

الرّضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات لدى مدراء المدارس التابعة لمديرية تربية وتعليم جرش

أ. خديجة محمود عبد الله الجزائريين  
وزارة التربية والتعليم الاردنية

(تاريخ الاستلام 2022/09/11، تاريخ القبول 2022/10/12)

**Job Satisfaction and its Relationship to the Level of Ambition in the Light of Some Variables  
Among School Principals at Jerash Education Directorate**

**Mr. Khadija Mahmoud Abdullah Aljzareen  
Jordanian Ministry of Education**

(Received 11/09/2022, Accepted 12/10/2022)

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى عينة من مدراء مدارس تربية وتعليم جرش، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في المتغيرين حسب الجنس، ونوع المدرسة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من (176) مدير ومديرة، وتم اختيار عينة مكونة من (100) مدير ومديرة بالطريقة المتيسرة، وبنسبة (57%)، وطُبق عليهم مقياس ألمي (Alemi, 2014) للرضا الوظيفي، ومقياس أبو غيث (2018) لمستوى الطموح. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha=0.05$ ) في استجابات أفراد العينة على مقياسي الرضا الوظيفي، ومستوى الطموح حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح. بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بالعمل على تطوير الرضا الوظيفي للمدراء في المدارس، من خلال تطوير الوظيفة العامة، ونظام الترقية والتطوير الوظيفي، وإيجابية العلاقات بين زملاء العمل.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، مستوى الطموح، مدراء المدارس، مديرية تربية وتعليم جرش.

## Abstract:

This study aimed to identify the relationship between job satisfaction and the level of ambition among a sample of school principals in Jerash, in addition to revealing the differences in the two variables according to gender and school type. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive correlative approach was used, and the study population consisted of (176) male and female managers, and a sample of (100) male and female managers was selected in the accessible manner, at a rate of (57%), and they were applied to them with a measure of job satisfaction (Alemi, 2014) and a measure of job satisfaction. Abu Ghaith (2018) for the level of ambition. The results showed that there were no statistically significant differences at ( $\alpha = 0.05$ ) in the responses of the sample members on the two scales of job satisfaction and level of ambition according to the variables of gender and school type. The results also showed a positive, statistically significant relationship between job satisfaction and level of ambition. Based on the results of the study, the researcher recommends working on the development of job satisfaction for school principals, through the development of the public job, the system of promotion and career development, and positive relations between co-workers.

**Keywords:** job satisfaction, level of ambition, school principals, Jerash Education Directorate.

## المقدمة:

مستوى إنتاجه، وابتكار وسائل وطرق جديدة تُساعده على التقدم والعمل.

يعتبر الرضا الوظيفي، أو رضا الموظف، أو الرضا عن العمل مقياس يصف المشاعر الإيجابية، وسلوكيات الراحة للعمال عن وظيفتهم، سواء أحبوا الوظيفة بشكل عام، أو الجوانب الفردية لها مثل؛ طبيعة العمل أو الإشراف (Poppleton & Riseborough, 1990).

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرة الوظيفية

تُعد كثرة الضغوطات التي يواجهها الأفراد في الحياة العملية والمهنية فقد أصبح الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من أمس الحاجات التي تتنادي بها كافة المؤسسات، كمحدد أساسي لعملية الإنتاج، حيث تؤكد على الاهتمام بمستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين، وربطها بالمتغيرات التي تساعد على تحقيق هذه الغاية حتى يستطيع الموظف رفع

وفيما يتعلق بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات، والبيئات الأكاديمية المختلفة، من مدرّاء ومعلمين فيمكن القول أنّ للرضا الوظيفي لمدير المدرسة العديد من الآثار المهمة وبعيدة المدى، فهو يساهم في تحقيق جودة الحياة النفسية لمدير المدرسة لأنه يجعله أقل عرضة للتوتر والإرهاق. بالإضافة إلى ذلك، فإن المعلمين العاملين لدى مدرّاء مدارس من ذوي الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أيضًا كذلك، وهذا بلا أدنى شك ينعكس على الطليّة والعملية التربوية بشكل عام (Poppleton & Riseborough, 1990).

ويمكن القول أنّ الرضا الوظيفي المنخفض لدى مدرّاء المدارس يؤدي إلى زيادة مستويات القلق، والإحباط، والتوتر لديهم، ويؤثر سلبيًا على العملية التربوية بشكل عام، كما يؤدي إلى كثرة تنقل المدرّاء في بيئات المدارس المختلفة، وما يتبع ذلك من التأثير على جوهر عملية التعلم، وتخفيض الرغبة والدافعية لديهم. وقد يتعدى الأمر ذلك وصولاً إلى بناء علاقات اجتماعية سلبية داخل بيئة العمل، وسيادة مناخ عمل سلبي، بعيد عن التعاون، والمودة، والألفة (Nir & Bogler, 2008).

كما أنّ عدم تحقيق الرضا الوظيفي لمدرّاء المدارس يجعل من أسلوب الإدارة لديهم في أدنى حدوده، أو قد يدفعهم إلى تقمص أنماط قيادية غير مناسبة، مثل النمط الدكتاتوري الذي لا يقيم أي اعتبار لرغبات المعلمين داخل المؤسسة التربوية، أو لحاجات أولياء الأمور المرتبطة بها، حيث إن هدفه الأول والأخير تحقيق أهداف المؤسسة التربوية عن طريق قهر العاملين فيها، وتركيز السلطات والمسؤوليات في يد شخص واحد (Mertler, 2002).

وقد يتبنى المدير وفقًا لمستويات الرضا الوظيفي المنخفض نمط قيادة متساهل جدًا، أو متسيب، أو فوضوي حيث يقوم بإخبار المرؤوسين، ثم يتركهم يفعلون ما يشاؤون دون تدخل فيهم، سواء تعاونوا أم لم يتعاونوا، وسواء عملوا أم لم يعملوا. ولا يشترك المدير بموجب هذا الأسلوب في تنظيم شؤون المرؤوسين، أو التنسيق بينهم، ولا يتدخل في أي أمر

(Locke, 1976). كما يمكن تعريفه على أنه مدى رضا الفرد عن وظيفته وما إذا كان يحبها. وجوانب الرضا الوظيفي متعددة، منها التقدير، والتواصل، وزملاء العمل، والمزايا الإضافية، وظروف الوظيفة، وطبيعة العمل، والتنظيم، والنمو الشخصي، والسياسات والإجراءات، وفرص الترقية، والاعتراف، والأمن، والإشراف (Thompson & Phua, 2012).

كما يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه استجابة عاطفية إيجابية يواجهها الفرد عند القيام بعمل معين، أو عندما يكون موجودًا في العمل. وتحاول المؤسسات المختلفة قياس هذه الاستجابة، حيث أصبحت استطلاعات الرضا الوظيفي عنصرًا أساسيًا في معظم أماكن العمل. ومن المهم القول أنّ الرضا الوظيفي يختلف من موظف لآخر، ومن مؤسسة إلى أخرى. حتى في نفس مكان العمل أو في ظل نفس الظروف، قد لا تنطبق العوامل التي تساعد أحد الموظفين على الشعور بالرضا عن وظيفته على موظف آخر (Skaalvik & Skaalvik, 2016).

لهذا السبب، فمن الضروري أن يكون لدى الأفراد نهج متعدد الأبعاد لرضا الموظفين، يغطي المجالات التالية التي حددها سالانوفاف ولورنز (Salanova & Llorens, 2006) وهي؛ الطبيعة الصعبة للعمل، دفع الموظفين إلى آفاق جديدة، توفير مستويات من الراحة مثل التنقلات القصيرة، والوصول إلى الأدوات الرقمية المناسبة، وساعات العمل المرنة. والتقدير المنتظم من قبل الإدارة المباشرة والمنظمة ككل، وتحديد رواتب تنافسية، ومحافظة الموظفين على نوعية حياة جيدة، والوعد بالتقدم الوظيفي بالتزامن مع أهداف النمو الشخصية للموظفين.

يمثل الرضا الوظيفي شعورًا بالسعادة والابتهاج يحصل عليهما الفرد بسبب إشباع حاجة أو رغبة لديه، مثل حصوله على ترقية، أو نظام رواتب مناسب، أو تحقيقه لأهداف مؤسسته (الحسنية، 2009). فهو مجموعة من المشاعر الإيجابية والسلبية التي يقيم العاملون عملهم بناء عليها (دويلة، 2013).

تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي في حال انخفاضها (Staw  
& Llorens, 2006).

أو يوجه، أو يفصل في أي شيء (Salanova &  
Llorens, 2006).

وعن مستوى الطموح فيمكن القول بأنه أحد العوامل الأساسية التي تحدد نشاط الفرد وسلوكه، فبالرغم من كثرة تعريفات مستوى الطموح إلا أنّها اتفقت بأنّه المعيار الذي يستخدمه الفرد لتحديد أهدافه، ويعبر عن مستوى الأداء الذي يتطلع لبلوغه، وقد يكون مرتفعاً أو معتدلاً أو منخفضاً. كما أنّه يحدد الهدف الذي يتطلع إليه الفرد ويسعى لتحقيقه في أحد جوانب الحياة، شريطة أن يتوافق هذا الهدف مع التكوين السيكولوجي للفرد وخبرات النجاح والفشل لديه وإطاره المرجعي (يوسف، 1999).

وقد أكّد الهيّتي (2010) بأن الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية لديه قدرة جيدة على التنبؤ بإدارة مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب العملية الإدارية، والتعرف من خلال ذلك على جوانب القصور ومحاولة تلافيتها، كما يتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم العاملين لوضع الحلول المناسبة لها، بحيث تكفل للمنظمة التقدم، وتحقيق الأهداف، وتحسين مخرجات العملية التربوية.

ويمكن القول أنّ هناك العديد من العوامل التي تؤثر على مستوى طموح الفرد مثل، عمره، ومستوى النضج لديه، ومستوى النضج يساعد الفرد على أنّ يحدد أهدافه، ويضع الخطط لتنفيذها، كما أنّ مستوى القدرات المعرفية، وكيفية معالجة الفرد للمعلومات يساعد في تحديد مستوى الطموح، فأسلوب المعالجة السطحي للمعلومات يُحجم من مستوى الطموح، على عكس أسلوب المعالجة العميق. كما أنّ ذكاء الفرد يساهم في تحديد مستوى طموحه، وحتى نمط شخصيته يؤثر في ذلك، فالأفراد من ذوي عوامل الشخصية المنبسطة، والضميرية هم أكثر طموحاً من ذوي العوامل العصابية، والانطوائية (Widerberg & Pattberg, 2015).

وعن أبرز النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي فيمكن القول أنّ نظرية التأثير (Affect theory) للوك (Locke, 1976) هي الأوسع والأكثر شهرة. وتتص هذه النظرية على أن الرضا يتم تحديده من خلال التناقض بين ما يريده الفرد في الوظيفة وما هو موجود في الوظيفة. علاوة على ذلك، تتص النظرية على أن مقدار تقدير الفرد لوجه معين من العمل على سبيل المثال؛ درجة الاستقلالية في منصب ما، يخفف من مدى رضا / عدم رضا الفرد عندما يتم أو لا يتم تحقق التوقعات، بمعنى أنه عندما يقدّر الفرد جانباً معيناً من الوظيفة، فإن رضاه يتأثر بشكل إيجابي عند تلبية التوقعات، وسلبياً عندما لا يتم تلبية التوقعات.

كما أنّ مستويات الدافعية تؤثر على مستوى الطموح، وتقديم معززات مادية ومعنوية يساعد في تطوير طموح الفرد، وبلورته، وتأطيره، فهي تساعد على تنظيم نشاط الفرد، وتوجهه نحو تحقيق الهدف. ويمكن القول أنّ وجهة الضبط من العوامل المؤثرة في مستوى الطموح، حيث توجد علاقة ارتباطية موجبة بين وجهة الضبط الداخلي ومستوى الطموح، فالفرد ذو وجهة الضبط الداخلي يعتبر نفسه مسؤولاً عن نتائج أفعاله ويتحمل مسؤولية تصرفاته؛ وبالتالي فهو يعتمد على نفسه في تحديد أهدافه ويسعى لتحقيقها (Matschoss & Heiskanen, 2017).

وهناك أيضاً نظرية التصرف (Dispositional approach)، والتي تتص على أنّ الأفراد يختلفون في ميلهم للرضا عن وظائفهم. فالرضا الوظيفي هو إلى حد ما سمة فردية. فهو يميل إلى الاستقرار بمرور الوقت وعبر المهن والوظائف. وفي هذه النظرية أربع تقييمات ذاتية أساسية تحدد ميل الفرد نحو الرضا الوظيفي هي؛ احترام الذات، والكفاءة الذاتية العامة، وموقع السيطرة، والعصابية. فالمستويات الأعلى من احترام الذات والتي تتمثل بالقيمة التي يضعها الفرد على نفسه، والكفاءة الذاتية العامة الخاصة بإيمان الفرد بكفاءته تؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل. كما يؤدي وجود موقع داخلي للسيطرة مثل؛ الاعتقاد بأن الفرد يتحكم في حياته الخاصة، على عكس القوى الخارجية التي تسيطر عليه إلى زيادة الرضا الوظيفي. أما العصابية فإنها

ويمتاز الشخص الطموح بعدة خصائص يتميز بها عن غيره، فهو يستمر في البحث عن النجاح، ولا يبقى على

إلى تجنب ما يحط من قدر الفرد، والحاجة إلى التعويض،  
والحاجة إلى الإنجاز (Grigorov, 2020).

وقد تناولت العديد من الدراسات كل من الرضا الوظيفي  
ومستوى الطموح. منها دراسة الحيح (2012) التي هدفت  
إلى التعرف على درجة رضا المعلمين عن المرشدين  
التربويين في مدارس تربية شمال الخليل في ضوء بعض  
المتغيرات. وتكونت عينة الدراسة من (140) معلم ومعلمة،  
وطبق عليهم استبانة مكونة من (38) فقرة. أظهرت النتائج  
أن درجة رضا المعلمين عن المرشد التربوي في المدارس  
الحكومية في تربية شمال الخليل كانت كبيرة. كما وكشفت  
الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات  
المعلمين والمعلمات نحو درجة الرضا عن المرشد التربوي  
تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة (11 سنة فأكثر).  
في حين لم تظهر الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية، بين  
استجابات المعلمين والمعلمات نحو درجة الرضا عن المرشد  
التربوي تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

وقام الزهراني (2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على  
العلاقة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى  
الطموح، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا عن العمل  
الإرشادي في ضوء متغيري (التخصص - سنوات الخبرة)  
لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة، وتم إجراء  
الدراسة على عينة مكونة من (60) مرشداً طلابياً. أظهرت  
النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا  
عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين  
الطلابيين.

كما قام الهلة (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على  
العلاقة الموجودة بين طبيعة المشكلات المعيقة للعمل  
الإرشادي والرضا عن العمل، وتم اختيار (60) مستشاراً  
ومستشارة، في إطار التوجيه المدرسي، حيث أخذت بطريقة  
الحصر الشامل وطبق عليهم/ وتم سحبها من مركزي  
التوجيه المدرسي بولايته غرداية-ورقلة استخدم استبيانين  
الأول يقيس المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي والثاني  
يقيس الرضا عن العمل، وقد كشفت نتائج الدراسة على  
وجود علاقة عكسية في طبيعة المشكلات المعيقة للعمل

نفس الحال بل يعمل دائماً من أجل مستقبل أفضل،  
ويوصف بأنه متحدٍ قوي، فلا يخشى المغامرة أو المنافسة أو  
المسؤولية، إضافة لكونه يهتم بأسباب الوصول إلى التقدم،  
ولا يستسلم للفشل بسهولة، كما أنه لا يجزع إن لم تظهر  
نتائج جهوده سريعاً، ولديه ميل إلى الكفاح حيث يتحمل  
الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه، ولا يمنعه الفشل عن  
معاودة جهوده، ويستمر في المثابرة حيث يؤمن بأنَّ الجهد  
والمثابرة كفيلان بالتغلب على الصعاب والتحديات التي  
يواجهها (Thonig et al., 2021).

وعند الحديث عن مستوى طموح الفرد فلا بدّ من تناول  
نظرية القيمة الذاتية، حيث تفسر هذه النظرية مستوى  
الطموح لدى الفرد من خلال ميله لتحديد مستوى طموح  
متناسب مع خصائصه المعرفية، والنفسية، والمعرفية،  
والوجدانية، والذاتية. فلا يحدد مستويات يصعب عليه  
تحقيقها فيشعر من خلالها باليأس، ولا مستويات مبتذلة  
يشعر من خلالها بالملل، وعدم التحدي. فالفرد غالباً يبحث  
عن مستوى طموح مرتفع، ومتناسب مع خصائصه، وتحديد  
القيمة الذاتية للهدف، واحتمالات النجاح والفشل السابقة  
والمتوقعة (Weston, 2013).

وحسب هذه النظرية فإنَّ هناك اختلافات بين الأفراد  
تمثل فروق جوهرية في مدى تجنب الفشل أو البحث عن  
النجاح، وتوجد عدة عوامل تساهم في النظرة المستقبلية  
للموقف سواء بالنجاح أو الفشل منها، التوقع، والرعب،  
والرهبة، وقلق المستقبل والخبرات السابقة والاستعداد  
للمغامرة، واقترب أو بعد الفرد من دائرة الفشل ومدى  
تحصيله العلمي وإنجازاته العلمية، ومدى رؤيته للأحداث  
بواقعية (Cocks & Watt, 2004).

أما عن نظرية الحاجات لموراي (murray's) فإنَّ هذه  
النظرية تفسر مستوى طموح الفرد من خلال أنه يسعى  
لتحقيق مكانة عالية، ومواجهة بدائل معينة يختار من  
خلالها، وأثناء ذلك يمر بعدة تناقضات، تسبب له حالات  
من الشعور بالفشل والنجاح، والحب والكراهة. وقد حدد موراي  
عدة حاجات لكي يصف من خلالها أنماط السلوك  
والانفعالات المصاحبة لمستوى الطموح وأبعاده منها؛ الحاجة

لمستوى الطموح الأكاديمي على الدرجة الكلية للمقياس، وعلى جميع مجالاته لصالح الطالبات اللاتي يمتلكن مستوى طموح أكاديمي مرتفع.

### مشكلة الدراسة

انبثقت مشكلة الدراسة من نتائج العديد من الدراسات السابقة (حميد وعبدالله، 2015؛ الساعدي، 2015؛ الخزعلي والمومني، 2017) والتي أظهرت تأثير الرضا الوظيفي بالعديد من المتغيرات، منها مستوى طموح الفرد. والرضا الوظيفي يعبر عن حالة انفعالية موجبة تجلب في حال غيابها العديد من المشاكل الأكاديمية والتعليمية. فعدم الرضا الوظيفي في المجال الأكاديمي لدى المدرء تحديداً يعني حالات من القلق، والإحباط، والملل، والتوتر، والغضب، وعدم تحقيق الرفاه النفسي، وبالتالي؛ تأثر عناصر العملية التربوية ككل من معلم، وطالب. وجعل العلاقات الاجتماعية ذات طابع سالب، واتباع نمط قيادي غير سوي، ولا يحقق أهداف العملية التربوية. وبحكم عمل الباحثة، فقد لاحظت أن هناك بعضاً من المدرء يبدون عدم رضا وظيفي، حيث ظهرت مؤشرات لعدم الرضا تمثلت على سبيل المثال؛ بطلب المدير لإحالاته إلى التقاعد المبكر، أو انتقاله إلى مدرسة أخرى، أو اتباع نمط القيادة الفوضوي وما يرتبط به من توكيل أشخاص غير مؤهلين لتسيير أمور المدرسة. كما قد لاحظت الباحثة أن مستويات الطموح لدى المدرء غير واضحة، وغير مبررة في أغلبها، فالأهداف تلقائية وغير مدروسة، والإجراءات والأساليب المتبعة في تحقيقها يشوبها النقص، وحتى أساليب التنفيذ والتخطيط تحتاج إلى إعادة نظر. وعليه جاءت هذه الدراسة في محاولة للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى مدرء المدارس من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند  $(\alpha=0.05)$  في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند  $(\alpha=0.05)$  في استجابات أفراد عينة الدراسة على

الإرشادي والرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه -لا تختلف طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس والأقدمية ولا يختلف الرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس والأقدمية.

وقام حميد وعبد الله (2015) بدراسة هدفت للتعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الرضا عن العمل الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح، وتحققاً لأهداف الدراسة طبق مقياس الرضا عن العمل ومستوى الطموح على عينة دراسية بلغت (140) مرشد ومرشدة. أظهرت النتائج أنه لا يوجد رضا عن العمل لدى المرشدين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا وحسب متغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث، كما أظهرت النتائج بأن مستوى الطموح لدى المرشدين كان متوسطاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح وحسب متغير النوع، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح.

وأجرى الساعدي (2015) دراسة هدفت إلى قياس الالتزام الأكاديمي وعلاقته بمستوى الطموح المهني والأكاديمي لدى طلبة الجامعة، عينة البناء البالغة 400 طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج أن طلبة الجامعة يتمتعون بالالتزام أكاديمي عالي ولديهم طموح مهني وأكاديمي مرتفع وهناك علاقة إيجابية بين الالتزام الأكاديمي وكل من الطموح المهني والطموح الأكاديمي، وتوجد فروق في العلاقة لصالح التخصص العلمي، ولا توجد فروق في العلاقة بالنسبة للمتغير الجنس.

كما قام الخزعلي والمومني (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على التصورات المستقبلية لدي طالبات كلية إربد الجامعية، وعلاقتها بمستوى الطموح، تكونت عينة الدراسة من (410) طالبة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية الطبقية . كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات المستقبلية تعزى للبرنامج الدراسي (دبلوم متوسط، بكالوريوس). في حين كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات المستقبلية تعزى

وتعرف إجرائيًا بأنها: الدرجة التي حصل عليها الفرد على المقياس المستخدم.

- مستوى الطموح: عرفه أبو غيث (2018) بأنه الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في المجالات المختلفة كالتعليمية، أو المهنية، أو الاقتصادية، ويحاول تحقيقها مهما اعتراه من صعوبات، أو عوائق مستخدمًا خبراته وطاقته البشرية وإمكاناته المختلفة. وتعرفه الباحثة إجرائيًا بأنها: الدرجة التي حصل عليها الفرد على المقياس المستخدم.

#### حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على كشف العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى مدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة جرش

- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على مدرء المدارس الأساسية والثانوية.

- الحدود المكانية: مدارس مديرية التربية والتعليم لمنطقة جرش.

- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 2021-2022.

#### منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي.

#### مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع مدرء المدارس الحكومية الأساسية والثانوية، حيث بلغ عددهم (176) مديرًا ومديرةً، بواقع (76) مدير مدرسة للذكور، و(100) مدرسة إناث.

#### عينة الدراسة

مقياس مستوى الطموح تعزى لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة؟

3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح؟

#### أهمية الدراسة

**الأهمية النظرية:** تضيف هذه الدراسة نوعًا جديدًا من الدراسات المتعلقة بتحديد بنية العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة نسبيًا التي ربطت بين هذه المتغيرات في بيئة التعلم الأردني وتحديدًا على عينة مدرء المدارس، كما أنها تزود أفراد عينة الدراسة بمدى رضاهم الوظيفي، ومستوى طموحهم الذي يساعدهم على معرفة مدى أثر هذه المعرفة في تحقيق نتائج تعلم فعالة.

**الأهمية التطبيقية:** سعت الدراسة الحالية إلى مساعدة الجهات المختصة في المؤسسات التعليمية في التعرف على مدى الرضا الوظيفي للمدرء، والتعرف على مستوى طموحهم، وتوجهاتهم وشغفهم تجاه العملية التعليمية، والعمل على تعزيزهم، وتنمية قدراتهم، وترقيتهم من أجل تعزيز وتنمية شعور المدير بالرضا الوظيفي، كما تسعى الدراسة من خلال ما توصلت إليه من نتائج إلى مساعد المدرء في معرفة مستويات الطموح لديهم، ومدى قدرتهم على تحقيق الأهداف، وتحديد الآليات المناسبة لتحقيقها، وتطوير أساليب التخطيط، والرقابة، واستثمار كل ذلك في تطوير البيئة التعليمية بكل ما تحتويه من عناصر وأبعاد تخدم عملية التعلم.

#### المصطلحات المفاهيمية والإجرائية

- الرضا الوظيفي: فقد عرفه ثانوس (Thanos, 2015) بأنه: شعور إيجابي يصدر من الموظف حول وظيفة معينة، أو بيئة معينة، أو التزام تنظيمي معين في المؤسسة التي يعمل بها.

الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات لدى مدراء المدارس التابعة لمديرية تربية وتعليم جرش

تم اختيار عينة الدراسة من خلال الطريقة المتيسرة، على متغيرات الدراسة حسب الجدول رقم (1): حيث بلغت (100) مدير ومديرة، ونسبة (57%) موزعين جدول رقم (1): وصف عينة الدراسة حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة

المتغير	المستوى/ الفئة	العدد
الجنس	ذكور	49
	إناث	51
نوع المدرسة	أساسي	66
	ثانوي	34

مقاييس الدراسة

مقياس الرضا الوظيفي

آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الباحثة الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أي ما نسبته (80%) من المُحكِّمين. وبهذا بقي المقياس مكونًا من (42) فقرة.

صدق البناء

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (20) مدير ومديرة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة الفقرات بمقياس الرضا الوظيفي، حيث تراوحت من (-0.22 - 0.74)، وجميعها أعلى من المعيار الوارد لدى عودة (2010)، والبالغة قيمته (0.20).

ثبات المقياس

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's  $\alpha$ ) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات الإعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مُبيَّن في جدول (2).

قامت الباحثة باستخدام مقياس الرضا الوظيفي الخاص بألمي (Alemi, 2014) حيث تكون المقياس من (42) فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي؛ الوظيفة العامة والمكون من (13) فقرة، والإدارة والمكون من (8) فقرات، والترقية والتطوير الوظيفي والمكون من (9) فقرات، وزملاء العمل والمكون من (7) فقرات، والراتب والمكافأة والمكون من (5) فقرات.

صدق وثبات المقياس الأصلي

قام ألمي (Alemi, 2014) بالتحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي من خلال حساب معامل ارتباط الفقرات مع الأبعاد، كما تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معادلة كرونباخ ألفا، حيث تراوحت قيم المعامل بين (-0.74 - 0.81).

صدق وثبات المقياس ضمن الدراسة الحالية

الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المحتوى لمقياس الرضا الوظيفي؛ فقد تم عرضه على مجموعة مكونة من (10) مُحكِّمين في مجالات (علم النفس التربوي، والقياس والتقويم، ومناهج اللغة العربية، واللغة الإنجليزية) في جامعة اليرموك، والعلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة جدارا، حيث طُلب منهم إبداء

جدول (2): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لمقياس الرضا الوظيفي

عدد الفقرات	معاملات ثبات:		المقياس
	الإعادة	الاتساق الداخلي	
13	0.88	0.76	الوظيفة العامة
8	0.86	0.81	والإدارة
9	0.87	0.86	والترقية والتطوير الوظيفي
7	0.87	0.77	وزملاء العمل
5	0.86	0.78	والراتب والمكافأة
42	0.91	0.93	مقياس الرضا الوظيفي

(3.66)، مُنخفض وتُعطى للحاصلين على درجة أقل من (2.34).

#### مقياس مستوى الطموح

قامت الباحثة باستخدام مقياس مستوى الطموح الذي أعده أبو غيث (2018)، حيث يتكون المقياس من (25) فقرة تمثل الدرجة الكلية للمقياس.

#### صدق وثبات المقياس الأصلي

قام أبو غيث (2018) بالتحقق من صدق مقياس مستوى الطموح من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، والتأكد من دلالات صدق البناء من خلال معاملات الارتباط بين الفقرة والمقياس ككل. في حيث كما تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغت (0.78).

#### صدق وثبات المقياس ضمن الدراسة الحالية

##### الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المحتوى لمقياس مستوى الطموح؛ فقد تم عرضه على مجموعة مكونة من (10) مُحكِّمين في مجالات (علم النفس التربوي، والقياس والتقييم، ومناهج اللغة العربية، واللغة الإنجليزية) في جامعة اليرموك، والعلوم

يلاحظ من جدول (2) أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي قد بلغت (0.93)، في حين أنَّ قيمة ثبات الإعادة للمقياس قد بلغت (0.91). كما بلغت قيم معامل الاتساق الداخلي للأبعاد (0.76، 0.81، 0.86، 0.77، 0.78) على التوالي، وقيم ثبات الإعادة للأبعاد (0.86، 0.87، 0.87، 0.86، 0.88) على التوالي.

#### معيان تصحيح المقياس

اشتمل مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية على (42) فقرة، يُجاب عليها بتدرج خماسي يشتمل البدائل [دائمًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (5)، غالبًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (4)، أحيانًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (3)، نادرًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (2)، أبدًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (1)]، وبذلك تصل الدرجة العليا للمقياس (210) وللأبعاد (65، 40، 45، 35، 25)، وقد تم تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي بغرض تصنيف الأوساط الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس إلى ثلاثة مستويات على النحو الآتي: مرتفع وتُعطى للحاصلين على درجة أكبر من (3.66)، متوسط وتُعطى للحاصلين على درجة تتراوح من (2.34) وحتى

(125). وقد تم تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي بغرض تصنيف الأوساط الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس إلى ثلاثة مستويات على النحو الآتي: مرتفع وتُعطى للحاصلين على درجة أكبر من (3.66)، متوسط وتُعطى للحاصلين على درجة تتراوح من (2.34) وحتى (3.66)، مُنخفض وتُعطى للحاصلين على درجة أقل من (2.34).

#### متغيرات الدراسة

تتضمن الدراسة المتغيرات الرئيسية التالية:

- الرضا الوظيفي.

- مستوى الطموح

#### المتغيرات التصنيفية

1. الجنس، وله مستويان (ذكور، إناث).

2. نوع المدرسة، وله مستويان (أساسي، ثانوي).

#### المعالجة الإحصائية

- للإجابة عن السؤال الأول؛ تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثنائي (-way 2 ANOVA).

- للإجابة عن السؤال الثاني؛ تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثنائي (-way 2 ANOVA).

- للإجابة عن السؤال الثالث؛ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين متغيرين.

#### النتائج ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha=0.05$ ) في استجابات أفراد عينة

والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة جدارا، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الباحثة الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أي ما نسبته (80%) من المُحكِّمين. وبهذا بقي المقياس مكون من (25) فقرةً.

#### صدق البناء

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (20) مدير ومديرة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة الفقرات بمقياس مستوى الطموح، حيث تراوحت من (0.30 - 0.82)، وجميعها أعلى من المعيار الوارد لدى عودة (2010)، وبالباقي قيمته (0.20).

#### ثبات المقياس

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس التوجهات الهدفية، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's  $\alpha$ ) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات الإعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية. حيث أظهرت النتائج أن قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الطموح قد بلغت (0.82) في حين أن قيمة ثبات الإعادة للمقياس قد بلغت (0.86).

#### معيار تصحيح المقياس

اشتمل مقياس مستوى الطموح بصورته النهائية على (25) فقرة، يُجاب عليها بتدرج خماسي يشتمل البدائل [دائمًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (5)، غالبًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (4)، أحيانًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (3)، نادرًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (2)، أبدًا وتُعطى عند تصحيح المقياس الدرجة (1)]، وبذلك تصل الدرجة العليا للمقياس

الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة؟  
الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة، وذلك كما هو مُبيّن في جدول (3).

للإجابة عن السؤال الأول؛ فقد تم حساب الأوساط

الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة

جدول (3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة

الجنس	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد
ذكور	0.30815	4.2066	37
	0.38976	4.2579	12
	0.32639	4.2191	49
إناث	0.30340	4.2406	29
	0.34518	4.1374	22
	0.32288	4.1961	51
الكلي	0.30419	4.2215	66
	0.36038	4.1800	34
	0.32317	4.2074	100

يلاحظ من الجدول (3) وجود فروق ظاهرية في لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Tow-way ANOVA)، والجدول (4) يبين ذلك:

جدول (4): نتائج تحليل التباين الثنائي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الجنس	0.006	1	0.006	0.058	0.811
نوع المدرسة	0.032	1	0.032	0.297	0.587
الخطأ	10.295	97	0.106		

			99	10.339	الكلية
--	--	--	----	--------	--------

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ وزارة التربية والتعليم تتبع مبدأ المساواة في الوظيفة، من حيث منح الترقيات، والحوافز، ونظام الدرجات، والتأمين الصحي، ورعاية أطفال العاملين، وإعطاء الدورات، وبناء مناخ اجتماعي إيجابي، فهذا يذيب الفوارق الجندرية ويجعل من مستويات الرضا الوظيفي محصورة ضمن عوامل نفسية، أو انفعالية، أو مرضية.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الحيح (2012) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات المعلمين والمعلمات نحو درجة الرضا تعزى لمتغير الجنس، واتفقت مع نتيجة دراسة الهلة (2014) التي أظهرت عدم وجود فروق في مستويات الرضا الوظيفي حسب الجنس.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha=0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الطموح تعزى لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة؟"**

للإجابة عن السؤال الأول؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الطموح حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة، وذلك كما هو مبين في جدول (5).

يتبين من الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha=0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الطموح تعزى لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي من عدمه لا ينحصر على الذكور دون الإناث، أو على مدرء المدارس الأساسية دون الثانوية. فمشاعر الإيجابية، والرضا، والحب، والتفاؤل، والعلاقات الاجتماعية الإيجابية لا تختلف من الذكور إلى الإناث، وكذلك الأمر فيما يتعلق بمشاعر الكره، وعدم الرضا، والسخط. فواقع المدارس والبيئات الأكاديمية هو من يحدد بالدرجة الأولى مقدار الرضا الوظيفي أكثر من جنس المدير.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الذكور والإناث على حد سواء لديهم مشاعر إيجابية أو سلبية بنفس المستويات النوعية وإن اختلفت بالكم. فلا يمكن تجريد الذكور من مشاعر الكره للوظيفة، بل يمكن القول باختلاف درجة الكره بين الذكور والإناث. وكذلك الأمر بالنسبة لدافعية المدرء، ورغبتهم أو عدم رغبتهم في الوظيفة. فالمدير غير الراغب بالوظيفة بغض النظر عن جنسه لديه دافع خافت لها، وبالتالي؛ عدم رضا وظيفي. وعلى الجانب الآخر المدير الذي لديه رغبة ودافعية قوية لوظيفته، وتطويرها بالتأكيد لديه مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي (Nir & Bogler, 2008).

**جدول (5): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الطموح حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة**

الجنس	الانحراف المعياري	العدد	الوسط الحسابي
ذكور	0.37163	37	4.3003
	0.24883	12	4.3148
	0.34324	49	4.3039
إناث	0.34887	29	4.2318

22	0.29166	4.2399	ثانوي	الكلية
51	0.32233	4.2353	الكلية	
66	0.36069	4.2702	أساسي	
34	0.27584	4.2663	ثانوي	
100	0.33284	4.2689	الكلية	

يلاحظ من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية في لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الطموح حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Tow-way ANOVA)، والجدول (6) يبين ذلك:

جدول (6): نتائج تحليل التباين الثنائي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الطموح حسب متغيري الجنس، ونوع المدرسة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الجنس	0.120	1	0.120	1.070	0.304
نوع المدرسة	0.003	1	0.003	0.022	0.881
الخطأ	1833.309	100			
الكلية	10.967	99			

أما نوع المدرسة فيعزو الباحث النتيجة الخاصة بها إلى أنّ المدراء في المدارس الأساسية والثانوية على حد سواء يسعون للوصول إلى مستويات مرتفعة من الطموح. كما أنّ بيئة التعلم في المدارس الثانوية والأساسية خصبة بحيث تتيح الفرصة للمدير لأنّ يحدد أهدافه، ويرقى بها إلى مستوى التنفيذ فالتحقيق. ويمكن القول كذلك أنّ مستويات التحديات، والمهام الصعبة، والعقبات في المدارس الأساسية والثانوية تكون على نفس المقدار نسبياً، بمعنى أنّ مستويات الإجهاد الوظيفي واحدة. فكلما هذه المدارس يواجه صعوبات في البيئة المادية للتعلم، وقصور في الجوانب المعرفية، والنفسية، والاجتماعية لدى الطلبة، وشح الموارد، وكثرة الالتزامات، وعبء المناهج، وما يفرضه ذلك من تحديد طرق تدريس، وأساليب تقييم، ومتابعة معلمين، وغير ذلك العديد. فهذه التحديات إذا ما واجهها المدراء في المدارس الأساسية

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha=0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الطموح تعزى لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أنّ كلا الجنسين لديهم مستويات معينة من الطموح. فالطموح لا يتوقف على الذكور دون الإناث. فالمدراء يرون أنّ مستقبلهم في هذا العمل، ومن خلاله يستطيعون أنّ يحققوا كل ما يصبون إليه. كما أنّ كلا الجنسين قادر على التخطيط، والتنفيذ، والتوجيه، والتطبيق، وتحقيق الأهداف، وبالتالي؛ تحديد مستويات الطموح لديهم. كما أنّ كلا الجنسين لديهم الرغبة والسعي الدؤوب في التوجه نحو تطوير المهنة، والسعي للحصول على الجديد فيها، كون العمل في المجال الأكاديمي يسمح كثيراً بالتطور، والتميز.

إحصائية في مستوى الرضا حسب متغير الجنس لصالح الإناث. كما اختلفت مع نتيجة دراسة الساعدي (2015) التي أظهرت وجود فروق في مستوى الطموح تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث "هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح؟"**

للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح، والجدول (7) يبين ذلك:

معامل ارتباط بيرسون	الرضا الوظيفي
الرضا الوظيفي	1
الطموح	0.623*
*دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )	

الله (2015) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية بين الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح.

#### التوصيات

- العمل على تطوير الرضا الوظيفي للمدرء في المدارس، من خلال تطوير الوظيفة العامة، ونظام الترقية والتطوير الوظيفي، وإيجابية العلاقات بين زملاء العمل.

- العمل على عقد ورش ودورات تدريبية لمدرء المدارس يعزز من خلالها مستويات الطموح لديهم من خلال تحديد الأهداف، وتحديد الإجراءات والطرق الكفيلة بتحقيقها.

- إجراء المزيد من الدراسات حول متغير الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى العديد من الفئات، كالمعلمين، والمرشدين التربويين، وحتى أعضاء هيئة

والثانوية فإنهم بعد التغلب عليها تتبلور لديهم مستويات الطموح بشكل واضح.

وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية جزئياً مع نتيجة دراسة حميد وعبد الله (2015) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح حسب متغير النوع الاجتماعي (الجنس). كما اتفقت مع نتيجة دراسة الساعدي (2015) التي أظهرت عدم وجود فروق في مستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت الدراسة الحالية جزئياً مع نتائج دراسة حميد وعبد الله (2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة

**جدول (7): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح**

يلاحظ من جدول (7) أن قيمة معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح قد بلغت (0.623) وهي قيمة موجبة طردية العلاقة ودالة إحصائياً. حيث إن ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي لدى المدرء يتبعه ارتفاع في مستوى الطموح لديهم. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أنّ تحقيق الرضا الوظيفي في المجالات المختلفة يسهم في تكوين علاقة ارتباطية بين الرضا ورفع مستوى طموح المدرء في تطوير الوظيفة، والترقية بها، ورسم أهدافها وتحقيقها. كما أنّ تحقيق الرضا الوظيفي في مجالات المستوى المعيشي العالي، والاجور والحوافز، والرضا عن التسهيلات المقدمة في مكان العمل، وإيجابية بيئة العمل، والإيجابية في العلاقات الاجتماعية ضمن بيئة العمل يؤدي إلى رفع مستوى طموح المدرء في المدارس

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الزهراني (2012) التي أظهرت أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين. كما اتفقت مع نتيجة دراسة حميد وعبد

جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

الساعدي، سعاد. (2015). العلاقة بين الالتزام الأكاديمي والطموح المهني والأكاديمي لدى طلبة الجامعة. مجلة أدب البصرة، 70، 321-382.

الهلة، هجير. (2014). طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

الهيبي، خال. (2010). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. الطبعة الثالثة، الأردن: دار وائل للنشر.

#### المراجع الأجنبية

Alemi, B. (2014). Job Satisfaction among Afghan Teacher Educators. *Unpublished thesis Karlstads University Afghanistan*. Retrieved from [http://www.divaportal.org/smash/get/diva2\\_713998](http://www.divaportal.org/smash/get/diva2_713998).

Cocks, R. J., & Watt, H. M. (2004). Relationships among perceived competence, intrinsic value and mastery goal orientation in English and maths. *The Australian Educational Researcher*, 31(2), 81-111.

Kumari, C. J. (2008): Job Satisfaction of Teachers. New Delhi: Discovery Publishing House. P. 1.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.

التدريس في الجامعات، وذلك نظراً لأهميتها على مستوى المجتمع، والفرد.

- إجراء دراسات جديدة تبحث في العلاقة بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز.

#### المراجع العربية

أبو غيث، براء. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

الحسنية، سليم. (2009). مدى رضا طلبة كلية الاقتصاد في جامعة حلب عن مستوى الأداء الإداري والأكاديمي لكليتهم، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25(2). 285-312.

حميد، أميرة وعبد الله، أحلام. (2015). الرضا عن العمل وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين التربويين. مجلة معهد الفنون الجميلة، 2(3)، 184-216.

الحبح، حسن. (2012). درجة رضا المعلمين عن المرشدين التربويين في مدارس تربية شمال الخليل في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين

خزعلي، قاسم والمومني، عبد اللطيف. (2017). أثر مستوى الطموح الأكاديمي ونوع البرنامج الدراسي في التصورات المستقبلية لدى طالبات كلية إربد الجامعة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 18(1)، 517-548.

دويلة، أمل. (2013). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، 22(1)، 215-226.

الزهراني، سعيد. (2012). الرضا عن العمل الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة

- Administrative Science Quarterly*. 31 (1): 56–77.
- Thanos, C. A. (2015). the Effect of Job Satisfaction and Employee Motivation on Employee Loyalty (case Study of Pt Kimia Farma Apotek in Sam Ratulangi, Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 125–142.
- Thompson, E.R.; Phua F.T.T. (2012). "A Brief Index of Affective Job Satisfaction". *Group & Organization Management*. 37 (3): 275–307.
- Thonig, R., Del Río, P., Kiefer, C., Lázaro Touza, L., Escribano, G., Lechón, Y., & Lilliestam, J. (2021). Does ideology influence the ambition level of climate and renewable energy policy? Insights from four European countries. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 16(1), 4–22.
- Weston, A. (2013). Beyond intrinsic value: Pragmatism in environmental ethics. *In Environmental pragmatism* (pp. 285–306). Routledge.
- Widerberg, O., & Pattberg, P. (2015). International cooperative initiatives in global climate governance: Raising the ambition level or delegitimizing the UNFCCC? *Global Policy*, 6(1), 45–56.
- Matschoss, K., & Heiskanen, E. (2017). Making it experimental in several ways: The work of intermediaries in raising the ambition level in local climate initiatives. *Journal of Cleaner Production*, 169, 85–93.
- Mertler, C. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 31(1), 43–53.
- Nir, A. E., & Bogler, R. (2008). The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. *Teaching and Teacher Education*, 24(2), 377–386.
- Poppleton, P., & Riseborough, G. (1990). A profession in transition: Educational policy and secondary school teaching in England in the 1980s. *Comparative Education*, 26(2–3), 211–226.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785.
- Staw, B. M.; Bell, N. E.; Clausen, J. A. (1986). "The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test".