



## أنماط التفكير وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى الموظفين الإداريين بالجامعة: دراسة ميدانية بجامعات الجزائر 1-2-3

### The relationship between thinking patterns and achievement motivation for administrative employees of the university of Algeria 1-2-3

### Les modes de pensée et leur relation avec la motivation à réussir chez le personnel administratif universitaire: une étude de terrain à l'Université Alger 1- Alger 2- Alger 3

د. دليلة عيد

جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة

تاريخ الإرسال: 2020-02-19 - تاريخ القبول: 2020-11-18 - تاريخ النشر: 2022-05-29

#### ملخص

تهدف الدراسة إلى إبراز أنماط التفكير وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى الموظفين الإداريين بالجامعة وهل توجد علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وأنماط تفكير لدى الموظفين الإداريين بالجامعة. تكونت عينة الدراسة من 200 موظف إداري منهم 131 إنثا و 69 ذكور أجريت الدراسة في كل من جامعة الجزائر 01. 02. 03. تم تطبيق اختبار أساليب التفكير لهاريسون وبرامسون وقمنا باستخدام اختبار دافع الإنجاز للأطفال والراشدين لـ «Herman's». تم معالجة فرضيات الدراسة باستخدام نظام المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث كشفت نتائج الفرضيات أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير و الدافعية للإنجاز. كما أنّ نتائج الفرضية الثانية بينت أنّه لا توجد علاقة بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وأنماط التفكير ما عدا متغير المستوى التعليمي إذ توجد علاقة ارتباطية بينه وبين نمط التفكير التركيبي كما وجدنا علاقة موجبة بين المستوى التعليمي ونمط التفكير الواقعي

الكلمات الدالة: أنماط التفكير؛ الدافعية للإنجاز.

#### Abstract

This study aims to investigate the relationship between thinking patterns and achievement motivation for administrative employees of the university's want to explore whether there is a correlation between so; individual and organizational variables, and the thinking patterns of administrative of the university. The study sample consist of

200 employees that includes 131 females and 69 males from the universities of Algiers 01, 02, and 03. The Herman's; motivation of achievement test for children and adults was applied as a thinking method test. Also, the «statistical processing system of social sciences or "SPSS" was used to treat the hypothesis of the study. Therefore, the results indicate that there is no correlation between thinking patterns and achievement motivation. It is important to highlight that a part of those results reveal that there is no relationship between individual and organizational variables, unless we take about the educational level that has direct relationship with the pattern of structural thinking. Furthermore, the educational level has a direct correlation with the pattern of realistic thinking.

**Keywords:** thinking patterns; motivation for achievement.

### Résumé

L'étude vise à analyser les modes de pensée et leurs relations avec la motivation à la réussite chez le personnel administratif de l'université, et à rechercher l'existence de corrélations entre des variables individuelles et organisationnelles et les modes de pensées chez le personnel administratif de l'université. L'échantillon de l'étude est composé de 200 employés administratifs, dont 131 femmes et 69 hommes. L'enquête de terrain a été réalisée au niveau des universités d'Alger 1, 2 et 3 à l'aide de l'application du test des modes de pensée d'Harrison et Bramson et le test de motivation à la réussite « Herman » pour les enfants et les adultes. Les résultats obtenus ont révélé qu'il n'y a pas de corrélation entre les modes de pensées et la motivation pour la réussite et qu'il n'y a pas de relations entre certaines variables individuelles et organisationnelles et modes de pensées. En revanche, ils ont montré qu'il y a une corrélation entre le niveau d'instruction et le mode de pensée synthétique, et entre le niveau d'instruction et le mode de pensée réaliste.

**Mots-clés:** les modes de pensées; la motivation à la réussite.

### مقدمة

تعتبر الجامعة قطاع هام في المجتمع الجزائري كباقي المجتمعات، تضم كغيرها من القطاعات أفراد من أساتذة وعمال وإداريين وقد لاحظنا انهم لا يقومون بعملهم كما ينبغي وما نعرفه انهم يتميزون بنمط تفكير معين ودافعية للإنجاز. لكن ما لا نعرفه هو



إذا ما كانت هناك علاقة بين أنماط تفكيرهم ودافعهم للإنجاز وهذا ما سنتطرق اليه في هذا المقال.

## 1. عرض الإطار المنهجي

### 1.1. الاشكالية

يستخدم الافراد في بيئة العمل عملية التفكير اثناء ممارستهم للعمل أو اي سلوك اخر والوقت المتاح للتفكير عنصر من عناصر بيئة التفكير الذي هو عمل يحتاج الى وقت وزمن قد يقصر أو يطول كما يتأثر في تشغيل المعلومات وإجراء المهارات وتطبيقاتها وتحليل المعرفة. كذلك يتأثر التفكير نوعا ما بالمزاج او درجة التركيز في اجراء هذه العملية أو المناخ المحيط به. (عصر، 2001)

للتفكير أنماط لها دورها في مجال الحياة العامة ذلك انها مرتبطة بالسلوكيات والأعمال المهنية التي يؤديها الفرد فهي حسب هاريسون وبرامسون: " مجموعة من الطرق التي يستخدمها الفرد للإحساس بالآخرين والتعامل مع المشكلات التي تواجهه "

ويعد النمط الذي يفكر به الفرد قوة كامنة تؤثر على كافة التفاعلات وبوجه عام لا يمكن ان يستثار التفكير إلا إذا سبقته مشكله ما تتحدى عقل الفرد. تحفز دافعيته ومن ثم يتكون لديه دافع للتفكير ومحاولة البحث عن حل لهذه المشكلة. (حبيب، 1997)

فالدافعية للإنجاز عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه الى تحقيق هدف معين. فمن الابحاث الرائدة في الدافعية للإنجاز خلال النصف الثاني من القرن الماضي نجد أبحاث Mecllland والتي هي امتداد لأعمال Murray 1983 الذي حدد قائمة مكونة من عشرين حاجة نفسية رئيسية وهذا بالاستعانة ببعض الاختبارات الإسقاطية مثل اختبار تفهم الموضوع "TAT". هذه الحاجة حسبه هي التي تحدد سلوك الأفراد. كان من بينهما ما يسمى بالحاجة الى الدافع للإنجاز الذي اثار انتباه Mecllland 1949 ويرتكز مفهومه لدافع الانجاز على اساس أن بعض الأفراد لديهم نزعة ما لانجاز مهامهم الصعبة، هذه النزعة العالية تجعلهم يصلون الى أهدافهم المحددة وهذا قبل انتهاء الأجال المحددة، يبلغون بذلك أعلى معايير الامتياز. (Godefroid et al, 2001)

وقد اجرت كريمة تشوافت 2001 دراسة كان الهدف منها اثبات تأثير مركز التحكم في مستوى الدافع للإنجاز عند اطارات قسم الانتاج بالمؤسسة الوطنية "سوناطراك".



توصلت الدراسة إلى أنّ ذوي التحكم الداخلي والذين هم اطارات المؤسسة (غير الجامعيين) يتميزون بدافع عالي للإنجاز. كما توصلت دراستها إلى أنّ هناك فروق بين الاطارات غير الجامعية (اطارات الجامعية وإطارات المؤسسة) في مستوى دافعهم للإنجاز، حيث وصل متوسط الفرق إلى 0.61 وهو دال إحصائياً وهذا عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  وهذا لصالح الفئة الأولى إذ بلغ متوسط الدافع للإنجاز لديها 70.57. بينما وصل عند الفئة الثانية أي الجامعيين 53.47 وحسب الباحثة فإنّ ذلك يعزو إلى التجربة المهنية والأقدمية في المؤسسة.

لعلّ هذا ما يشجّعهم على الإنجاز ويدفعهم للعمل الجيد والأداء الأفضل وهذا عكس الاطارات الجامعية الذين يملكون المعرفة النظرية إذ تنقصهم الخبرة. الشيء الذي يجعلهم غير مستقلين وأقلّ ثقة بأنفسهم أقل تقدير لذاتهم أيضاً. (تشوافت، 2001)

أما الدّراسة التي أهتمت بأنماط التفكير نجد دراسة هميلة نعيمة 2008 المتمثلة في "أساليب التفكير وعلاقتها بحل المشكلات عند الطلبة الجامعيين إذ تناولت الدّراسة موضوع أساليب التفكير باعتباره القدرة العقلية الوطيدة المسئولة عن حل المشكلات لدى الطالب الجامعي بحيث لكل واحد منهم أسلوب تفكير معين يؤدي لحلّ المشكلة التي تقابله مع تبيان العلاقة المباشرة بين الأسلوب المستخدم من طرف الطالب والوصول الى حل معين قد يكون سلبي أو إيجابي. (هميلة، 2009)

وبما أنّنا نتعامل في حياتنا العامة مع موظفين إداريين في معظم القطاعات لاحظنا أنّ هناك بعض الموظّفين الإداريين لا يصلون في الوقت المناسب للعمل بالإضافة لإحضارهم الجريدة لتمضية بعض وقت العمل في قراءتها كما أنّ دافعهم للعمل ضعيفة ومن بين القطاعات التي ركّزنا عليها في دراستنا هذه قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وبالتحديد الإدارة بالجامعة التي تضم إداريين لديهم نوع إدارة معينة وطبيعة نشاط ووظيفة معينة يقومون بها كما أنّهم من فئات عمرية مختلفة. كما يختلفون في الجنس وفي الأقدمية المهنية.

رغم وجود بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ومع العلم أنّ لكل واحد منهم نمطاً من التّفكير إلا أنّنا لاحظنا أنّهم كغيرهم من الإداريين لا يصلون في الوقت المناسب للعمل ويضيعون بعض من أوقات العمل في أمور غير متعلقة بالعمل وعند حلول المساء



يخرجون من العمل قبل الوقت المحدد للخروج مما يعيق صلاحيات الطالب والأستاذ أثناء مسارهم الدراسي والمهني وهذا ما دفعنا للتساؤل:

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين أنماط التفكير للإداريين بالجامعة ودافعيتهم للإنجاز؟  
ومنه: هل توجد علاقة ارتباطيه بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وأنماط تفكير الإداريين بالجامعة؟

**2.1. الفرضيات:** توجد علاقة ارتباطيه بين أنماط التفكير الإداريين بالجامعة ودافعيتهم للإنجاز. توجد علاقة ارتباطيه بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وأنماط تفكير الإداريين بالجامعة.

**3.1. اهداف الدراسة وأهميتها:** نهدف من خلال دراستنا إلى التعرف على ظاهرة عدم حضور الإداريين في الوقت المناسب للعمل وخروجهم قبل وقت العمل قيامهم بعملهم حسب ما تمليه رغبتهم، بالإضافة إلى التعرف على الأسباب التي تدفعهم للقيام بهذه السلوكيات. ولانتشار هذه السلوكيات سلبية عديدة يعاني منها الطلبة والإساتذة واخلت بالسير الحسن للإدارة الجامعية مما دفعنا الى البحث في أسباب الظاهرة في الوسط الجامعي متسائلين إن كانت للدافعية للإنجاز دور في هذه الظاهرة أم أنّ نمط تفكير الفرد هو الذي يدفعه لهذه السلوكيات.

**4.1. تحديد مفهوم أنماط التفكير:** النمط هو مجموعة من السمات التي تشكل كياناً متكاملًا ومتلاحمًا وإن كان فهم الاساليب والتنبؤ بها ممكنًا، إلا أنّ هناك سلوكيات معينة تسير جنبًا إلى جنب. لا يكفي فهم السلوك على حدى وإنما عليك معرفة الأنماط حتىّ تبين الشخص وعندما ترى شخصًا يستخدم سلوكيات ترتبط بنمط معين من التفكير فيمكنك أن تتوقع خصائص سلوكية غير ملحوظة على أساس بعض السلوكيات التي لاحظتها. (العريبي، 2007)

وفي دراستنا هذه نستخدم اختبار أنماط التفكير لهاريسون وبرامسونباليث ومعاونتهم الأساتذة بجامعة كاليفورنيا عام 1980، الذي قام بترجمته وتقنينه الدكتور مجدي حبيب على البيئة المصرية والعربية في عام 1996 وهي خمسة أنماط: التركيبي، المثالي، التحليلي، العملي والواقعي.



- نمط التفكير التركيبي: هو القدرة على التواصل لبناء أفكار جديدة وأصلية مختلفة تماما عما يفعله الآخرون.
  - نمط التفكير المثالي: ويعني إمكانية الملاءمة بين وجهات النظر المختلفة والبدائل المتعددة ويمكنه من الحصول لحل شامل يرضي جميع الأفراد.
  - نمط التفكير العملي: يعتقد الفرد ذو التفكير العملي أن الأشياء تحدث بطريقة تدريجية والحقائق والقيم لها أوزان متساوية والمهم عنده ماذا يحدث والعوامل الذاتية مثل الانفعالات والمشاعر تكون حقائق إذا كانت مناسبة للموقف.
  - نمط التفكير التحليلي: يقصد به قدرة الفرد على مواجهة المشكلات بحرص والاهتمام بالتفاصيل. التخطيط بحرص قبل اتخاذ القرار.
  - نمط التفكير الواقعي: يعني الاعتماد على الملاحظة والتجريب وأن الأشياء الحقيقية أو الواقعة هي ما نخبره في حياتنا الشخصية مثل ما نشعر به ونلمسه ونراه ونشمه.
- أما من منظور التعريف الإجرائي فنمط التفكير هو الأسلوب أو الإستراتيجية التي يستخدمها الفرد أثناء تواصله مع الأفراد الآخرين كما يعتمد عليها لمواجهة المواقف اليومية الصعبة وإيجاد الحل لها حيث لكل فرد منا إستراتيجيته الخاصة.

## 2. عرض المنهجية

### 1.2. منهج البحث:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي، على اعتبار أن للبحوث الوصفية أهمية متميزة في ميادين الدراسة النفسية والاجتماعية، فهي توصل الحقائق دقيقة عن الظروف الراهنة وتستنبط العلاقات المهمة القائمة بين الظواهر المختلفة وتفسر معنى البيانات وتمد الباحثين بمعلومات مفيدة وقيمة. تعين على فهم الحاضر وأسبابه ورسم خطط المستقبل واتجاهاته. (عاقل، 1979)

### 2.2. اختيار عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من إداريين من جامعة الجزائر 01 وبالضبط كلية الحقوق وكلية العلوم السياسية والإعلام بين عكنون وفي جامعة الجزائر 02 وبالضبط كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جميع أقسامها وملحقة بني مسوس في



جميع إدارتها وفي جامعة الجزائر 03 وبالضبط كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بدلي ابراهيم.

### 3.2. خصائص عينة البحث

تتكون عينة الدراسة من 200 موظفة إدارية وموظف في كل من الجامعات السالفة الذكر. سنحاول ادراج خصائصها كالتالي:

#### 1.3.2 خصائص العينة حسب المتغيرات الفردية

جدول رقم (01) يبين لنا خصائص العينة حسب المتغيرات الفردية

النسبة المئوية 100%	عدد الأفراد 200	التقسيم	
37%	74	21-30 سنة	السن
44%	88	31-40 سنة	
17.5%	35	41-50 سنة	
1.5%	3	51-60 سنة	
64.5%	129	من سنة - إلى 10 سنوات	الخبرة المهنية
24.5%	49	من 11 سنة - إلى 20 سنة	
10%	20	من 21 سنة - إلى 30 سنة	
1%	2	من 31 سنة - إلى 38 سنة	
34.5%	69	الذكور	الجنس
65.5%	131	الإناث	
5%	10	من دون مستوى	المستوى التعليمي
47%	94	النهائي	
46%	92	ليسانس	
1.5%	3	ماجستير	
0.5%	1	دكتوراه	

المصدر: المؤلف

1.1.3.2 خصائص العينة حسب السن: تتراوح أعمار أفراد عينة الدراسة ما بين 21-60 سنة بمتوسط قدره 34.33 وقدر الانحراف المعياري ب 70.26. قمنا بتقسيم العينة إلى فئات حسب السن والفارق بين كل فئة هو تسع سنوات، فتحصلنا على أربعة فئات.



يتضح لنا حسب الجدول ان معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 31-40 سنة، بلغت نسبتهم 44% وهذا راجع لعقود ما قبل التشغيل للشباب التي توظف افراد ما بين 20 و 45 سنة بالإضافة إلى أنّ بعض من الكهول قد أحيوا إلى التقاعد وهذا ما يفتح المجال أمام الفئة الشابة وأخذ مناصب العمل التي يتكونها مع العلم أنّ التوظيف كان قبل سنوات لا يتم إلا إذا كانت للموظف خبرة كبيرة في مجال العمل، ناهيك عن كون المجتمع الجزائري مجتمع شاب. وندعم أقوالنا بنسبة الشباب الفتي الذي تتراوح أعمارهم ما بين 21-30 سنة وقد بلغت نسبتهم 37% ويبقى الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41-50 سنة وهم يمثلون الكهول في عينتنا، بلغت نسبتهم 17.5%. أما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 51-60 سنة فقد شكلوا الفئة الصغيرة من بحثنا إذ بلغت نسبتهم 1.5%.

### 2.1.3.2 خصائص العينة حسب الخبرة المهنية

تراوحت خبرة أفراد العينة ما بين سنة و38 سنة بمتوسط قدره 10 سنوات وانحراف معياري قدر بـ 7.88، ولإعطاء فكرة جيدة عن هذه الخبرة صنفناها إلى أربع فئات، حيث حدد طول الفئة بعشرة سنوات وحددت طول الفئة الرابعة بثمانية سنوات، وهذا راجع لقلّة الأفراد الذين لديهم خبرة كبيرة في الإدارة ونجد كل هذا في الجدول رقم (02).

يبين لنا الجدول أن 64.5% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم من سنة إلى 10 سنوات وهي الفئة الغالبة في عينة بحثنا، وهم من يمثلون فئة الشباب و 24.5% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم ما بين 11 و 20 سنة. أما الأفراد الذين تراوحت خبرتهم ما بين 21 و 30 سنة فقد بلغت نسبتهم 10% والفئة التي لها أدنى نسبة والتي قدرت بـ 1% تراوحت خبرتهم ما بين 31 و 38 سنة وهذه النتائج توضح أنّ الأفراد الذين لديهم خبرة طويلة في الإدارة يمثلون الفئة الصغيرة والعكس. هذا ما يدل على أن للشباب نصيب الأسد في عينة بحثنا.

### 3.1.3.2 خصائص العينة حسب الجنس:

تكونت عينة البحث من 131 موظفة إدارية و 69 موظف إداري وهذا ما سيوضحه الجدول التالي: يتضح لنا حسب الجدول أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور في عينة بحثنا. بحيث بلغت نسبتهم 65.5% أما الذكور فقد بلغت نسبتهم 34.5% وربما يعود هذا إلى الخلفية الثقافية التي سادت المجتمع الجزائري، حيث كانت المرأة في العشرة الأخيرة





غير مسموح لها بالعمل وإذا عملت تجدها تعمل في مجال التعليم وبصفة محتشمة في مجال الإدارة ومع مرور الوقت أصبحت المرأة تعمل في جميع الميادين ولكن بصفة كبيرة في مجال الإدارة والتعليم. كما أن لجمال المرأة دور في اختياره للعمل دون الرجل باعتبار أن معظم المدراء ذكور فيحبذون الإناث عن الذكور ليس هذا فقط بل تتميز الأنثى عن الذكر أنها مبرمجة لتلقي الأوامر عكس الذكر وتتميز بالقدرة على التحمل والصبر والقناعة بالأجرة القليلة عكس الذكور.

#### 4.1.3.2 خصائص العينة حسب المستوى التعليمي

يتراوح مستوى التعليم الأكاديمي لأفراد عينة البحث بين دون مستوى والدكتوراه وعليه قسمنا عينة البحث إلى خمسة مستويات وهي موضحة في الجدول التالي:

يمثل الأفراد ذوي المستوى النهائي معظم أفراد العينة إذ بلغت نسبتهم 47%، وهم يقومون كل خمس سنوات بالمشاركة في المسابقات لكي يحصلوا على ترقية وتزيد نسبتهم عن الأفراد ذوي المستوى ليسانس بـ 1% إذ بلغت نسبتهم 46% وهذا بسبب عقود ما بعد التشغيل التي تشترط وجود الشهادة من أجل العمل. أما الأفراد الذين يحملون شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم 1.5%. لظروف كانت أقوى منا تمكنا فقط من التعامل مع الأفراد الذين لديهم دكتوراه وهذا راجع لمنصبهم المرموق المتمثل في مدير الجامعة أو الكلية أو القسم وسبب رفضهم لاستلام المقياسين هو منصبهم أو ادعاؤهم بانعدام الوقت أو أنهم على علم بهذه المقاييس وعليه لا يمكنهم الإجابة عنه ما عدا مدير واحد هو من شكل 0.5% من نسبة الكلية.

#### 2.3.2. خصائص العينة حسب المتغيرات التنظيمية

تمثلت المتغيرات التنظيمية من نوع الوظيفة قسمناها إلى إداريين وتقنيين والمتغير الثاني هو نوع الإدارة وفي الأخير طبيعة النشاط سنعرضهم في الجدول التالي:



## الجدول رقم (02): يبين خصائص أفراد العينة حسب المتغيرات التنظيمية

النسبة المئوية 100 %	عدد الأفراد 200	التقسيم	
82 %	164	إداري	نوع الوظيفة
16 %	32	تقني	
2 %	4	لم يحدد نوع الوظيفة	
24.5 %	49	قسم	نوع الإدارة
25 %	50	كلية	
50 %	100	جامعة	
0.5 %	01	لم يحددوا	
11 %	22	يدوي	طبيعة النشاط
20 %	40	ذهني	
68.5 %	137	معا	
0.5 %	1	لم يحددوا	

المصدر: المؤلف

يتضح لنا حسب الجدول أن معظم أفراد العينة هم من الإداريين إذ بلغت نسبتهم 82% وهذا راجع لطبيعة العينة. إذ تتميز الجامعة بكليات ولكل كلية أقسام وهذه الأقسام فيها إدارات لكل واحدة منهن تخصص تهتم به وهذا ما جعل الإداريين أكثر من التقنيين الذين بلغت نسبتهم 16% أما 2% الباقين لم يحددوا نوع الوظيفة وهذا يدل على إهمالهم.

## 2.3.2.1 خصائص العينة حسب نوع الإدارة:

تتكون عينة البحث من ثلاثة أنواع من الإدارة وهي موضحة في الجدول 02. يتضح لنا حسب الجدول أن 50% من أفراد العينة ينتمون إلى الجامعات، أما 25% منهم ينتمون إلى كليات وتبقى 24.5% منهم ينتمون إلى الأقسام و0.5% منهم لم يحددوا وهذا راجع للإهمال وترجع هذه النتائج إلى التقسيم الجامعي الذي حدث مؤخرا بحيث لم يعرف الموظفون إلى أي إدارة ينتمون للجامعة أما الكلية أم إلى القسم.

## 2.3.2.2 خصائص العينة حسب طبيعة النشاط

يمارس الموظفون الإداريين مهامهم إما باستخدام الأيدي أو الذهن أو الاثنين معا. يتضح لنا حسب الجدول أن 68.5% من أفراد العينة يستخدمون كل من الأيدي والذهن في عملهم، و20% منهم يستخدمون أذهانهم في العمل عكس الأفراد الذين يستخدمون



الأيدي في عملهم إذ بلغت نسبتهم 11%، وبقي فرد واحد لم يحدد طبيعة نشاطه وحقق 0.5% من النسبة الكلية.

#### 4.2 أدوات جمع البيانات

استخدمنا في بحثنا هذا اختبار أساليب التفكير لهاريسون وبرامسون 1980 (ترجمة مجدي عبد الكريم حبيب، 1995). وضع هذا المقياس هاريسون وبرامسون وبارليت، ومعاونهم من الأساتذة بجامعة كاليفورنيا وذلك عام 1980. وقد قام الباحث الأستاذ مجدي عبد الكريم حبيب بإعداد الاختبار على البيئة المصرية والعربية ثم تمت عملية التقنين ووضع معايير على عينات كبيرة عام 1996.

يتكون المقياس من 90 عبارة موزعة على 18 موقف من المواقف اليومية التي تواجه الفرد وذلك بواقع خمس عبارات على كل موقف. تمثل كل عبارة منهم حلا لذلك الموقف حيث يعبر كل حل عن أحد أنماط التفكير الخمسة التي يقيسها الاختبار وبعبارة أخرى يبين لنا الاستراتيجيات التي يستخدمها الفرد والبحث عن حلول المشكلات التي تواجهه وهذه الأنماط أكثر عمقا وانتشارا كما أنها تنطوي على أسس فلسفية ونفسية عريقة وهي: الأسلوب التركيبي، الأسلوب المثالي، الأسلوب العملي، الأسلوب التحليلي، الأسلوب الواقعي.

المصطلح الفني لمداخل التفكير الخمسة هو أنماط التحقق أي الطرق التي نرى بها العالم ونشعر أو نستفسر بها عما يدور في أذهاننا من أسئلة. إلا أن واضعي الاختبار يفضلون استخدام مصطلح "أنماط التفكير"

#### 1.4.2 تقديم الاختبار

تشير معلومات الاختبار إلى أن هذا الاختبار ليست به إجابات صحيحة أو خاطئة، وإنما هي أداة تساعد الفرد في التعرف على أنماطه المفضلة في التفكير ومن الضروري الإجابة بدقة قدر الإمكان في تحديد الطريقة التي يفكر بها الفرد فعلا، وليست الطريقة الواجب أو المفروض عليه أن يسلكها.

يتكون المقياس من 18 بند، كل بند عبارة عن جملة متبوعة بخمس إجابات محتملة والمطلوب من المفحوص ترتيب الإجابات الخمس حسب التفكير الفعلي الذي ينطبق



عليه (2،3،4،5،1) على اعتبار أن 5 تمثل السلوك الأكثر تطابقا عليه و1 تمثل السلوك الأقل تطابقا عليه.

**2.4.2 تصحيح الاختبار:** إن كل موقف من مواقف الاختبار الثمانية عشر متبوع بخمس عبارات تمثل حلول مختلفة لكل موقف، حيث يعبر كل حل عن أحد أنماط التفكير الخمسة من خلال اتفاق مضمونه مع التعريف الإجرائي لهذا النمط.

**3.4.2 تقنين الاختبار:** توصل واضعو الاختبار إلى إثبات وجود أنماط التفكير الخمسة: النمط التركيبي، النمط المثالي، النمط العملي، النمط التحليلي، النمط الواقعي وذلك على قطاعات مختلفة من الشباب الجامعي في أمريكا والعاملين في مجالات متعددة كذلك توصلوا إلى صدق الاختبار وثباته، ولكن لم يشر واضعو الاختبار إلى قيم معاملات الارتباط. (هميلة، 2009)

**4.4.2 ثبات الاختبار:** أظهرت معايير الاختبار أن معاملات الثبات بالإعادة كان 0.71 للتفكير التركيبي، و0.69 للتفكير النموذجي، و0.67 للتفكير العملي، و0.63 للتفكير التحليلي، و0.67 للتفكير الواقعي وهذا في مذكرة عوامل الشخصية الخمس الكبرى وعلاقتها بأساليب التفكير لدى عينة من طلاب الجامعة من إعداد عماد الدين محمد السكري بكلية التربية جامعة المنوفية.

**5.4.2 صدق الاختبار:** أما بالنسبة لدراسة الصدق فقد كانت معاملات الصدق الذاتي الجذر التربيعي لمعامل الثبات 0.84 للتفكير التركيبي، و0.83 للتفكير المثالي، و0.81 للتفكير العملي، و0.79 للتفكير التحليلي، و0.81 للتفكير الواقعي وهذا في مذكرة عماد الدين محمد السكري، أما نعيمة هميلة في بحثها " أساليب التفكير وعلاقتها بحل المشكلات لدى الطلبة الجامعيين " فقد وجدت عند حسابها معاملات الارتباط بين أساليب التفكير الخمسة في صدق التكوين الفرضي وذلك على عينات صغيرة من عينات التقنين عدد كل منها 50 ارتباطات سالبة دالة بين التفكير التركيبي والتفكير العملي، وكذلك بين التفكير التحليلي والتفكير الواقعي، كما اتضح أيا استقلال التفكير الخمسة بعضها عن بعض. أما فيما يخص الصدق العاملي " فقد وجدت التشبع دال قدر  $r = 0.30$



**6.4.2 اختبار دافع الإنجاز للأطفال والراشدين لـ (Herman's):** صمم اختبار دافع الإنجاز للأطفال والراشدين من طرف العالم « H.J.M ; herman's » وكان الهدف من إعداده هو قياس الرغبة في العمل والأداء الجيد وكذا تحقيق النجاح وهذا بجامعة « Nijmergen » بهولندا عام 1970، قام باقتباسه وإعداده بالعربية "فاروق عبد الفتاح موسى" (الشناوي، 1995). وعند بنائه استخدم "هيرمانز" الصفات العشر للدافعية وهي التي تميز ذوي الدافعية المرتفعة عن منخفضي الدافعية للإنجاز. ويعبر اختبار الدافع للإنجاز على نوعين من التساؤلات الأولى المبحوث يعبر عن اعتقادات ومدى تقبله لصفة ما، والثانية تجعل المبحوث يعبر عن تقديره لتلك الصفة أو البعد من الناحية الميدانية. (تشوافت، 2001)

**7.4.2 ثبات الاختبار:** قام الدكتور عبد الفتاح موسى بتطبيق الاختبار على عينة حجمها 598 فرد، منهم 372 من البنين و226 من البنات، في المراحل الإعدادية والثانوية والجامعية في المحافظة الشرقية لمصر، وتراوح أعمارهم بين ثلاثة شر (13) سنة وأربعة وعشرون (24) سنة. وتم حساب معامل الثبات بتطبيق معادلة ألفا coefficient، والذي يصلح حسب ميهرنس Mehrens W.A. 1978 في حالة الاختبارات التي تعطي درجة متدرجة غير محصورة بين (1 و0) مثل اختبارات الاختيار من متعدد.

وقد كان معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا يساوي 0.76، فهو بالنسبة للبنين 0.80، وبالنسبة للبنات 0.64، كما قام نفس البحث بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بتطبيق معادلة سبيرمان براون (حالة عدم تساوي النصفين) فكان معامل الثبات يساوي 0.867. أما بالطريقة التجزئة النصفية أين طبق معادلة سبيرمان براون Spearman- Brawn حالة النصفين الغير المتساويين فقد بلغ معامل الثبات 0.74

**8.4.2 صدق الاختبار:** قام الدكتور عبد الفتاح بعرض صور من الاختبار على ثمانية محكمين من العاملين في مجال علم النفس التربوي والقياس النفسي، وطلب منهم تحديد: ما إذا كانت الفقرات تنتمي إلى الدافع للإنجاز أم لا، وأيضا إيجابية أو سلبية الفقرة. فكانت تقديراتهم تدل على أن كافة الفقرات تنتمي إلى الدافعية للإنجاز حيث نسبة اتفاق المحكمين لم تقل عن 5.87% وهي نسبة كافية للأخذ بها، كما اتفق المحكمون



على أن الاختبار يتضمن تسعة عشر (19) فقرة موجبة، وتسعة (09) فقرات سالبة، كما تم ذكرها أعلاه.. (فاروق، 1986)

2.5 الأدوات الإحصائية: معامل Pearson: لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية للدافعية للإنجاز والدرجات الكلية لأنماط التفكير. (مقدم، 2003).

### 3. عرض النتائج

1.3 عرض نتائج فرضية وجود علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز: في البداية سندرس الفرضية العامة المتمثلة في أنه توجد علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز وللتحقق من صحتها. قمنا بتطبيق اختبار علاقة معامل الارتباط بيرسون  $r$  فتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (03): يبين العلاقة بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز

أنماط التفكير	R	عدد الأفراد	الدلالة الإحصائية p
نمط تركيبي	-0.03	200	0.64
نمط مثالي	0.04	200	0.52
نمط عملي	0.06	200	0.38
نمط تحليلي	-0.02	200	0.74
نمط واقعي	-0.06	200	0.36

(\*\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

بينت لنا قيم  $r$  حسب الجدول رقم (09) انعدام وجود علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز لأن ( $p \leq 0.05$ ) إذ قدرت نتائج قيم اختبار العلاقة الارتباطية بيرسون  $r$  كالتالي:

- قيمة ( $r = -0.03$ ) في نمط التفكير التركيبي غير دال لأن ( $p = 0.64$ ;  $p \leq 0.05$ )

- قيمة ( $r = 0.04$ ) في نمط التفكير المثالي غير دال لأن ( $p = 0.52$ ;  $p \leq 0.05$ )

- قيمة ( $r = 0.06$ ) في نمط التفكير العملي غير دال لأن ( $p = 0.38$ ;  $p \leq 0.05$ )

- قيمة ( $r = -0.02$ ) في نمط التفكير التحليلي غير دال لأن ( $p = 0.74$ ;  $p \leq 0.05$ )

- قيمة ( $r = -0.06$ ) في نمط التفكير الواقعي غير دال لأن ( $p = 0.36$ ;  $p \leq 0.05$ )



نستنتج من الجدول السابق أنه لا توجد علاقة بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز وعليه لم تتحقق الفرضية العامة.

2.3 عرض نتائج فرضية وجود علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وأنماط التفكير: توقعنا وجود علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وأنماط التفكير وهذا ما نصت عليه الفرضية الثانية. ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون  $r$  بدراسة العلاقة بين المتغيرات الفردية والتنظيمية وكل نمط على حدى فتحصلنا على النتائج الموضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (04): يبين العلاقة بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير التركيبي

المتغيرات الفردية والتنظيمية	R	عدد الأفراد	الدلالة الإحصائية p
السن	-0.01	200	0.85
الأقدمية المهنية	0.03	200	0.65
الجنس	-0.07	200	0.29
المستوى التعليمي	-0.13*	200	0.05
نوع الوظيفة	-0.08	200	0.23
نوع الإدارة	-0.07	200	0.32
طبيعة النشاط	-0.04	200	0.55

(\*\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

فيما يخص العلاقة الارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية الموضحة في الجدول رقم (04) ونمط التفكير التركيبي فقد بينت قيم  $r$  انعدام وجود علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية (السن، الأقدمية المهنية، الجنس) والتنظيمية (نوع الوظيفة، نوع الإدارة، طبيعة النشاط) ونمط التفكير التركيبي لأن ( $p \leq 0.05$ ) إذ قدرت نتائج قيم اختبار العلاقة الارتباطية بيرسون  $r$  كالتالي:

- قيمة ( $r = -0.01$ ) في متغير السن غير دال لأن ( $p = 0.85$ ;  $p \leq 0.05$ )
- قيمة ( $r = 0.03$ ) في متغير الأقدمية المهنية وهو غير دال لأن ( $p = 0.65$ ;  $p \leq 0.05$ )
- قيمة ( $r = -0.07$ ) في متغير الجنس غير دال لأن ( $p = 0.29$ ;  $p \leq 0.05$ )
- قيمة ( $r = -0.08$ ) في متغير نوع الوظيفة غير دال لأن ( $p = 0.23$ ;  $p \leq 0.05$ )
- قيمة ( $r = -0.07$ ) في متغير نوع الإدارة غير دال لأن ( $p = 0.32$ ;  $p \leq 0.05$ )



- قيمة ( $r = -0.04$ ) في متغير طبيعة النشاط غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.55$ )  
 أما فيما يخص متغير المستوى التعليمي وهو من المتغيرات الفردية، فقد وجدنا أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بينه وبين نمط التفكير التركيبي بحيث قدرت قيمة ( $r = -0.13$ ) في متغير المستوى التعليمية وهو دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.05$ )

الجدول رقم (05): يبين العلاقة بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير المثالي

المتغيرات الفردية والتنظيمية	R	عدد الأفراد	الدلالة الإحصائية p
السن	-0.007	200	0.92
الأقدمية المهنية	0.05	200	0.48
الجنس	0.04	200	0.51
المستوى التعليمي	-0.12	200	0.07
نوع الوظيفة	0.07	200	0.28
نوع الإدارة	-0.04	200	0.51
طبيعة النشاط	0.02	200	0.69

(\*\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

تبين لنا قيم  $r$  أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير المثالي لأن ( $p \leq 0.05$ ) إذ قدرت نتائج قيم اختبار العلاقة الارتباطية بيرسون  $r$  كالتالي:

- قيمة ( $r = -0.007$ ) في متغير السن غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.92$ )  
 - قيمة ( $r = 0.05$ ) في متغير الأقدمية المهنية وهو غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.48$ )  
 - قيمة ( $r = 0.04$ ) في متغير الجنس غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.41$ )  
 - قيمة ( $r = -0.12$ ) في متغير المستوى التعليمي غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.07$ )  
 - قيمة ( $r = 0.07$ ) في متغير نوع الوظيفة غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.28$ )  
 - قيمة ( $r = -0.04$ ) في متغير نوع الإدارة غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.51$ )  
 - قيمة ( $r = 0.02$ ) في متغير طبيعة النشاط غير دال لأن ( $p \leq 0.05$ ; ;  $p = 0.69$ )  
 وعليه، لا توجد علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير المثالي.





## الجدول رقم (06): يبين العلاقة بين المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير العملي

المتغيرات الفردية والتنظيمية	r	عدد الأفراد	الدلالة الإحصائية p
السن	0.06	200	0.36
الأقدمية المهنية	0.06	200	0.36
الجنس	-0.05	200	0.45
المستوى التعليمي	0.02	200	0.70
نوع الوظيفة	-0.06	200	0.34
نوع الإدارة	-0.09	200	0.16
طبيعة النشاط	-0.20**	200	0.005

(\*\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

يوضح لنا الجدول رقم (06) حسب قيم r أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير العملي لأن  $(p \leq 0.05)$  إذ قدرت نتائج قيم اختبار العلاقة الارتباطية بيرسون r كالتالي:

- قيمة  $(r=0.06)$  في متغير السن غير دال لأن  $(p \leq 0.05; ; p = 0.36)$
- قيمة  $(r=0.06)$  في متغير الأقدمية المهنية وهو غير دال لأن  $(p \leq 0.05; ; p = 0.36)$
- قيمة  $(r= - 0.05)$  في متغير الجنس غير دال لأن  $(p \leq 0.05; ; p = 0.45)$
- قيمة  $(r= 0.02)$  في متغير المستوى التعليمي غير دال لأن  $(p \leq 0.05; ; p = 0.70)$
- قيمة  $(r= - 0.06)$  في متغير نوع الوظيفة غير دال لأن  $(p \leq 0.05; ; p = 0.34)$
- قيمة  $(r= - 0.09)$  في متغير نوع الإدارة غير دال لأن  $(p \leq 0.05; ; p = 0.16)$
- أما متغير طبيعة النشاط، توجد علاقة سلبية بينه وبين نمط التفكير العملي ولكن عند  $(p \leq 0.01)$ ، حيث قدرت قيمة r بـ  $-0.20^{**}$  وهو دال لأن  $(p \leq 0.01; ; p = 0.005)$

وبما أننا ندرس الفرضيات عند  $(p \leq 0.05)$  فهو غير دال، ومنه لا توجد علاقة ارتباطية بين نمط التفكير العملي ومتغير طبيعة النشاط.



الجدول رقم (07): يبين العلاقة بين بعض المتغيرات الفردية، التنظيمية ونمط التفكير التحليلي

المتغيرات الفردية والتنظيمية	R	عدد الأفراد	الدلالة الإحصائية p
السن	-0.12	200	0.23
الأقدمية المهنية	-0.11	200	0.12
الجنس	0.05	200	0.43
المستوى التعليمي	0.05	200	0.43
نوع الوظيفة	0.05	200	0.42
نوع الإدارة	-0.10	200	0.13
طبيعة النشاط	-0.19**	200	0.005

(\*\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

يوضح لنا الجدول رقم (07) حسب قيم  $r$  أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير التحليلي لأن  $(p \leq 0.05)$  إذ قدرت نتائج قيم اختبار العلاقة الارتباطية بيرسون  $r$  كالتالي:

- قيمة  $(r = -0.12)$  في متغير السن غير دال لأن  $(p = 0.23; p \leq 0.05)$
- قيمة  $(r = -0.11)$  في متغير الأقدمية المهنية وهو غير دال لأن  $(p = 0.12; p \leq 0.05)$
- قيمة  $(r = 0.05)$  في متغير الجنس غير دال لأن  $(p = 0.43; p \leq 0.05)$
- قيمة  $(r = 0.05)$  في متغير المستوى التعليمي غير دال لأن  $(p = 0.43; p \leq 0.05)$
- قيمة  $(r = 0.05)$  في متغير نوع الوظيفة غير دال لأن  $(p = 0.42; p \leq 0.05)$
- قيمة  $(r = -0.10)$  في متغير نوع الإدارة غير دال لأن  $(p = 0.13; p \leq 0.05)$
- أما متغير طبيعة النشاط، توجد علاقة سلبية بينه وبين نمط التفكير التحليلي ولكن عند  $(p \leq 0.01)$ ، حيث قدرت قيمة  $r$  بـ  $-0.19^{**}$  وهو دال لأن  $(p = 0.005; p \leq 0.01)$ .

وبما أننا ندرس الفرضيات عند  $(p \leq 0.05)$  فهو غير دال، ومنه لا توجد علاقة ارتباطية بين نمط التفكير التحليلي ومتغير طبيعة النشاط.



جدول رقم (08): يبين العلاقة بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ونمط التفكير الواقعي

المتغيرات الفردية والتنظيمية	r	عدد الأفراد	الدلالة الإحصائية p
السن	0.08	200	0.23
الأقدمية المهنية	-0.02	200	0.72
الجنس	0.04	200	0.57
المستوى التعليمي	0.19**	200	0.006
نوع الوظيفة	0.008	200	0.91
نوع الإدارة	0.13*	200	0.05
طبيعة النشاط	-0.02	200	0.71

(\*\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(\*) العلاقة الارتباطية دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

تبين لنا قيم r أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الفردية (السن، الأقدمية المهنية، الجنس) والتنظيمية (نوع الوظيفة، طبيعة النشاط) ونمط التفكير المثالي لأن ( $p \leq 0.05$ ) إذ قدرت نتائج قيم اختبار العلاقة الارتباطية بيرسون r كالتالي:

- قيمة ( $r=0.08$ ) في متغير السن غير دال لأن ( $p=0.23$ ;  $p \leq 0.05$ )
  - قيمة ( $r=-0.02$ ) في متغير الأقدمية المهنية وهو غير دال لأن ( $p=0.72$ ;  $p \leq 0.05$ )
  - قيمة ( $r=0.04$ ) في متغير الجنس غير دال لأن ( $p=0.57$ ;  $p \leq 0.05$ )
  - قيمة ( $r=0.008$ ) في متغير نوع الوظيفة غير دال لأن ( $p=0.91$ ;  $p \leq 0.05$ )
  - قيمة ( $r=-0.02$ ) في متغير طبيعة النشاط غير دال لأن ( $p=0.71$ ;  $p \leq 0.05$ )
  - وعلى العكس، فقد وجدنا علاقة ارتباطية موجبة بين متغير نوع الإدارة ونمط التفكير الواقعي، فقد قدرت قيمة r بـ 0.13 وهي دالة لأن ( $p=0.05$ ;  $p \leq 0.05$ )، أما متغير المستوى التعليمي فقد بلغت قيمة r 0.19 وهي غير دالة لأن ( $p=0.006$ ;  $p \leq 0.05$ )
- نستنتج من الجداول (04)، (05)، (06)، (07)، (08) أنه لا توجد علاقة بين بعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وأنماط التفكير، ما عدا متغير المستوى التعليمي إذ توجد علاقة ارتباطية بينه وبين نمط التفكير التركيبي ووجدنا علاقة ارتباطية موجبة بين المستوى التعليمي ونمط التفكير الواقعي. ومنه تحققت الفرضية الثانية.



#### 4. مناقشة النتائج

**1.4 مناقشة الفرضية الأولى:** نصت الفرضية الأولى على أنه توجد علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز وبينت نتائج الجدول رقم (03) أن هذه الفرضية لم تتحقق وهذه النتائج تتوافق مع ملاحظتنا الميدانية المتمثلة في أن معظم الإداريين لا يقومون بعملهم على أكمل وجه والدليل على هذا أن بعض الإداريين قد أهملوا بعض البنود في كل من مقياس الدافعية أو مقياس أنماط التفكير، كما أننا بحثنا عن الدراسات التي تؤكد نتائجنا أو تنفيها وللأسف لم نجد وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، إذن لا توجد علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز.

**2.4 مناقشة الفرضية الثانية:** أما الفرضية الثانية التي نصت على وجود علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير تبعا لبعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وحسب الجداول رقم (04)، (05)، (06)، (07)، (08) فهي أيضا لم تتحقق ما عدا نمط التفكير التركيبي الذي وجدنا علاقة ارتباطية بينه وبين متغير المستوى التعليمي في الجدول رقم (04) وبالنظر لتعريف التفكير التركيبي نجد صاحبه يتميز بالقدرة على تركيب الأفكار المختلفة والتواصل لبناء أفكار جديدة و أصيلة ومختلفة تماما كما يفعله الآخرون بالإضافة إلى التطلع لوجهات النظر التي قد تتيح حلولاً أفضل وتجهيزا والربط بين وجهات النظر التي تبدو متعارضة مع إتقان الوضوح والإبتكارية وامتلاك المهارات التي توصل إلى ذلك ونجد كل هذا عند الأفراد الذين لديهم مستوى علمي معين وهذا ما يؤكد العلاقة.

كما أننا وجدنا علاقة ارتباطية بين نمط التفكير الواقعي و متغير نوع الإدارة في الجدول رقم (08) وهذا راجع إلى التغيرات الحاصلة على مستوى الجامعة في الآونة الأخيرة (2011-2012) إذ تحولت بعض الكليات إلى جامعات مثل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تحولت إلى جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله وكلية علوم التسيير والاقتصاد تحولت إلى جامعة الجزائر 03 بالإضافة إلى أن الفرد ذو التفكير الواقعي يعتمد على الملاحظة والتجريب وأن الأشياء الحقيقية هي ما نلمسه ونشعر به و نراه، شعاره "الحقائق" وهذا ما يؤكد وجود العلاقة. اما فيما يخص الفرضيات الخاصة بالمتغيرات



الفردية والتنظيمية المتبقية فهي لم تتحقق وعليه لا توجد علاقة ارتباطية في أنماط التفكير تبعاً لبعض المتغيرات الفردية والتنظيمية.

#### 3.4. الاستنتاج العام

يتميز الإنسان باستخدام تفكيره في مختلف مواقف الحياة اليومية مهما كان نوعها سواء كان في البيت أو العمل وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على أنماط التفكير لدى هاريسون وبرامسون التي تصنف إلى خمسة أبعاد ينظر كل منها للتفكير من زاوية خاصة. وقد حدد هاريسون وبرامسون أساليب التفكير بأنها مجموعة من الطرق والاستراتيجيات الفكرية التي اعتاد الفرد على أن يتعامل بها مع المعلومات المتاحة لديه عن ذاته وبيئته، وذلك حيال ما يواجهه من مشكلات. (الطيب علي، 2006)

ومن أجل مواجهة المشكلات التي يعاني منها الفرد في حياته اليومية يجب أن يكون له دافع معين للقيام به وبالتالي فهو ملزم باستخدام تفكيره. من بين الدوافع التي تميز الإنسان الدافعية للإنجاز وقد اهتمنا في بحثنا هذا على علاقة أنماط التفكير بالدافعية للإنجاز لدى الإداريين بجامعة الجزائر 03/02/01 وتوصلنا إلى أنّ الإداريين في الجامعة لا يستخدمون تفكيرهم في العمل وهذا ما وضحته نتائج الفرضية الأولى التي أكدت انعدام وجود علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير والدافعية للإنجاز. كما توصلنا إلى أنّه لا توجد علاقة ارتباطية بين أنماط التفكير وبعض المتغيرات الفردية والتنظيمية ما عدا نمط التفكير التركيبي ومتغير المستوى التعليمي ونمط التفكير الواقعي ومتغير نوع الإدارة.

#### خاتمة

اهتمنا في هذا المقال بفئة الموظفين الإداريين الذين نتعامل معهم في حياتنا اليومية وفي جميع الميادين وقد اخترنا الإداريين بالجامعة واهتمنا خاصة بنمط تفكيرهم ودافعيتهم للإنجاز ووجدنا أنه لا توجد علاقة بين أنماط التفكير للموظفين الإداريين بالجامعة ودافعيتهم للإنجاز، كما وجدنا أنه لا توجد علاقة ارتباطية في أنماط التفكير تبعاً لبعض المتغيرات الفردية والتنظيمية وبالتالي فالموظف الإداري بالجامعة يذهب إلى العمل وليس للعمل.



## المراجع

1. عبد الخالق احمد، 1991. الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين، ضمن بحوث المؤتمر السابع لعلم النفس، مصر.
2. الفقي ابراهيم، 2005. البرمجة اللغوية العصبية دار غريب، مصر.
3. الطيب علي عصام، 2006. أساليب التفكير، نظريات ودراسات وبحوث معاصرة، عالم الكتب، القاهرة.
4. أيمن العريبي، 2007. كيف تؤثر في الآخرين وتحصل على مطالبك دار الاسرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان الاردن.
5. ثائر أحمد الغباري، 2008. الدافعية النظرية والتطبيق، ط1، دار المسيرة، الاردن.
6. جروان فتحي عبد الرحمان، 2002. تعليم التفكير، مفاهيم وتطبيقات، دار الفكر.
7. حسني عبد الباري عصر، 2001. التفكير: مهاراته، واستراتيجيات تدريسه، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية.
8. ديبونو ادوارد، 2005. الإبداع الجاد استخدام قوة التفكير الجاني لخلق افكار جديدة، ترجمة باسمه النوى، ط3، مكتبة العبيكان، الرياض.
9. عاقل، 1979. اسس البحث العلمي في العلوم السلوكية، دار العلم للملايين، ص 129.
10. مجدي عبد الكريم حبيب، 1997. سيكولوجية صنع القرار، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
11. الشناوي عبد المنعم زيدان، 1995. " إدراك الطلاب للقبول/الرفض الوالدي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلاب كلية المعلمين بالجوف "المجلة التربوية، المجلد العاشر، العدد37.
12. فاروق عبد الفتاح موسى، 1986. "علاقة الدافع للإنجاز بالجسوم ستة الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية" المجلة التربوية، المجلد الثالث، العدد الحادي عشر، الكويت.
13. كريمة تشوافت، 2001. الدافعية للإنجاز بين التحكم الداخلي والخارجي، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ملحقه بوزريعة.
14. هميلة نعيمة، 2008. أساليب التفكير وعلاقتها بحل المشكلات عند الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
15. Bramson R.; Bramson S.; Bruvold W.; Parlette N.; 1983. *An investigation of the item characteristics reliability, and validity of the inquiry questionnaire, educational and psychological measurement*,43(2):483-493.
16. Jo Godefroid et all, 2001. *Psychologie science humaine et science cognitive*? Deboeck université, Bruscelles, Belgique.

