

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الأمن الوظيفي و علاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات
السلطة الوطنية الفلسطينية واثر بعض المتغيرات الديمغرافية عليهما

إعداد
نضال سمير نايف إبراهيم

إشراف
د. عبد محمد عساف

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية
الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين

2003 م

الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات
السلطة الوطنية الفلسطينية واثّر بعض المتغيرات الديمغرافية عليهما

إعداد

نضال سمير نايف إبراهيم

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2004/1/20 وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً	د. عبد محمد عساف
ممتحناً خارجياً	د. عبد الكريم قاسم
عضواً	د. علي بركات
عضواً	د. حسني المصري

الإهداء

إلى روح معلم البشرية .. النبي الأمي إلى من علم المتعلمين وثقف المتتقين .. من علمنا طلب العلم وجعله فريضة على كل مسلم .. إلى الهادي والمعلم والرسول الأكرم .

إلى الأم الحنونة والأب الكريم ...

وإلى زوجتي التي تحملت الكثير وبذلت الجهد الكبير لأنهي هذا العمل .

وإلى أخواني فرداً فرداً ... وأصدقائي جميعاً ...

إلى كل هؤلاء أهدى باكورة عمالي ...

شكر وتقدير

الشكر أولاً لله سبحانه وتعالى

يطيب لي وأنا أخط آخر حرف في رسالتي هذه، أن أتقدم بجزيل شكري وعظيم امتناني من د. عبد عساف فقد كان لتوجيهاته السديده، وآرائه المفيدة أكبر الأثر في إخراج هذا العمل إلى حيز النور .

كما أتوجه بشكري وتقديري من الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، وهم، د. عبد الكريم قاسم و د.علي بركات و د. حسنى المصري، حيث أفدت من إقتراحاتهم فجزاهم الله عني كل خير .

ولا يفوتني في هذا المقام ان أتوجه بالشكر والعرفان من السادة لجنة المحكمين لاهتمامهم وتدوينهم لملاحظاتهم وتوجيهاتهم .

كما أرغب هنا أن أشكر الأستاذ محمود خليل، على تدقيقه اللغوي وملاحظاته النافعة.

قائمة المحتويات

الموضوع

الاهداء

الشكر والتقدير

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص باللغة العربية

الفصل الأول

- مشكلة الدراسة وخلفيتها

- مقدمة الدراسة

- مشكلة الدراسة

- أسئلة الدراسة

- فرضيات الدراسة

- أهمية الدراسة

- أهداف الدراسة

- محددات الدراسة

- مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني

- الأطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري المتعلق بالأمن الوظيفي

- الإطار النظري المتعلق بمستوى الطموح

- الدراسات السابقة

- التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثالث

- الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة

- مجتمع الدراسة

- عينة الدراسة

- الموضوع

- أدوات الدراسة

- صدق المقياس

- ثبات المقياس

- متغيرات الدراسة

- إجراءات الدراسة

- المعالجات الإحصائية

..... الفصل الرابع :

- نتائج الدراسة

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

..... الفصل الخامس :

- مناقشة النتائج والتوصيات

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

- التوصيات

المراجع

- المراجع العربية

- المراجع الأجنبية

الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	توزيع مجتمع الداسة حسب متغير المركز الوظيفي .	41
2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس .	43
3	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية .	43
4	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي .	43
5	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية وتقدير درجة الإحساس بالأمن ومستوى الطموح .	49
6	معامل بيرسون للإرتباط العلاقة بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الفلسطينية .	50
7	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمتغير الجنس .	51
8	المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية .	52
9	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتب الوظيفية .	52
10	اختبار "LSD" للمقارنات البعدية للإحساس بالأمن تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية.	53
11	نتائج اختبار "LSD" للمقارنات البعدية لمستوى الطموح تبعاً لمتغير الرتبة الوظيفية .	53
12	المتوسطات الحسابية للإحساس بالأمن ومستوى الطموح تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .	54
13	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي .	55
14	اختبار "LSD" المقارنات البعدية للإحساس بالأمن تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	55

قائمة الملاحق

الرقم	الملحق	الصفحة
1	قائمة السادة المحكمين .	71
2	رسالة تسهيل مهمة الطالب	72
3	رسالة خاصة بالمدرء	73
4	مقياس كميليا عبد الفتاح لمستوى الطموح	74
5	اختبار ماسلو لشعور بالأمن	77

الأمن الوظيفي و علاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية واثّر بعض المتغيرات الديمغرافية عليهما

إعداد

نضال سمير نايف شناعه

إشراف

د. عبد محمد عساف

المخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بمحافظة الضفة الغربية ، ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة الدراسة من المدراء في مقرات الوزارات وتكونت من 238 مدير ومديره، كما هدفت التعرف إلى دور متغيرات الدراسة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث مقياسي ماسلو وعبد الفتاح للأحساس بالأمن ومستوى الطموح، وتم التأكد من صدقها، وبلغ معامل ثبات مقياس الطموح (0.79)، وثبات مقياس الإحساس بالأمن (0.87)، وبعد عملية جمع الاستبانات تم معالجتها احصائيا باستخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وحاولت الدراسة فحص الفرضيات الآتية :

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الإحساس بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس، والرتبة الوظيفية، والمؤهل العلمي

وتمخضت النتائج عن الآتي :

ان درجة الإحساس بالأمن حصلت على تقدير منخفض جدا، ودرجة مستوى الطموح حصل على تقدير مرتفع .

توجد علاقة ارتباطية بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) انه توجد علاقة عكسية اي انه كلما قل الإحساس بالأمن قل مستوى الطموح.

لاتوجد فروق دالة احصائية في الاحساس بالامن ووجدت فروق في مستوى الطموح حيث كانت الفروق لصالح الذكور .

لاتوجد فروق دالة احصائية في مستوى الطموح بينما كانت وجدت فروق على الاحساس بالامن تبعا لمتغير المركز الوظيفي، ولصالح مدير C، رئيس قسم.

لاتوجد فروق دالة احصائية في مستوى الطموح بينما كانت وجدت فروق على الاحساس بالامن تبعا لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة مؤهل البكالوريوس، و الماجستير، و الدكتوراة. في ضوء نتائج الدراسة اوصى الباحث بالاتي :

- § مراعاة الشعور بالأمن في قوانين الوزارات لكي يخلق عند المدراء الاطمئنان والامن والطمأنينة والعمل بجد أكثر في الوزارة .
- § تدعيم مستوى الطموح لدى المديرات في وزارات السلطة من خلال الترقيات والدورات التدريبية لما لها من أهمية لدى المديرة .
- § زيادة الشعور بالأمن للمدراء في الوزارات الفلسطينية وبخاصة من ذوي المؤهلات العلمية المنخفضة لما له من دور ايجابي بخلق مناخ مشجع للعمل .

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

المقدمة

يعد الإحساس بالأمن من المتطلبات الأساسية والمهمة جداً للفرد من أجل التمتع بالصحة النفسية اللازمة، ذلك أن القلق وعدم الطمأنينة يؤثر سلباً في الفرد ويحد من القدرة على إيجاد شخصية إيجابية ومنتزعة ومنتجة، وعلى هذا فإن الإحساس بالأمن لدى العاملين في المؤسسة من أهم العوامل التي تؤثر في إنتاجيته (دواني وديراني، 1983).

كما وتعد الإدارة عنصراً مهماً والتي تؤثر بدورها على بقية العناصر ومنها الأمن الوظيفي و أنظمة الترقيات والاتصال والتواصل. وقد جاء هذا التطور في الفكر الإداري وأساليب عمل الإدارة المعاصرة نتيجة لتأثير كثير من المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية التي تسارعت وتعاظمت في السنوات العشر الأخيرة (سالم وآخرون، 1985). حيث يواجه المدير مسؤوليات متعددة فهو مسؤول أمام المجتمع العام وأصحاب رأس المال، والمستهلكين، والمجتمع المحلي، والأفراد بالمنظمة، وعليه أن يرضي جميع الفئات، وأن لا ينساق في تيار على حساب التيارات الأخرى (ماهر، 1999).

ويختلف الأسلوب الذي يستخدم للتوفيق بين مصالح هذه الفئات من مدير لآخر فليس هناك قانون ثابت يمكن الاستناد إليه في ذلك (الطويل، 1986).

وعلى الرغم من المهام الواضحة لمديري الدوائر إلا أن المديرين يختلفون من حيث ممارستهم لمهامهم الإدارية تبعاً لاختلاف قدراتهم واستعداداتهم وكذلك تبعاً لاختلاف مؤهلاتهم

وخبراتهم، كما تختلف ممارساتهم لأدوارهم وفقاً لاختلاف مستويات موظفيهم وتنوع خبراتهم وتعدد حاجاتهم، وذلك باعتبار أن المدير قائداً إدارياً واعياً لواجباته ومسؤولياته، فهو يحا ول دوماً تحقيق حاجات جميع العاملين في مؤسسة ذلك أن الرضا الوظيفي يعد شرطاً أساسياً من شروط الإحساس بالأمن (القريوتي، 2000).

كما ويلعب مستوى الطموح دوراً هاماً في حياة الفرد إذ أنه من أهم الأبعاد في ذات الشخصية الإنسانية ذلك لأنه يعد مؤشراً يميز ويوضح أسلوب تعامل الإنسان مع نفسه ومع البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد (أبو زيادة، 2001).

ومستوى الطموح يحدد نشاط الأفراد الاجتماعي وعلاقاتهم بالآخرين ومدى تقبلهم للمعايير الاجتماعية وتقبل الذات والقياس بمسؤوليات الأدوار المختلفة. (سرحان، 1993).

وارتباط مستوى الطموح بالشخصية يعني أنه كلما كان مستوى الطموح قريباً من إمكانيات الشخصية كلما كان الفرد قريباً من الاتزان الانفعالي والصحة النفسية. بغض النظر عن الاختلاف بين فئة الإدارة، وفئة الأفراد فكلاهما يعتبر من العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية (عبد الفتاح، 1984).

وبهذا المنطق فإن المدير بالرغم من ارتفاع مركزه في الهيكل التنظيمي ما هو إلا موظف، وأن حاجته هي نفس حاجات بقية الموظفين والعمال، من ناحية ال راتب المناسب وفرص الترقية والرضا عن العمل والاعتراف بأهميته داخل المنظمة، وإن كان هناك اختلاف، فهو في درجة أهمية الحاجات وليس في نوعها (الطويل، 1986).

وأياً كان الإطار الذي تتشكل وتترتب فيه الحاجات لدى الأفراد، يجب على الإدارة أن تعنى بهذه الحاجات جميعاً دون الاهتمام بحاجة وإنكار غيرها من الحاجات جميعاً، حيث أن الإنسان دوماً يسعى إلى تحقيق حاجاته وإشباعها حاجة بعد الأخرى دون أن يتتحي عن بعض الاحتياجات، وعدم مقدرة بعض المديرين من تحقيق أحد أو بعض هذه الاحتياجات قد يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي (القريوتي، 2000).

وهنا اختلف الدرر Alderfer (في الكلارنس، 1988) عن ماسلو من حيث أنه يقول أن الناس تتحرك إلى أعلى من هرم الحاجات فإذا أشبع مستوى معين بين الحاجة، فإن ماسلو كان يرى أن الحاجة التي تليها في هرم الحاجات التي تتطلب الإشباع، وأنه لا حاجة إلى مزيد من الإشباع للحاجات الأدنى ولن يكون له تأثير ولكن (الدرفير) خلافاً لذلك يقول أن المكافأة الإضافية أو الزيادة في المكافآت للحاجات الدنيا قد تعوض عن إشباع حاجات أعلى، ذلك إن لم يكن في استطاعة المدير أن يعطي ظروفًا أفضل للعمل فإن النقود والزيادة قد تغني، وهرم الحاجات يختلف من شخص إلى آخر وتختلف في داخل الفرد نفسه باختلاف السن والجنس والظروف الاجتماعية أي ان ماسلو جعل الحاجة الى الامن تلي الحاجات الفسيولوجية، بينما جعل الدرر الحاجة الى الامن في الحاجات الفسيولوجية .

وبالرغم من نوع الحاجات ودرجة تفاوتها إلا أن الإنسان بحاجة إلى العديد من الحاجات النفسية التي لا بد من إشباعها، بل إن هذه الحاجات المعنوية أو النفسية أكثر أهمية وتأثيراً في بعض الأحيان من الحاجات المادية، من هذه الحاجات الحاجة إلى الأمن والأمان، والحاجة إلى الاحترام والاعتراف والحاجة إلى العلم والمعرفة والتحصيل والإنجاز وغير ذلك من الحاجات النفسية (الكلارنس، 1988).

ولعل من أهم الأهداف التي تسعى الوزارات في السلطة الوطنية الفلسطينية إلى تحقيقها هي الوصول للإنتاجية العليا عند أفرادها والعاملين فيها إذ أن العنصر البشري من أهم مكوناتها وهي تعتمد بشكل كبير على المدراء العاملين فيها لتحقيق أهدافها، إذ يتوقع من المديرين التأثير في إنجاز العاملين وبالتالي زيادة الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين.

حيث أن المدير هو أهم إنسان تسند عليه العملية الإدارية، وهو المسؤول عن إتمامها في إتقان ونجاح، لأن كل البشر الآخرين الذين يعملون معه كمساعدين أو كمروؤسين هم في الواقع تابعين له، وهو المسؤول عنهم، وعن إنجازاتهم، وعن نجاحهم أو فشلهم، وله أن يوجههم ويصحح من أخطائهم وانحرافاتهم (Davis, 1972).

وقد أشار فايول إلى أن كل من المديرين والأفراد عامة وخاصة أن المديرين يحتاجون إلى وقت لتعلم مهام وظائفهم، وأن تركهم أو إبعادهم عنها بعد فترة قصيرة يؤدي إلى ضياع الوقت الذي تعلموا فيه، لذلك فإن استقرار المديرين والأفراد في وظائفهم في كافة المستويات الإدارية يجب أن يكون موضع عناية ودراسة (الطويل، 1986).

حيث أن فايول يربط هذا الاستقرار بدرجة نجاح المديرين (الطويل، 1986) وهذا يدفع إلى ربط ذلك بمستوى الشعور بالأمن الوظيفي والطموح لدى المديرين أي أن استقرار المدير في منصبه دون إجهاده في تولي مستويات إدارية أخرى يدفع بدوره نحو زيادة الإحساس بالأمن الوظيفي ويؤدي إلى إشباع الطموح لدى المدراء العاملين في وزارات السلطة الفلسطينية، بحيث أنه يجب على الوزارات في السلطة الفلسطينية الحرص على وصول المديرين إلى درجة عالية من الاستقرار في إداراتهم والابتعاد عن الدوران الوظيفي وعليها أن تنشئ ظروفًا تمكن المديرين أن يبروا فيها فرصاً من تحقيق أهداف المؤسسة.

والفرق بين مستوى طموحات الفرد ومستوى إنجازته تمثل الإمكانية الكاملة لحفزه ودفعه للعمل (Dessler, 1976).

ومن خلال قراءة الباحث حول الموضوع، حيث أن دراسة الإحساس بالأمن وأثره على مستوى الطموح لدى المدير، بمثابة الخطوة الأولى على وضع الخطط التدريبية التأهيلية مهنيًا وإرشادياً.

مشكلة الدراسة

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة عن موضوع الدراسة لم يجد أي دراسة ناقشت العلاقة بين مستوى الطموح والإحساس بالأمن في فلسطين، كما وجد أن جزءاً من الدراسات تم تطبيقه على المعلمين وطلبة المدارس، وللوصول إلى حلول مناسبة وفق الأسس العلمية وللوقوف على العلاقة بين مستوى الطموح والإحساس بالأمن كان لابد من إجراء هذه الدراسة العلمية وفق منهجية علمية ومن هنا نبعت مشكلة الدراسة ويمكن تحديدها بالآتي:

- 1- ما درجة الإحساس بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية؟
- 2- ما العلاقة بين الشعور بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية؟

أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الحالية الاجابة عن الاسئلة الاتي:

- 1- ما درجة الاحساس بالامن لدى المدراء العاملون في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية؟
- 2- ما درجة مستوى الطموح لدى المدراء العاملون في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية؟
- 3- ما العلاقة بين الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملون في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية ؟
- 4- ما دور متغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الوظيفية، والمؤهل العلمي)، في مستوى الطموح ودرجة الشعور بالأمن الوظيفي لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية ؟

فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة من خلال الآتي:

1. الكشف عن واقع مستوى إحساس المدراء العاملين في وزارات السلطة الفلسطينية بالأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح وبالتالي يمكن إلقاء الضوء على تلك الممارسات التي تؤدي إلى وجود مستوى جيد من الإحساس بالأمن والطموح لدى المدراء، ومن ثم التخطيط لوضع برامج تأهيل وتدريب للإداريين لتنمية الممارسات ذات العلاقة وتدعيم مستوى الطموح والإحساس بالأمن الوظيفي.
2. تعد هذه الدراسة الأولى في فلسطين (في حدود علم الباحث) والتي تناقش العلاقة بين مستوى الطموح ودرجة الشعور بالأمن الوظيفي خاصة عند فئة المدراء لما لهذه الفئة من تأثير هام على المنحى الحياتي للسكان.
3. التعرف الى دور متغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الوظيفية، والمؤهل العلمي) في مستوى الطموح والشعور بالأمن الوظيفي.
4. يتوقع من نتائج الدراسة إفادة الباحثين في هذا المجال للقيام بأبحاث تتناول متغيرات أخرى غير التي استخدمها الدراسة.
5. أن تهتم الحكومة الوزارية بتحسين أوضاع المدراء من ناحية الأمن الوظيفي من اجل رفع مستوى الكفاءة العملية لديهم.

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف:

- 1- التعرف الى العلاقة بين مستوى الطموح والشعور بالأمن الوظيفي عند المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.

2- التعرف الى دور متغيرات الدراسة وأثرها على مستوى الطموح والشعور بالأمن الوظيفي.

محددات الدراسة:

- المحدد الزمني: الفصل الثاني من العام الدراسي 2004/2003.
- المحدد المكاني: مقرات وزارات السلطة الفلسطينية في الضفة الغربية.
- المحدد البشري: المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الفلسطينية.

مصطلحات الدراسة

- مستوى الطموح:

اتجاه إيجابي نحو هدف ذو مستوى محدد يتطلع إليه الفرد وإلى تحقيقه في جانب معين من حياته وتختلف درجة أهمية الهدف لدى الفرد ذاته باختلاف النمط الحياتي، وتختلف درجة الهدف من فرد لآخر ويتحدد مستوى الهدف في ضوء صورة الفرد عن ذاته وتقديره لها (أبو زيادة، 2001).

اما اجرائيا: فيتحدد مستوى الطموح من خلال الاستجابة على مقياس مستوى الطموح لكاميليا عبد الفتاح.

- الإحساس بالأمن:

هي إحدى الحاجات الإنسانية التي يسعى الإنسان دوماً إلى إشباعها وهي من المتطلبات الأساسية والمهمة جداً للفرد من أجل التمتع بالصحة النفسية.

اما اجرائيا: فيتحدد من خلال الدرجة التي يحصل عليها الإداري من خلال الاستجابة على مقياس ماسلو (كوجود، 1998).

- المدراء العاملون:

وهم المدراء العاملون في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية تبعاً للتقسيم القديم في الوزارات وتشمل الآتي:
A.B.C، والمدراء العاملون.

الوزارات في عهد السلطة:

هي الوزارات الفلسطينية التي تم اقامتها بعد اتفاقيات السلام في اوسلو وهي الوزارات الآتية: وزارة الصحة، العمل، التربية والتعليم العالي، الصناعة والتجارة والاقتصاد،

الزراعة، الأوقاف، الحكم المحلي، التخطيط والتعاون الدولي، الشؤون المدنية، الثقافة والشباب والرياضة، الشؤون الاجتماعية، هذا بالإضافة إلى دائرة المنظمات الأهلية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

الإطار النظري المتعلق بالأمن الوظيفي.

الإطار النظري المتعلق بمستوى الطموح.

ثانياً: الدراسات السابقة:

الدراسات العربية المتعلقة بالأمن الوظيفي

الدراسات العربية المتعلقة بمستوى الطموح

الدراسات الأجنبية المتعلقة بالأمن الوظيفي

الدراسات الأجنبية المتعلقة بمستوى الطموح

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

(أ) الإطار النظري المتعلق بالأمن الوظيفي

§ نظرية التسلسل الهرمي للحاجات (ماسلو):

إن حاجات الفرد ومصلحته الشخصية تشكل منطق دافعيته، وهذا القول موجود بشكل مباشر أو غير مباشر في جميع نظريات الدافعية، لكن هذا لا يعني بالضرورة أن اهتمام الفرد بحاجاته ومصلحته الذاتية يشكل إهمالاً لمصالح الآخرين (الطويل، 1986).

وويتضح مفهوم الحاجات باعتبارها حالة من الحرمان تحفز السلوك إلى الانجاز، وهي حالة من عدم الاتزان وعدم الرضا، وتعتبر نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي تناولت حاجات الإنسان، وفيها صنف ماسلو حاجات الفرد على شكل هرمي، مكون من خمس حاجات ضرورية مرتبة تدريجياً وإذا ما أشبعت هذه الحاجات أو بعض منها وهذا مختلف من شخص إلى آخر كل حسب حاجاته فإنه يتحقق الرضا الوظيفي للفرد، وبالتالي تزداد إنتاجيته وولائه للمؤسسة التي يعمل فيها، وهذه الحاجات هي:

1. الحاجات البيولوجية الأساسية، كالجوع والعطش والجنس، وتقع أسفل التصنيف الهرمي، ولها الأولوية في الإشباع.
2. حاجات الأمن، كالحماية من خطر والتهديد والحرمان، وفيما يتعلق بالوظيفة يعبر عن هذه الحاجات بأشكال مختلفة من الضمانات الوظيفية.
3. الحاجات الاجتماعية والعاطفية، كالانتماء، والصدقة، والحب.

4. حاجات تقدير الذات، كالثقة بالنفس، والاستقلالية، والتحصيل، والتفوق، والتقدير، والاحترام.

5. حاجات تحقيق الذات، وتشمل ما يتطلع إليه الفرد، وما يمكن أن يحققه في هذه الحياة، وهو ما قد يختلف بشكل كبير من شخص إلى آخر (السعافين، 1992).

واعتبر ماسلو الحاجات الثلاث الأولى، حاجات المستوى الأدنى، أما الحاجتان الرابعة والخامسة فهما بمثابة حاجات المستوى الأعلى، وقد بنى ماسلو تمييزه هذا على افتراض أن حاجات المستوى العلوي، يتم إشباعها داخلياً في إطار ذاتية الفرد، أما حاجات المستوى السفلي فيغلب عليها الإشباع الخارجي (الطويل، 1986). ويرى ماسلو أن هذه الحاجات مرتبطة مع بعضها بعضاً، وأن الحاجة الأكثر إلحاحاً تدفع الفرد إلى إشباعها، وعند إشباع تلك الحاجة تظهر الحاجة الأخرى وهكذا، وأن الفرد مدفوع في عمله لكي ينجزه ويؤديه، لأن ذلك يقوم إلى إشباع حاجاته الداخلية (همشري والذنيات، 1988). والنقطة الجوهرية في هذه النظرية هي أن العمل يبدو وكأنه البيئة أو السياق الذي يمكن أن يتم فيه إشباع الحاجات، أو يشعر فيه الفرد بالرضا نتيجة لذلك (عكاشة، 1989). وعلى المديرين مراعاة أن القصور الكبير في الحاجات التي يعاني منها الفرد، أو عدم إشباع حاجاته لفترة كبيرة نسبياً، يؤدي إلى وجود أو ظهور ردود فعل سلبية مثل، الضيق، والصداع، والضغط (السعافين، 1992).

ولذا، فإن من يهتم بتطبيقها عليه أن يجتهد في تحديد الحاجات الرئيسية للأفراد، حتى يستطيع أن يخطط لبرنامج فعال في تحقيق استثارة دوافعهم، لأنه يهيئ السبيل في تحديد الوسائل والأساليب لإشباعها، ومن ثم تنظيم مجال العمل بشكل يسمح بذلك (طه، 1994).

§ نظرية العاملين "الدوافع، الصحة" لهيرزبيرغ (Herzberg):

تتطرق النظرية من خلال أن يوجد لدى الأفراد نوعان أساسيان من الحاجات وهما :
الحاجة إلى تجنب الألم، وتتصل بالسلام، والصحة الفيزيائية المادية، وتسمى جوانب
العمل التي تشبع هذه الحاجات لدى العاملين بعوامل صحية.

أما الحاجة إلى إنماء النفس، فتتبنى تحقيق الذات، وتعتبر جوانب العمل التي تشبع
حاجات النماء النفسي للعاملين، وتسبب في حال توفرها شعوراً بالرضا، عوامل دافعة،
ولذا فإن التكوين الرئيسي لهذه النظرية، يقوم على مجموعتين من العوامل هما: عوامل
دافعة، وعوامل صحية (الطويل، 1986).

* العوامل الدافعة:

وتشتمل على حاجتين هما: تقدير الذات، وتحقيق الذات، وترتبط العوامل الدافعة
بالإنجاز، والإدراك، والعمل ذاته، والمسؤولية، والترقية، كما أن لها علاقة بالبيئة
الداخلية للعمل، وتشكل تلك الجوانب من العمل التي في حالة وجودها تشبع حاجات
العاملين للتطور النفسي، ويؤدي توافرها في موقف العمل بشكل ملائم إلى الشعور
بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها لا يؤدي بالضرورة إلى شعور بالتبرم،
ويمكن حصر العوامل الدافعة هذه في الإنجاز، والتقدير، والعمل نفسه، أي طبيعته (مثير
أو ممل)، والترقي، واحتمالية النماء، فجميع هذه العوامل تعد عوامل داخلية، تؤثر في
الدافعية، وفي الإحساس بالرضا، والقناعة في العمل (مقبول، 2003).

* العوامل الأولية:

وتشمل الحاجات الدنيا الثلاث التابعة لماسلو، وهي: السلامة، والأمن، والاندماج
الاجتماعي، وتتعلق هذه الجوانب من العمل في البيئة الخارجية، أو المحيطة، وتوفيرها

بشكل ملائم يؤدي إلى حاجات إشباع تجنب الألم لدى العاملين، في حين، أن عدم توفرها يسبب شعوراً بعدم الرضا والقناعة، ويمكن حصر هذه العوامل في سياسة المؤسسة وإدارتها، والإشراف الفني فيها، والرواتب، والعلاقات بين أفراد قمة الهرم الإداري، والعلاقات بين التابعين، والعلاقات بين الزملاء، وظروف العمل، والمكانة، والأمن الوظيفي، وتأثيرات العمل في الحياة الشخصية (الطويل، 1986).

ومن الملاحظ أن هذه النظرية قد فصلت بالكامل بين العوامل المؤدية إلى الرضا، والعوامل المؤدية إلى عدم الرضا، وأنه إذا ما أرادت الإدارة أن تحفز العاملين بشكل إيجابي وسليم، فإن عليها أن تهتم بالعوامل الصحية، أو الوقائية، والعوامل المحفزة، أو الدافعة على حد سواء، وعلى الرغم من النقد الأدبي الذي تعرضت له وجهة نظر (هيرزبيرغ) كما يشير إلى ذلك - هاني الطويل - والذي انصب في معظمه على إجراءات الدراسة - إلا أنها حظيت باهتمام واسع، وكان لها أثر كبير في مفهوم إثراء الوظيفة، وتعني إعطاء الموظف مسؤولية أكبر في ممارسة عمله، وتزويده بفرص أكبر للشعور بالإنجاز والتقدم، كما أوضحت للإداريين أن عليهم الاهتمام بتنمية العوامل الداخلية إذا أرادوا تحقيق أهداف مؤسساتهم (الطويل، 1986).

§ نظرية الإنجاز لمكلياند:

ظهرت سنة (1967) على يد ميكلياند (McClelland) وأسمها نظرية الإنجاز لأنه يعتقد أن العمل في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات هي:

1. الحاجة إلى الإنجاز:

وهي الدوافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، وهي أيضاً الكفاح من أجل الكفاح، والأفراد الذين يكون لديهم حاجة الإنجاز، يبحثون عن فرص حل مشكلات

التحدي والتفوق، وهؤلاء في رأي مكلياند يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في حل المشكلات، واتخاذ القرارات، ووضع الأهداف لها.

2. الحاجة للقوة:

وهي الحاجة التي تجعل الفرد يسلك بطريقة توفر له الفرصة لكسب القوة، والتأثير في سلوك الآخرين.

3. الحاجة للانتماء:

وهي الرغبة لبناء علاقات صداقة وتفاعل مع زملاء العمل، والأفراد الذين لديهم حاجة الانتماء، يجدون في المنظمة الفرصة لذلك، وهم يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل والتكرار مع زملاء العمل، ومهما يكن من أمر، فإن حدوث درجة مقبولة من تناغم حاجات الفرد شرط ضروري لتحقيق الرضا، وفي حالة عدم حدوث مثل هذا الرضا، أو التلاقي، فلن يتم تحقيق الرضا (ياسين، 199). وتعد مثل هذه الحاجات الثلاث محفزة، وأن شدة هذه الحاجات تختلف بين الأفراد، كما تختلف من وظيفة إلى أخرى، فشعور المديرين لإشباع حاجة الإنجاز لديهم، أقوى من حاجة الانتماء مثلاً، ويعتقد مكلياند، أن حاجة الإنجاز، هي أهم الحاجات التي يمكن أن تؤدي إلى النمو الاقتصادي في الدولة (عبد القادر، 1987).

ويميل الأفراد الذين يتصفون بدافع إنجاز قوي إلى أن يسلكوا السلوك الآتي:

1. عند اختيارهم للمهام التي يمارسونها فإنهم:

§ يفضلون المهام التي تمدهم بمعلومات عن نتائج إنجازهم فيها.

§ يفضلون المهام متوسطة الصعوبة، أي التي يقترب احتمال النجاح في

إنجازها من (50%).

§ يفضلون المهام التي توفر لهم قدراً كبيراً من الاستقلال والمسؤولية الشخصية.

2. عند قيامهم بالمهام التي تنثير دافع الإنجاز لديهم، فإنهم:

§ يبذلون جهداً كبيراً في محاولة إنجازها وتحقيق أهداف الأداء.

§ يثابرون في محاولاتهم لتحقيق نتائج أداء ناجحة فيحققون في النهاية إنجازاً أكبر.

3. في تأثير النجاح والفشل عليهم، فإنهم يشعرون بالسعادة والرضا من مجرد تحقيق

نتائج إنجاز ناجحة، بصرف النظر عن أية عوائد خارجية (عاشور، 1986).

§ نظرية التوقع في الدافعية:

تقوم هذه النظرية على مسلمة أن سلوك الأفراد عند القيام بأي عمل تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك، أو عدم القيام به، كما تتمثل في بدائل أنماط الجهد المختلفة التي يمكن أن يقوم الفرد بها، وتتم هذه المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء، فدافعية الفرد للقيام بأداء معين في العمل تحكمه منافع العوائد التي يتوقع أن يحصل عليها من الأداء، ودرجة هذا التوقع لدى الفرد، و يمكن صياغة ذلك في العرض المبسط الآتي الذي أشار إليه عاشور (1986)، وهو:

$$(الدافعية لأداء عمل معين = قوة الجذب \times التوقع).$$

فالدافعية هي محصلة تفاعل قوة الجذب الكامنة في العوائد التي يحصل عليها الفرد، ودرجة توقع الفرد لتحقيق هذه العوائد كنتيجة للأداء، ويمكن اعتبار متغير قوة الجذب ممثلاً للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من مختلف العوائد التي يتيحها له الأداء، أما التوقع فهو يمثل تقدير الفرد لاحتمال تحقق هذه المنفعة كنتيجة لقيامه بأداء، ويمكن صياغة ذلك على النحو الآتي: (الدافعية لأداء معين = منفعة العوائد $\times$ احتمال تحقيق العوائد) (عاشور، 1986)، والنتيجة انه بإمكان الإدارة تحفيز الأفراد بطريقتين:

1. زيادة مقدار النتائج الإيجابية التي يمكن أن يحصل عليها الأفراد، أي زيادة المكافآت.

2. تقوية العلاقات ما بين العمل والنتيجة.

والرضا الوظيفي حسب هذه النظرية، هو حصيلة التفاعل بين حاجات الفرد وتوقعاته، وما تقدمه الوظيفة، الأمر الذي سيؤدي بالتالي إلى الشعور بالرضا أو عدم الرضا.

§ نموذج بورتر (Borther) في الدوافع والرضا الوظيفي:

بعد ثلاث سنوات من نشر فروم لأفكاره، قام بورتر ولولر بإثارة وجهة نظر موسعة لنموذج فروم، فقد أكدوا أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقق المكافأة في حال بذل الجهد، وهذا يتطلب - بالطبع - تفهم أهمية الحاجة لأن يمتلك الفرد القدرات الضرورية للقيام بالجهد المطلوب، وأن يكون لديه إدراك دقيق لأبعاد دوره، كي يشكل ذلك دعماً لجده، ولتحقيق النتائج التي يتطلع إليها، وقد بين بورتر ولولر من خلال نموذجهما، أهمية الدور الذي تلعبه المكافآت الداخلية والخارجية في نظرية التوقع في الدافعية. ولعل من أبرز ما أضافه نموذج بورتر ولولر إلى نظرية فروم، المفهوم الذي تشمل عليه نظريتهما، بأن استمرارية الأداء تعتمد على فناعة العامل ورضاه، وأن الفناعة والرضا تتحددان بمدى التقارب بين المكافآت التي يتم الحصول عليها، وما يعتقد العامل أنه يستحقه (الطويل، 1986).

§ نظرية العدالة:

ترى هذه النظرية أن العاملين لا يعملون في فراغ، وأن هنالك اعتبارات قوية تدعو للقول: إن الموظفين يقومون بعمل مقارنة بين مدخلاتهم ومخرجاتهم بالنسبة لغيرهم من العاملين، وأن الشعور بعدم العدالة قد يؤثر في جهودهم لإنجاز العمل، وترى هذه النظرية أن الناس بشكل عام

يفضلون الشعور بالعدالة في تعاملهم مع الآخرين، سواء أكانوا أفراداً مثلهم، أم منظمات يعملون فيها، فالفرد يقارن بين نسبة المخرجات التي يرى الفرد أنه يحصل عليها من المنظمة (كالأجور، والحوافز المختلفة)، والمدخلات، أو الأشياء التي يرى الفرد أنه يقدمها إلى المنظمة (كالمهارة، والأداة)، وغيرها من تلك النسبة المقابلة لشخص آخر يعتبره نداً له، وغالباً ما يكون من نفس المنظمة التي يعمل فيها، فإذا تساوت النسبتان فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بالعدالة، أما إذا اختلفت النسبتان، فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بعدم العدالة، وظهور حالة من التوتر وعدم الاتزان، مما يجعل الفرد يحاول التغلب عليها، إما بتغيير مدخلاته (كمستوى أدائه)، أو مخرجاته، أو بترك العمل، أو بأساليب أخرى، وبعبارة أخرى، فإن الشعور بالعدالة سيؤدي إلى الشعور بالرضا، أما عدم العدالة فإنه سيؤدي إلى شعور بعدم الرضا (عبد الحميد، 1992).

(ب) الإطار النظري المتعلق بمستوى الطموح:

النظريات التي تتعلق بمستوى الطموح:

نظرية ليفين (Levin theory):

يعتبر ليفين من أهم دعاة نظرية المجال ويرى أن هناك عدة قوى تعتبر دافعة وتؤثر في

مستوى الطموح ومنها:

- عامل النضج:

فكلما كان الفرد أكثر نضجاً أصبح من السهل عليه تحقيق أهداف الطموح لديه وكان

أقدر على التفكير في الغايات والوسائل على السواء.

- عامل القدرة العقلية:

فكلما كان الفرد يتمتع بقدرة عقلية أعلى كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف

أكثر صعوبة.

- عامل النجاح والفشل:

فالنجاح يرفع من مستوى الطموح ويشعر صاحبه بالرضا، أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط، وكثيراً ما يكون معيقاً للتقدم في العمل.

- نظرة الفرد إلى المستقبل:

تؤثر نظرة الفرد في المستقبل، وما يتوقع أن يحققه الفرد من أهداف في مستقبل حياته، وعلى أهدافه الحاضرة (الغريب، 1986).

نظرية إسكالونا (Escalona Theory):

قدمت إسكالونا (Escalona) نظرية القيمة الذاتية للهدف وترى أنه على أساس القيمة الذاتية للهدف يتقرر الاختيار، بالإضافة إلى احتمالات النجاح والفشل المتوقعة، والفرد يضع توقعاته في حدود قدراته وتقوم النظرية على ثلاث حقائق هي:

- هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبياً.
- لديهم قدرات لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة.
- هناك فروق كبيرة بين الناس يفا يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم للبحث عن النجاح وتجنب الفشل فبعض الناس يظهرون الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم احتمال الفشل وهذا يضعف من مستوى القيمة الذاتية للهدف، وهناك عوامل احتمالات النجاح والفشل في المستقبل أهمها الخبرة السابقة، والرغبة، والمخاوف، والأهداف (في سرحان، 1993).

نظرية أدلر (Adler Theory):

يعتبر أدلر (Adler) الإنسان كائناً اجتماعياً تحركه أساساً الحوافز الاجتماعية وأهدافه الحياتية، يشعر بأسباب سلوكه وبالأهداف التي يحاول بلوغها ولديه القدرة على التخطيط لأعماله وتوجيهها.

ومن المفاهيم الأساسية لديه: الذات الأخلاقية، والكفاح في سبيل التفوق وأسلوب الحياة، والأهداف النهائية، ويعتبر أدلر مبدأ الكفاح من أجل التفوق - ذلك - منذ ميلاده وحتى وفاته، وهو الغاية التي يسعى جميع البشر لبلوغها وتعتبر الغاية عامل حاسم في توجيه سلوك الفرد. (في سرحان، 1993)

ثانياً: الدراسات السابقة:

(أ) الدراسات العربية المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- دراسات دواني وديراني (1983)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين نمط القيادة لدى مديري المدارس الإلزامية وشعور المعلمين بالأمن النفسي في عمان بالاردن، وقد استخدمها بالدراسة اختبار بيفر (Pfeiffer) لتصنيف سلوك المديرين القيادي إلى النمط المهتم بالعمل، والنمط المهتم بالعاملين. كما استخدم اختبار ماسلو (Maslow) للتعرف على مدى شعور المعلمين بالأمن، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة مهمة بين نمط القيادة التي تهتم بالعاملين وشعور المعلمين والمعلمات بالأمن، بينما لم تكشف الدراسة أثر مهم للجنس والتأهيل لدى المديرين في شعور المعلمين بالأمن النفسي.

- دراسة الحوارني (1984)

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير نمط المدير القيادي وضبط الوضع المدرسي على كل من رضا المعلمين وتحصيل التلاميذ في المدارس الثانوية في مديرية عمان، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من (47) مدرسة ثانوية حكومية، وخرجت الدراسة بأن فحص نظرية فيدلر في المدارس الأردنية لم يقدم نتائج حاسمة حول مدى صحة هذه النظرية في أن هناك نمطاً قيادياً في وضع معين يمكن أن يؤدي إلى مخرجات أفضل، وقد وجد أن نمط المدير القيادي وضبط الوضع المدرسي يلعبان دوراً أكثر أهمية من النمط القيادي للتنبؤ بهذه المخرجات.

- دراسات أباطة (1990)

هدفت الدراسة التعرف على واقع القدرات القيادية لدى مديري المدارس الأساسية والثانوية الأكاديمية في الأردن. ومعرفة أثر المتغيرات (الجنس، والخبرة العامة، والمرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية، والمؤهل العلمي، والتأهيل المسلكي) على المتغيرات التابعة للدراسة وهي: الموضوعية، واستخدام السلطة، والمرونة وفهم الآخرين، والاتصال. وتألفت عينة الدراسة من (301) مديراً ومديرة ودلت النتائج أن 61.1% من أفراد العينة التي طبقت عليها الدراسة وقد حصلت على تقدير مقبول، وبالمقابل حصل 38.9% من أفراد العينة على تقدير ضعيف:

أ. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في القدرات القيادية لدى مديري ومديرات المدارس تعزى للجنس في مهارة المرونة وكان هذا الفارق لصالح الذكور.

ب. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في القدرات القيادية بين مديري المدارس الأساسية والثانوية تعزى إلى المرحلة الدراسية حيث جاءت هذه النتيجة لصالح مديري ومديرات المدارس الأساسية، حيث أظهرت النتائج مهارة واضحة في جانب فهم الآخرين (الأساسية والثانوية) ومهارة الاتصال، حيث جاءت هذه النتيجة لصالح مديري ومديرات المدارس (ذات المرحلة الأساسية).

ج. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في جانبي المرونة والاتصال وتعزى إلى الخبرة العامة.

د. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في جانبي الموضوعية والخبرة الإدارية.

هـ. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) لجانب استخدام السلطة تعزى إلى المؤهل العلمي.

- دراسة رمضان (1991)

هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الضغوط عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، وهدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهم، تألفت عينة الدراسة من (135) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، وأظهرت النتائج أن الغالبية من المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط منخفضة حيث بلغت نسبتهم (35.5%) بينما بلغت نسبة الذين يتعرضون لضغوط متوسطة (21.5%) مقابل (21.2%) يتعرضون لضغوط مرتفعة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المعلمين والمعلمات راضون عن عملهم حيث بلغت نسبة الراضين (63.7%) وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم والأخلاق وخدمة المجتمع والاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل الراتب والتقدم والترقية وظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط عليهم، أو في درجة الرضا الوظيفي لديهم، كما بينت النتائج وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط.

- دراسة العدوان والفاعوري (1995)

هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك، وقد شملت عينة الدراسة (63) إداري، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا عن العمل للمشرفين الإداريين كان متوسطاً في جوانب الرضا عن الزملاء الإداريين المسؤولين في العمل وطبيعة العمل، بينما كان مستوى الرضا متدنياً في جانبي الراتب والتقدم الوظيفي، كما وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لوظيفة رئيس إداري أو أكاديمي على جوانب الرضا عن العمل المتعلقة بالراتب الوظيفي وبطبيعة العمل والزملاء.

- دراسة المغيدي (1996)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نموذج القيادة الموقفية لهرسي وبلانشر (Hersey and Blanchard, 1988) ونظرية العاملين لهرزبرغ (Herzberg, 1959) على مدارس البنين في التعليم العام بمحافظة الإحساء، ودراسة مدى توافق مفاهيمها مع المجتمع السعودي ومدى تكامل نموذج القيادة الموقفية نظرية العاملين لهرزبرغ (Herzberg) والربط بينهما في مسرح الواقع، بالإضافة إلى التعرف إلى الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثرها في مستوى الرضا الوظيفي لمعلميهم في ضوء المتغيرات التالية: مستوياتهم التعليمية، وسنوات الخبرة، واختلاف التخصص (علوم إنسانية، علوم طبيعية) ومستوى التدريب وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

§ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الأساليب القيادية لمديري المدارس في محافظة الإحساء التعليمية من منظور نماذج القيادة الموقفية لهرسي وبلانشر، باختلاف مستوياتهم التعليمية وسنوات الخبرة واختلاف مستوى التدريب (متدرب/ غير متدرب).

§ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في رضا المعلمين عن عوامل محتوى العمل وبيئة العمل باختلاف مستوياتهم التعليمية، وسنوات الخبرة واختلاف التخصص (علوم إنسانية، علوم طبيعية).

- دراسة الزعبي (1998)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة، وقد هدفت إلى تحديد أثر كل من الأبعاد الآتية على الروح المعنوية للعاملين في الجامعة، رضا الموظف عن كل من الإشراف المباشر، عمل الموظف نفسه فاعلية الجامعة، الراتب الذي يتقاضاه الموظف، ظروف العمل الحالية، حالة الموظف الصحية والاجتماعية والأسرية، بالإضافة إلى معرفة رأيه بمدى استقرار عمله وبمركزه الوظيفي وانسجامة مع زملاء العمل.

هذا وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

يتمتع معظم موظفي جامعة مؤتة بروح معنوية عالية وبمستوى رضا مرتفع عن الإشراف المباشر وعن فاعلية الجامعة وعن أعمالهم، وعن علاقاتهم بزملاء العمل، وعن ظروف وأعمالهم المادية وعن أهمية أعمالهم الاجتماعية كما يؤكد معظمهم على أن أحوالهم الجسمية والنفسية والاجتماعية والأسرية جيدة بينما أظهر معظم الموظفين عدم رضاهم عن رواتبهم التي يتقاضونها بالإضافة إلى عدم ارتياحهم لظروف سوق العمل الحالية والتي تنعكس على استقرار أعمالهم.

- دراسة المساعدة (1998)

هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك وعلاقة ذلك بكل من متغيرات: مسمى الوظيفي، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخدمة، مكان العمل، الراتب الشهري، وقد اشتملت عينة الدراسة على ما نسبته (31%) من المجتمع الأصلي الذي تكون من (1484) موظف وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- بينت النتائج أن هناك انخفاض عام في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة بالنسبة للمجالات الآتية: الراتب الشهري، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والترقيات، وظروف العمل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لكل من متغيرات: مسمى الوظيفة، الدرجة العلمية، سنوات الخدمة بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي للعاملين، في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري الجنس ومكان العمل.

- دراسة طوالبه (2000)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء من خلال معرفة أثر متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة والعبء التدريسي. وتكونت عينة الدراسة من (646) معلماً ومعلمة وقام الباحثان بتطوير استبانة خاصة لقياس الرضا الوظيفي، تضمنت (6) مجالات واشتملت على (64) فقرة وقد بينت نتائج الدراسة ما يلي:

1. درجة الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء أقل من المتوسط إذ بلغ متوسط الإجابة على مقياس الرضا الكلي (2.86) بنسبة مئوية مقدارها (57.2%).

2. أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة العملية.

3. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العبء الدراسي.

(ب) الدراسات الأجنبية المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- دراسة يونغ (Young, 1988)

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي عند المعلمين في المدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا، وأظهرت نتائجها التي أجريت على عينة من (16) معلماً أن نوع القيادة الإدارية تعد من أهم العوامل الأساسية المؤثرة في الرضا لدى المعلمين، وأكدت أن القيادة الديمقراطية هي أفضل أنواع القيادات تأثيراً في رضا المعلم، وحافزاً على العمل، وإلى أن النجاح في العمل، والزيادة في الرواتب، والعمل الإضافي، والإمكانات المتوفرة للترقية، وتوافر مكافآت الإنجاز، واعتراف المدير بقيمة العامل، كلها عوامل تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، والولاء لدى المعلمين للعمل.

- دراسة شانج (Shang, 1991)

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ عن الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وهي الراتب، وعدد سنوات الخبرة في التعليم الخاص، والحوافز، وعلاقات معلم - مدير - مشرف، مرافق المدرسة والخدمات، والمسؤوليات المتعددة، وسلوك الطالب، ومشاكل الانضباط (الخروج من الحصص) بالإضافة إلى ذلك تم فحص عشر نقاط وصفية مثل: الخبرة، والسن، والعرق، والحالة الاجتماعية، والمستوى العلمي، وذلك في الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت نتائجها أن المساهمة الجماعية لعشرة متغيرات تتنبؤ كانت ذات دلالة إحصائية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وأن المساهمة الفردية

لـعـلـاقـات مـعـلم – مـدـير – مـشـرف، و مـرـافـق المـدرـسة و الخـدـمـات كـانـت ذـات دـلـالـة إحصائية
فـي التـنبؤ عـن مـستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي الخاص.

- دراسة سونج (Song, 1991)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقات بين سلوك المديرين والرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس والكليات الأمريكية، استخدم الباحث فيها ثلاثة متغيرات لقياس القيادة لدى المديرين، وهذه المتغيرات هي: التوجه المهني، والتوجه الشخصي، والتوجه الإداري لسلوك المدير، وتكونت عينتها من (300) عضو هيئة تدريس من (13) ولاية أمريكية موزعين على (27) مدرسة وكلية عشوائياً، وأشارت النتائج إلى أن السلوك القيادي الديمقراطي، والعلاقات الاجتماعية القائمة على الاحترام المتبادل والتعاون والثقة بين المديرين والمعلمين تؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الرضا لدى المعلمين، وهذا بدوره يؤدي إلى تشجيعهم على الانتماء للعمل، وبالتالي إلى الزيادة في الإنتاج.

- دراسة جليك (Glick, 1991)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعات الأمريكية، وأظهرت نتائج الدراسة أن 63.2% من أفراد العينة كانوا غير راضين عن وظائفهم، ولم يكن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة في الجامعات التي اشتركت بالدراسة عن سؤال الرضا الوظيفي العام، وكانت النتيجة الهامة التي كشفت عنها الدراسة، أن العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين غير راضين عن طبيعة وظائفهم، وهذا ما دعا الباحث للتوصية بضرورة إجراء دراسة أخرى تبحث في أسباب عدم رضاهم عن وظائفهم.

- دراسة بادالا (Padilla, 1993)

أجرى بادل دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي، وعوامل محددة لها علاقة بالرضا الوظيفي، وعدم الرضا بين المعلمين المهنيين في منطقة بورتوريكو، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن المعلمين المهنيين في (بورتوريكو) راضون عن مناصبهم بشكل عام، وأن عوامل العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والحالة الوظيفية، أعلى درجة حصلوا عليها، وسنوات الخبرة، كانت مستقلة عن مستويات الرضا الوظيفي، كما بينت الدراسة أن أكثر عناصر الرضا لدى المعلمين المهنيين هي: العمل نفسه، والعلاقات الشخصية، وأقلها هي: الرواتب، والطرق المستخدمة في تحديده، ويمكن تفسير نسبة كبيرة من التباين في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية المهنية بوساطة ثلاثة عوامل هي: الإدارة والإشراف، والرواتب، والعوائد، والفرص المهنية والمسؤوليات.

- دراسة إلي (Ely, 1994)

هدفت الدراسة إلى تحليل عوامل الرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العامة في ولاية (أوهايو) وتكونت عينتها من (197) معلماً من (50) مدرسة عامة وكشفت نتائجها عن عدم وجود فروقات في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين (الذكور والإناث) أو أي من عوامل الرضا التي حددتها الدراسة، وأظهرت كذلك أن العمر، والمستوى التعليمي، ومستوى المرحلة التي يدرسها المعلم، وعدد الطلاب، وعدد سنوات الخدمة في المدرسة الحالية، لا تؤثر جميعها في مستوى الرضا الوظيفي، كما دلت النتائج - أيضاً - أن معلمي المدارس العامة في ولاية (أوهايو) راضون بشكل عام عن وظائفهم، وأن أكثر العوامل المؤدية للرضا لديهم هي: عوامل القيم الأخلاقية، والخدمة الاجتماعية، وأقلها توفيراً للرضا، التعويض، والتقدم الوظيفي، والسياسات المؤسسية، وبينت الدراسة أن المسؤولية هي أهم العوامل المؤثرة في تحديد مدى رضى المعلم.

- دراسة روبن (Ruben, 1994)

هدفت الدراسة التعرف إلى العوامل التي يرى المعلمون أنها تؤثر في كيفية شعورهم تجاه عملهم، وأظهرت نتائجها أن المعلمين يفضلون نجاح الطلبة أكثر من أي عامل آخر، وأن هناك الكثير مما يؤثر في الرضا مثل: المديرين، والزملاء، والطلاب، والمواضيع التعليمية، والحياة الأسرية، وأولياء الأمور، إلا أنهم اعتبروا المديرين أهم تلك العوامل، وبينت النتائج أيضاً أن أهم عوامل الرضا الداخلية كانت نجاح الطلبة، بينما كانت ظروف العمل الصعبة، والعلاقات السيئة مع الطلاب من أهم عوامل عدم الرضا الداخلية، وأظهرت الدراسة أيضاً أن المعلمين الأكثر رضا كانوا أكبر عمراً، وأكثر خبرة، وكانوا من الإناث، ومن الأقليات، ويعملون في المدارس الابتدائية، في حين أن المعلمين الذين كان رضاهم منخفضاً كانوا أكثر اهتماماً بالتقدير، ومساندة المدير والزملاء، ودعم الطلاب، وأولياء الأمور، والمشاركة في صنع القرار أكثر من المعلمين الذين كان رضاهم مرتفعاً.

- دراسة جانغ (Jang, 1995)

هدفت الدراسة إلى تعريف المحفزات والعوامل الصعبة وتحليلها، والبحث عن علاقات بين المحفزات والرضا، وعدم الرضا الوظيفي مع متغيرات ديمغرافية محددة، وأظهرت نتائجها أن الجنس له علاقة دالة إحصائية مع الرضا الوظيفي، حيث أظهرت الدراسة أن المعلمات أعلى من المعلمين في درجة الرضا الوظيفي، وأن الجنس له علاقة دالة إحصائية مع الرضا الوظيفي، كما أظهرت الدراسة أن المعلمات أعلى من المعلمين في درجة الرضا الوظيفي الكلي، ولأغلب المحفزات، ومعظم العوامل الصعبة، وتبين من

النتائج تلك، أن المعلمين الذين بدءوا بالعمل بشيء قليل من عدم الرضا كانوا أكثر رضا بعد مرور (16-20) سنة من الخدمة، وأقل رضا بعد (26) سنة من الخدمة ولم يكن للدرجة التي خدم بها، وحجم المدرسة، أو موقعها أية علاقة بالرضا الوظيفي العام، وقد كان للدرجة علاقة مع بعض المحفزات، والعوامل الصحية بما في ذلك التحصيل والمسؤولية، والأمن الوظيفي، والسياسة، والإدارة والراتب، والحوافز، والإشراف، وظروف العمل، وهذه العوامل ساهمت بشكل عام في الرضا الوظيفي في الدرجات الدنيا أكثر منها في الدرجات العليا.

الدراسات التي تناولت مستوى الطموح:

(أ) الدراسات العربية:

1- دراسة عبد الفتاح (1961) حول أثر الاتزان الانفعالي في علاقته بمستوى الطموح:

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الاتزان الانفعالي في علاقته بمستوى الطموح، وصممت الباحثة مقياس مستوى الطموح الذي مازال يستخدم في العديد من البحوث، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (30) طالباً من الأسوياء، و(30) طالباً من العصائبيين، بهدف التحقق من أن طموح الأسوياء طموح واقعي وأنه غالباً ما يرتبط بحكمهم، أما طموح العصائبيين فإنه يتسم إما بالارتفاع أو الانخفاض الزائد تبعاً لنوع الاضطراب العصائبي، وانتهت الدراسة إلى وجود فروق دالة في الاتزان الانفعالي بين المجموعتين عند مستوى الدلالة (0.01)، كما وجدت أن مستوى الطموح له فرق دال عند (0.01، 0.05) بين مجموعتي الدراسة سواء في البعد الكلي للمقياس أو الأبعاد الفرعية وحيث تبين أن مستوى طموح الأسوياء أعلى من مستوى طموح العصائبيين (عبد الفتاح، 1984).

2- دراسة عبد المولى (1978) عن مفهوم الإنجاز ومستوى الطموح وعلاقتها بالتفوق

العقلي:

وقد هدفت هذه الدراسة التعرف على مفهوم التفوق العقلي لمراحل التطور المختلفة، ومفهوم الإنجاز ومستوى الطموح من حيث علاقتهما بتحسين مطالب نمو الطالب وخاصة ما يتصل منها بالجوانب العقلية، واشتملت عينة الدراسة على 200 من الطلاب الذكور في الصف الثاني الثانوي بالقاهرة، حيث تراوحت الأعمار ما بين (16-17) سنة، واستخدمت أدوات مثل اختبار تورانس للقدرة على التفكير الابتكاري (إعداد عبد السلام عبد الغفار)، ومقياس مستوى الطموح الأكاديمي والمهني (من إعداد إبراهيم قشقوش)، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب المتفوقين في القدرة على التفكير الابتكاري والعاديين في مستوى الطموح المهني الأكاديمي العام لصالح المتفوقين، وأن الطلاب ذوي المستوى المرتفع من القدرة على التفكير الابتكاري ذوو مستوى عال في الطموح.

3- دراسة جابر وعمر (1992) حول الترتيب الولادي وعلاقته بالحاجات النفسية ومستوى

الطموح:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الحاجات النفسية ومستوى الطموح بين ذوات الترتيب الولادي الأول، والوحيد، والأوسط، والأخير من طالبات جامعة قطر وتكونت عينة الدراسة من 336 طالبة منهن 148 طالبة من القطريات، و 47 طالبة من غير القطريات (سوريات - أردنيات - مصريات - بحرانيات - فلسطينيات - سعوديات)، و 50 طالبة لم تحدد جنسياتهن، واستخدمت الدراسة أدوات مثل مقياس التفصيل الشخصي لقياس الحاجات النفسية (نارين جابر عبد الحميد جابر)، ومقياس تكوين المفردات (ط) لقياس الطموح، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: تحليل التباين، اختبار (ت)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد أسفرت نتائج الدراسة

على أن نواحي التشابه بين مجموعة الطالبات ذوات الترتيب الولادي الأوسط والترتيب الولادي الخير في بنية الحاجات النفسية أكبر مما وجد من التشابه بين كل منهما ومجموعة الطالبات 1 ذوات الترتيب الولادي الأول.

لم تظهر فروق دالة إحصائية عند مقارنة متوسطات درجات الحاجات النفسية لكل من مجموعة الطالبات ذات الترتيب الولادي الأوسط والطالبات ذات الترتيب الولادي الأخير. لم تظهر فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث في درجات مستوى الطموح.

4- دراسة إبراهيم (1997) عن الطموح كدالة لثقافة المجتمع دراسة الفروق بين الجنسين

وبعض متغيرات الشخصية

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دلالة الفروق بين الذكور والإناث على متغيرات مستوى الطموح ووجهة الضبط وتقدير الذات، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (120) طالب وطالبة من كلية الآداب ببني سويف الفرقة الثالث الذين يقطنون ريف بني سويف (منطقة ريفية)، منهم 60 طالب و 60 طالبة، واستخدم الباحث الأدوات التالية:

استبيان مستوى الطموح (إعداد عبد الفتاح)، ومقياس وجهة الضبط (عداد كفاي)، مقياس تقدير الذات (إعداد عبد الحميد)، وتناولت أساليب إحصائية مثل اختبار (ت) ومعاملات الارتباط، ولقد أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغير مستوى الطموح بأبعاده لصالح الذكور في البعد الكلي والأبعاد الفرعية باستثناء بعد الرضا بالوضع الحاضر كان لصالح الإناث، كما وجدت فروق بين الذكور والإناث على متغير وجهة الضبط، حيث يتجه مؤشر متوسط الدرجات إلى جهة الإناث، كما وجد فروق بين الذكور والإناث على متغير تقدير الذات حيث يتجه مؤشر متوسط الدرجات نحو الذكور.

(ب) الدراسات الأجنبية المتعلقة بالطموح:

1 - دراسة شالوبكا (Chaloupka, 1969) عن العلاقة بين مستوى الطموح وكلاً من

القدرة الأكاديمية والحركية لطلاب الصف الثامن في الولايات المتحدة

هدف الدراسة التعرف على نوع العلاقة بين مستوى الطموح وكلاً من القدرة الحركية والأكاديمية لدى تلاميذ الصف الثامن الذكور فقط، واشتملت عينة الدراسة على 90 تلميذاً من تلاميذ الصف الثامن والذين تتراوح أعمارهم بين (13-14) سنة واستخدمت الدراسة اختبار القدرة الحركية لبارو (Barrow) والاستفتاء لقياس مستوى الطموح، واستخدمت الدراسة معامل ارتباط بيرسون لتحليل النتائج وتوصلت إلى أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين مستوى الطموح والقدرة الحركية، بينما لم يوجد ارتباط دال إحصائياً بين مستوى الطموح والقدرة الأكاديمية.

2 - دراسة بلاكبورن، ودونالد (Blackborn & Donald, 1975) عن مستوى

الطموحات التربوية والوظيفية لدى طلاب المدارس الثانوية

وقد هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الطموحات التربوية والوظيفية لدى طلاب المدارس الثانوية في وسط شمال أونتاريو ومعرفة أثر المتغيرات التالية فيها وهي: مكان الإقامة، المستوى التعليمي للأسرة، المستوى التعليمي للصف، النشاط خارج الفصل، المنهج الأكاديمي. اشتملت عينة الدراسة على 2158 طالب وطالبة من المدارس الثانوية في منطقة شمال مدينة أونتاريو في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة استبيان مستوى الطموح (للباحثين)، ولقد استخدمت أساليب إحصائية مثل معاملات الارتباط، النسب المئوية، ولقد أسفرت الدراسة عن وجود مستوى من الطموحات التعليمية والتربوية والمهنية عند الطلبة تتأثر بمكان الإقامة، حيث أشارت الدراسة إلى أن مستوى طموح الطلبة في المدينة أعلى من مستوى الطموحات للطلبة في الريف.

3- دراسة إيدنجتون، وآخرون (Edington et. Al, 1975) حول الطموحات التربوية

والوظيفية التي يقع عليها اختبار طلاب الأرياف والأقليات في مدينة نيومكسيكو وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الطموحات التربوية والوظيفية التي يقع عليها اختيار طلاب الأرياف والأقليات في مدينة نيومكسيكو وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (334) طالب وطالبة من طلاب الصف العاشر والثاني عشر في المرحلة الثانوية في الولايات المتحدة، منهم (139) طالب وطالبة أمريكي وطنيون، (171) طالب وطالبة أمريكي من أصل إنجليزي، و(34) طالب وطالبة أمريكي من أصل مكسيكي، واستخدمت في الدراسة الاستفتاء حول ما يفكر فيه الطلبة عن مستقبلهم وما يخططون له بعد الانتهاء من المرحلة الثانوية، واستخدم الباحثين للوصول للنتائج تحليل التباين وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في الطموحات المهنية بين طلبة الصف الأول والثاني والثالث في المرحلة الثانوية، وجد كذلك اختلاف في الأهداف المهنية بين الطلاب والطالبات، كذلك وجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين طلاب الريف والمدينة لصالح المدينة.

4- دراسة ناشتوي (Nachtwey, 1978) حول علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات

وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات، ومعرفة العلاقة بين مستوى الطموح والتحرر الولادي، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (134) من طلاب الفرقة الأولى بالجامعة، وتضم 55 طالب، و79 طالبة في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت أدوات قياس مثل مقياس تقدير الذات (إعداد روزنبرغ)، ومستوى الطموح من (إعداد لودريل)، واستخدم الباحث أساليب إحصائية مثل اختبار (ت)، وتحليل التباين، وكا2، ولقد أسفرت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين

مستوى الطموح وتقدير الذات، ووجدت أيضاً أن الطلاب ذوي مستوى الطموح غير الواقعي أقل تقدير للذات وأقل ثقة بالنفس، وكان طلاب ذوي الطموح المعتدل أكثر ثقة وتقديراً للذات.

5- دراسة هيلمان (Hillman, 1980) عن العلاقة بين مستوى الطموح التعليمي والمهني

وبين القدرة الاستدلالية للطلبة

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح التعليمي والمهني والقدرة الاستدلالية لدى تلاميذ الصفوف السادس والثامن والعاشر والثاني عشر، وقد أجريت الدراسة على عينة عددها 194 تلميذ وتلميذة من تلاميذ الصفوف السادس والثامن والعاشر والثاني عشر، واستخدمت أدوات مثل اختبار لينز التناظري (The Lunzer Analogies Test) لقياس القدرة الاستدلالية، واستفتاء لقياس مستوى الطموح التعليمي والمهني، واستخدمت الدراسة معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد لتحليل البيانات. وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الطموح التعليمي والمهني وبين القدرة الاستدلالية لجميع الأفراد، كما وجد أن الذكور في الصفين الثامن والعاشر لديهم مستوى طموح مرتفع عن الإناث.

6- دراسة جومبوس (Gombs, 1985) عن العلاقة بين مستوى الطموح المهني

والتعليمي والقدرة القرائية والجنس لطلبة المدارس العليا

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح المهني والتعليمي والقدرة القرائية والجنس لدى طلاب المدارس العليا في الولايات المتحدة الأمريكية، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (278) طالب وطالبة منهم 158 طالب، و120 طالبة، وتراوحت الأعمار الزمنية ما بين (21-25) سنة، استخدمت الدراسة قائمة رويز

(Roes) لقياس الطموح المهني والتعليمي، ومقياس نيلسون (Nalson) للقدرة اللغوية واستخدم معاملات الارتباط لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القدرة القرائية والطموح المهني والتعليمي ووجود فروق دالة إحصائياً بين القدرة القرائية المرتفعة والمنخفضة في الطموح التعليمي والمهني لصالح ذوي القدرة القرائية المرتفعة، وعدم وجود فروق بين الجنسين في الطموح المهني والتعليمي.

7- دراسة بال وآخرين (Pal. et. al. 1985) حول مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى

طلبة المدارس العليا (الثانوية) من ذوي الإنجاز العالي والإنجاز المنخفض

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الذات (صورة الذات)، ومستوى الطموح لدى طلاب المدارس الثانوية من ذوي الإنجاز العالي والإنجاز المنخفض، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (240) من طلاب المدارس الثانوية، هذا في إطار دراسة عاملية لبعض متغيرات الشخصية من حيث مفهوم الذات، مستوى الطموح، والإنجاز المدرسي، هذا بالإضافة إلى دراسة تأثير متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، والحالة الاقتصادية) على مستوى الطموح، واستخدم الباحثون مقياس راستوجي لمفهوم الذات (Rastogis Self-Concept Scale)، ومقياس سينج وتيوان لمستوى الطموح (Singh and Tiwans Level of Aspiration) وخلصت الدراسة إلى أن الطلاب ذوي الإنجاز العالي كان لديهم مفهوم الذات أفضل من الطلاب ذوي الإنجاز المنخفض، وقد وجدت الدراسة أن عوامل الإنجاز الدراسي، والجنس، والحالة الاقتصادية، والحالة الاجتماعية تؤثر تأثيراً ذا دلالة بمستوى الطموح، حيث أظهرت أن الذكور الذين ينتمون إلى طبقات اقتصادية واجتماعية متوسطة ذوو مستوى طموح عال، بينما تفوقت عينة الذكور والإناث من الطبقات الاقتصادية المتوسطة على عينات الطبقات العليا وذلك فيما يتصل بمتغير مستوى الطموح.

8- دراسة أرنولد وشابمان (Arnold, & Chapman, 1992) عن تقدير الذات،

الطموحات والتوقعات لدى المعاقين جسمياً

وقام الباحث بدراسة مقارنة عن تقدير الذات والطموحات والتوقعات لدى المعاقين جسمياً على عينة بلغ قوامها (15) فرداً من المعاقين و(15) فرداً من العاديين الذين لديهم قدرة على التحكم في أجسامهم وتم استخدام مقياس روزنبرغ (Rosenberg) لتقدير الذات ومقياس مستقبلك (Your Future) لتقييم تقدير الذات وطموحاتهم المستقبلية وآمالهم وكانت النتيجة أنه لا توجد فروق دالة بين المجموعتين وبينت الدراسة أنه لم يكن ارتباط دال بين تقدير الذات للمراهقين المعاقين جسمياً وبين طموحاتهم وآمالهم ولكن كان هناك ارتباط سلبي بالنسبة للعاديين.

9- دراسة بيترسون (Perterson, 1998) عن العلاقة بين مفهوم الذات والطموح

الإداري على مستقبل النساء الملمات

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقرير العلاقة بين مفهوم الذات والطموح الإداري عند: مجموعة من النساء يحضرن للعمل في التعليم. مجموعة من النساء مصنفات حسب العرق، والحالة الاجتماعية، عمل الأم، ومعدل العلامات، ومستوى الشهادة، والعمر، وحجم المجتمع البيئي، وتعليم الوالدين بين الرجال والنساء الذين يحضرون للعمل في التعليم. مقارنة مع دراسة (دوروثي.س،بارك. تكساس، 1974):

وضم مجتمع الدراسة 215 خريجاً (168 امرأة، 47 رجل) في نفس المعهد ومسجلين في قسم أساليب تدريس في العطلة الصيفية في 1993م، واستخدمت الأدوات التالية مفهوم الذات لتنسي، واستبانة توقعات المهنة، ومعلومات حول الطموح في المهنة، واستخدمت

المعالجات الإحصائية التالية (معامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي واختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، واختبار كا²).

وتم مقارنة نتائجهم مع دراسة دوروثي، حيث كانت مجموعة مماثلة مكونة من 394 خريجاً (297 امرأة، 97 رجل) في نفس المعهد وفي الفصل الصيفي من عام 1974 م ونفس الأدوات السابقة ونفس المعالجات الإحصائية السابقة الذكر.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية، لم تجد فروقاً بين مفهوم الذات والطموح الإداري بين المعلمات الإناث، واختلفت مع نتائج دوروثي حيث لم تجد فروقاً بين الذكور والإناث في الطموح الوظيفي. وكلا الدراستين لم تجد فروقاً في احترام الذات بين الرجال والنساء والدراسة الحالية لم تجد فرق إحصائي في العلاقة بين احترام الذات والطموح الوظيفي، واختلفت مع الدراسة السابقة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الدراسات العديدة السابقة، يطرح الباحث الملاحظات المهمة الآتية:

1. تمحورت بعض هذه الدراسات حول موضوع الشعور بالامتنان الوظيفي لدى المعلمين أو مدراء المدارس والمُشرفين التربويين بشكل عام وهذا ما لم تركز عليه هذه الدراسة.
2. تناول عدد آخر من هذه الدراسات وبشكل مباشر موضوع أنماط القيادة والرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى المعلمين ومدراء المدارس والمُشرفين التربويين. وهذا ما لم تركز عليه الدراسة الحالية.
3. تناول عدد من الدراسات السابقة وبشكل مباشر موضوع العلاقة بين مستوى الطموح ومفهوم الذات أو تقدير الذات. وهذا ما لم تركز عليه الدراسة الحالية.
4. تضمنت الدراسات السابقة العديد من المتغيرات المستقلة للتعرف إلى مدى علاقتها بالامتنان النفسي أو مستوى الطموح.

5. تتميز الدراسة الحالية عن العديد من الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها هنا بالآتي:
- أ. تناولها لموضوع حديث من حيث دراسته للعلاقة بين الامن النفسي ومستوى الطموح وهذا لم تعالج الدراسات السابقة بشكل مباشر هذا بالاضافة الى انها تدرس عند الاداريين في الوزارات الفلسطينية وهذا ما لم تعالج الدراسات السابقة.
- ب. ففي الوقت الذي تناولت فيه معظم الدراسات السابقة متغيرات متعددة، نجد أن هذه الدراسة قد تناولت ثلاث متغيرات وهي الجنس، الرتبة الوظيفية، وآخر مؤهل علمي حصل عليه الاداري.
- ت. استخدام الباحث في هذه الدراسة اداتين وهما مقياس ماسلو للأمن النفسي، ومقياس مستوى الطموح لكاملية عبد الفتاح وهاتان الاداتين تم استخدامها في العديد من الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق المقياس
- ثبات المقياس
- متغيرات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج ومجتمع وعينة وأداة ومتغيرات وإجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية وفيما يلي بيان بذلك:

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وهذا الأسلوب يناسب أغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من مدراء ورؤساء الأقسام في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية والبالغ عددهم (1021) مديراً، والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المركز الوظيفي.

الجدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المركز الوظيفي

الرقم	اسم الوزارة	مدير عام	مدير*	رئيس قسم	المجموع
1	الشؤون المدنية	2	24	9	35
2	الشؤون البرلمانية	1	4	-	5
3	الشباب والرياضة	11	35	19	65
4	الحكم المحلي	15	21	6	42
5	التخطيط والتعاون الدولي	6	21	10	37
6	الثقافة والإعلام	12	51	42	105
7	البريد والاتصالات	1	4	2	7
8	العمل	12	36	30	78
9	الأشغال العامة	3	19	14	36
10	التعليم العالي	6	18	14	38
11	الاقتصاد والتجارة	6	36	31	73
12	التموين	3	7	11	21

28	7	14	7	الشؤون الاجتماعية	13
62	31	27	4	الصناعة	14
38	11	20	7	الزراعة	15
15	3	6	6	النقل والمواصلات	16
80	46	25	9	المالية	17
106	70	24	12	التربية والتعليم	18
20	5	10	5	الداخلية	19
5	2	2	1	الإسكان	20
17	12	4	1	شؤون الأسرى	21
49	18	22	9	الأوقاف	22
10	2	6	2	السياحة والآثار	23
7	5	1	1	العدل	24
33	14	15	4	الصحة	25
9	5	3	1	شؤون المنظمات الأهلية	26
1021	419	455	147	المجموع	

* مدير (A, B, C)

وقد بلغ عدد الإداريين (1021) موظفاً وموظفة.

عينة الدراسة

أجريت الدراسة على عينة قوامها (23%) من مدراء مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة من خلال زيارة الوزارات والحصول على أسماء المدراء العاملين فيها وكتابة الأسماء ووضعها في دורך واختيار مجموعة من الأوراق، حيث بلغ عدد افراد العينة(238) من مدراء مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية حيث واجه الباحث العديد من الصعوبات في تعبئة الاستبانة إذا قام بتوزيع (310) استبانة على أفراد العينة واسترد (238) وبذلك تكون نسبة فقدان (7%) وهذا عائد إلى ظروف تطبيق الدراسة من حيث الحصار ومنع التجول وإغلاق المدن الفلسطينية ولاسيما بان مقرات الوزارات في مدينة رام الله عانت من الحصار بشكل كبير، والجداول (2) (3) (4) توضح توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها

الجدول (2)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	164	68.9
انثى	74	31.1
المجموع	238	100

الجدول (3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

مدير عام	30	12.6
مدير A	26	10.9
مدير B	37	15.5
مدير C	48	20.2
رئيس قسم	97	40.8
المجموع	238	100

الجدول (4)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
ثانوية عامة	6	2.5
دبلوم	30	12.6
بكالوريوس	128	53.8
ماجستير	60	25.2
دكتورة	14	5.9
المجموع	238	100

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث أداتان في دراسته هما:

- 1- مقياس الاحساس بالأمن
- 2- مقياس مستوى الطموح

القسم الأول:

اشتمل على رسالة توضيحية للمدير حول هدف الدراسة إضافة إلى المتغيرات المستقلة للدراسة.

القسم الثاني:

تكون هذا القسم من مقياسين هما:

1 - مقياس الاحساس بالامن من إعداد ماسلو Maslow .

واشتمل المقياس على (75) فقرة تطلب الاستجابة بنعم أو لا (انظر الملحق 1)، والمقياس قام بتعريبه (دواني، وديراني، 1983) وهو معدل للبيئة الأردنية والتي قد لا تختلف كثيرا عن البيئة الفلسطينية.

صدق الأداة:

قام الباحثان دواني وديراني(1983) باستخراج معامل صدق المقياس التلازمي عن طريق توزيع اختبار مينسوتا الى جانب مقياس ماسلو وكانت نسبة الارتباط 0.64، وللتأكد من الصدق قام الباحث بتوزيع المقياس على عدد من المحكمين في جامعة النجاح الوطنية وجامعة القدس المفتوحة (انظر الملحق 1).

وطلب إليهم إبداء الرأي في فقرات المقياس من حيث:

- مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً.
 - مدى ارتباط الفقرات بالأبعاد الفرعية الستة.
 - مدى شمول الفقرات للجانب المدروس.
 - مدى دقة توزيع الفقرات على الأبعاد الستة.
 - مدى قدرة تمييز الفقرات للأبعاد.
 - إضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة.
- وبعد أن قام الباحث بعملية جمع فقرات المقياس بعد التحكيم وجد أنه لا توجد تعديلات كبيرة، حيث اعتمد الفقرات التي أجمع على تعديلها (70 %) من المحكمين.

ثبات الأداة:

قام الباحثان دواني وديراني (1983) باستخراج معامل الثبات عن طريق توزيع الاختبار وإعادة التوزيع مرة أخرى واستخراج معامل الارتباط حيث بلغت (0.84)، وقام الباحث من التأكد من معامل ثبات المقياس عن طريق معامل كرونباخ ألفا (Alpha Chronbach) وبلغ معامل الثبات الكلي (0.87) وهو معامل ثبات جيد يفني باغراض الدراسة.

2- مستوى الطموح:

استخدم الباحث مقياس مستوى الطموح من إعداد عبد الفتاح (1961)، حيث يحتوى على (79) سؤالاً واعتمد الباحث الدرجة الكلية لمستوى الطموح وتتطلب الإجابة على المقياس عن طريق نعم أو لا (انظر الملحق).

صدق المقياس:

قامت الباحثة (عبد الفتاح، 1961) بحساب صدق المقياس عن طريق الصدق العاملي وكان معامل الصدق العاملي (0.56). وللتأكد من الصدق قام الباحث بتوزيع المقياس على عدد من المحكمين في جامعة النجاح الوطنية وجامعة القدس المفتوحة (انظر الملحق 1). وطلب إليهم إبداء الرأي في فقرات المقياس من حيث:

- مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً.
- مدى ارتباط الفقرات بالأبعاد الفرعية الستة.
- مدى شمول الفقرات للجانب المدروس.
- مدى دقة توزيع الفقرات على الأبعاد الستة.
- مدى قدرة تمييز الفقرات للأبعاد.
- إضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة.

وبعد أن قام الباحث بعملية جمع فقرات المقياس بعد التحكيم وجد أنه لا توجد تعديلات كبيرة، حيث اعتمد الفقرات التي أجمع على تعديلها (70 %) من المحكمين.

ثبات المقياس:

قامت الباحثة (عبد الفتاح، 1961) بحساب معامل الثبات وكان (0.80)، وهو معامل ثبات جيد، كما وقام الباحث من التأكد من معامل ثبات المقياس عن طريق معامل كرونباخ ألفا

(Chronbach Alpha) وبلغ معامل الثبات الكلي (0.79) وهو معامل ثبات جيد يفي

باغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

أولاً المتغيرات المستقلة (Independent Variables)

- * الجنس (نكر، انثى)
- * الرتبة الوظيفية (مدير عام، مدير A، مدير B، مدير C، رئيس قسم)
- * آخر مؤهل علمي حصلت عليه (الثانوية العامة، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة)

ثانياً المتغيرات التابعة (Dependent Variables)

وتتمثل في استجابات أفراد العينة على مقياسي الاحساس بالامن ومستوى الطموح.

إجراءات الدراسة:

- لقد تم إجراء الدراسة وفق الخطوات التالية:
- إعداد أداة الدراسة بقسميها بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- توزيع المقياسين.
- تجميع المقياسين من أفراد العينة وترميزها وإدخالها إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

المعالجات الإحصائية:

- من اجل معالجة البيانات إحصائياً استخدم الباحث الرزمة الإحصائية للبحوث الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات التالية:
- المتوسطات والانحرافات المعيارية للأجابة عن سؤال الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لفحص الفرضية الأولى.
- تحليل التباين الحادي (One Way ANOVA) لفحص الفرضية الثانية والثالثة والرابعة.

- اختبار (L S D) للفروق البعدية لمعرفة لصالح من الفروق تعود بين المجموعات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بمحافظات الضفة الغربية، كما هدفت الى التعرف على دور متغيرات الدراسة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث مقياسي ماسلو وعبد الفتاح للأحساس بالامن ومستوى الطموح، وتم التأكد من صدقها، ومعامل ثباتها، وبعد عملية جمع الاستبانات تم ترميزها وادخالها للحاسوب ومعالجتها احصائيا باستخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي نتائج الدراسة تبعا لتسلسل أسئلتها:

1. النتائج المتعلقة بالسؤال الاول والذي نصه:

ما درجة الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية؟
للأجابة عن السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والنسب المئوية وتقدير درجة الاحساس بالامن ومستوى الطموح والنتائج يوضحها الجدول (5) الاتي:

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية وتقدير درجة الاحساس بالامن ومستوى الطموح

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف	المتوسط	المجال
منخفضة جداً	26	0.113	0.260	الاحساس بالامن
مرتفعة	71	0.097	0.713	مستوى الطموح

(أقل من 50%) درجة منخفضة جداً.

(من 50% وحتى 59.9%) درجة منخفضة.

(60% وحتى 69.9%) درجة متوسطة.

(70% وحتى 79.9%) درجة مرتفعة.

(80% فأكثر) درجة مرتفعة جدا.

يتضح من الجدول السابق ان الاحساس بالامن حصل على تقدير منخفض جدا حيث كانت النسبة المئوية (26%)، اما مستوى الطموح فقد حصل على تقدير مرتفع وكانت النسبة المئوية (71%).

2. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص:

ما العلاقة بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية ؟
للأجابة عن السؤال استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون ونتائج الجدول (6) تبين ذلك.

الجدول (6)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملون في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية

المجال	المتوسط	الانحراف	ر	الدلالة
الاحساس بالامن	0.260	0.113	- 0.53	** 0.001
مستوى الطموح	0.713	0.097		

** دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

يتضح من الجدول السابق انه توجد علاقة ارتباطية بين الاحساس بالامن ومستوى الطموح حيث كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.01) حيث كانت العلاقة عكسية اي انه كلما قل الاحساس بالامن زاد مستوى الطموح.

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الصفريّة الأولى والتي تنص:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين

Independent -t- test. والنتائج يوضحها الجدول الآتي (7):

الجدول (7)

نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمتغير الجنس

الدلالة	قيمة (ت)	اناث (ن = 74)		ذكور (ن = 164)		المجال
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.23	1.183	0.123	0.273	0.109	0.254	الاحساس بالامن
*0.039	2.079	0.117	0.693	0.085	0.722	مستوى الطموح

* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة (ت) الجدولية (1.96) .

يتضح من الجدول السابق انه قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية على الاحساس بالامن اي انه لا توجد فروق دالة احصائية في الاحساس بالامن بينما كانت الفروق واضحة في مستوى الطموح حيث كانت الفروق لصالح الذكور وذلك لان متوسط الذكور اكثر من متوسط الاناث.

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الصفريّة الثانية والتي تنص:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

ولفحص هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الاحادي

One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدول (8) الآتي:

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية للاحساس بالامن ومستوى الطموح تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية

المجال	مدير عام		مدير A		مدير B		مدير C		رئيس قسم	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
الاحساس بالامن	0.207	0.061	0.249	0.098	0.247	0.111	0.258	0.108	0.284	0.128
مستوى الطموح	0.755	0.078	0.734	0.063	0.704	0.096	0.711	0.087	0.698	0.111

الجدول (9)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الرتبة الوظيفية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *
الاحساس بالامن	بين المجموعات	0.153	4	0.0382	3.056	*0.018
	داخل المجموعات	2.918	233	0.0125		
	المجموع	3.071	237			
مستوى الطموح	بين المجموعات	0.0884	4	0.0221	2.377	0.05
	داخل المجموعات	2.167	233	0.0930		
	المجموع	2.255	237			

* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة (ف) الجدولية (2.78) .

يتضح من الجدول السابق انه قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية على مستوى الطموح بينما كانت قيمة (ف) المحسوبة اكبر من قيمة (ف) الجدولية على الاحساس بالامن ومستوى الطموح أي انه توجد فروق على الاحساس بالامن ومستوى الطموح وللتعرف لصالح

من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات ونتائج الجدولين (10، 11) تبين ذلك.

الجدول (10)

نتائج اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للاحساس بالامن تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية

المتغير	مدير عام	مدير A	مدير B	مدير C	رئيس قسم
مدير عام		-0.042	-0.040	- *0.051	- *0.077
مدير A			0.001	-0.009	-0.03
مدير B				-0.011	-0.037
مدير C					-0.026
رئيس قسم					

* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة احصائيا بين الاداريين من حملة الرتبة الوظيفية وهي كالآتي:

(مدير عام، ومدير C) ولصالح مدير C.

(مدير عام، ورئيس قسم) ولصالح رئيس قسم.

اما بقيمة المجموعات فلم تكن الفروق دالة احصائيا.

الجدول (11)

نتائج اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية لمستوى الطموح تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية

المتغير	مدير عام	مدير A	مدير B	مدير C	رئيس قسم
مدير عام		0.027	*0.050	0.043	*0.056
مدير A			0.029	0.027	0.035
مدير B				-0.006	0.006
مدير C					0.013

					رئيس قسم
--	--	--	--	--	----------

* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة احصائيا بين الاداريين من حملة الرتبة الوظيفية وهي كالآتي:

(مدير عام، ومدير B) ولصالح مدير عام.

(مدير عام، ورئيس قسم) ولصالح مدير عام.

اما بقيمة المجموعات فلم تكن الفروق دالة احصائيا.

3. النتائج المتعلقة بالفرضية الصفريّة الثالثة والتي تنص:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالصفة الغربية تعزى لمتغير آخر مؤهل علمي حصل عليه المدير.

ولفحص هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الاحادي

One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدول (12) الآتي:

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية للاحساس بالامن ومستوى الطموح تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	ثانوية عامة		دبلوم		بكالوريوس		ماجستير		دكتوراة	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
الاحساس بالامن	0.288	0.056	0.312	0.152	0.265	0.108	0.221	0.102	0.257	0.085
مستوى الطموح	0.689	0.007	0.686	0.118	0.717	0.105	0.716	0.081	0.731	0.035

الجدول (13)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير المؤهل العلمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *
الاحساس بالامن	بين المجموعات	0.177	4	0.0442	3.564	*0.008
	داخل المجموعات	2.894	233	0.0124		
	المجموع	3.071	237			
مستوى الطموح	بين المجموعات	0.0318	4	0.0795	0.833	0.50
	داخل المجموعات	2.224	233	0.0954		
	المجموع	2.255	237			

* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وقيمة (ف) الجدولية (2.78) .

يتضح من الجدول السابق انه قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية على مستوى الطموح بينما كانت قيمة (ف) المحسوبة اكبر من قيمة (ف) الجدولية على الاحساس بالامن أي انه توجد فروق على الاحساس بالامن وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) لمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات ونتائج الجدول (14) تبين ذلك.

الجدول (14)

نتائج اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للاحساس بالامن تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	ثانوية عامة	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
ثانوية عامة		-0.023	0.023	0.067	0.031
دبلوم			-0.047	-0.09	-0.054
بكالوريوس				*0.043	0.007
ماجستير					-0.035
دكتوراه					

* دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة احصائيا بين الاداريين من حملة المؤهل العلمي
الاتي:

- (دبلوم، والبكالوريوس) ولصالح حملة مؤهل البكالوريوس.
- (دبلوم، والماجستير) ولصالح حملة مؤهل الماجستير.
- (دبلوم، والدكتوراة) ولصالح حملة مؤهل الدكتوراة.
- (البكالوريوس، والماجستير) ولصالح حملة مؤهل البكالوريوس.
- اما بقيمة المجموعات فلم تكن الفروق دالة احصائيا.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بمحافظات الضفة الغربية، كما هدفت الى التعرف على دور متغيرات الدراسة، وبعد عملية جمع الاستبانات تم ترميزها وادخالها للحاسوب ومعالجتها احصائيا باستخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي مناقشة نتائج الدراسة تبعا لتسلسل اسئلتها وفرضياتها.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة باسئلة الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الاول والذي ينص:

ما درجة الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية؟
اظهرت نتائج الجدول (5) ان درجة الاحساس بالامن حصلت على تقدير منخفض جداً، ومستوى الطموح حصل على تقدير مرتفع.

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان الاحساس بالامن في ظل تغير الوزراء والمسؤولين داخل الوزارة نفسها وكذلك التلميح بتطبيق قانون الخدمة المدنية الذي من شأنه ان يعمل على تقليص عدد المدراء تبعا للشهادة العلمية او الخبرة هذه الاسباب تجعل الكثير من المدراء لا يشعرون بالامن الوظيفي وخاصة انه قد يشملهم قانون الخدمة المدنية، اما عن مستوى الطموح فيعزو الباحث هذه النتيجة الى ان رواتب المدراء ورؤساء الاقسام مرتفعة بالمقارنة مع غيرهم من الموظفين العاملين في نفس الوزارات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص:

ما العلاقة بين الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات
وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية ؟

اظهرت نتائج الجدول (6) انه توجد علاقة ارتباطية بين الاحساس بالامن ومستوى
الطموح حيث كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.01) انه توجد علاقة طردية اي انه كلما قل
الاحساس بالامن قل مستوى الطموح.

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان الاحساس بالامن مرتبط بالطموح حيث ان الطموح بحاجة
الى المناخ المحفز لتحقيق الطموح، كما ان الاحساس بالامن عبارة عن المحرك الرئيس لتحقيق
الطموح سواء لدى الموظف او الانسان العادي.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الصفرية الاولى والتي تنص:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الإحساس
بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية
بالضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت نتائج الجدول (7) انه قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية على
الاحساس بالأمن اي انه لا توجد فروق دالة احصائية في الاحساس بالأمن بينما كانت الفروق
واضحة في مستوى الطموح حيث كانت الفروق لصالح الذكور وذلك لان متوسط الذكور اكثر
من متوسط الاناث.

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى المدراء بصرف النظر عن جنسهم يشعرون بالامن وذلك نابع من ان الانظمة والقوانين موحدة على المدراء جميعهم، كما ان الراتب موحد لدى المدراء بصرف النظر عن جنسهم، اما بالنسبة لنتيجة مستوى الطموح فكانت النتائج بان الذكور افضل من الاناث وهذا نابع من ان الذكور يتمتعون بمستوى طموح عال بسبب انه يودون تقلد مناصب ادارية اعلى مما هو عليه الان وذلك لان الاناث تطمح الى العمل فقط والتوفيق بين العمل والبيت وبخاصة المتزوجات منهن.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الصفرية الثانية والتي تنص:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

اظهرت نتائج الجدول (9) ان قيمة (ف) المحسوبة اكبر من قيمة (ف) الجدولية على الاحساس بالامن ومستوى الطموح أي انه توجد فروق على الاحساس بالامن، حيث اظهرت نتائج الجدول (11) انه توجد دالة احصائية بين الاداريين من حملة الرتبة الوظيفية ولصالح مدير C، ورئيس قسم.

ولصالح مدير عام في مستوى الطموح.

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى المدراء من فئة رئيس قسم ومدير C انه اذا حدثت تغيرات وزارية او داخل الوزارة نفسها من تنقلات او تم تطبيق قانون الخدمة المدنية فانهم لن يتاثروا مثل بقية زملائهم من المدراء من حملة الرتب الوظيفية الاخرى وهذا يجعلهم في امان

أكثر من بقية المدراء كما أنهم يتمنون تطبيق قانون الخدمة المدنية وذلك للحد من ظاهرة التعيينات العشوائية والمحسوبية في التوظيف في الوزارات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الصفرية الثالثة والتي تنص على الآتي:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الاحساس بالامن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية تعزى لمتغير آخر مؤهل علمي حصل عليه المدير.

اظهرت نتائج الجدول (13) ان قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية على مستوى الطموح بينما كانت قيمة (ف) المحسوبة اكبر من قيمة (ف) الجدولية على الاحساس بالامن أي انه توجد فروق على الاحساس بالامن حيث اظهرت نتائج الجدول (14) ان توجد فروق دالة احصائية بين الاداريين من حملة المؤهل العلمي ولصالح حملة مؤهل البكالوريوس، والماجستير، والدكتوراة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى المدراء من حملة شهادة الدبلوم لا يتمتعون بالامان الوظيفي وذلك نابع من ان شهادتهم غير مؤهلة لاستمرار في وظائفهم لانهم اقل من زملاءهم وبخاصة اذا تم تطبيق قانون الخدمة المدنية فانهم قد يتم فصلهم او تنزيل درجتهم الى درجة اقل مما هي عليه الان.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي لباحث بالاتي:

- 1- مراعاة الشعور بالأمن في قوانين الوزارات من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب لكي يخلق عند المدراء الاطمئنان والامن والطمأنينة والعمل بجد أكثر في الوزارة.
- 2- تدعيم مستوى الطموح لدى المديرات في وزارات السلطة من خلال الترقيات والدورات التدريبية لما لها من أهمية لدى المديرية.
- 3- زيادة الشعور بالأمن للمدراء في الوزارات الفلسطينية وبخاصة من ذوي المؤهلات العلمية المنخفضة وذلك من خلال التركيز على عامل الخبرة وأهميته لما له من دور ايجابي بخلق مناخ مشجع للعمل .
- 4- عقد دورات تدريبية للمدراء في الوزارات حول كيفية تنمية مستوى الطموح وتشجيعهم على تنميته.
- 5- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول الإحساس بالأمن مستوى الطموح وكذلك علاقتها بالنمط القيادي لدى الإداري.

المراجع

- 1- أباطة، أشرف (1990). واقع القدرات القيادية لدى مديرية ومديرات المدارس الأساسية والثانوية والأكاديمية في الأردن . رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 2- إبراهيم، رأفت السيد عبد الفتاح (1997). "الطموح كدالة لثقافة المجتمع: دراسة في الفروق بين الجنسين وبعض متغيرات الشخصية. مجلة علم النفس، العدد (43)، السنة (11)، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، مصر، ص(50-73).
- 3- أبو زيادة، إسماعيل جابر (2001). علاقة مفهوم الذات لمستوى الطموح لدى المعاقين حركياً من مصابي الانتفاضة من قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 4- جابر، عبد الحميد، وعمر، محمد أحمد (1992). الترتيب الولادي وعلاقته بالحاجات النفسية و مستوى الطموح، "مجلة مركز البحوث التربوي، العدد (1)، السنة الأولى، قطر، ص(137-173).
- 5- الحوراني، غالب صالح (1984). تأثير النمط القيادي للمدير وخط الوضع المدرسي على كل من رضا المعلمين وتحصيل التلاميذ في المدارس الثانوية في عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 6- دواني كمال وديراني عيد (1983). اختبار ماسلو للشعور بالأمن دراسة صدق للبيئة الأردنية، "دراسات"، المجلد العاشر، العدد الثاني، ص (50، 53).
- 7- رمضان، نعمت محمد (1991). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- 8- الزعبي، فايز (1998). "دراسة مستوى الرضا والروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة"،
مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (3)، العدد (1).
- 9- سالم، فؤاد الشيخ سالم و آخرون ، (1985) . المفاهيم الإدارية الحديثة. الطبعة الثانية،
مطبعة الصفدي، عمان، الأردن ص(16، ص192).
- 10- سرحان، نظيمة أحمد محمود (1993). العلاقة بين مستوى الطموح والرضى المهني
للإحصائيين والاجتماعيين، مجلد علم النفس، السنة (7)، العدد (28)، الهيئة المصرية
العامة للكتاب، ص(112-124).
- 11- السعافين، ناصر خليل (1992). دراسة ميدانية لمستوى الرضى الوظيفي لأعضاء
الهيئة التدريسية في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي في
قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 12- شهاب، حليلة عبد الفتاح (1992). أثر المناخ التنظيمي على الرضى الوظيفي لدى
معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في وادي الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة .
الجامعة الأردنية، عمان، الأردن .
- 13- طوالبه، محمد عبد الرحمن (2000). الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين في المدارس
الخاصة في محافظة الزرقاء، مجلة مركز البحوث التربوية. جامعة قطر، العدد الثامن
عشر، السنة التاسعة، ص (59-86).
- 14- طه، فرج عبد القادر (1994)، قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي في الوطن
العربي. الطبعة الرابعة ، دار المعارف، بيروت، لبنان.
- 15- الطويل، هاني عبد الرحمن (1986). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي: سلوك الأفراد
والجماعات في النظم. شقير وعكشة. عمان، الأردن، ص2، ص45، ص243، ص189.
- 16- عاشور، أحمد صقر (1986). الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. دار النهضة
للطباعة والنشر، بيروت، لبنان .

- 17- عبد الحميد، مجاهد أحمد (1992). دراسة تحليلية لواقع الرضى الوظيفي لدى العاملين في مصانع الأدوية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 18- عبد الفتاح، كاميليا (1984). مستوى الطموح والشخصية، الطبعة الثانية. دار النهضة العربية. بيروت، لبنان.
- 19- عبد القادر، هالة أحمد (1987). المناخ المؤسسي وتأثيره على الرضا الوظيفي في قطاع المراقبة الجوية في الأردن رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية .عمان، الأردن.
- 20- عبد المولى، صابر حجازي (1978). دراسة لبعض أنواع التفوق الفعلي من حيث علاقتها بالحاجة إلى الإنجاز ومستوى الطموح.رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية، جامعة عين شمس. القاهرة، مصر .
- 21- العدوان، ياسر والفاعوري، رفعت (1995). "الرضى عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك". مجلة أبحاث اليرموك. رسالة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (11) ن العدد (4).
- 22- عكاشة، علي أحمد (1989). المناخ التنظيمي في محليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضى الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية .عمان، الأردن.
- 23- العمر، بدر عمر (2000). "علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت". مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر، العدد السابع عشر، السنة التاسعة، ص (79-104).
- 24- العمري، بسام (1994). "الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية"، مجلة الدراسات، المجلد الثاني والعشرون (أ)، العدد الخامس.

- 25- الغريب، رمزية (1986). **التعلم دراسة نفسية توجيهية**. ط4، ترجمة أحمد عزت راجح، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 26- القريوتي، محمد قاسم (2000). **السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**. دار الشروق - عمان، الأردن.
- 27- الكردي، عصمت (1996). "الرضا الوظيفي لدى المعلمين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية". **مجلة الدراسات، مجلد (23)، العدد (2)**.
- 28- الكلارنس أ. ينول (1988). **السلوك الإنساني في الإدارة التربوية، الدار العربية للتوزيع والنشر، عمان، الأردن**.
- 29- ماهر، أحمد (1999). **الإدارة الاستراتيجية، الدار الجامعية. القاهرة، مصر**.
- 30- المساعدة، عبد الحميد (1998) **للرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك"، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (13)، العدد (6)**.
- 31- المغيدي، الحسن محمد (1996). "أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية" **مجلة مركز البحوث التربوية في جامعة قطر ، العدد التاسع، السنة الخامسة**.
- 32- مقبول ، رندة واصف (2003). **درجة الرضا لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية . نابلس، فلسطين.
- 33- همشري، عمر أحمد والذنيبات، محمد محمود (1988). **الذافعية إلى المهنة لدى العاملين في المكتبات الجامعية في الأردن"، مجلة دراسات، مجلد (12)، عدد (2)، ص 212 - 240**.
- 34- ياسين، فاطمة علي (1990). "الرضى الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة الفعلية في مدينة عمان"، **مجلة دراسات، مجلد (21)، عدد (3)، ص 139-160**.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- v Arnold, P. Chapman (1992). Self-esteem, aspirations and expectations of adolescents with physical disability, **Developmental Medicine and Child Neurology**.
- v Blackburn, D., pasticial, A. & Donald, C (1975). The educational and occupational aspiration youth in midnorthern Ontario, **Ontarioagricuifural, College University of Gnelph**, Ontario Canada.
- v Chaloupka, L. (1969). Analysis of generality or specificity of level of aspiration in selected psychomotor and cognitive tasks, **Dissertation Abstracts International**, Vol 30, No.04, PP1418-1419.
- v Edington, E. & et.al (1975). Educational, occupational and Residence aspirations and expectations for rural and minority youth New Mexico, Now Mexico state University, Las cruces. Dept of Educational Managment and Development.
- v Ely. T.C. (1994). Job satisfaction of public school. **Dissertation Abstracts International**. P52-A.
- v Glick. N.L. (1991). Job satisfaction among academic administration at selected American Colleges and Universities. **Dissertation Abstracts International**. 52(2) 136-A.
- v Gombos, A.(1985). Relationship of career aspiration and Educational expectation to reading ability, race (White, Hispanic Oriental), and sex

- of high school students, **Dissertation Abstracts International**, Vol. 41, No 05, A, PP409-410.
- v Hillman, I.(1980). A Developmental study of sex, aspiration, and The on set of formal operation, A descriptive study, **Dissertation Abstracts International**, Vol.41, No.02A, P596.
 - v Juny. N.(1995). Self perceived effect of motivators and hygiene factors on job satisfaction **Elementary teachers in Chunguman International** Vo.1(56) No3. PO779-A.
 - v Nachtwey, P.H. (1978). The relationship of self-esteem, to parental emancipation and level of aspiration in first generation college freshman, PH.D, University of Pittsburgh, U.S.A.
 - v Pabilla-veler. (1993). Job satisfaction of vocational teachers in Pherot Vico. **Dissertation Abstracts International**. VO1. (54). No(6). P(2028)-A.
 - v Pal,-Roma; Jain-Penni; Tiwari-Govind (1985). Self concept and level of aspiration in high and low achieving higher secondary pupils. **Psychological researcher**; Vol.8 (2) 49-53.
 - v Petersen, H-Sarahruth (1998). The relationship between self-concept and management aspirations in female prospective teachers- Women educators), **Dissertation Abstracts International**, - A 59/04, P.1023.

- v Ruben. J.J. (1994) Perceived factors associated with high and low job satisfaction among teachers. **Dissertation Abstracts International**. Vo1 (54. No8 P2835-A).
- v Shang. G. M. (1991) An Analysis of job satisfaction variables among state institutional special education teachers. **Dissertation Vo1**. (51) No(10). P3386-A.
- v Sony K.H (1991). Relationship between deans perceived leadership behaviors. And job satisfaction and productivity of faculty members in schools or colleges of education. **Dissertation Abstract International Vo1**. (49) No(7) 1989. P1665-A.
- v Steelke. BL(1989). An analysis of teacher morale in selected low elementary school which have experienced enrollment declines. **Dissertation Abstracts International**. (49) (10) 28888-A.
- v Young (1988). Teacher job Satisfaction: A study of the overall job satisfaction and work fact satisfaction of K-8 teachers. **Dissertation Abstracts International**. Vo1. (49) No (7).

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

Feeling and Impact of Job Security on Level of Ambition
Among Directors in the Palestinian National Authority
Ministries' Headquarters

By
Nidal Sameer Nayef Ibrahim

Advisor
Dr. Abed M. Assaf

Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Masters in Educational Administration, Faculty of
Graduate Studies, at An-Najah National University, Nablus,
Palestine

2003

Feeling and Impact of Job Security on Level of Ambition Among Directors in the Palestinian National Authority Ministries'

Headquarters

By

Nidal Sameer Nayef Ibrahim

Advisor

Dr. Abed M. Assaf

Abstract

This study aimed at identifying the relationship between the feeling of job security and level of ambition among directors of the Palestinian National Authority ministries' headquarters in the West Bank governorates. To this end, a random sample of directors in the ministries' headquarters was selected. The population of the study totaled 238 male and female directors. The study, in addition, sought to find out the role of the study variables on the relationship. For this purpose, the researcher used Maslow's and Abdel Fattah's Security and Ambition Level scales. The researcher tested validity of the scale. He also tested the reliability coefficient of Ambition scale as well as the reliability coefficient of Feeling of Security scale. They were 0.79 and 0.87 respectively. After data collection, the research processed the data by using SPSS.

Hypotheses of the study

1. There are no statistically significant differences at $\alpha = 0.05$ level in the feeling of security and level of ambition among directors in the PNA's ministries' headquarters in the West Bank which may be attributed to sex variable.
2. There are no statistically significant differences at $\alpha = 0.05$ in the feeling of security and level of ambition among directors in the

- PNA's ministries' headquarters in the West Bank which may be due to job title variable.
3. There are no statistically significant differences at $\alpha = 0.05$ in the feeling of security and level of ambition among directors in the PNA's ministries' headquarters in the West Bank which may be due to last academic qualification obtained by director.

The researcher found the degree of feeling security received a very low rating while the degree of ambition level received a high rating. It was also found that there was a correlation between feeling of security and level of ambition. The significance was $\alpha = 0.01$. That is, the relationship was contrasting. In other words, the more feeling of security one had, the less level of ambition one had. No statistically significant differences in the feeling of security were found. However, there were differences in the level of ambition in favor of males. There were, however, no statistically differences in the level of ambition but there were differences in the feeling of security due to job title variable in favor of Director C, and department head. There were no statistically significant differences in the level of ambition but there were differences in the feeling of security due to the academic qualification variable in favor of those holding B.A., M.A. and Ph.D.

In the light of the study findings, the researcher recommends the following:

- Taking into consideration the feeling of security in the ministries' laws to create among directors the feeling of security and more seriousness in work in the ministries.

- Enhancing the level of ambition among women directors in the PNA's ministries through promotions and training courses given their importance for them.
- Increasing the feeling of security among directors in the Palestinian ministries particularly among those who have low academic qualification given its positive role in creating a conducive environment for work.

الملاحق

ملحق رقم (1)

أعضاء لجنة الدراسة:

- أ. د. جودة سعادة، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية.
- د. غسان الحلو، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية.
- د. شحاده عبده، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية.
- د. فتحيه نصرو، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية.
- د. حسنى المصري، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية.
- د. سوزان عرفات، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية.
- د. نور الدين أبو الرب، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة النجاح الوطنية.
- د. مجيد منصور، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة النجاح الوطنية.

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المدير / أختي المديرية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تمثل الاستبانة المرفقة جزءاً من دراسة ميدانية في مجال الشعور بالأمن الوظيفي وأثره على مستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الفلسطينية. ويأمل منكم الباحث تعاوناً صادقاً وموضوعياً في الإجابة على فقرات الاستبانة دون ذكر الاسم الشخصي.

وأود ان أؤكد لكم أن جميع المعلومات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

نضال سمير نايف إبراهيم