقعات السابقة والتصورات اللاواعية حول الطلاب.

٣. صنع القرارات التربوية: عند اتخاذ قرارات تربوية مهمة، مثل توجيه السياسات المدرسية أو تحسين مناهج التدريس، يشارك العقل الواعي في تحليل وتقييم البيانات والأبحاث والمعلومات المتاحة. ومن جانبه، قد يؤثر العقل اللاواعي في هذه القرارات من خلال القيم الشخصية والمعتقدات اللاواعية والتأثيرات الثقافية. (الغامدي، ٢٠١٤ : ٢٣٢)

• عناصر التفكير الترشدي، تشمل:

- ١- التمثيل البديل (Representativeness heuristic): وهو استخدام الخصائص المشتركة بين الأشياء لتحديد الانتماء أو التصنيف، حيث يتم استخدام الثقة في التشابه لاتخاذ القرارات.
- ٢- التوافق الانتقائي (Availability heuristic): وهو استخدام التجارب والأحداث السابقة لتحديد الاحتمالات، حيث يتم استخدام الذاكرة وتذكر الأحداث الأكثر بروزاً لاتخاذ القرارات.
- ٣- التبسيط (Simplification): وهو تقليل المعلومات المتاحة والتركيز على النقاط الرئيسية، حيث يتم التركيز على الجوانب الأكثر أهمية وتجاهل التفاصيل الدقيقة.
- ٤- الصيغة الذهنية (Mental formula): وهو استخدام الصيغ الذهنية المعروفة للحصول على الحل، حيث يتم الاستناد إلى القوانين المعروفة والمنطق العام.
- ٥- التعلم الاجتماعي (Social learning): وهو استخدام تجارب الآخرين لاتخاذ القرارات، حيث يتم الاستفادة من الخبرات السابقة للآخرين.
- ٦- التفكير الإبداعي (Creative thinking): وهو استخدام الخيال والتفكير الإبداعي لإيجاد الحلول الجديدة والمبتكرة، حيث يتم تغيير الطرق التقليدية لحل المشكلات. (العبد الله، ٢٠١٥ : ١٣١)

جوانب الرضا عن العمل (الوظيفي):

يمكن اعتبار الرضا عن العمل (الوظيفي) كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله، ويشير الرضا الوظيفي إلى مدى رضا الشخص عن جوانب مختلفة من عمله، مثل البيئة العملية، والتحديات والمسؤوليات المتاحة، والعلاقات مع الزملاء والمديرين، وفرص التطوير المهني، والمكافآت والتقدير، وغيرها من العوامل المرتبطة بالعمل، ويمكن أن تؤثر العديد من العوامل على درجة رضا الفرد عن وظيفته، بما في ذلك التوافق مع القيم والأهداف الشخصية، وتحقيق المهني، وتوازن الحياة العملية، والدعم الاجتماعي، والتقدير

والترقيات المناسبة، والمشاركة في صنع القرار والتأثير على العمل، وتعد درجة الرضا العامة هنا نتيجة تلخيصية لدرجات رضا الفرد عن جميع هذه الجوانب المختلفة، ويمكن أن تكون مؤشراً على راحة الفرد وسعادته في بيئة العمل. يعتبر الرضا عن العمل مرتبطاً بالأداء المهني والالتزام بالعمل والبقاء في الوظيفة، حيث يميل الأشخاص الذين يشعرون برضا عالٍ تجاه عملهم إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية ورضاً والتزاماً في العمل، وعادةً ما يميلون إلى البقاء في وظائفهم لفترات أطول. (البشاير، ٢٠٠٣: ٦٥)

عوامل الرضا الوظيفي يمكن تقسيمها إلى عدة فئات، وهي كما يلي:

١. عوامل داخلية أو خاصة بالفرد وعوامل شخصية: تشمل هذه العوامل الاحتياجات والقيم الشخصية، والمهارات والقدرات الفردية، والتوجهات المهنية، والشخصية والتوازن الحياتي. يختلف الأفراد فيما يجلب لهم الرضا والسعادة في العمل بناءً على خصائصهم الشخصية والاحتياجات الفردية.

٢. عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة: تتعلق هذه العوامل بطبيعة ومحتوى العمل الذي يقوم به الفرد، مثل التحدي والتنوع في المهام، ومستوى الاستقلالية والمسؤولية، والتنظيم والتخطيط، والإبداع والتطوير المهني.

٣. عوامل خاصة بالأداء: تتعلق هذه العوامل بالاعتراف والتقدير المتلقى عند تحقيق الأداء الجيد، مثل الترقيات والمكافآت المرتبطة بالأداء، والتغذية الراجعة الإيجابية، والفرص للتطور والترقية المهنية.

٤. عوامل خاصة بالإنجاز: تشمل هذه العوامل الشعور بالفخر والإنجاز عند إتمام المهام بنجاح، والتحقيقات الشخصية والمهنية، والتقدم في مجال العمل، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، والشعور بالأهمية والقيمة الشخصية.

٥. عوامل خاصة بالعلاقات الاجتماعية: تتعلق هذه العوامل بجودة العلاقات المهنية والاجتماعية في مكان العمل، مثل التعاون والتواصل الجيد مع الزملاء والمدبرين، والدعم الاجتماعي، والعدالة التنظيمية، والفرص للعمل الجماعي والتفاعل مع الآخرين.

٦. عوامل خاصة بالبيئة المؤسسية: تشمل هذه العوامل السياسات والإجراءات المؤسسية، والثقافة التنظيمية، والمرونة في ساعات العمل ومكان العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والتنمية والتدريب المهني، والفرص للترقية والتطور المهني. (حسين، ٢٠٠٦: ٤٠)

ويشير الباحث الى وجوب ملاحظة أنه يمكن أن تختلف أهمية هذه العوامل وتأثيرها على الرضا الوظيفي من شخص لآخر، حيث يعتمد ذلك على احتياجات وتفضيلات الأفراد وظروف العمل الفردية.

#### خصائص الرضا الوظيفي:

خصائص الرضا الوظيفي تتضمن مجموعة من العناصر التي تعكس حالة الرضا والسعادة للفرد في بيئة عمله، وقد يختلف التركيز والأولويات من شخص لآخر حسب احتياجاتهم وتفضيلاتهم الشخصية. وفيما يلي بعض الخصائص الرئيسية للرضا الوظيفي:

١. الرضا بالمجمل: يتعلق هذا بالشعور العام للفرد بالرضا تجاه وظيفته بشكل عام. إذا كان الفرد راضيًا بشكل عام عن وظيفته، فهذا يعكس حالة رضاه العامة.

٢. الرضا بالمحتوى الوظيفي: يشير إلى مدى رضا الفرد عن المحتوى الفعلي لعمله والمهام التي يقوم بها. إذا كان الفرد يستمتع بمحتوى عمله ويجد تحديًا وإشباعًا في المهام التي يقوم بها، فهذا يؤدي إلى رضا وظيفي أعلى.

٣. الرضا بالعلاقات الاجتماعية: يتعلق بجودة العلاقات الاجتماعية في مكان العمل. إذا كان الفرد يشعر بالتواصل الجيد والتعاون مع زملائه والمديرين، فإن ذلك يساهم في رضاه الوظيفي.

٤. الرضا بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية: يعبر عن مدى رضا الفرد عن التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. إذا كان الفرد قادرًا على موازنة الحياة العملية والحياة الشخصية وتحقيق التوازن بينهما، فإن ذلك يؤثر إيجابًا على رضاه الوظيفي.

٥. الرضا بالتطوير المهني: يشير إلى مدى رضا الفرد بشأن فرص التطوير والنمو المهني المتاحة له. إذا كان الفرد يحصل على فرص للتعليم والتطوير والترقية المهنية، فإن ذلك يعزز رضاه الوظيفي.

٦. الرضا بالتعويضات والمكافآت: يعكس مدى رضا الفرد بشأن التعويض المالي والمكافآت والمزايا التي يتلقاها. إذا كان الفرد يشعر بأنه يحصل على تعويض عادل ويتلقى مكافآت ملائمة، فإن ذلك يعزز رضاه الوظيفي. (خليفات، ٢٠٠٠: ٩٧)، (خليفات، وملامحة، ٢٠٠٩، ٥٨).

وهنا يشير الباحث الى اهم النقاط التي يمكن أن تساعد في قياس مدى الرضا الوظيفي:

- الراتب والمزايا - مدى رضا الموظف عن الراتب الحالي والحوافز والمنافع.

- طبيعة العمل - مدى إشباع طبيعة العمل لاهتمامات وميول الموظف.

- فرص الترقية - فرص التقدم الوظيفي والمهني في العمل.

- علاقة العاملين - درجة التفاهم والتعاون بين الزملاء والإدارة.
- ساعات العمل - مدى ملاءمة ساعات الدوام والعطل.
- بيئة العمل - الظروف المادية للعمل وتوفر أدوات العمل.
- الإدارة والإشراف - أسلوب إدارة المشرفين والتقييم العادل لأداء العمل.
- فرص التدريب والتطوير - فرص تطوير المهارات الوظيفية.
- طبيعة المهام - مدى تحدي وتنوع المهام الموكلة.

#### الدراسات السابقة:

التفكير الترشيدي / لم يعثر الباحث سوى على دراسة واحدة للتفكير الترشيدي وهي :

دراسة (الجبوري ، ٢٠٢٣): العراق

كانت عنوان الدراسة هي (فاعلية استراتيجية مقترحة على وفق نظرية التسوية العقلية في تحصيل مادة الاجتماعيات لدى طلاب الصف الثاني متوسط وتفكيرهم الترشيدي)، ويمكن تفصيل اهداف البحث بما يأتي:

- ١- بناء استراتيجية مقترحة على وفق نظرية التسوية العقلية.
  - ٢- التثبت من فاعلية الاستراتيجية المقترحة على وفق نظرية التسوية العقلية في تحصيل مادة الاجتماعيات والتفكير الترشيدي لدى طلاب الصف الثاني متوسط.
- ولتحقيق اهداف البحث تم بناء استراتيجية مقترحة على وفق نظرية التسوية العقلية باستخدام منهج البحث الوصفي والتجريبي لتحقيق أهداف البحث، وصيغت الفرضيتان الصفريتان:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون وفق الاستراتيجية المقترحة ومتوسط درجات طلاب المجموعة الضابطة الذين يدرسون بالطريقة الاعتيادية في اختبار التحصيل الدراسي البعدي.

٢- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون وفق الاستراتيجية المقترحة ومتوسط درجات طلاب المجموعة الضابطة الذين يدرسون بالطريقة الاعتيادية في مقياس التفكير الترشيدي .

استخدم المنهج التجريبي بتصميم ذي ضبط جزئي لتحديد فاعلية الاستراتيجية المقترحة على عينة من طلاب الصف الثاني متوسط في متوسطة الفراهيدي في القادسية للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) وتم تقسيم الطلاب إلى مجموعتين (تجريبية وضابطة) ، وتم مكافئتهم في

(الذكاء ، العمر الزمني ، تحصيل مادة الاجتماعيات للعام السابق ). وتم اختبار التحصيل النهائي ومقياس التفكير الترشدي بعد التأكد من صدق وثبات الاختبار والمقياس. وتم استخدام برنامج الإحصاء (SPSS- 20)) لتحليل البيانات ، وبعد تحليل البيانات، أظهرت النتائج تفوق طلاب المجموعة التجريبية في التحصيل والتفكير الترشدي على المجموعة الضابطة. أظهرت النتائج إيجابية فاعلية الاستراتيجية المقترحة في تحسين التحصيل والتفكير الترشدي للطلاب ، واقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية لتحديد فاعلية الاستراتيجية المقترحة على مراحل دراسية أخرى للجنسين، وإجراء دراسات مقارنة بين فاعلية استراتيجية التعلم الذكي واستراتيجيات أخرى لتحديد الأفضلية في تطوير مهارات التفكير.

دراسات تناولت الرضا الوظيفي

دراسة (خليفة، 2000) الاردن

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وتحديد العلاقة بينه وبين بعض المتغيرات. تشمل المتغيرات الجنس، ونوع العمل والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والكلية التي تنتمي إليها، وبلد التخرج، ومصادر التمويل للحصول على شهادة الدكتوراه. تمت الدراسة على مجتمع الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، والذي يبلغ عدده ٣٢٠ عضوًا. أظهرت نتائج الدراسة أن أهم مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس هي العلاقات الإنسانية والإشراف وظروف العمل. بينما كانت فرص الترقية والنمو المهني والدخل هي أقل مصادر الرضا. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل بين أعضاء هيئة التدريس بسبب الجنس والدرجة العلمية. وعلى الجانب الآخر، كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تتعلق بمتغيرات العمر والرتبة الأكاديمية والخبرة وجهة الإنفاق والكلية التي ينتمي إليها العضو في هيئة التدريس.

دراسة (السعود، ٢٠٠١) الاردن

دراسة هدفت إلى تعرف مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الأردنية على عينة تكونت من ( 105 ) عضو، وخلصت الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجالي الراتب والحوافز والترقية. كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس ونوع الكلية، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

الهدف من الدراسات السابقة:

تمت مناقشة الدراسات السابقة ومقارنتها بالبحث الحالي، مما ساهم في فهم مفاهيم البحث و صيرورته وأصوله النظرية. كما تم الاستفادة أيضاً من أساليب القياس والتحليل المستخدمة في الدراسات وقد قدمت الدراسات المشار لها إشارات وتعليقات من الباحثين ووسائل إحصائية لمعالجة النتائج. قمت بمقارنة نتائج بحثك مع تلك الدراسات واستخلاص توصيات عملية.

#### منهجية واجراءات البحث

ويتناول منهجية البحث وهو المنهج الوصفي الارتباطي ، مجتمع البحث، وعينة البحث، وأدوات البحث، والوسائل الإحصائية.

أولاً: مجتمع البحث: مجتمع البحث الحالي مكون من مدرسي الاجتماعيات ، وقد تألف من (٢٠٨) مدرسا ومدرسة موزعين على مختلف المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية .

ثانياً: عينة البحث:

اختار الباحث عشوائيا عينة البحث مكونة من (١٠٠) مدرسا ومدرسة وبواقع (٥٠) مدرسا و(٥٠) مدرسة

ثالثاً: أدوات البحث : تم بناؤهما لتحقيق أهداف البحث. الأداة الأولى مُستخدمة لقياس مستوى التفكير الترشيدي، في حين تستهدف الأداة الثانية قياس مستوى الرضا الوظيفي. وكمايلي :

#### ١- بناء الادوات:

تم بناء مقياس التفكير الترشيدي عن طريق دراسة العديد من الأبحاث والأدبيات السابقة المتعلقة بالمتغير، وفقاً للنظرية المعتمدة التي تفسر المتغير. بالنسبة لقياس التمثيل الرضا الوظيفي، تم أيضاً اعداد فقراته وفق النظرية التي تناقش المتغير والتي سئستخدم في بناء المقياس وتفسير النتائج.

#### ٢- جمع الفقرات وصياغتها:

تم جمع فقرات مقياس التفكير الترشيدي عن طريق اطلاع الباحث على الجانب النظري والتفاصيل المتعلقة بأنواع التفكير الترشيدي وكيفية تجسيدها من قبل الأفراد وتصنيفها ونسبها. تم أيضاً الاستفادة من الدراسات السابقة وطرق قياس المتغير والحصول على تصور عام عن فقرات المقياس. تم صياغتها و تعزيزها ببعض الفقرات من دراسات سابقة. تم صياغة الفقرات باستخدام الإطارات النظرية المتبناة.

#### ٣- صلاحية الفقرات:

قدم الباحث بعرض المقياسين في صورتها الأولى على مجموعة من المحكمين - أ. د. حسين جدوع المناصير ،٢- أ. د. محمد كاظم منتوب الحمداني .٣- أ. د. زينة جبار غني. ٤- أ. م. د. مسلم محمد النبهان. ٥- أ. م. د. فراس طراد علي. ٦- م. د. زيد علوان عباس. و طلب منهم

إبداء آرائهم وتقييم مدى صلاحية فقرات المقياسين، بما يتعلق بالتفكير الترشيدي وتغطية مجالات التفكير وجاءت هذا الاستعانة بآراء الخبراء لتحقيق تأكيد إضافي على صلاحية المقياسين وتحسينها قبل استخدامها في الدراسة الرئيسية. أما فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، لاحظ الباحث بعض المشاكل في المقياسين المستخدمين في الدراسات السابقة التي استعرضها. بعد ذلك، طلب من المحكمين الخبراء إبداء آرائهم حول الفقرات والبدائل المقترحة وطريقة القياس، وتم استعراض أي تعديلات ملائمة على المقياسين المقترحين ومن ثم تم الوصول إلى نسبة اتفاق بنسبة ٨٠٪ أو أكثر بين المحكمين للحفاظ على الفقرة في المقياسين. بناءً على هذا الإجراء، حذفنا فقرتان من مقياس الرضا الوظيفي وفقرة واحدة فقط من فقرات مقياس التفكير الترشيدي.

#### ٤- تعليمات المقياسين:

تم التأكيد على أهمية التعليمات في دليل المستجيب للإجابة والتأكيد على أن الإجابة يجب أن تكون صادقة وصریحة، وأن الغرض من الإجابة هو لأغراض علمية فقط ولا حاجة لذكر الاسم.

#### ٥- الدراسة الاستطلاعية:

إجراء دراسة مبتسرة على عينة صغيرة تضم ٢٠ مدرساً ومدرسة، بهدف التحقق من وضوح التعليمات وفهم فقرات المقياس ومعالجة أي صعوبات تواجه التطبيق قبل التطبيق النهائي. أظهرت النتائج أن المقياسين وفقراتهما والتعليمات كانت واضحة ومفهومة لدى أفراد العينة الاستطلاعية. كما بلغ متوسط الوقت المستغرق للإجابة حوالي ٣٠ دقيقة، وهو يقع ضمن الحدود المقبولة.

#### ٦- تطبيق المقياسين على العينة البحثية:

طبق الباحث مقياسي بحثه على العينة البحثية المنتقاة و البالغة (٨٠) مدرسا ومدرسة مضافا إليها العينة الاستطلاعية الأولى لتصبح (١٠٠)، من المدارس الاعدادية والثانوية الصباحية وأثناء الدوام الرسمي، وحثَّ الباحث عينة البحث المستجيبة على الاجابة الصريحة خدمة للبحث العلمي.

#### ٧- تصحيح المقياسين:

تم تقدير الدرجات على المقياسين وفق التقديرات باضافة (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للاختيارات

#### ٨- التحليل الاحصائي لفقرات المقياسين:

- أ- حسب الباحث تميز الفقرات بأسلوب باتباع الخطوات الآتية:
- ١- حساب درجة كل استثمار من الاستثمارات للمقياسين.
- ٢- ترتيب الاستثمارات بشكل تنازلي من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- ٣- تم تعيين الـ ٢٧% العليا في المقياسين والـ ٢٧% الدنيا من الاستثمارات لكل مقياس، وبالتالي، عدد الاستثمارات العليا في المقياسين "التفكير الترشيدي" و"الرضا الوظيفي" بلغ (٢٧) استثماراً في كل مجموعة.

٤- تم تطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لهدف اختبار الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا في كل فقرة ، وتم استخدام القيمة التائية المحسوبة كمؤشر لتمييز كل فقرة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية. وتبين أن جميع فقرات المقياسين كانت مميزة بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٢).

ب- تم حساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) لكل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة النهائية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت جميع القيم دالة.

٩- مؤشرات صدق المقياسين: Validity

صدق المقياس هو خاصية مهمة يجب أخذها في الاعتبار عند بناء المقاييس النفسية. يعني صدق المقياس أن الاختبار يقيس بشكل دقيق وفعال المفهوم الذي صُمم لقياسه. (الضامن، ٢٠٠٧: ١١٧)

وقد أجرى الباحث نوعين من الصدق هما:

أ- الصدق الظاهري: Face Validity

يُعتبر التأكد من الصدق الظاهري واحداً من الطرق المستخدمة لتقييم صدق المقياس. يتم ذلك من خلال عرض فقرات المقياس على لجنة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس، ويُطلب منهم تقييم مدى تمثيلية الفقرات للمفهوم المراد قياسه. يتم قياس مدى الاتفاق بين المحكمين بنسبة اتفاق، وعادة ما يتم اعتبار نسبة الاتفاق البالغة ٨٠٪ أو أكثر كميّار لقبول صدق الفقرات ، وهذا النوع من الصدق يساعد في التحقق من صحة وملاءمة الفقرات للمقياس المراد استخدامه.

ب- صدق البناء: Construct Validity

تم التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق حساب ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، وتبين أن جميع معاملات الارتباط تكون ذات دلالة إحصائية، مما يدعم صدق البناء للمقياس.

١٠- مؤشرات ثبات المقياسين: Reliability

احد الصفات المهمة التي يجب تتوفر في أداة القياس النفسي الجيدة هو الثبات، والذي يعني أن درجات المقياس لا تتغير بشكل كبير عند تكرار إجراء الاختبار. يتم قياس الثبات عن طريق معامل الارتباط بين المقياس نفسه أو الاختبار عند تكراره ولتحقيق ذلك، يمكن للباحث استخدام الطرق التالية:

ثبات المقياسين

استخدم معامل الفا كرونباخ لقياس الثبات اذ تبين ان معامل ثبات مقياس التفكير الترشدي هو (٠,٨٠٧) ومقياس الرضا الوظيفي(٠,٨٩٢).

رابعاً: الوسائل الاحصائية: تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- ١- T- test Tow Independent Sample  
٢- T- test For One Sample  
٣- معامل ارتباط بيرسون: Person Correlation Coefficient  
٤- معامل الفا كرونباخ

عرض النتائج وتفسيرها

هذا الفصل يتضمن عرضاً لنتائج البحث المستندة على البيانات التي تم جمعها، ويشمل تفسيراً لهذه النتائج وفقاً للإطار النظري المعتمد والأدبيات السابقة المتعلقة. كما يشتمل الفصل على التوصيات والمقترحات التي يمكن اتخاذها استناداً إلى النتائج المستخلصة من البحث. يهدف هذا الجزء إلى توضيح الأهمية والمغزى العملي للنتائج وتقديم توجيهات للتطبيقات المستقبلية والبحوث القادمة.

أولاً: عرض النتائج وتفسيرها:

لعرض النتائج وفقاً لتسلسل الأهداف وكما يلي:

الهدف الأول: التعرف على التفكير الترشيدي لدى مدرسي الاجتماعيات.

قام الباحث بحساب متوسط درجات العينة التي تتكون من المدرسين والمدرسات. وبلغ متوسط درجات العينة على المقياس ما يقدر بـ (٦٧,٦٢)، مع انحراف معياري قدره (١٣,٧٢)، وتم مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والذي يبلغ (٦٣) بناءً على المقارنة، تبين أن المتوسط الحسابي للعينة أعلى من المتوسط الفرضي. تم اختبار الفرق بين المتوسطين باستخدام اختبار التائي لعينة واحدة، وتم مقارنة القيمة التائية المحسوبة والتي تبلغ (٣,٣٦) مع القيمة الجدولية (١,٦٩) عند مستوى دلالة (٠) وبدرجة حرية (٩٩). وتوضح الجدول رقم (١) أن الفرق إحصائياً ذو دلالة. تشير هذه النتيجة إلى وجود قدرة لدى مدرسي الاجتماعيات على التفكير الترشيدي بناءً على البيانات المتاحة.

جدول (١) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للتفكير الترشيدي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة عند
١٠٠ مدرس ومدرسة	67.62	13.72	٦٣	٣,٣٦	٠,٠٥

الهدف الثاني: التعرف على الرضا الوظيفي لدى المدرسين.

قام الباحث بحساب متوسط درجات أفراد العينة التي تتكون من المدرسين والمدرسات، وبلغ عددهم (١٠٠). وقد بلغ متوسط العينة على المقياس (١٠٥,٣٦)، مع انحراف معياري قدره (25.069) وتمت مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي (٨١). وتبين أن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي. تم اختبار الفرق بين المتوسطين باستخدام اختبار التائي لعينة واحدة، وتم مقارنة القيمة التائية المحسوبة والتي تبلغ (٩,٧١٦) مع القيمة الجدولية والتي تبلغ (١,٦٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١) وفقاً للجدول رقم (٢) تشير هذه النتيجة إلى أن مدرسي الاجتماعيات لديهم رضا وظيفي بمستوى جيد، استناداً إلى البيانات المتاحة.

جدول ( ٢ ) الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة عند
١٠٠ مدرس ومدرسة	105.36	25.069	٨١	٩,٧١٦	٠,٠٥ دالة

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين التفكير الترشيدي والرضا الوظيفي بين المدرسين والمدرسات.

بعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون، توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين التفكير الترشيدي والرضا الوظيفي للمعلومات كانت (٠,٦٣٢١)، وتبين أن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٩)، كما يتضح في الجدول رقم (٣).

جدول ( ٣ ) معامل الارتباط بين التفكير الترشيدي والتمثيل الفعلي

العينة	العدد	المتغيرات	معامل الارتباط واتجاهه
المدرسون	١٠٠	التفكير الترشيدي	٠,٦٣٢١ موجبة
		الرضا الوظيفي	

وفقاً للجدول أعلاه، يتضح وجود علاقة إيجابية طردية مرتفعة بين التفكير الترشيدي والرضا الوظيفي. وهذا يعني أنه كلما ارتفعت درجة التفكير الترشيدي لدى الفرد، زادت درجته على مقياس الرضا الوظيفي.

ثالثاً: التوصيات:

- ١- الاستخدام الموسع للتفكير الترشيدي في المناهج الدراسية قد يتم تطبيقه من المراحل الأولية الابتدائية وحتى مرحلة الرشد.
- ٢- يمكن تطبيق أسس الرضا الوظيفي في مختلف جوانب الحياة اليومية.

٣- تدريب المدرسين في المدارس على فهم واستخدام التفكير الترشيدي بجميع أشكاله وربطها بالتجارب المعروفة والمتداولة في الحياة الواقعية.  
رابعاً: المقترحات:

١- يتم إجراء دراسة لاكتشاف العلاقة بين التفكير الترشيدي ومراحل التطور لدى (بباجيه).

٢- يتم إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأساليب المعرفية.

٣- يتم إجراء دراسة لاكتشاف العلاقة بين التفكير الترشيدي للمعلومات والتفكير اللاعقلاني.

#### المصادر

فرج، صفوت (٢٠٠٧): "القياس النفسي" مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة.

أبن مسعود، الطاهر محمد ومحمد عويس إبراهيم (٢٠٠٨ م): رؤى تربوية معاصرة في استراتيجيات التدريس، ط٢، الدار الجامعية للنشر، غريان، ليبيا.

البشائرة، أحمد إبراهيم (٢٠٠٣). اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

بوكيت، ستيفن، ترجمة زكريا القاضي (٢٠٠٨ م): أكثر من ١٠٠ فكرة لتدريس مهارات التفكير، الدار المصرية اللبنانية للنشر، القاهرة، مصر.

الحبيب، طارق (٢٠١٨) التفكير الترشيدي في التعليم، دار المؤلف، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الحربي، محمد بن فهد (٢٠١٦) التفكير الترشيدي والإبداع، دار غراب للنشر، الدمام، المملكة العربية السعودية.

حسين، عبده احمد (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه، جامعة صنعاء، اليمن .

خليفات، عبد الفتاح (٢٠٠٠) الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع ٣٨ ، ٥٨ .

خليفات، عبد الفتاح والملاحمة، منى (٢٠٠٩). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، ٢٥، (٣)،

الشريف، عبدالله (٢٠١٠) التفكير الترشيدي: مفاهيم وتطبيقات، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية

الضامن، منذر (٢٠٠٧): "أساسيات البحث العلمي" دار المسيرة عمان- الأردن.

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية  
 مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية - جامعة بابل  
 التفكير الترشيدي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات

- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤). السلوك الفعال في المنظمات. الإبراهيمية: الدار الجامعية.
- العبدالله، أحمد (٢٠١٥) التفكير الترشيدي: طريق الحلول ، دار الكتاب العربي، القاهرة، مصر.
- عبدالله، نجلاء.(٢٠٠٠).القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية الأردن.
- العنبي، نجا : ٢٠١٩: تنمية التفكير الترشيدي لدى طلاب الجامعة في مواجهة المشكلات الحياتية ، ( رسالة ماجستير غير منشوره)،جامعة الملك سعود، السعودية.
- عودة، أحمد سليمان وفتحي حسين (١٩٩٢): "أساسيات البحث العلمي في التربية وعلم النفس" مكتبة الكنانى- الأردن.
- الغامدي، سامي (٢٠١٤) التفكير الترشيدي وتحليل المشكلات ، دار الوطن، جدة، المملكة العربية السعودية.
- الفالح، نايف بن سليمان،( ٢٠٠١ م )، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا - الرياض .

ملحق رقم (١)

مقياس -التفكير الترشيدي - بصيغته النهائي

تحية طيبة.....

عزيزي المدرس.....

عزيزتي المدرسة.....

يستخدم هذا المقياس لتقييم أداءك في مجموعة من القدرات. يرجى قراءة كل عبارة بعناية ووضع علامة (√) في المكان الذي يعكس درجة ممارستك لتلك القدرة. مع خالص الشكر

أرجوا من حضراتكم تدوين المعلومات العامة في أدناه :

المدرسة: التخصص الدقيق :

الجنس: ذكر: أنثى:

ت	الفقرات	درجة القدرة
---	---------	-------------

التفكير الترشيدي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية  
مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية - جامعة بابل

عالية	جيدة	متوسطة	ضعيفة	لا توجد		
					١	أستطيع استخدام التفكير الترشيدي لتقييم صحة الأفكار والمعتقدات السلبية..
					٢	قادر على التعرف على الأفكار السلبية التي تؤثر على حالتك النفسية.
					٣	قادر على تحليل الأفكار السلبية وتقييم صحتها ودرجة تأثيرها على حالتك النفسية.
					٤	أستطيع تحويل الأفكار السلبية إلى أفكار إيجابية .
					٥	بمقدوري تطبيق تقنية التفكير بشكل فعال.
					٦	امتلك قدرة في التحكم بالعواطف السلبية ومن ثم تحويلها إلى عواطف إيجابية.
					٧	أتعامل مع ضغوطتي النفسية بطريقة صحيحة.
					٨	أفكر بشكل إيجابي وأشجع التفكير الإيجابي الذاتي.
					٩	أستطيع التعرف على العوامل التي تؤثر على حالتي النفسية بشكل سلبي وتحويلها إلى مصادر إيجابية
					١٠	أتواصل بشكل فعال وأتفاعل اجتماعياً بشكل إيجابي.
					١١	أستطيع التعرف على الأشخاص الذين يؤثر عليهم سلباً على حالتي النفسية وأتعامل معهم بطريقة صحيحة.
					١٢	أعرف مهارات التعرف على الأنماط السلبية في التفكير وتحويلها إلى أنماط إيجابية.
					١٣	أتعامل مع الآخرين بطريقة محترمة ومتسامحة.
					١٤	أجيد تحديد الأهداف والتوجه لتحقيقها بشكل فعال.
					١٥	بمقدوري تحقيق التوازن بين حياتي الشخصية والمهنية.

التفكير الترشيدي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية  
مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية - جامعة بابل

					١٦	بمقدوري التعرف على مصادر الإرهاق والتعامل معها بطريقة صحيحة.
					١٧	اجيد تحديد المواهب والقدرات الشخصية والعمل على تطويرها.
					١٨	قابليتي في الحفاظ على صحة جسمي واللياقة البدنية.
					١٩	اهتم بالتغذية الصحية وتحديد النظام الغذائي المناسب لي.
					٢٠	ماهر حول التعرف على أهمية الرياضة والحركة للصحة الجسدية والعقلية.
					٢١	اتعامل مع المشاكل الصحية بشكل سليم والحصول على الرعاية الطبية اللازمة.

## ملحق (٢) مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائي

## مقياس الرضا الوظيفي

يهدف هذا المقياس إلى التعرف إلى مدى أداك لجملته من الفقرات، والمطلوب منك قراءة كل عبارة بدقة ثم الإجابة عنها بوضع علامة (٧) في المكان الذي يمثل درجة تطابقها معك، والمثال الآتي يوضح طريقة الإجابة:

البيانات الشخصية:

ذكر أنثى: الجنس

العمر

الخدمة سنوات:

الشهادات العلمية:

ت	الفقرات	تنطبق علي عالية جدا	تنطبق علي عالية	تنطبق علي متوسط	تنطبق علي قليلًا	قليلة جدا
١	أرضى عن مستوى الراتب الحالي.					
٢	تتناسب الحوافز مع جهودي.					
٣	تلبي المكافآت والمنافع طموحي المهني.					
٤	تتناسب طبيعة العمل مع ميولي وقدراتي.					
٥	توفر لي العمل فرصا للتعلم والتطور.					
٦	أجد العمل ممتعا ومحفزا لي.					
٧	متاحة لي فرص ترقية وفق أدائي.					
٨	تستند آلية الترقية إلى معايير عادلة.					
٩	أشعر بإمكانية التقدم في مستوى العمل.					
١٠	سأند بين الزملاء جو من التفاهم والتعاون.					
١١	أجد التقدير والاحترام من الإدارة المباشرة.					
١٢	أسود علاقات إيجابية مع جميع العاملين.					
١٣	مدة الدوام اليومي مريحة ولا تؤثر على حياتي الشخصية.					

التفكير الترشيدي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية  
مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية - جامعة بابل

					١٤	منحة إجازات مرضية وإجازات سنوية كافية.
					١٥	لا أعمل ساعات إضافية إلا برضائي.
					١٦	تتوفر بيئة عمل صحية وأمنة ونظيفة.
					١٧	متوفرة التجهيزات والمعدات اللازمة للقيام بعملتي.
					١٨	المبنى ومرافقه مريحة وتسهل عملي.
					١٩	يتعامل معي المشرفون باحترام وتقدير.
					٢٠	عدل أسلوب التقييم والمساءلة للأداء.
					٢١	تلبي الإدارة احتياجاتي واقتراحي الوظيفية.
					٢٢	متاح لي برامج تدريب مناسبة لتطوير كفاءتي.
					٢٣	أشعر بالدعم والتشجيع لتحسين مهارتي.
					٢٤	أنال فرصا إضافية للتعلم والنمو المهني.
					٢٥	المهمة متنوعة وممتعة وتحفز قدراتي العقلية.
					٢٦	أربط ما أقوم به برؤية ورسالة المؤسسة.
					٢٧	أتمتع بسلطة ومقدار من الاستقلال في أدائي.