

**التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي  
التربية الخاصة**

**د / عاطف سيد عبد الجواد**  
أستاذ علم النفس المساعد - جامعة أم القرى  
السعودية



**ملخص:**

هدفت الدراسة الراهنة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، والكشف عن درجة إسهام التعاطف في التنبؤ بالرضا الوظيفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلم للتربية الخاصة بمحافظة المنيا، بالمراكز الآتية: (مغاغة، بني مزار، مطاي، سمالوط، المنيا، ملوي)، ومن ثلاث فئات من مدارس التربية الخاصة (صم، مكفوفين، معاقين عقلياً)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التعاطف لمعلمي التربية الخاصة (إعداد الباحث)، ومقياس الرضا الوظيفي (ترجمة: فاروق عبد الفتاح موسى، ٢٠٠٦). وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ووجود فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي وفي اتجاه مرتفعي التعاطف، كما كشفت الدراسة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال التعاطف لدى عينة الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** التعاطف، الرضا الوظيفي، معلمي التربية الخاصة.

## **Sympathy and its relation to the occupational satisfaction for a sample of the teachers of the special education**

**Dr. Atef Sayed Abdel Gawad**

**Assistant Professor of Psychology, Umm Al-Qura University**

### **Abstract:**

The title of the study is The Sympathy and its relation to the occupational satisfaction for a sample of the teachers of the special education. The Purpose of Study is to detecting the relation between The Sympathy and the occupational satisfaction, Determining the differences between the teachers of the special education of high and low Sympathy at the grade of Occupational Satisfaction, and detecting the grade of Sympathy contribution at predicting the occupational satisfaction of the teachers of the special education schools. The Sample of study was consisted of (200) teachers of the teachers of the special education chosen by a random sample which is representing all the individuals of the study community. Those Teacher are distributed on all the offices of Education of the general administration of Education. The Study Methodology: Correlative descriptive methodology since it is suitable for the current study aims. The Study Tools are: 1 - The Sympathy scale: Prepared by (Researcher) 2- Occupational Satisfaction Scale: Arabization (Mousa, 2006. The most important Results in study is a positive correlation relationship at the level of significance of (0.01) between the average of the grades of the teachers of the special education on the total grade of The Sympathy scale and some of its dimensions. There are statistically significant differences between those of high Sympathy and those of low Sympathy at the occupational satisfaction and it's all dimensions The results of the study showed that The Sympathy is contributing statistically at predicting the occupational satisfaction for the sample of the study.

**Key words:** Sympathy- the occupational satisfaction-the teachers of the special education.

يُعدّ العمل محور الحياة النفسية للأفراد ومن وسائل إشباع حاجاتهم ورغباتهم، فالإنسان يقضي نصف عمره أو ما يزيد في العمل؛ فهو ليس مجرد ضرورة مادية للحصول على الأجر اللازم لممارسة الحياة الأسرية والاجتماعية فحسب، إنما يُحقّق الذات والشعور بالاندماج والمساهمة الفعالة في تطوير المجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية له. والنجاح في العمل يُعدّ المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، ويرتبط هذا النجاح ارتباطًا وثيقًا بدرجة رضاء الفرد عن وظيفته، ومدى اقتناعه وحبه لها (عبد المطلب القريبي، ٢٠٠٣، ٧٠).

والعمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال التي تتضمن تقديم خدمات تربوية وعلاجية لأفراد يحتاجون إلى مثل هذه الخدمات؛ ففي الأونة الأخيرة ازداد الاهتمام بإعداد معلم التربية الخاصة لأنه يتعامل مع تلاميذ غير عاديين، وأصبح له دور مهم في تعليم تلك الفئة؛ فهو يساعدهم على التغلب على الآثار النفسية والاجتماعية والدراسية والتكيف مع نوع الإعاقة، ويكسبهم طرقًا جديدة للتعامل مع الآخرين؛ ومن ثمّ فإن نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حدّ كبير على مقوماته الشخصية، حيث إن معرفته لسماته الشخصية تُؤهله لهذا الدور القيادي، وتساعده في التعامل مع تلك الفئات الخاصة (أمل عبد العزيز، مشيرة اليوسفي، ٢٠٠٠، ٢١٠).

ويذكر سيد أحمد البهاص (٢٠٠٢، ٣٨٥) أن معلمي التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة يكونون أكثر عرضة للضغوط إذا قورنوا بزملائهم من معلمي التعليم العام. ويعزو فانك (Funk, S, 1992, 335) ذلك إلى زيادة الأعباء والمسؤوليات الوظيفية، مثل: تشخيص الحالات، ومراجعة التقارير والأعمال اليومية والخطط التربوية والتعليمية المُصمّمة لكل طالب على حدة، بالإضافة إلى غياب المساندة الاجتماعية سواء من رفاق العمل أو من مديري المدارس؛ مما يؤدي إلى زيادة معدلات الإنهاك النفسي الذي يعانون منه فيؤثر في إنتاجيتهم، وقد يدفع بعضهم إلى ترك المهنة نهائيًا.

ويُشكّل الرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة أهمية كبيرة نظرًا إلى الدور المهم الذي يقومون به؛ حيث يتسم هؤلاء التلاميذ بوجود إعاقات تزيد من حاجة المعلم إلى كثير من الصبر والجهد في ظلّ ظروف هذا التدريس وطبيعته المجهدة والتي تصادف الكثير من العوائق التي تُحوّل دون عمل المدرس بالمستوى الذي يُحقّق له الرضا، بالإضافة إلى عدم توافر الإمكانيات المتاحة من أدوات ووسائل وغيرها من المتطلبات التي لها دور مهم في العملية التعليمية؛ مما يُقلّل من رضائه عن وظيفته، ومن ثمّ يُقلّل إنجازه للعمل (بدر عودة الشمري، ٢٠١٥، ٢٣).

ويُعدّ الرضا إحدى علامات التوافق النفسي للفرد، وله أهمية في قياس مدى توافق الإنسان من جوانب حياته المختلفة، وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل؛ ومن هنا وجب البحث عن السمات الشخصية التي تضمن للمعلم وغيره من العاملين الرضا عن عملهم، والتي يكون لها الأثر الإيجابي في أداء أعمالهم (سنا محمد سليمان، ٢٠١٠).

فالتعاطف من الركائز الأساسية التي يقوم عليها الفهم النفسي الحقيقي السوي للفرد، وذلك من عدة جوانب، منها: الجانب المعرفي، الجانب الانفعالي، الجانب الجسمي، الجانب الاجتماعي؛ حيث يقوم الفرد بتعدّي تفكيره بذاته إلى التفكير بالآخرين، وأن يضع نفسه انفعاليًا ومعرفيًا مكان الآخرين، وهذه الرابطة الوجدانية والمعرفية التي تربطنا بالآخرين من خلالها تتكوّن علاقات الحب والمودة معهم (Cotton, 2001).

وقد حظي مفهوم التعاطف في العقدين الآخرين للقرن الماضي باهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس؛ نظرًا إلى أهميته ودوره الفعال في حياة الفرد وصلته الوثيقة بتفكيره وذكائه ومساهماته الواضحة في نجاحه وقدرته على التكيف في المواقف الحياتية التي يتفاعل فيها مع أفراد مجتمعه (أحمد العلوان، ٢٠١١، ١٢٥).

ويؤكد جولمان (Goleman, D, 1999) أنّ التعاطف له دور مهم في نجاح الأفراد، وعاملٌ رئيس للنجاح في المدرسة والبيت والعمل؛ فعلى مستوى المدرسة يرى جولمان أنّ المعلمين ذوي التعاطف أكثر شعبية، كما يكونون محبوبين ومتفائلين بالمستقبل، وذوي مهارة اجتماعية عالية، وأقل عدوانية، ويكونون أكثر انتباهًا في مواقف التعليم؛ في حين أنّ المعلمين ذوي التعاطف المتدني يكونون قاسين وغير مهتمين بحاجات الآخرين؛ لذا يشجع التعاطف الآخرين على التعاطف الاجتماعي، كما أنّ المتعاطفين حسّاسين تجاه الآخرين وقادرين على فهمهم (محمد النبهان، ٢٠٠٣، ٢٣).

في حين يرى ميرسر (Mercer, A, F, 2005) أنّ المعلم المتعاطف تكون لديه قدرة على إدراك وفهم ومعرفة انفعالات الآخرين بحيث تؤدي إلى تنظيم وتطوير النمو المهني المتعلق بتلك الانفعالات، فضلًا عن ذلك يتصف المعلمون من ذوي التعاطف المرتفع بأنهم متوازنون اجتماعيًا ومرحون، ولا يميلون إلى الاستغراق بالقلق، ويتمتعون أيضًا بتحمّل المسؤولية.

ويرى الباحث أننا إذا أردنا النهوض والرقى بدوي الاحتياجات الخاصة وخدماتهم التأهيلية والتعليمية والنفسية والمجتمعية فلا بد من الاهتمام بفئة معلمي التربية الخاصة الذين يمارسون مهنة من أصعب المهن التي تحتاج إلى

جهد بدني ونفسي وعصبي وشخصية متزنة ومتوافقة مع من حولها في المنظومة التربوية والتعليمية.

ومن هنا فقد استشر الباحث أهمية الدراسة من خلال التعرف على العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وهذا ما تهتم به الدراسة الحالية.

### مشكلة الدراسة:

المعلم في مجال التربية الخاصة لا بد أن تتوفر فيه خصائص وكفاءات خاصة ضرورية؛ لأنه يتعامل مع تلاميذ لهم خصائص مختلفة عن الأسوياء، بالإضافة إلى طبيعة المناهج والوسائل والأدوات التي تُستخدم معهم (جولمان، ٢٠٠٠).

ويُعدّ العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال التي تتطلب جهداً كبيراً من القائمين على العمل فيها، وخاصة المعلم؛ إذ يواجه مشكلات وضغوطاً من خلال الدور الذي يقوم به بصورة أكبر من معلم التلاميذ العاديين مما يؤثر في توافقه المهني، وقد ينجح بعض المعلمين في القيام بهذا العمل رغم الضغوط التي تواجههم، حيث تتعدد مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة، منها: علاقة المعلم بالتلاميذ، وعلاقته بزملاء العمل، وعلاقته بإدارة المدرسة، وأولياء الأمور، بالإضافة إلى ضغوط العبء الوظيفي؛ ولذلك يجب على معلمي التربية الخاصة أن يمتلكوا مهارات للتعامل مع التلاميذ المعاقين تساعدهم على مقاومة هذه الضغوط واحتواء المشكلات (سامي خليل فحجان، ٢٠١٢، ٤).

وتؤكد دراسة (Quaisar, 2003)؛ محمود خطاب، ٢٠٠٤؛ Parker, 2006؛ علي الزهراني، سري محمد، ٢٠١٠؛ بدر عودة، ٢٠١٥) أن الرضا الوظيفي لا يبدو أمراً سهلاً في مجال التربية الخاصة، حيث أشارت نتائجها أن معلمي التربية الخاصة تقع عليهم مسؤوليات تختلف عن معلمي التلاميذ العاديين، بالإضافة إلى أن هذه الوظيفة تحتاج إلى الصبر، وبذل الجهد، والتعاون مع الزملاء، والقناعة الذاتية، والقدرة على إثارة اهتمام التلاميذ؛ فالرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة يُعدّ ضرورةً من ضرورات إعداد بيئة تعليمية مناسبة تساعد على تأكيد الرعاية النفسية والتربوية والوظيفية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وأكدت دراسات (Goleman, 1999)؛ إسماعيل خليل، ٢٠١٥؛ رياض العاسمي، ٢٠١٥) أن التعاطف من أهم السمات التي يجب أن يتصف بها المعلمون والمديرون لأنه يُمكنهم من التواصل الاجتماعي الناجح، كما

يُمكنهم من الاندماج مع تلاميذهم والإحساس بمشاعرهم وفهم أفكارهم ومعتقداتهم وحاجاتهم؛ مما يُحقق رضاهم وتوافقهم الوظيفي.

ويُعدّ التعاطف أحد المتغيرات الإيجابية التي يمكن أن تسهم دراستها لدى معلمي الفئات الخاصة في مساعدتهم على التخلص من مشاعرهم السلبية تجاه العمل وتحقيق توافقهم المهني؛ فهو من أهم العمليات المؤثرة في طبيعة التفاعل الاجتماعي داخل أي ثقافة أو مجتمع. وقد انتهت الدراسات السابقة التي تناولت تأثير التعاطف وتدنيّه (دراسة الزغبى، ٢٠٠٩؛ العناني، ٢٠٠٧) إلى أن تدني الشعور بالتعاطف لدى المعلمين له تأثير سيئ وسلبي على الطلاب، ويظهر ذلك في عدم تقديم العون لهم، وضعف التواصل الاجتماعي معهم، واللامبالاة بهم، وإهمال حاجاتهم. كما أشارت دراسة (جولمان، ٢٠٠٠؛ زينة علي، ٢٠١٤) إلى أن الأفراد ذوي التعاطف المنخفض لديهم ضعف في القدرة على التعبير الانفعالي، ولا يكثرثون بمشاعر الآخرين وأحاسيسهم، ويمتازون بالعنف تجاههم، ويكونون أكثر شعورًا بالقلق والاكتئاب والانسحاب الاجتماعي.

ويرى الباحث، بناءً على ما سبق، أن العمل في مجال التربية الخاصة لا يتطلب التدريب أو الإعداد فقط، بل يحتاج إلى رضا وظيفي أيضاً، وأن الرضا الوظيفي يتأثر بالسمات الشخصية سلبيًا وإيجابيًا، وهذا يتطلب معرفة علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات التي قد يكون لها تأثيرٌ عليه كمتغير التعاطف، وندرة الدراسات التي تناولت التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة -وذلك في حدود علم الباحث-؛ فإن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في محاولة الكشف عن العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

ومما سبق، يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما علاقة التعاطف بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة؟

ويتفرّع عن هذا التساؤل التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة؟
- ٢- هل توجد فروق بين المعلمين بمدارس التربية الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي؟
- ٣- هل يسهم التعاطف في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس التربية الخاصة؟



**أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة الحالية إلى:

- الكشف عن العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين في مدارس التربية الخاصة.
- تحديد الفروق بين عينة من المعلمين بمدارس التربية الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي.
- الكشف عن درجة إسهام التعاطف في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.

**أهمية الدراسة:** تبرز أهمية الدراسة في النقاط التالية:

#### ١- الأهمية النظرية:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية المتغيرات التي تتناولها؛ فالتعاطف له أهميته في تحقيق الصحة النفسية للفرد والوقاية من الاضطراب النفسي، كما أن الرضا الوظيفي له أهميته لأنه يُعدّ من علامات التوافق النفسي للفرد؛ وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل. (سناء محمد سليمان، ٢٠١٠)
- كما تبرز أهمية هذه الدراسة في قلة الدراسات العربية في حدود علم الباحث- التي تناولت العلاقة بين متغيري الدراسة (التعاطف، والرضا الوظيفي) عامة، وخاصة لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة.
- وكذلك تبرز أهمية الدراسة في تناولها لعينة من أكثر الفئات تعرّضاً لضغوط العمل التي قد تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي، ومدى تأثير التعاطف كوقاية من الاضطراب النفسي وتحقيق الصحة النفسية.
- من المؤمل أن تسهم نتائج الدراسة الحالية في تقديم فهم نظري لطبيعة العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة.

#### ٢- الأهمية التطبيقية:

- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين في التعرف على تأثير التعاطف في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة.

- قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في توجيه المعلمين وإرشادهم؛ لرفع قدرتهم على مقاومة الضغوط في العمل.
- قد تفيد نتائج الدراسة في الكشف عن عامل مهم من العوامل التي قد تكون مؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمين (التعاطف)؛ الأمر الذي قد يثير اهتمام المسؤولين بهذه السمة الشخصية المهمة (التعاطف)، ومن ثمَّ أخذه بعين الاعتبار في برامج إعداد المعلمين وتدريبهم.
- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية في تقديم تغذية راجعة للمعلمين حول تأثير التعاطف على درجة رضاهم الوظيفي؛ مما يساعدهم على القيام بأدوارهم وأدائهم لعملهم بشكل أفضل.

### مصطلحات الدراسة:

### التعاطف: Empathy:

يُعرّف (رياض العاسمي، ٢٠١٥، ٩٥) التعاطف بأنه: "الدخول الكلي للفرد في مشاعر الآخرين وأحاسيسهم؛ نتيجة فهمه لما يمرّون به من خبرات فيسعد لسعادتهم ويتألم لألمهم".

كما يرى كوتون (Cooton, 2001) "أنّ من أكثر تعريفات التعاطف شموليةً وشيوعاً هي التي تشمل الطاقة النفسية المتمثلة في مشاركة الآخرين انفعالاتهم، كما تشمل القدرة المعرفية المتمثلة في فهم انفعالات الآخرين ووجهة نظرهم".

ويُعرّف الباحث التعاطف إجرائياً بأنه: "الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية".

### الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

يُعرّف سامي علي فحجان (٢٠١٢، ٧) الرضا الوظيفي بأنه: شعور معلم التربية الخاصة بالرضا والإرضاء في عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ومقدرته على التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل، وتحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية.

ويُعرّف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: "شعور معلم التربية الخاصة بالرضا الذاتي عن العمل مع الفئات الخاصة، ورضاه عن مكانة مهنته في المجتمع، وعلاقته مع أولياء أمور هؤلاء التلاميذ وزملاء العمل والإدارة والإشراف"، ويُمثّل مجموع الدرجات التي يحصل عليها "أفراد العينة" بعد

الإجابة عن فقرات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده (الإشراف، ظروف العمل، التقدم، الأمن، المرتبات، المسؤولية، العمل نفسه، التميز) -إعداد: Lester,p, (2005)، تعريب: فاروق عبد الفتاح موسى (٢٠٠٦) - الذي استُخدم في الدراسة الحالية.

### "معلمي التربية الخاصة": Special Education Teachers

هم المعلمون الذين يقومون بالتدريس للفئات الخاصة الذين اقتصر عليهم الدراسة الحالية داخل فصول التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم (مديرية التربية والتعليم بمحافظة المنيا).

الإطار النظري:

أولاً: التعاطف

مفهوم التعاطف:

اختلف علماء النفس في تعريف التعاطف وتحديد طبيعته؛ فبعضهم عرّفه من الجانب الوجداني، وبعضهم عرّفه على أنه تكوين معرفي، والبعض الآخر عرّفه على أنه تكوين وجداني معرفي معاً، أو أنّ كليهما منفصلٌ عن الآخر.

ويُعرّف فاخر عاقل (١٩٨٨) التعاطف بأنه: تفهّم مشاعر الآخر، وحاجاته وآلامه.

ويرى ليفنسون (Levenson, 1992) أن التعاطف يتكون من ثلاثة عناصر، هي: معرفة ما يشعر به الفرد الآخر، والشعور بما يشعر به، والشفقة المصحوبة بالرحمة لتأزّم الفرد الآخر.

بالمقابل يرى ديفيس (Davis, 1993) أن التعاطف هو القدرة على إدراك وفهم مشاعر ودوافع الآخرين.

وعرّفه ميرسر (Mercer, 2001) بأنه: استجابة انفعالية مماثلة تنشأ عن حالة وجدانية تتسم بتفهم مشاعر الآخر.

وعرّفه هنتر (Hunter, 2003) بأنه: تكوين يُعبّر عن استعداد عاطفي، أو توجّه شخصي، أو قابلية الاستجابة لمشاعر الآخرين.

ويؤكد بارون (Baron, 2004) أن التعاطف هو: قدرة مهمة نستخدمها دائماً لمعرفة ما يُفكر فيه الآخر، وفهم مشاعره واهتمامه، والتنبؤ بسلوكه.

كما يرى مختار نور الدين (٢٠٠٧) أن التعاطف هو القدرة على أن يضع الفرد نفسه في التصور موضع شخص آخر، وأن يتمثل مشاعره وأحاسيسه في موقفٍ ما.

في حين عرّف يوسف العبيدي (٢٠١١، ١٣٧) التعاطف بأنه: القدرة على مشاركة الآخرين مشاعرهم وأفكارهم المُحزنة والسارة.

### متطلبات التعاطف:

١- قراءة لغة الجسد: يتعرّف الأفراد على انفعالات الآخرين ومشاعرهم ومقاصدهم من خلال:

- أ- الإشارات: عبّر حركات اليد والرأس والرجل.
- ب- تعابير الوجه: عبّر حركات العينين والفم واللسان.
- ج- وضعية الجسم: عبّر مشية الفرد وجلسته.

٢- فهم الموقف الانفعالي: وهو إدراك الفرد للأحداث في المواقف الانفعالية والأسباب التي دفعت الشخص الآخر أن يُعبّر عن انفعالٍ ما؛ كالضحك، والبكاء، والغضب. (Golman, 1999, 579)

مجالات التعاطف: حددت زينة علي صالح (٢٠١٦، ٣٩٤) مجالات التعاطف بما يلي:

- المشاركة اللفظية للانفعالات: وتتمثل في قدرة الفرد على مشاركة الآخرين انفعالاتهم وما يشعرون به من انفعال.
- عدم إخفاء الانفعالات: ويتمثل في رغبة الفرد في إظهار انفعالاته للآخرين؛ من أجل التعاطف معهم، أو الشكوى لهم، أو إظهار انزعاجه منهم.
- الوعي الجسدي: ويتمثل في وعي الفرد للأعراض (الاستجابات) الجسدية المرتبطة مع الحالات الانفعالية التي يُظهرها الآخرون.
- العناية أو الاهتمام بمشاعر الآخرين: وتتمثل في رغبة الفرد في معرفة انفعالات الآخرين ومشاركتهم هذه الانفعالات على التوالي.

## نظرية التحليل النفسي: Psychology Analysis Theory

ينظر فرويد إلى التعاطف على أنه التوحد، فالتوحد نشاط لاشعوري مبني على الغريزة ومشروط بخبرات الطفولة؛ إذ إن الإنسان له حاجة غريزية للتوحد، وهذه الحاجة تجعله يدافع عن نفسه (هول ولندزي، ١٩٧١، ٦٩).

ويرى فرويد أن التعاطف طريقة للتواصل والفهم؛ لأنه يربط الفهم مع الشعور بالتشابه أو بالتماثل، فعندما يشعر الفرد بأنه أقل تشابهاً أو تماثلاً مع الأفراد الآخرين فإنه يجد أن التعاطف أصبح أمراً لا يمكن الاعتماد عليه؛ فالتوحد يُشعر الفرد بقيمته، ويُعلمه كيف يستمتع بالألفة والارتباط مع الآخرين، ويجعله قادراً على التواصل معهم من خلال إحساسه بحاجته الخاصة وحاجات الآخرين، ومن خلال التعاطف يستطيع أن يتحرك من شخصية إلى أخرى (أنا إلى أنا أخرى). فالأطفال حسب ما يرى فرويد لا يكتسبون معاييرهم من التدريب فحسب، وإنما من التوحد ومن الحب، فهم يميلون إلى ألا يفعلوا ما يقوله لهم أبواؤهم، بل يُقلدون ما يرونه أمامهم؛ فالأطفال مُقلدون أكثر من التزاماتهم بتنفيذ ما يُؤمرون به (عقراء إبراهيم العبيدي، ٢٠١١، ١٣٨).

وهو بذلك يُمثل طريقة يتم بها تشكيل السلوك الاجتماعي؛ فالطفل يحاول استدخال الأنماط السلوكية لشخص آخر مماثل في الجنس، مثل: (الأب، الأم) (قيمهم، اتجاههم، معتقداتهم) (محمود شمال حسن، ٢٠٠١، ٥١).

## النظرية السلوكية: Behaviorism Theory

يرى أرون فريد (Aronfreed, 1970) من علماء النفس السلوكيين، أن التعاطف يُكتسب بواسطة اقتتران مشاعر الطفل بالمتعة والألم مع انفعالات الآخرين، فضلاً عن أن الطفل يتعلم السلوكيات التي تجعل الآخرين سعداء أو التي تُقلل ضغوطهم التي تكون ممتعة للذات في الوقت نفسه (Eisenberg & Miller, 1987, 293).

## نظرية كارل روجز (C.Rogers Theory, 1975):

ويشير التعاطف عند روجز إلى المحاولة بواسطة وعي الذات Self-Aware للشخص لفهم الخبرات الإيجابية والسلبية غير المفهومة في ذات الشخص الآخر. فالجانب المهم في هذه العملية هو دقة التعاطف؛ بسبب أن الهدف في التعاطف هو تقديم الفهم للشخص الآخر، ويعتمد التعاطف على استخدام الخيال (Rogers, 1975, 4).

**نظرية هوفمان: Hoffman Theory**

قدّم مارتن هوفمان ١٩٧٩ نظرية تطويرية في التعاطف، وهي متأثرة بالنمو المعرفي، والنظرية تؤكد تزايد قدرة الفرد خلال تطوُّره على تميُّز ذاته عن الآخرين؛ لذا فإن التعاطف لدى هوفمان يتضمَّن تفاعلاً بين الوعي المعرفي بالآخرين وتقدُّم العمر، وذلك عبر مراحل تطوُّرية، وهي:

- المرحلة الأولى: تظهر لدى الطفل حديث الولادة، وتكون هذه الاستجابة الانفعالية شاملة وعامة ولاإرادية، وتتميّز باستعمال أقل قدر ممكن من العمليات المعرفية العليا.
- المرحلة الثانية: تظهر في عمر سنتين عندما يكون الطفل قادراً على التمييز بين ذاته والآخرين، وعلى الرغم من أن هذا الوعي غير واضح بدرجة كبيرة، فإن التطور الرئيس في هذه المرحلة هو إظهار التعاطف، فعند سماع الطفل بكاء الطفل الآخر فإنه يقوم بمساعدته عبر مواساته، مثل أن يعرض عليه لعبته الخاصة والمفضّلة لديه.
- المرحلة الثالثة: تظهر هذه المرحلة في السنة الثالثة من العمر، وفيها يدرك الطفل أن للآخرين حاجات داخلية ووجهات نظر أخرى تختلف عن حاجاته ووجهة نظره؛ إذ إن الطفل في هذه المرحلة يستطيع لأول مرة أن يتخيّل نفسه مكان الآخرين.
- المرحلة الرابعة: تظهر هذه المرحلة عندما يصل الطفل إلى مرحلة الطفولة المتوسطة، ويكون الطفل فيها واعياً بنفسه والآخرين كأشخاص آخرين، كما يستطيع التعاطف مع حالات متعددة؛ كالفقراء، والأيتام، والمساكين، والمعاقين.

ويرى هوفمان أن التعاطف عبارة عن التفاعل القائم بين الحس المعرفي بالآخرين والمشاعر التعاطفية، وهذا الحس المعرفي يتطور بتقدُّم العمر؛ حيث يظهر لدى الأشخاص عبر فترات زمنية متتابعة (Hoffman, 1975, 611).

**الرضا الوظيفي****تعريف الرضا الوظيفي:**

يُعرّف نور الدين ومصطفى متولي (١٩٩٣، ١٤٩) الرضا الوظيفي بأنه: "حالة يصل فيها الفرد إلى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته".

ويرى محمد نصر إسماعيل (١٩٩٩، ١٩) أن الرضا الوظيفي للمعلم هو مُحصلة العوامل المتعلقة بعمله والتي تجعله محباً لمهنة التدريس، ومقبلاً على القيام بواجبه نحو عمله طوال الوقت دون ملل أو اكتراث.

ويُعرفّ علي عبد السلام (٢٠٠١، ٥٠) الرضا الوظيفي بأنه: حالة شعورية وجدانية إيجابية يشعر بها العامل أثناء عمله حين يستخدم قدراته ومهاراته التي يترتب عليها إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية وتتحقق ميوله وطموحاته وأهدافه المهنية.

وأشارت سهيلة محمد عباس (٢٠٠٦، ١٧٥) إلى أن الرضا الوظيفي "يحصل لدى الفرد عندما يدرك أنّ الوظيفة التي يؤديها تُحقّق القيم المهمة بالنسبة إليه".

في حين يذكر أحمد صقر عاشور (٢٠٠٧، ١٣٩) أن الرضا الوظيفي "يتكوّن من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة، والتي تُعبّر عن مدى الإشباع الذي يعتقد الفرد أن يحصل عليه من عمله، وأنه كلما كان اعتقاد الفرد إيجابياً كانت مشاعره إيجابية ودرجة رضاه عالية".

### أهمية الرضا الوظيفي في مجال التربية والتعليم:

تظهر أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين في مدى تأثيره في تحديد درجة كفاءة الخدمات التي تسعى المؤسسة التعليمية إلى تحقيقها، وحجم الإنتاج، ونوعيته (نوال الحربي، ٢٠٠٣، ٥٤).

ونظراً إلى دور المعلم الأساسي في بناء المجتمع وتأسيس الأجيال، فإن رضاه عن عمله من الجوانب المهمة باعتباره إحدى الدعائم الأساسية لعملية التعلم – التعليم؛ إذ تنعكس درجة الرضا على سلوكياته إيجابياً وسلباً؛ مما يؤثر في تشكيل اتجاهات الطلبة وأساليب تفكيرهم وقيمهم وعاداتهم وقدراتهم المختلفة إلى جانب تحصيلهم الدراسي (محمد سليم وآخرون، ٢٠٠٧، ٤٠٣).

فالتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين يُمثّل أهمية قصوى؛ لأن أيّ محاولة إصلاح أو تطوير للنظام التربوي ككل تعتمد على الاهتمام بالمعلمين القائمين بهذا النظام، إضافة إلى أن ذلك يساعد في تشخيص الصعوبات التي قد تكون سبباً في عدم رضاهم؛ وذلك للعمل على علاجها، ومعرفة العوامل التي تُسبب شعور الرضا لديهم والعمل على تعزيزها لتشجيع هذه المهنة الإنسانية واستمراريتها (علي الزهراني، سري محمد، ٢٠٠٩).

**مظاهر عدم الرضا الوظيفي:**

يذكر حسن حسين الخيري (٢٠٠٨) أن عدم الرضا الوظيفي يُمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية أو الاجتماعية معًا. وهناك مظاهر متعددة لعدم الرضا نذكر منها: قلة الإنتاج من حيث الكم، الإكثار من الحوادث ومن الأخطاء الفنية، إساءة استخدام الآلات والأدوات والمواد الخام، كثرة التغيب والتمارض بعذر أو دون عذر والانتقال من عمل إلى آخر، اللامبالاة والتكاسل والشعور بالاكنتاب، الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.

**النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:****نظرية هيكلية الحاجات لماسلو: Maslows Needs Theory**

نتيجة للدراسات المستفيضة في مجال الحاجات الإنسانية؛ فقد تعرّف علماء النفس على أن الاحتياجات تنظم نفسها حسب نظام أولويات معين، فإذا ما أشبع الإنسان رغباته واحتياجاته الدنيا فإنه يرتقي إلى إشباع احتياجاته الكامنة على المستويات الوسطى والعلوية. وبمعنى آخر، فإن الإنسان يؤجل عملية من شأنها محاولة إشباع احتياجاته العليا قبل إشباع جميع احتياجاته الدنيا، ويعود الفضل في وضع نظام الأولويات إلى العالم النفسي ماسلو الذي بيّن أن الاحتياجات الإنسانية تتدرّج بالتوالي في خمسة مستويات، هي: الاحتياجات الفسيولوجية الأساسية، احتياجات الأمان، احتياجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية، احترام الذات وتقديرها، تحقيق الذات والكياسة في العمل (كامل محمد المغربي، ٢٠٠٤، ١٢٤).

**نظرية الحاجة إلى الإنجاز: Theory of need for Achievement**

يرى ماكلياند صاحب هذه النظرية أن الدوافع والحاجات التي تُحرّك الأفراد في المؤسسات وفي جميع الظروف هي ثلاث حاجات بخلاف نظرية ماسلو للحاجات، وهذه الحاجات، هي: الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى النفوذ، الحاجة إلى الانتماء. كما يرى أن الفرد من وقت إلى آخر يقع تحت تأثير حاجة واحدة من هذه الحاجات أكثر من سواها، ويختلف تأثير هذه الحاجة باختلاف الظروف الذي يعيشه الفرد، وهذه الحاجات تكون حاجات مكتسبة ترجع إلى خبرات الفرد منذ مرحلة الطفولة المبكرة وحتى مرحلة الرجولة؛ ولذلك فمعظم البرامج التدريبية تقوم على هذه النظرية ولم توضح هذه الحاجات في شكل هرمي، وعلى المدير أن يكشف حاجات الموظف ليضعه في المكان المناسب (محمد الحناوي، ومحمد سلطان، ١٩٩٧، ٢٢٥).



**نظرية القيمة: Value Theory**

يرى أدوين لوك أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة لكل فرد على حدة، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كان راضياً عن العمل، وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماماً هي الموجودة في نظرية تدرُّج الحاجات لماسلو، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك كل فرد على حدة وشعوره بما يعود عليه من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتُناسب رغباته وأسلوبه في الحياة؛ فأحد كبار المديرين، وفقاً لنظرية ماسلو، يجب أن يسعى إلى تقدير الذات وتحقيقها، ولكن وفقاً لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية والأمان، وأي عوائد أخرى يراها مناسبة له (أحمد ماهر، ٢٠٠٣، ٢٢٩).

**نظرية التوقع: Expectancy theory**

إن أكثر النماذج قبولاً وشيوعاً للدافعية هو نموذج أو نظرية التوقع، الذي طوره فكتور فروم، والذي وسع وصقل فيما بعد من قبل بورتر ولولير. وجوهر نظرية التوقع يشير إلى أن الرغبة أو الميل إلى العمل بطريقة معينة يعتمد على قوة الدفع بأن ذلك العمل أو التصرف سنتبعه نتائج معينة، كما يعتمد أيضاً على رغبة الفرد في تلك النتائج؛ وبمعنى آخر: يذهب فروم إلى أن الدافعية هي نتائج لرغبة الإنسان في شيء ما، وتقديره لاحتمال أن عملاً ما (سلوكاً ما) سيحقق له ما يريد. وإن هذه النظرية تقوم على افتراض مفاده: أن سلوك الفرد مبني على عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة للقيام بسلوك معين، متوقع أن يحقق له أكثر الفوائد ويُجنبه أكثر الصعوبات، وهنا يتأثر الفرد بالبيئة المرتبطة بالعمل وبالبيئة الخارجية ويختار سلوكاً يتوافق ودرجة رضاه من عمله. وتتخلص هذه النظرية في: أن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين تُحدّد باعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك، وأن القيام بهذا السلوك سيؤدي إلى نتيجة معينة، وأن هذه النتيجة للسلوك ذات أهمية أو قيمة عالية بالنسبة إلى الفرد (عبد المحسن الحيدر، وإبراهيم طالب، ٢٠٠٥، ٦٦).

**نظرية الإنصاف: Equity theory**

تقوم نظرية الإنصاف التي وضعها آدمز عام ١٩٦٣ على الإنصاف والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي؛ إذ إن المحدد الرئيس لجهود العمل وأدائه والرضا عنه هو درجة الإنصاف والمساواة، أو عدم الإنصاف والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته، وتتضح تلك النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون بأن مكافآت المنظمة، كالراتب والتقدير، موزعة بإنصاف بينهم وفقاً لجدارتهم (سالم محمد السالم، ١٩٩٧، ٦٩).

**العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:**

يرى هرزبرج أن العوامل الرئيسة التي تتصل بالرضا الوظيفي هي: التقدم، والمعرفة، والمسؤولية، والنمو، والوظيفة نفسها. أما العوامل التي تتصل بعدم الرضا الوظيفي فتمثل: ظروف العمل ومميزاته، والسياسات الإدارية، والعلاقة مع الرؤساء، وكفاية المشرفين العملية، والراتب الوظيفي، والعلاقة مع الزملاء (سليمان الهويش، ١٩٩٨، ٤٠).

في حين يرى حامد أحمد بدر (١٩٨٣) أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي هي:

- عوامل مرتبطة بالوظيفة؛ وتشمل: الراتب، والمكافآت، والأمن الوظيفي، والترقيات.

-- عوامل مرتبطة بتصميم الوظيفة وطبيعتها؛ وتشمل النظرة الاجتماعية، والتخطيط، والرقابة.

-- عوامل تنظيمية؛ وتشمل: ساعات العمل، وظروفه.

- عوامل شخصية متعلقة بالفرد؛ وتشمل: السن، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي.

- عوامل بيئية؛ وتشمل: نوع البيئة التي ينتمي إليها الفرد، ونوع ثقافة البلد الذي يعيش فيه.

**الدراسات السابقة وفروض الدراسة:**

سوف يقوم الباحث بعرض الدراسات السابقة تبعاً لترتيب متغيرات البحث الراهن، كما يلي:

**أولاً: الدراسات التي تناولت التعاطف:**

هدفت دراسة عبد الكريم الموازي ودلال أحمد (٢٠١٧) إلى بناء مقياس للتعاطف لدى معلمي المدارس الابتدائية بالبصرة، ثم قياس مستوى التعاطف لدى هؤلاء المعلمين، وتكوّنت عينة الدراسة من (٥٠٢) من معلمي المدارس الابتدائية بالبصرة، واستخدمت الدراسة مقياس التعاطف لمعلمي المدارس الابتدائية، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى التعاطف لدى معلمي المدارس الابتدائية الذين شملتهم الدراسة مقارنة بالوسط الفرضي.

وقامت رشا تيسير (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التعاطف والانتزان الانفعالي لدى العاملين في قطاع الصحة النفسية، واشتملت الدراسة على مقياس الانتزان الانفعالي، ومقياس التعاطف (إعداد الباحث)، وتكوّنت عينة الدراسة من (٣٠٠) عامل في المركز الوطني للصحة النفسية، وأظهرت النتائج: أن العاملين في قطاع الصحة النفسية لديهم مستوى متوسط من التعاطف والانتزان الانفعالي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاطف والانتزان الانفعالي بمستوى متوسط.

وهدف دراسة محمد سعد حامد (٢٠١٦) إلى إعداد برنامج وتصميمه لتنمية التعاطف وتعديل الاتجاهات السلبية لدى التلاميذ العاديين تجاه أقرانهم من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتكوّنت عينة الدراسة من (٥٠) تلميذاً داخل فصول الدمج، واشتملت الدراسة على مقياس التعاطف لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، ومقياس اتجاه التلميذ العادي نحو زميله من ذوي الحاجات الخاصة، وبرنامج قائم على السيودراما والنمذجة (إعداد الباحث)، وأظهرت نتائج الدراسة: فاعلية برنامج السيودراما والنمذجة على أفراد المجموعة التجريبية، مع استمرار التحسن في درجة التعاطف وبقاء أثر الاتجاهات الإيجابية.

بالمقابل، هدفت دراسة أنس محمد ورياض العاسمي (٢٠١٦) إلى الكشف عن العلاقة المحتملة بين التعلق بالأقران والتعاطف الوجداني لدى عينة من طلبة الماجستير بكلية التربية جامعة دمشق، وتكوّنت عينة الدراسة من (٦٢) طالباً وطالبة من طلبة الماجستير في كلية التربية جامعة دمشق، وقد تم استخدام مقياس التعاطف ومقياس التعلق بالأقران للإجابة عن فرضيات البحث، وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التعلق بالأقران والتعاطف الوجداني لدى عينة الدراسة، عدم وجود فروق بين طلبة الماجستير في درجة التعلق بالأقران، في حين وُجدت فروق بين طلبة الماجستير في درجة التعاطف الوجداني.

وأجرى إسماعيل خليل إسماعيل (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على النمو الاجتماعي وعلاقته بالتعاطف النفسي، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٩٣) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية، واشتملت الدراسة على مقياس النمو الاجتماعي، ومقياس التعاطف النفسي (إعداد الباحث)، وأظهرت النتائج: أن مستوى النمو الاجتماعي والتعاطف النفسي لدى الطلبة كان مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين النمو الاجتماعي ككل وجميع أبعاده والتعاطف النفسي ككل وجميع أبعاده.

وهدفت دراسة كوستا وألفيس ومارفا وبورتيلو وكوستا (Costa; Alves; Marva; Portela & Costa, 2014) إلى التعرف على العلاقة بين مستوى التعاطف وبين نمط الشخصية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية، وتكوّنت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم تم اختيارهم عشوائياً من عدد من المدارس البرتغالية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس التعاطف، ومقياس نمط الشخصية، وأظهرت نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التعاطف وبين نمط الشخصية الانفتاحية، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستوى التعاطف ونمط الشخصية الانطوائية.

وقامت زينة علي صالح (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى التعرف على التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الديوانية، وتكوّنت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم، ٥٠ من الحكومي و٥٠ من الخاص، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال، وتوصلت الدراسة إلى: أن المعلمات لديهن تعاطفاً، وأن معلمات الحكومي أكثر تعاطفاً من معلمات الخاص.

وهدفت دراسة ميرسر (Mercer, 2005) إلى الكشف عن العلاقة بين الاهتمام التعاطفي والعدوان اللفظي والجسمي، وبلغت عينة الدراسة (١٢٣) طالباً من طلاب جامعة واشنطن، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الاهتمام التعاطفي، ومقياس العدوان اللفظي والجسمي (إعداد الباحث)، وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الاهتمام التعاطفي والعدوان اللفظي والجسمي، بالإضافة إلى تعريف الاهتمام التعاطفي الذي يقصد به مشاعر العطف والشفقة نحو الأشخاص الذين يعانون من متاعب معينة، ويُعدّ عملاً تنبئياً مُهماً في إعاقة العدوانية اللفظية والجسمية.

واستقصت دراسة هوفمان (Hoffman, 1982) معرفة العلاقة بين التعاطف والشعور بالذنب، وتكوّنت عينة الدراسة من (٣٦٠) من الذكور والإناث، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التعاطف، ومقياس الشعور بالذنب، وأظهرت النتائج: أن الأشخاص الذين يتسلّمون أخباراً ويوصلونها إلى الشخص المعنيّ يشعرون بمزيد من الذنب عندما لا يشاركونه مقارنةً بحالتهم عندما ينقلون الخبر إليه ويتعاطفون معه.

## ثانياً: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

هدفت دراسة بدر عودة (٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بحائل، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٣٦) معلماً، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الصلابة النفسية (إعداد: مخيمر، ٢٠٠٢)، ومقياس الرضا الوظيفي (تعريب: فاروق عبد الفتاح موسى، ٢٠٠٦)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية وبعض أبعاده ومتوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وبعض أبعاده.

في حين سعت دراسة خالد زيدان سليمان (٢٠١٤) إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، وتكوّنت عينة الدراسة من (١٨٩) معلماً، واشتملت الدراسة على الأدوات التالية: مقياس الرضا الوظيفي (إعداد: الشابحي، ٢٠٠٠)، ومقياس فاعلية الذات (إعداد: العدل، ٢٠٠١). وتوصلت نتائج الدراسة إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التربية الخاصة خاصة ترجع إلى متغير مكان العمل، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التربية الخاصة ترجع إلى متغير الخبرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التربية الخاصة ترجع إلى متغير الراتب الشهري.

وهدفت دراسة سامي خليل فحجان (٢٠١٢) إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٨٧)، واشتملت أدوات الدراسة على (مقياس التوافق المهني، مقياس المسؤولية الاجتماعية، مقياس مرونة الأنا) من إعداد الباحث، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والتوافق المهني، وأنّ هناك علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية.

وقام علي الزهراني وسري محمد (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى التعرف على احتمالية أن يكون الرضا المهني مؤشراً للذكاء الانفعالي لمعلمي التربية الخاصة، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٠٧) معلمين من معلمي معاهد وبرامج التربية الخاصة بالرياض، واشتملت الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي (إعداد الباحثين)، ومقياس الرضا المهني (إعداد: عبد الجبار، ٢٠٠٤)،

وأظهرت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني من خلال الذكاء الانفعالي على بعد المهارات الاجتماعية، في حين كانت أبعاد الذكاء الوجداني الأخرى (الوعي بالذات، تنظيم الذات) غير مُنبئة بالرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة.

وهدفت دراسة باركر (Parker, 2006) إلى التعرف على ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة وتأثيرها على مهنة التعليم، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤) معلماً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: شعور عينة الدراسة بضغط ملحوظ أثر في تفاعلهم مع مهنة التعليم.

وسعت دراسة عبد العزيز محمد (٢٠٠٤) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وذلك على عينة قوامها (٢٥١) معلماً، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم وجود رضا وظيفي أكبر لدى معلمي التربية الخاصة منه لدى معلمي التعليم العام.

بالمقابل هدفت دراسة كويسار (Quaisar, 2003) إلى التعرف على أكثر العوامل تأثيراً على الرضا الوظيفي، وذلك على عينة قوامها (٨٠) معلماً للفئات الخاصة بالولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت أهم النتائج إلى: أن أهم العوامل تأثيراً على الرضا الوظيفي هي اتجاه المعلم نحو الطلاب وذلك بقدرته على تدريبهم والاتجاهات الإيجابية نحو إنجازاتهم، كما توصلت إلى أن عوامل عدم الرضاء هي: الراتب، والعبء الوظيفي، ومشكلات ضبط سلوك الطلاب.

بينما هدفت دراسة بروتن (Bruton, 2002) إلى الكشف عن العوامل المرتبطة بنية البقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٦) معلماً من معلمي التربية الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لكل من سنوات الخبرة بالتدريس والرضا عن العمل، والالتزام على البقاء بنية التدريس للفئات الخاصة، كما توصلت إلى أن الضغوط أثرت تأثيراً سالباً على الرضا عن العمل، وأن مساندة المدير ارتبطت بالرضا عن العمل للمعلمين.

في حين هدفت دراسة ويتكر (Whitaker, 2000) إلى التعرف على أكثر العوامل تأثيراً على الرضا الوظيفي لدى معلمي الفئات الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٦) معلماً للفئات الخاصة بالولايات المتحدة الأمريكية، واشتملت الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، وأشارت أهم النتائج إلى أن نقص التدريب خاصة في السنة الأولى من العمل من أكثر العوامل تأثيراً على الرضا الوظيفي.

**تعقيب على الدراسات السابقة:**

هدفت الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التعاطف ومتغيرات عديدة، غير أنها لم تدرس طبيعياً العلاقة مع الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، وتتميز الدراسة الحالية بكونها الأولى في حدود علم الباحث- التي تتناول التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة؛ وعليه، فإن الدراسة الحالية تأتي لمحاولة سدّ الفجوة في هذا المجال. وقد اختلفت الدراسات السابقة في العينات التي أُجريت عليها، من حيث نوعية تلك العينات وخصائصها، وتأتي الدراسة الحالية لتلقي الضوء على معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا. كما اختلفت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة من دراسة إلى أخرى بما يخدم هدف تلك الدراسات، فمنها دراسات استخدمت مقاييس جاهزة، ومن الباحثين من استخدموا مقاييس من إعدادهم، وفي الدراسة الحالية قام الباحث بإعداد أداء لمقياس التعاطف لدى معلمي الفئات الخاصة؛ ليكون ذلك أحد الإسهامات في إثراء المكتبة العربية بالاختبارات والمقاييس النفسية. كما تباينت المناهج المُتبعة في الدراسات السابقة، واتبع الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي؛ لكونه مظلة واسعة ومرنة تتضمن عدداً من المناهج والأساليب الفرعية المساعدة. وأسفرت الدراسات السابقة عن نتائج كثيرة، غير أنها لم تعمل على حسم الفروق في التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، كما لم تهتم الدراسات السابقة بدراسة أبعاد التعاطف كمنبئ للرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة؛ ولهذا تحاول الدراسة الحالية توضيح أيّ أبعاد التعاطف تُسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

**فروض الدراسة:**

مما سبق طرحه من إطار نظري ودراسات سابقة، يمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين بمدارس التربية الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي.
- ٣- يسهم التعاطف في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس التربية الخاصة.

**منهج الدراسة وإجراءاتها:****١- مجتمع الدراسة:**

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية -التابعة للإدارة العامة للتعليم بالمنيا- البالغ عددهم الإجمالي (٢٧٠) معلمًا للتربية الخاصة بمحافظة المنيا (مغاغة، وبني مزار، ومطاي، وسمالوط، والمنيا، وملوي)، ومن ثلاث فئات من مدارس التربية الخاصة (صم، ومكفوفين، ومعاقين عقليًا) ٢٠١٧ / ٢٠١٨ خلال الفصل الدراسي الثاني.

**٢- عينة الدراسة:** قسم الباحث العينة إلى قسمين، هما:**أ. العينة الاستطلاعية:**

تم تطبيق أدوات البحث على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (١٠٠) معلم للتربية الخاصة من مجتمع الدراسة الأصلي؛ بهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة (مقياس التعاطف لمعلمي التربية الخاصة، مقياس الرضا الوظيفي) لاستخدامهما في التطبيق على أفراد العينة الميدانية في البيئة المصرية.

**ب. العينة الميدانية:**

قام الباحث باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وقد بلغ عدد أفراد العينة (٢٠٠) معلم للتربية الخاصة بمحافظة المنيا (مغاغة، وبني مزار، ومطاي، وسمالوط، والمنيا، وملوي)، ومن ثلاث فئات من مدارس التربية الخاصة (صم، ومكفوفين، ومعاقين عقليًا).

**ج. توزيع أفراد العينة توزيعًا اعتداليًا:**

قام الباحث بالتأكد من مدى اعتدالية توزيع أفراد العينة قيد البحث في ضوء مقياس التعاطف ومقياس الرضا الوظيفي، والجدول (١) يوضح ذلك.



جدول (١) المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء  
للعينة قيد البحث في مقياس التعاطف ومقياس الرضا الوظيفي (ن = ٢٠٠)

المقياس	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
التعاطف	٣٨,٣٧	٣٨,٠٠	٨,٠١	٠,١٤
	٢٢,٧٦	٢٥,٠٠	٥,٧١	١,١٨-
	٦١,١٣	٦٢,٠٠	١١,٥٥	٠,٢٣-
الرضا الوظيفي	٢٦,٥٨	٢٧,٠٠	٦,٧٥	٠,١٩-
	١٩,٧١	٢١,٠٠	٥,٥١	٠,٧٠-
	٢٤,٨٢	٢٥,٠٠	٥,٩٥	٠,٠٩-
	١٩,٦٣	٢٠,٥٠	٥,١٤	٠,٥١-
	١٠,٨٥	١١,٠٠	٣,٦٢	٠,١٣-
	٦,٩٩	٧,٠٠	١,٦٠	٠,٠٢-
	١٨,٦٧	١٨,٠٠	٥,١٩	٠,٣٩
	١٣,٥٣	١٤,٠٠	٣,٣٠	٠,٤٣-
	١١,٩١	١٢,٠٠	٣,١٩	٠,٠٨-
	١٥٢,٦٧	١٥١,٥٠	٢٨,٠٧	٠,١٣

يتضح من جدول (١) ما يلي:

تراوحت قيم معاملات الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس التعاطف ومقياس الرضا الوظيفي ما بين (-١,١٨، ٠,٣٩)، أي: إنها انحصرت ما بين (-٣، +٣)؛ مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحنى الاعتدالي، وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً اعتدالياً.

### ٣- منهج الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي باعتباره يتناسب مع أهداف الدراسة وفروضها، وتحديد العلاقة بين متغيراته، والتوصل إلى الفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة. ويذكر فؤاد أبو حطب وآمال صادق (١٩٩١): (٦٧٦) أن المنهج الوصفي يصف طبيعة الظاهرة موضع الدراسة، فيشمل ذلك تحليل بنيتها وبيان العلاقة بين مكوناتها وتفسيرها. وتشير رجاء محمود أبو علام (٢٠٠٤: ٣٥٤) إلى أن هذا المنهج يعتمد على "تحديد العلاقة بين متغيراتها، وتوضيح الفروق بين مجموعاتها؛ حيث يستخدم أساليب القياس والتصنيف والتفسير، ويتم من خلاله استنتاج الفروق والعلاقات ذات الدلالة".

## أولاً: مقياس التعاطف (إعداد الباحث، ٢٠١٨م)

قام الباحث بإعداد المقياس من خلال الاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، ومن التعريفات الاصطلاحية للتعاطف، ومن خلال الاطلاع على الإطار النظري المفسر للتعاطف الذي أكدت كل أطروحاته أن التعاطف ذو مكونين أساسيين، هما: التعاطف الوجداني، والتعاطف المعرفي؛ حيث قام الباحث بصياغة بنود مقياس التعاطف (الوجداني والمعرفي) ومراجعتها علمياً ولغوياً، ووصل العدد الكلي لعبارات قياس التعاطف إلى (٣٠ عبارة) يجب عنها المعلمون، وتتم الاستجابة على كل فقرة وفق تدرُّج ثلاثي البدائل هي (تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ أحياناً، لا تنطبق عليّ)، بحيث يعطي المستجيب ثلاث درجات للخيار الأول، ودرجتين للخيار الثاني، ودرجة واحدة للخيار الثالث، وعلى المفحوص أن يُحدّد مدى انطباق كل فقرة عليه، بوضع علامة (√) أمام الفقرة التي تتفق معه، وتشير درجة التعاطف الوجداني إلى قدرة المعلم على فهم الحالة الانفعالية للآخرين، وما يشعرون به، وتشير درجة التعاطف المعرفي إلى قدرة المعلم على الفهم والتصور الإدراكي لوجهات نظر الآخرين وما يفكرون فيه.

**المعاملات العلمية للمقياس:** قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالي:

## (أ) الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (١٠٠) فرد من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدولان (٢) و(٣) يوضحان النتيجة على التوالي.

جدول (٢) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن = ١٠٠)

التعاطف المعرفي				التعاطف الوجداني			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٩	١٩	**٠,٦١	١	**٠,٧٦	٢٠	**٠,٧١	٢
**٠,٦٣	٢٦	**٠,٦١	٣	**٠,٦٥	٢١	**٠,٧٨	٦
**٠,٦٩	٢٨	**٠,٦١	٤	**٠,٦٢	٢٢	**٠,٧٦	٧
		**٠,٧٥	٥	**٠,٣٨	٢٣	**٠,٦٦	٩
		**٠,٦٤	٨	**٠,٧٣	٢٤	**٠,٥٩	١٠
		**٠,٦٤	١١	**٠,٧٠	٢٥	**٠,٦٧	١٣
		**٠,٦٩	١٢	**٠,٧٧	٢٧	**٠,٨١	١٤
		**٠,٦٨	١٧	**٠,٧٢	٢٩	**٠,٧٢	١٥
		**٠,٧٥	١٨	**٠,٤٥	٣٠	**٠,٧٠	١٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٩٥ (٠,٠١) = ٠,٢٥٤

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٢) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه ما بين (٠,٣٨ : ٠,٨١)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (٣) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٦	٢١	**٠,٢٦	١١	**٠,٣٣	١
**٠,٥٢	٢٢	**٠,٤١	١٢	**٠,٧١	٢
*٠,٢١	٢٣	**٠,٥٣	١٣	**٠,٤٠	٣
**٠,٦٧	٢٤	**٠,٦٧	١٤	**٠,٢٨	٤
**٠,٦٣	٢٥	**٠,٦٤	١٥	**٠,٣٨	٥
**٠,٤٤	٢٦	**٠,٦٢	١٦	**٠,٦٧	٦
**٠,٦٨	٢٧	**٠,٥١	١٧	**٠,٦٧	٧
**٠,٤١	٢٨	**٠,٤٣	١٨	**٠,٣٣	٨
**٠,٥٧	٢٩	**٠,٤٠	١٩	**٠,٥٧	٩
**٠,٣٥	٣٠	**٠,٧١	٢٠	**٠,٥٤	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٩٥ (٠,٠١) = ٠,٢٥٤

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٣) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٢١ : ٠,٧١)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (٤) معامل الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس  
(ن = ١٠٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	التعاطف الوجداني	**٠,٨٦
٢	التعاطف المعرفي	**٠,٥٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٩٥ (٠,٠١) = ٠,٢٥٤

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٤) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٥٧ : ٠,٨٦)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيًا؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

ب - الصدق: لحساب صدق المقياس استخدم الباحث الطرق التالية:

(١) صدق المحتوى:

قام الباحث بعرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس والصحة النفسية قوامها (٨) خبراء؛ وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة المقياس فيما وُضع من أجله، وقد تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات المقياس ما بين (٥٠% : ١٠٠%)، وبذلك تم استبعاد عدد (٣) عبارات لحصولها على نسبة أقل من ٨٠% من اتفاق الخبراء فأصبحت الصورة النهائية مُكوّنة من (٣٠) عبارة.

(٢) الصدق العاملي:

تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component، وبعد التدوير أنتج (٢) عاملين، وبأخذ محك جيلفورد (٠,٣) لاختيار التشبعات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشبع الأكبر، وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبّع حدّها الأدنى (٠,٣)، كما يتم حذف العبارات التي تحصل على تشبّع أقل من (٠,٣)، وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل (صفوت فرج، ١٩٨٠، ١٧١)، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

## جدول (٥) مصفوفة العوامل قبل التدوير

العامل الثاني	العامل الأول	رقم البند
٠,٥٥١	٠,١١٢	١
٠,٠٧٧	٠,٧٥١	٢
٠,٥٣٦	٠,١٩٥	٣
٠,٥٤٣	٠,٠٢٨	٤
٠,٧٠٦	٠,١٠٩	٥
٠,١٢٣-	٠,٧٧٣	٦
٠,١٠٩-	٠,٧٧٤	٧
٠,٥٩٠	٠,١٠٠	٨
٠,١١٦-	٠,٦٤٧	٩
٠,٠٣٦-	٠,٦٠٠	١٠
٠,٦١٨	٠,٠١٠	١١
٠,٧٢٧	٠,٢١٨	١٢
٠,٢٣٩-	٠,٦٣٩	١٣
٠,٢٠٠-	٠,٧٨٨	١٤
٠,٠٨٠-	٠,٧٢٤	١٥
٠,١٠١-	٠,٦٩٩	١٦
٠,٦٧٠	٠,٣٤٢	١٧
٠,٧٢٤	٠,١٨٩	١٨
٠,٥٧٦	٠,٢٤٥	١٩
٠,٠٠٥-	٠,٧٧١	٢٠
٠,١٣١-	٠,٦٣٧	٢١
٠,١٥٠-	٠,٥٩٣	٢٢
٠,٣١١-	٠,٢٨١	٢٣
٠,٠٥٨-	٠,٧٣٩	٢٤
٠,٠٦٢-	٠,٧٠٣	٢٥
٠,٦٣٥	٠,٢٧٥	٢٦
٠,٠٩٦-	٠,٧٧١	٢٧
٠,٧٣٩	٠,٢٢٣	٢٨
٠,٢٥٠-	٠,٦٨٨	٢٩
٠,١٩٣-	٠,٣٨٥	٣٠

جدول (٦) مصفوفة العوامل بعد التدوير

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	الاشتراكيات
١	٠,٠٠٨-	٠,٥٦٣	٠,٣١٧
٢	٠,٧١٧	٠,٢٣٥	٠,٥٧٠
٣	٠,٠٧٦	٠,٥٦٥	٠,٣٢٥
٤	٠,٠٨٨-	٠,٥٣٧	٠,٢٩٦
٥	٠,٠٤٣-	٠,٧١٣	٠,٥١
٦	٠,٧٨١	٠,٠٤٤	٠,٦١٢
٧	٠,٧٨٠	٠,٠٥٨	٠,٦١٢
٨	٠,٠٢٨-	٠,٥٩٨	٠,٣٥٨
٩	٠,٦٥٧	٠,٠٢٤	٠,٤٣٢
١٠	٠,٥٩٤	٠,٠٩٢	٠,٣٦١
١١	٠,١٢٢-	٠,٦٠٦	٠,٣٨٢
١٢	٠,٠٥٨	٠,٧٥٧	٠,٥٧٦
١٣	٠,٦٧٦	٠,٠٩٧-	٠,٤٦٦
١٤	٠,٨١٣	٠,٠٢٨-	٠,٦٦١
١٥	٠,٧٢٥	٠,٠٧٦	٠,٥٣١
١٦	٠,٧٠٥	٠,٠٥٠	٠,٤٩٩
١٧	٠,١٩٢	٠,٧٢٧	٠,٥٦٦
١٨	٠,٠٣١	٠,٧٤٧	٠,٥٥٩
١٩	٠,١١٧	٠,٦١٥	٠,٣٩١
٢٠	٠,٧٥٤	٠,١٥٩	٠,٥٩٤
٢١	٠,٦٥٠	٠,٠٠٧	٠,٤٢٣
٢٢	٠,٦١١	٠,٠٢١-	٠,٣٧٤
٢٣	٠,٣٤٠	٠,٢٤٤-	٠,١٧٥
٢٤	٠,٧٣٤	٠,١٠١	٠,٥٥٠
٢٥	٠,٧٠٠	٠,٠٨٩	٠,٤٩٨
٢٦	٠,١٣٤	٠,٦٧٩	٠,٤٧٨
٢٧	٠,٧٧٤	٠,٠٧١	٠,٦٠٤
٢٨	٠,٠٦٠	٠,٧٧٠	٠,٥٩٦
٢٩	٠,٧٢٥	٠,٠٩٨-	٠,٥٣٦
٣٠	٠,٤١٧	٠,١٠٧-	٠,١٨٥
الجذور الكامنة	٨,٥٧	٥,٤٧	
نسبة التباين	%٢٨,٥٨	%١٨,٢٢	

## جدول (٧) التشبعات الدالة على العامل الأول

رقم العبارة	العبارة	التشبع
١٤	أوصل مشاعري دائماً إلى الآخرين بسرعة	٠,٨١٣
٦	أشجع الطلاب الذين يتعاطفون مع الآخرين	٠,٧٨١
٧	يصعب عليّ رؤية طالب معاق يسخر منه الآخرون	٠,٧٨٠
٢٧	حين أهتم كثيراً بالآخرين أعتقد أن ما يشعرون به هو نفس شعوري الشخصي	٠,٧٧٤
٢٠	أشارك الآخرين أفرحهم وأحزانهم	٠,٧٥٤
١٥	رؤية الناس وهم يتألمون (يبكون) يزعجني جداً	٠,٧٢٥
٢٩	أجامل زملائي في العمل إذا شعرت أنهم يستحقون ذلك	٠,٧٢٥
٢٤	يزعجني إظهار الفرد لعواطفه أمام الآخرين	٠,٧٣٤
٢	أبادر بعمل أي شيء أعتقد أنه يخدم الطلاب وزملائي في العمل	٠,٧١٧
١٦	أقدم الاعتذار للآخرين في حالة الخطأ	٠,٧٠٥
٢٥	أتحمل نتائج مشاعري بكل رضا	٠,٧٠٠
١٣	لا أهتم كثيراً بإقامة علاقات صداقة مع الآخرين	٠,٦٧٦
٩	لا أميل إلى أن أساعد الطلاب المعاقين	٠,٦٥٧
٢١	أسعى إلى مساندة أصدقائي في الأزمات	٠,٦٥٠
٢٢	أبادر بتقديم المساعدة لأي شخص يتعرض للأذى أو الضرر	٠,٦١١
١٠	لا أستطيع أن أرى شخصاً ما يشعر بالإهانة	٠,٥٩٤
٣٠	أستطيع السيطرة على مشاعري بعد أي أمر مزعج	٠,٤١٧
٢٣	أظهر احترامي وتقديري لزملائي في العمل	٠,٣٤٠
الجذر الكامن (٨,٥٧) نسبة التباين (٢٨,٥٨%)		

من الجدول السابق يتضح أنّ قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٨,٥٧)، وأن نسبة التباين العملي المفسر (٢٨,٥٨%)، وقد تشبع بهذا العامل (١٨) مفردة. وعليه، يقترح الباحث تسمية هذا العامل (التعاطف الوجداني).

## جدول (٨) التشبعات الدالة على العامل الثاني

رقم العبارة	العبارة	التشبع
٢٨	أشعر بالمسؤولية أمام الآخرين وأبادر بمساعدتهم	٠,٧٧٠
١٢	لديّ قدرة جيدة على التنبؤ بمشاعر الشخص الآخر	٠,٧٥٧
١٨	أستطيع أن أعرف أسباب تغيّر عواطفى	٠,٧٤٧
١٧	أبحث دائماً عن الجانب الطيب في الآخرين	٠,٧٢٧
٥	إذا كان أحد الطلاب المعاقين منزحاً أحاول أن أعرف سبب انزعاجه	٠,٧١٣
٢٦	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات مهمة في حياتي العملية	٠,٦٧٩
١٩	أبذل أقصى جهدي لإنجاز المهام التي كُلفت بها	٠,٦١٥
١١	أحاول حل مشكلاتي بنفسى بدلاً من مناقشتها مع الآخرين	٠,٦٠٦
٨	لا أفهم ما يسبب الألم للطلاب المعاقين	٠,٥٩٨
٣	أفهم ما يعاني منه الطلاب المعاقون دون أن يخبروني بذلك	٠,٥٦٥
١	أهتم بمعرفة حقائق ومعلومات حول طبيعة الإعاقات كي أفهم أكثر تلك الفئة	٠,٥٦٣
٤	أحاول أن أستمع لحاجات الطلاب المعاقين بعناية كبيرة	٠,٥٣٧
الجزر الكامن (٥,٤٧) نسبة التباين (١٨,٢٢%)		

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجزر الكامن لهذا العامل بلغت (٥,٤٧)، وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٨,٢٢%)، وقد تشبع بهذا العامل (١٢) مفردة. وعليه، يقترح الباحث تسمية هذا العامل (التعاطف المعرفي). ومن خلال ما توصل إليه الباحث عن طريق التحليل العملي، فقد تكوّنت أبعاد المقياس من الآتي:

## جدول (٩) أبعاد مقياس التعاطف وعباراته بعد إجراء التحليل العملي

أرقام العبارات	عدد العبارات	البعد
/٢٠/١٦/١٥/١٤/١٣/١٠/٩/٧/٦/٢ ٣٠/٢٩/٢٧/٢٥/٢٤/٢٣/٢٢/٢١	١٨	التعاطف الوجداني
٢٨/٢٦/١٩/١٨/١٧/١٢/١١/٨/٥/٤/٣/١	١٢	التعاطف المعرفي
	٣٠	الكلية



ب - الثبات: لحساب ثبات المقياس قام الباحث باستخدام الطرق الآتية:

### (١) معامل ألفا لكرونباخ:

لحساب ثبات المقياس قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (١٠٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، والجدول التالي (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للمقياس (ن = ١٠٠)

الأبعاد	معامل ألفا
التعاطف الوجداني	**٠,٩٢
التعاطف المعرفي	**٠,٨٧
الدرجة الكلية	**٠,٨٩

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

تراوحت معاملات ألفا لأبعاد المقياس ما بين (٠,٨٧ : ٠,٩٢)، وبلغ معامل ألفا للمقياس (٠,٨٩)، وهي معاملات دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.

### (٢) طريقة التجزئة النصفية:

لحساب ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، وذلك عن طريق تجزئة المقياس إلى جزأين متكافئين -العبارات الفردية مقابل العبارات الزوجية-، ثم تم حساب معامل الارتباط بينهما، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٠٠) فرد، وبعد حساب معامل الارتباط قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان وبراون لإيجاد معامل الثبات، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية للمقياس (٠,٧٠)، وبلغ معامل الثبات (٠,٨٢)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي: (إعداد: فاروق عبد الفتاح موسى، ٢٠٠٦)

### وصف المقياس:

أعدت لستر هذا المقياس Lester , p, 2005 بعنوان Teacher Job satisfaction Questionnaire واستخدمت التحليل العاملي للحصول على (٦٦) عبارة مميزة تضمنها المقياس المذكور. استطاعت Lester تحديد تسعة عوامل تقيس إدراك المعلمين للرضا عن مهنة التدريس، وقد قام (فاروق عبد الفتاح، ٢٠٠٦) بترجمة المقياس إلى العربية.

المعاملات العلمية للمقياس: قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالي:

### أ. الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (١٠٠) فرد من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية، حيث قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدولان (١١) و(١٢) يوضحان النتائج على التوالي:

جدول (١١) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن = ١٠٠)

العبارات							البعد
٣٧	٣٤	٢٥	١٤	٩	٥	رقم العبارة	الإشراف
**٠,٤٨	**٠,٤٧	**٠,٦١	**٠,٣٩	**٠,٦٥	**٠,٦٩	معامل الارتباط	
			٥١	٤٥	٤٠	رقم العبارة	
			**٠,٥٠	**٠,٦٢	**٠,٥٥	معامل الارتباط	الزملاء
٤٦	٣٣	٣١	٢٦	١٧	١٢	رقم العبارة	
**٠,٧٩	**٠,٧٠	**٠,٣٧	**٠,٣٩	**٠,٧٢	**٠,٧٢	معامل الارتباط	
٤١	٣٥	٢٩	٢٢	١٥	١٣	رقم العبارة	ظروف العمل
**٠,٦٧	**٠,٥٥	**٠,٥٠	**٠,٥٧	**٠,٤٦	**٠,٦٤	معامل الارتباط	
			٥٥	٤٧	٤٢	رقم العبارة	
			**٠,٦٣	**٠,٦١	**٠,٥٢	معامل الارتباط	

تابع / جدول (١١) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن = ١٠٠)

العبارات							البعد
٣٦	٢٧	٢٤	١٨	٣	١	رقم العبارة	التقدم
**٠,٧٣	**٠,٤١	**٠,٦٤	**٠,٦٢	**٠,٤٧	**٠,٣٧	معامل الارتباط	
					٤٣	رقم العبارة	
					**٠,٧٣	معامل الارتباط	
		٥٢	٢٣	٢٠	١٠	رقم العبارة	الأمن
		**٠,٧٠	**٠,٤٧	**٠,٥٨	**٠,٦٦	معامل الارتباط	
			٣٠	٤	٢	رقم العبارة	المرتبات
			**٠,٦٣	**٠,٥٩	**٠,٧٠	معامل الارتباط	
٤٩	٤٨	٤٤	٣٢	٢٨	٨	رقم العبارة	المسؤولية
**٠,٥٠	**٠,٦٨	**٠,٦١	**٠,٣٣	**٠,٦٣	**٠,٦٤	معامل الارتباط	
					٥٤	رقم العبارة	
					**٠,٦٣	معامل الارتباط	
	٣٩	٣٨	٢١	١٦	٧	رقم العبارة	العمل نفسه
	**٠,٧٨	**٠,٥٥	**٠,٢٧	**٠,٧٠	**٠,٧٨	معامل الارتباط	
	٥٣	٥٠	١٩	١١	٦	معامل الارتباط	العمل نفسه
	**٠,٨٢	**٠,٥٥	**٠,٥٩	**٠,٣٥	**٠,٦٩	رقم العبارة	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٩٥ (٠,٠١) = ٠,٢٥٤

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١١) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه ما بين (٠,٢٧ : ٠,٨٢)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (١٢) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٦٩	٤٣	**٠,٤٣	٢٩	**٠,٤٤	١٥	**٠,٣٥	١
**٠,٦٥	٤٤	**٠,٥٠	٣٠	**٠,٦٨	١٦	**٠,٥٧	٢
**٠,٦٨	٤٥	**٠,٤٧	٣١	**٠,٦١	١٧	**٠,٤٦	٣
**٠,٧٢	٤٦	**٠,٣٢	٣٢	**٠,٦٢	١٨	**٠,٦٧	٤
**٠,٦١	٤٧	**٠,٦٦	٣٣	**٠,٦٠	١٩	**٠,٧٠	٥
**٠,٥٨	٤٨	**٠,٣٨	٣٤	**٠,٤٢	٢٠	**٠,٥٩	٦
**٠,٤٦	٤٩	**٠,٥٢	٣٥	**٠,٣٠	٢١	**٠,٦٧	٧
**٠,٣٧	٥٠	**٠,٧٠	٣٦	**٠,٦٢	٢٢	**٠,٦٣	٨
**٠,٣٥	٥١	**٠,٤٧	٣٧	**٠,٣٩	٢٣	**٠,٧٢	٩
**٠,٦٠	٥٢	**٠,٥١	٣٨	**٠,٦٣	٢٤	**٠,٦٨	١٠
**٠,٦٥	٥٣	**٠,٦٦	٣٩	**٠,٦١	٢٥	**٠,٤٠	١١
**٠,٥٠	٥٤	**٠,٤٦	٤٠	**٠,٣٩	٢٦	**٠,٧٠	١٢
**٠,٥٦	٥٥	**٠,٦٦	٤١	**٠,٣٦	٢٧	**٠,٥٧	١٣
		**٠,٤٤	٤٢	**٠,٥٢	٢٨	**٠,٣٣	١٤

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة  $(٠,٠٥) = ٠,١٩٥$   $(٠,٠١) = ٠,٢٥٤$

\* دال عند مستوى  $(٠,٠٥)$  \*\* دال عند مستوى  $(٠,٠١)$

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين  $(٠,٣٠ : ٠,٧٢)$ ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (١٣) معامل الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	الإشراف	**٠,٩٤
٢	الزملاء	**٠,٩٤
٣	ظروف العمل	**٠,٩٤
٤	التقدم	**٠,٩٣
٥	الأمن	**٠,٨٦
٦	المرتبات	**٠,٩٠
٧	المسؤولية	**٠,٩٢
٨	العمل نفسه	**٠,٩١
٩	التمييز	**٠,٨٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٩٥ (٠,٠١) = ٠,٢٥٤

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٨٦ : ٠,٩٤)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

ب - الصدق: لحساب صدق المقياس استخدم الباحث الطريقة التالية:

(١) الصدق المرتبط بالمحك:

للتأكد من صدق المقياس قام الباحث بتطبيق المقياس المُعدّ على عينة قوامها (١٠٠) معلم فئات خاصة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث، ثم قام بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي (إعداد: هشام إبراهيم عبد الله، ٢٠٠٨) على العينة نفسها، ثم قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين المقياسين، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٥٩)، وهو معامل ارتباط دال إحصائياً؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.

## ج - الثبات:

لحساب ثبات المقياس قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (١٠٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، والجدول التالي (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للمقياس (ن = ١٠٠)

الأبعاد	معامل ألفا
الإشراف	**٠,٧١
الزملاء	**٠,٦٨
ظروف العمل	**٠,٧٤
التقدم	**٠,٦٧
الأمن	**٠,٤١
المرتبات	**٠,٧٢
المسؤولية	**٠,٦٥
العمل نفسه	**٠,٥٩
التمييز	**٠,٥٦
الدرجة الكلية	**٠,٩١

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٤) أن معاملات ألفا لأبعاد المقياس تراوحت ما بين (٠,٤١ : ٠,٧٤)، كما بلغ معامل ألفا للمقياس (٠,٩١)، وهي معاملات دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.

## نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: التحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة".

جدول (١٥) معاملات الارتباط بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة (ن = ٢٠٠)

التعاطف			المقياس	الرضا الوظيفي
الدرجة الكلية	التعاطف المعرفي	التعاطف الوجداني		
**٠,٤٣	**٠,٢٩	**٠,٤١	الإشراف	
**٠,٥٢	**٠,٤٠	**٠,٤٧	الزملاء	
**٠,٤٨	**٠,٣٣	**٠,٤٦	ظروف العمل	
**٠,٥١	**٠,٣٦	**٠,٤٨	التقدم	
**٠,٣٨	*٠,١٥	**٠,٤٥	الأمن	
**٠,٥٦	**٠,٤٢	**٠,٥١	المرتبات	
**٠,٤٩	**٠,٣٣	**٠,٤٧	المسؤولية	
**٠,٥٩	**٠,٤٩	**٠,٥٠	العمل نفسه	
**٠,٦٦	**٠,٥٠	**٠,٥٩	التمييز	
**٠,٧٢	**٠,٥٠	**٠,٦٨	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,١٣٨ (٠,٠١) = ٠,١٨١

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٥) ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية بين درجات أفراد عينة معلمي الفئات الخاصة على مقياس التعاطف ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي، وكذلك وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للتعاطف والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التربية الخاصة؛ وهذا يدل على أنه كلما ارتفعت درجات التعاطف لدى معلمي التربية الخاصة ارتفع مستوى الرضا الوظيفي. وتتفق نتيجة الفرض الأول مع نتائج الدراسات السابقة التي انتهت إلى وجود ارتباط إيجابي دال بين التعاطف والرضا الوظيفي كدراسة (Goleman,1999؛ Mercer,2005؛ Parker,2006؛ Costa,2014؛ إسماعيل خليل، ٢٠١٥؛ رياض العاسمي؛ زينة علي، ٢٠١٤؛ عبد الكريم، ٢٠١٧؛ رشا تيسير ٢٠١٧)، ويمكن تفسير هذه النتيجة

بأن التعاطف من المفاهيم المهمة الجيدة داخل بيئة العمل التي تساعد المعلم على نجاحه في عمله وتسهم في زيادة الرضا الوظيفي لديه؛ إذ إن المعلمين الذين لديهم مهارة التعاطف هم المعلمون الأكثر خبرة في العمل، وهم أكثر فهمًا لذاتهم وللمحيطين بهم بما يتميزون به من قدرة وجدانية مرتفعة، فضلًا عن أن علاقاتهم الشخصية مع الآخرين جيدة، ولديهم قدرة عالية على تحمّل المسؤولية، وهذا ما أكدّه علي الزهراني وسري رشدي (٢٠١٠) أن المعلم الذي يتمتع بالرضا الوظيفي هو المعلم الذي لديه القدرة على التفهم العاطفي تجاه طلابه وزملائه ورؤسائه وأولياء الأمور، وعلى تفهّم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم وتفهّم احتياجاتهم، ولديه القدرة على التواصل بفاعلية والاستمرار في العمل والتغلب على المشكلات والضغط وتحقيق الرضا الوظيفي في مهنته.

كما تتفق نتيجة الفرض الأول مع ما أشارت إليه رشا يسري (٢٠١٧) أن التعاطف يشير إلى قدرة الفرد على أن يتخذ قراراته بحكمة وتروٍّ، ويتحمّل مسؤولياته، ويتصرّف بإيجابية في المواقف المختلفة سواء المألوف منها أو الجديد. ويتفق دانيال جولمان (Goleman, D, 1999) مع ذلك بإشارته إلى أن للتعاطف دوراً مهماً في نجاح الأفراد، وحدد تلك النجاحات في الجوانب الانفعالية والاجتماعية؛ فهو يُمكننا من إدارة أنفسنا والكفاية الاجتماعية تُمكننا من إدارة علاقتنا مع الآخرين؛ لذلك يُعدّ التعاطف بمثابة مفتاح للنجاح في العمل، فالأفراد الذين يُظهرون كفاءة التواصل يُعتبرون أكفاء في تبادل المعلومات الانفعالية والتعامل المباشر مع القضايا الصعبة وتحديات العمل المختلفة، وهذا يتفق مع ما أشار إليه ميرسر (Mercer, A, F, 2005) أن المعلم المتعاطف تكون لديه قدرة على إدراك وفهم ومعرفة انفعالات الآخرين؛ بحيث تؤدي إلى تنظيم وتطوير النمو المهني المتعلق بتلك الانفعالات، فضلًا عن ذلك يتصف المعلمون من ذوي التعاطف المرتفع بأنهم متوازنون اجتماعيًا ومرحون، ولا يميلون إلى الاستغراق في القلق، ويتمتعون أيضًا بتحمل المسؤولية، وأكثر توافقًا ورضًا في عملهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة إجمالًا مع نتائج دراسة رشا تيسير (٢٠١٧) التي أظهرت نتائجها أن التعاطف يرتبط إيجابيًا بالصحة النفسية لدى العاملين، ودراسة إسماعيل خليل إسماعيل (٢٠١٥) التي أظهرت نتائجها أن التعاطف يرتبط إيجابيًا مع التوافق النفسي الاجتماعي المهني.



**ثانياً: التحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على:**

"توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين بمدارس التربية الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي".

جدول (١٦) دلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي التعاطف على مقياس الرضا الوظيفي (ن = ٢٠٠)

مستوى الدلالة	قيمة ت	منخفضي التعاطف		مرتفعي التعاطف		المقياس
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠١	**٤,٧٣	٦,٦٣	٢٤,٠٩	٧,١٧	٣٠,٣٧	الإشراف
٠,٠١	**٦,٢٥	٥,٨٧	١٥,٨٩	٤,٩٧	٢٢,٤٣	الزملاء
٠,٠١	**٥,٣٥	٥,٠٧	٢١,٧٦	٧,٥٤	٢٨,٣٧	ظروف العمل
٠,٠١	**٧,٠٦	٥,١٨	١٦,٨٠	٣,٩٧	٢٣,٠٧	التقدم
٠,٠١	**٤,٧٩	٢,٨٦	٨,٨٧	٣,٩٦	١٢,٠٦	الأمن
٠,٠١	**٧,٧٨	١,٣٢	٥,٩١	١,٥٢	٨,٠٤	المرتبات
٠,٠١	**٧,٠٦	٤,٨٧	١٥,٦١	٤,٤٤	٢١,٩٤	المسؤولية
٠,٠١	**٨,٥٨	٢,٥٤	١١,٢٨	٣,١٢	١٥,٩٨	العمل نفسه
٠,٠١	**٩,٨٠	٢,٦٤	٩,٢٤	٢,٨٠	١٤,٣٧	التميز
٠,٠١	**٩,١٤	٢٦,٤٤	١٢٩,٤٤	٢٧,١٩	١٧٦,٦٣	الدرجة الكلية

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ١,٩٦ (٠,٠١) = ٢,٥٨

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٦) ما يلي:

توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين بمدارس التربية الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي وفي اتجاه المعلمين بمدارس التربية الخاصة مرتفعي التعاطف - أي إن مرتفعي التعاطف أكثر شعوراً بالرضا الوظيفي مقارنةً بمنخفضي التعاطف. وجاءت هذه النتيجة منطقية ومثسقة مع نتائج الفرض الأول التي أشارت إلى الارتباط الموجب بين التعاطف والرضا الوظيفي - أي كلما ارتفعت درجة التعاطف لدى المعلم ارتفعت درجة شعوره بالرضا الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة (Whitaker, 2000 ؛ Bruton, 2002 ؛ Quaisar, 2003؛ عبد العزيز، ٢٠٠٤ ؛ علي الزهراني وسري محمد، ٢٠١٠؛ سامي خليل، ٢٠١٢؛ خالد زيدان، ٢٠١٤؛ Costa, 2014؛ بدر

عودة، ٢٠١٥؛ محمد سعد، ٢٠١٦) من أن نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حدّ كبير على مكونات شخصيته، حيث إن معرفته لسماته الشخصية تُؤهلّه لهذا الدور القيادي، وتساعده في التعامل مع تلك الفئات الخاصة. وأكدت دراسة (Whitaker, 2000) أن على معلم التربية الخاصة أن يتحصّن ويتزوّد بمجموعة من القوى التي تساعده في مواجهة ضغوط الحياة وإحباطاتها؛ فالتعاطف من المؤثرات والقوى التي تؤدي إلى نجاح العلاقات الاجتماعية بين المعلمين والطلاب وبين المعلمين والزملاء وبين المعلمين والرؤساء، فتلك القوى الخفية تساعد الإنسان كثيراً في تحمّل أعباء الحياة والتخفيف من ضغوطها.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (جولمان، ٢٠٠٠؛ زينة علي، ٢٠١٤) أن المعلمين ذوي التعاطف المنخفض لديهم ضعف في القدرة على التعبير الانفعالي، ولا يكثرثون بمشاعر الآخرين وأحاسيسهم، ويمتازون بالعنف تجاههم، ويكونون أكثر شعوراً بالقلق والاكتئاب والانسحاب الاجتماعي. وتدني التعاطف لدى المعلمين يتسبب في ظهور المشكلات السلوكية والانفعالية لدى الطلاب بدرجة متزايدة؛ كالعدوان، والانسحاب الاجتماعي، والافتقار إلى السمات الاجتماعية الإيجابية؛ مما يؤثر في توافُق المعلمين المهني ورضائهم عن وظيفتهم.

**ثالثاً: التحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على: "يسهم التعاطف في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس التربية الخاصة".**

**جدول (١٧) نتائج تحليل الانحدار بين مقياس التعاطف ومقياس الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس التربية الخاصة (ن = ٢٠٠)**

المقياس	الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R2	قيمة الثابت	قيمة B	قيمة Beta	النسبة الفائية F	قيمة ت
التعاطف	٠,٧٢	٠,٥١	٤٦,٣٨	١,٧٤	٠,٧٢	**٢٠٧,٦٨	**١٤,٤١

\* دال عند مستوى (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٧) ما يلي:

يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال التعاطف لدى عينة من معلمي مدارس التربية الخاصة، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠,٧٢)، وهي تُمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد أحدث تبايناً

مقداره (R2)، وقيمته تساوي (٠,٥١)، وذلك بنسبة إسهام (٥١%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (ف) (٢٠٧,٦٨)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود ارتباط بين التعاطف والرضا الوظيفي، وبالتالي يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي في ضوء التعاطف، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية على النحو التالي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = ٤٦,٣٨ + ١,٧٤ (\text{درجات العينة في التعاطف})$$

ويمكن أن نرسم لها هكذا:  $\text{ص} = ٤٦,٣٨ + ١,٧٤ \times \text{س}$  (حيث ص هو الرضا الوظيفي، س هو التعاطف). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات (علي الزهراني وسري محمد، ٢٠١٠؛ سامي خليل، ٢٠١٢؛ خالد زيدان، ٢٠١٤؛ Costa, 2014؛ بدر عودة، ٢٠١٥؛ محمد سعد، ٢٠١٦)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التعاطف من العوامل التي تؤدي إلى التنبؤ بمعدل ومستوى الأداء والرضا الوظيفي للمعلمين، حيث إن التعاطف طاقة نفسية إيجابية تدفع الفرد نحو مشاركة الآخرين انفعالاتهم، وقدرة معرفية تجعل الفرد يفهم ويُقدّر انفعالات الآخرين ووجهة نظرهم، وهو يساعد على التعامل مع ضغوط العمل. ويتفق هذا مع ما أشار إليه بدر عودة (٢٠١٥) أن العمل في مجال التربية الخاصة لا يتطلب التدريب والإعداد فقط، بل يتطلب بعض السمات الشخصية التي تساعد المعلم على مواجهة الضغوط النفسية واحتواء المشكلات في هذا المجال؛ لتحقيق مزيد من التوافق الوظيفي للوصول إلى أعلى مستوى. وهنا يجب على الباحث الراهن أن يذكر أنه من خلال عمله مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة سابقاً في إحدى دول الخليج، ومن خلال زمالته لمعلمي التربية الخاصة يرى أن التعاطف إن ارتفع إلى درجة غير مقبولة من المعلمين فقد يضرّ بتفعيل البرامج الإرشادية والحياتية اليومية لهم، بمعنى أنه قد يتعاطف معلّم ما في تنفيذ برنامج رياضي يومي مرهق، لكنه مهم لدى الفئة المعنية من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ لذا نراه يتغاضى عن هذا البرنامج أو جزء كبير منه تعاطفاً مع تلك الفئة، ومن منطلق التخفيف عليهم، وينتج عن ذلك عدم الالتزام بالبرنامج والتقصير في بعض جوانبه؛ لذا ارتأى الباحث الحالي التنويه عن ذلك وتقديم رسالة مفادها أن التعاطف إيجابيٌّ لا شك لدى كل البشر، فما بالنا بمعلمي فئة مهمة تحتاج إلى هذه الطاقة الإيجابية مُدًا! لكن هي رسالة تنبيه أيضاً أن التعاطف لا يعني الإهمال والمغالاة في تكسير القواعد والبرامج المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة.

## توصيات الدراسة:

أُضح من نتائج الدراسة أن التعاطف يرتبط ارتباطاً موجباً بالرضا الوظيفي، وأنه له أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة المنيا؛ لذا توصي الدراسة بما يلي:

- وضع برامج إرشادية تهدف إلى رفع مستوى التعاطف لدى المعلمين من أجل رفع درجة قدرتهم على التعامل مع المواقف الضاغطة، وبالتالي الرقي بمستقبلهم العملي وزيادة رضاهم الوظيفي.
- الاهتمام الخاص بالمعلمين الجدد حديثي العهد بالعمل في التعليم -خاصة معلمي التربية الخاصة-، وإقامة دورات تدريبية خاصة بهم لتبصيرهم بطبيعة العمل مع الفئة التي سوف يتعاملون معها وخصائص هذه الفئة.
- ضرورة الاهتمام بتنمية التعاطف لدى المعلمين بشكل عام لما له من أثر جيد في رفع درجة الرضا الوظيفي لديهم.
- عمل دورات إرشادية لمعلمي التربية الخاصة لزيادة وعيهم بدور المتغيرات الإيجابية في إقبالهم على العمل وتحملهم عناء العمل والرضا عنه.
- أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال التعاطف؛ لذا يوصي الباحث بالاستفادة من معادلة التنبؤ التي تم التوصل إليها لمساعدة الأفراد في تحقيق أكبر قدر من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة بشكل عام.

## البحوث والدراسات المقترحة:

- يمكن من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة اقتراح بعض البحوث والدراسات المستقبلية كما يلي:
- التعاطف وعلاقته بالصمود النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.
  - التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة.
  - التعاطف وعلاقته بجودة الحياة لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.
  - برنامج إرشادي انتقائي في تنمية التعاطف لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.

## المراجع العربية

- ١- أحمد صقر عاشور (٢٠٠٧): *السلوك الإنساني في المنظمات*. القاهرة: دار المعرفة الجماعية.
- ٢- أحمد عبد العزيز العلوان (٢٠١١): *مشاكل الطفل*. عمان: دار الفكر.
- ٣- أحمد ماهر (٢٠٠٣): *السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات*. الإسكندرية: دار جلال للطباعة.
- ٤- أحمد محمد الزغبى (٢٠٠٩). الاتصال الفعال بين المعلم والتلميذ ومعوقاته التربوية والنفسية. *مجلة كلية التربية،* (١٤٣)، ١٢٢-١٥٦.
- ٥- إسماعيل خليل إسماعيل (٢٠١٥): النمو الاجتماعي وعلاقته بالتعاطف النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية في قضاء بئر السبع. *رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان.*
- ٦- أمل عبد العزيز، مشيرة عبد الحميد اليوسفي (٢٠٠٠): سمات الشخصية كمنبئ بالأسلوب المعرفي لمعلم التربية الخاصة. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس،* المجلد ١٤، (١)، ٢٢٠-٢٤٥.
- ٧- أنس محمد، رياض العاسمي (٢٠١٦): التعلق بالأقران وعلاقته بالتعاطف الوجداني لدى عينة من طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة دمشق. *مجلة العلوم النفسية والتربوية،* ٣، (١)، ١٧٠-١٩٥.
- ٨- بدر عودة الشمري (٢٠١٥): الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل. *رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.*
- ٩- حامد أحمد بدر (١٩٨٣): الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. *مجلة العلوم الاجتماعية،* ١١، (٣)، ١٣٦-١٧٧.
- ١٠- حسن حسين الخيري (١٤٢٩): الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. *رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.*
- ١١- حنان عبد الحميد العناني (٢٠٠٧): المساعدة والإيثار لدى عينة من معلمي الأطفال في الأردن. *مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، فلسطين،* ٤، (٢١)، ٢٥٥-٣٠٠.
- ١٢- خالد زيدان سليمان (٢٠١٤): الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل. *رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.*

- ١٣- دانيال جولمان (٢٠٠٠): **النكاء العاطفي**. ترجمة: ليلى الجبالي. الكويت: عالم المعرفة - المجلس الوطني للثقافة والعلوم.
- ١٤- رجاء محمود أبو علام (٢٠٠٤): **مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية**. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- ١٥- رشا تيسير الرقايعه (٢٠١٧): **التعاطف لدى العاملين في قطاع الصحة النفسية وعلاقته بالاتزان الانفعالي لديهم**. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- ١٦- رياض العاسمي (٢٠١٥): **دليل مقياس التعاطف**. دمشق: مكتبة العائدي.
- ١٧- زينة علي صالح (٢٠١٤): **التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال (حكومي، وأهلي) في مدينة الديوانية**. مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية، ١٤ (٤) ٣٨٥-٤١٧.
- ١٨- سالم محمد سالم (١٩٩٧): **الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات بالمملكة العربية السعودية**. الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.
- ١٩- سامي خليل فحجان (٢٠١٢): **التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة**. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٢٠- سليمان الهويش (١٩٩٨): **العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى مصانع الحديد والصلب بشركة سابك**. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٢١- سناء محمد سليمان (٢٠١٠): **السعادة والرضا: أمنية عالية وصناعة راقية**. القاهرة: عالم الكتب.
- ٢٢- سهيلة محمد عباس (٢٠٠٦): **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**. عمان، دار وائل للنشر.
- ٢٣- سيد أحمد البهاص (٢٠٠٢): **النهك النفسي وعلاقته بالصلاية النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة**. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، (٤)، ٣٩٥-٣٩٠.
- ٢٤- صفوت فرج (١٩٨٠): **التحليل العاملي في العلوم السلوكية**. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٢٥- عبد العزيز محمد عبد الجبار (٢٠٠٤): **الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام**. المجلة العربية للتربية الخاصة، (٥)، ٩٥-٥٦.
- ٢٦- عبد الكريم الموازني، دلال عبد الله أحمد (٢٠١٧): **قياس مستوى التعاطف لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة البصرة**. مجلة أبحاث البصرة- العلوم الإنسانية، ٤٢ (١)، ٤٠٣-٤٢٨.

- ٢٧- عبد المحسن الحيدر، إبراهيم طالب (٢٠٠٥): *الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض*. معهد الإدارة العامة: مركز البحوث.
- ٢٨- عبد المطلب القريطي (٢٠٠٣): *في الصحة النفسية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٢٩- عقراء إبراهيم خليل العبيدي (٢٠١١): *طبيعة العلاقة بين التعاطف والسلوك العدواني*. *مجلة دمشق*، (٣٧)، ٣-٤.
- ٣٠- علي الزهراني حسن، سري محمد رشدي (٢٠١٠): *الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة*. *دراسات تربوية ونفسية*، (٦٦)، ٢٧٣-٣١٦.
- ٣١- فاخر عاقل (١٩٨٨): *معجم العلوم النفسية*. بيروت: دار الرائد العربي.
- ٣٢- فاروق عبد الفتاح موسى (٢٠٠٦): *مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين*. كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١-٢٣.
- ٣٣- فؤاد أبو حطب، أمال صادق (١٩٩١): *مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٣٤- فؤاد أبو حطب (١٩٨٤): *القدرات الخاصة*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٣٥- كامل محمد المغربي (٢٠٠٤): *السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ٣٦- محمد النبهان وكمالي (٢٠٠٣): *مقياس الذكاء العاطفي لدى طلبة وزارة التعليم والشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة*. عمان: دار وائل للنشر.
- ٣٧- محمد سعد حامد عثمان (٢٠١٦): *دور السيكدوراما والنمذجة في تنمية التعاطف وتعديل اتجاهات التلاميذ العاديين نحو أقرانهم من ذوي الاحتياجات الخاصة في فصول الدمج*. *مجلة الإرشاد النفسي*، جامعة عين شمس، (٧٤)، ١٣٧-١٨٩.
- ٣٨- محمد سليم الزبون، سليم عودة، محمد صائل (٢٠٠٧): *الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقته بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات*. جامعة عين شمس، *مجلة كلية التربية*، ٣١ (١)، ٤٣١-٤٣١.
- ٣٩- محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان (١٩٩٧): *السلوك التنظيمي*. الإسكندرية: مركز التنمية الإدارية.
- ٤٠- محمد نصر إسماعيل عثمان (١٩٩٩): *الرضا النفسي والمهني لدى الأخصائي النفسي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية*. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

- ٤١- محمود سعيد طه خطاب (٢٠٠٤): **المعلم (إعداداه ومكاتبه وأدواره في التربية العامة والتربية الخاصة والإرشاد النفسي)**. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- ٤٢- محمود شمال حسن (٢٠٠١): **سيكولوجية الفرد في المجتمع**. القاهرة: دار آفاق عربية.
- ٤٣- مختار نور الدين عثمان (٢٠٠٧): **علم نفس النمو من العمل إلى المراهقة**. مكتبة الفلاح: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- ٤٤- نوال عبد الله الحربي (٢٠٠٣): **الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية: دراسة مقارنة لعينة من معلمات التعليم الحكومي والأهلي بمدينة الرياض**. رسالة ماجستير، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، قسم الدراسات الاجتماعية.
- ٤٥- نور الدين محمد، مصطفى محمد متولي (١٩٩٣): **مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين**. القاهرة، **مجلة دراسات تربوية**، ٥١ (٨)، ١٤٨-١٧٩.
- ٤٦- هشام إبراهيم عبد الله (٢٠٠٨): **فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره على الرضا المهني لدى المرشد المدرسي**. **مجلة كلية التربية بالإسماعيلية**، (١٢)، ٤٧-١٠٠.
- ٤٧- هول، ك، لندزي (١٩٧١): **نظريات الشخصية**. ترجمة: أحمد فرج، وقدوري محمود. القاهرة: الهيئة المصرية للكتاب.
- ٤٨- يوسف العبيدي (٢٠١١): **سيكولوجية التعلم والتعليم الصفي**. عمان: دار الفكر.

## المراجع الأجنبية

- 49- Barron cohen (2004): the empathy quotient: An investigation of adults with Asperger syndrome or high functioning autism, and normal sex differences, **Journal of autism and developmental disorder**, 34, (2), 163-175.
- 50- Bruton, Loree R. (2002). Factors associated with special education teachers, intent to stay in teaching: **the testing of a causal model. D.A.I-A.62 (7-A)**, 2382.
- 51- Costa P; Alves R ;Marva P ;Portela,M & Costa,M(2014): Associations between Medical Student Empathy and Personality: **AMulti-Institutional Study, Plos One**, 9(3), 1-7



- 52- Cotton,K. (2001). ***Developing empathy in children and youth***, school improvement research Series. <http://www.Nwrel.org/scpd/sirs/7/cu13.htm>.
- 53- Davis, m. H (1993): measuring individual differences for a multidimensional AP- proach, ***Journal of personality and social psychology***, 44,113-120.
- 54- Dollard, J. & Miller, N.E. (1950). ***Personality and psychotherapy***. New York: McGraw-Hill.
- 55- Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocially and related behaviors. ***Psychological Bulletin***, (101) 91-119.
- 56- Funk,S.C, (1992): "Hardiness: A Review of Theory and Research, ***Health Psychology***.11.(5).335-345.
- 57- Goleman, D(1999): emotionally Intelligent work we. ***Futurist***, 33(3) 14-19.
- 58- Hoffman, M. (1982). ***The measurement of empathy. Measuring emotion in infants and children***. Cambridge: university press.
- 59- Hoffman-m (1975): Development. Synthesis of affect and cognitive, ***Journal of development psychology***. (11),166-193
- 60- Hunter,R,(2003). Affective empathy in children measurement and correlates, ***doctor of philosophy***, Griffith university.
- 61- Levenson, R.W(1992): empathy A physiological substrate, ***Journal of personality and social psychology***, 63,(2), 234-246.
- 62- Mercer, cd,(2001):***teaching students with Learning problems***,4<sup>th</sup> ea, merril prentice hall.

- 63- Mercer,A,F(2005): The relationship between empathic concern and perspective taking to physical verbal aggression. **Western Washington university**. Httpp//my web. Students. [www.edu.mercer](http://www.edu.mercer), empathy parer 2.ht.
- 64- Parker, L., Ellis, J.E., Nguyen, M.Q., Arora, K. (2006). The divergent TGF-beta ligand Dawdle utilizes an activin pathway to influence axon guidance in Drosophila. **Journal of development psychology**. 133(24): 4981--4991.
- 65- Quaisar , Sultana(2003): Astudy to examine the problem of teacher short age and solutions, **reports-research, meeting papers**, 34-45
- 66- Rogers, C. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. **The counseling psychologist**, 5(2), 2-10.
- 67- Whitaker (2000): Mentoring beginning special education teachers and the relationship to attrition, **exceptional children journal**, 66 (4), 546- 566