

التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية

د. ليلي الشريف*
د. وفيفة علي**
غيداء غسان سعيد***

(تاريخ الإيداع 15 / 10 / 2020. قبل للنشر في 6 / 6 / 2021)

□ ملخص □

هدف البحث الحالي إلى دراسة علاقة التعاطف بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، والفروق في مهارة التعاطف والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. وتم اختيار عينة مكونة من (60) معلمة من روضات الأطفال الخاصة في مدينة اللاذقية، وتم استخدام مقياس التعاطف من إعداد ستيكال (Steckal, 1994) ترجمة الباحثة، ومقياس الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال من إعداد هيبية (2016)، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال، ووجود فروق دالة إحصائياً في التعاطف والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، لصالح ذوي الخبرة الأكبر.

الكلمات المفتاحية: التعاطف - الرضا الوظيفي - معلمة رياض الأطفال

* أستاذة - قسم الإرشاد النفسي - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية
** مدرس - قسم التربية المقارنة - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية
*** طالبة دكتوراه رياض أطفال - كلية التربية - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية

Empathy and its correlation to Job Satisfaction

A field study on a sample of kindergarten female teachers in Lattakia province

Dr. Laila AL-shareef*
Dr. Wafeka Ali**
Ghaidaa Ghassan Saeed***

(Received 15 / 10 / 2020. Accepted 6 / 6 / 2021)

□ ABSTRACT □

This search aimed to study the correlation between empathy and job satisfaction, and the differences in empathy and job satisfaction according to (year of experiences) variable.

A sample of (60) kindergarten female teachers was assigned randomly from private kindergartens in Lattakia city.

The scales of empathy prepared by Steckal (1994) translated by the researcher, and job satisfaction prepared by Hibah (2016) were used.

The researcher followed the descriptive analytical curriculum.

The results indicated that there is a moderate level of empathy and job satisfaction among kindergarten female teachers, a positive significant correlation between empathy and job satisfaction, and statistically significant differences in empathy and job satisfaction according to (years of experience) variable.

Key Words: Empathy - Job satisfaction- Kindergarten female teacher

*Professor, Department of Psychological counseling in the Faculty of Education at Tishreen University, Lattakia, Syria

**Assistant Professor, Department of Psychological counseling in the Faculty of Education at Tishreen University, Lattakia, Syria

***Postgraduate student , Kindergarten in the Faculty of Education at Tishreen University, Lattakia, Syria

مقدمة:

تؤدي معلمة الروضة دوراً فعالاً في تنمية شخصية الطفل وصقلها، وهذا الدور لا يقل أهمية عن دور الأسرة والبيئة الثقافية والاجتماعية للطفل، فالأطفال يقضون وقتاً طويلاً مع معلماتهم في الروضة، ويشكل سلوك المعلمة نموذجاً وقدوة للطفل، ونجاح المعلمة في هذه المهمة يتوقف على عدة عوامل منها كفاءتها وقدرتها على أداء الدور المكلف به، وثقتها بنفسها وإيمانها بقدرتها على التفاعل مع الأطفال، والتكيف مع بيئة العمل، بالإضافة إلى سماتها الشخصية، فالعمل كمعلمة روضة يحتاج شخصية في غاية الحساسية والقدرة على تحمل المسؤولية والالتزام، ويحتاج إلى تدريب دقيق؛ لأن معلمة رياض الأطفال تشارك الأسرة في بناء القاعدة الأساسية لشخصية الطفل من النواحي النفسية والمعرفية والاجتماعية، ولا يمكن إنكار أهمية الخبرات التي يمر بها الفرد في مرحلة الطفولة المبكرة في تكوين شخصيته المستقبلية.

وعندما يتم الحديث عن مهنة معلمة رياض الأطفال لا يمكن تجاهل الأحاسيس، فهذه المهنة لا تتم بدون عاطفة تدفع المعلمة للأخذ بيد الطفل لتحقيق النمو السليم، كما تتطلب مهارات إنسانية لنجاح العمل وتقديم أفضل ما يمكن للأطفال، فعند التعامل مع الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة بشكل خاص تصبح الحاجة ماسة للمهارات الإنسانية في التعامل معهم نظراً لحساسية هذه المرحلة العمرية، ومن أهم هذه المهارات مهارة التعاطف، تلك المهارة التي قد تستخدمها معلمة رياض الأطفال بحكم اختصاصها، أي أنها تعلمتها أكاديمياً أو بحكم صفاتها الشخصية ونمط شخصيتها، ويمكن القول أن التعاطف ركيزة أساسية لضمان نجاح العمل الإنساني.

إن المهام الملقاة على عاتق معلمة رياض الأطفال كثيرة فهي تؤدي الدور الحاسم في تحقيق أهداف الروضة، وإن تفاعل المعلمة السليم مع الأطفال وأدائها لمهارة التعاطف بشكل سليم معهم يعكس إيجاباً على رضاها عن عملها، ولا تستطيع الروضة المزودة بأحدث الوسائل والتجهيزات تحقيق أهدافها دون معلمة مقتتعة وراضية عن مهنتها؛ لذلك فإن الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال يتأثر بقدرتها على تحقيق التفاعل السليم مع الأطفال ومشاركتهم وجدانياً ومساعدتهم على تجاوز نواحي ضعفهم وقصورهم، وغيابه يترك العديد من الآثار السلبية فيحد من قدرة المعلمة على الإبداع والإنجاز، ويزيد من شعورها بالإجهاد والانفعال، ويؤثر سلباً على علاقاتها بزملائها وبأسر الأطفال، وبالأطفال أنفسهم.

نظراً لأهمية الدور الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في رعاية الأطفال في هذه المرحلة العمرية، وأهمية مهارة التعاطف على اعتبارها مطلب ضروري من متطلبات العمل الإنساني، وتأثير هذه المهارة في رضا المعلمة عن عملها ودور ذلك في نجاح عمل معلمة رياض الأطفال، يأتي هذا البحث لدراسة العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

مشكلة البحث:

تعد مؤسسات رياض الأطفال من النظم التي تقوم على نقل معايير السلوك الأخلاقي والاجتماعي والمعرفي للأطفال ما قبل المدرسة، وهم بذلك يتعلمون تشكيل قواعد السلوك والنظام وال ضبط الاجتماعي، وبما أن هؤلاء الأطفال في مرحلة تكوين شخصياتهم فلا بد أن يعاملوا بأسلوب من العطف والرحمة من قبل المعلمات حتى لا تتشكل لديهم خبرات وذكريات سلبية تؤثر في شخصياتهم مستقبلاً؛ فالمعلمة هي المسؤولة عن كل ما يتعلق بالطفل بالإضافة إلى أنها توجه نشاطه وسلوكه، ومن أهم جوانب تفاعل المعلمة مع الأطفال الجانب العاطفي؛ فالأطفال يحتاجون إلى مناخ يشعرون

فيه بالتعاطف والمشاركة الوجدانية ويحتاجون إلى ضرورة تفهم المعلمة لجوانب ضعفهم واحتياجات نموهم في هذه المرحلة الحساسة، ويشير (باتير وكانون، 2002) إلى أنه من دون الإحساس بالتعاطف لا يمكن أن يكون هناك ممارسة ناجحة لفن التدريس، وأن التعاطف لا يعني أن يُعد الأطفال غير مسؤولين عن نتائجهم بل ينتج عن تفهم المعلمة للصعوبات التي تواجه الأطفال والاعتراف بها وتحديدها، بالإضافة إلى تشجيعهم ومكافأته.

ويمكن القول أن تحقيق المعلمة للتواصل الفعال والسليم والتعاطف مع أطفالها يؤثر في اتجاهاتها نحو الأطفال ونحو عملها ككل، وغيابه يخلق الاتجاه السلبي لمعلمة رياض الأطفال نحو عملها ويؤدي إلى تدني مستوى أدائها المهني، فالفاعل بين المعلمة والأطفال من خلال الاتصال والتواصل داخل الرياض من أهم عوامل نجاح عملية رياض الأطفال فهو يسمح للمعلمة بالقيام بأدوار ومهام تربوية كثيرة أثناء تفاعلها مع الطفل ويزيد من رضاها عن عملها.

ويعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين من منطلق أن تحقيقه بالمؤسسة ينعكس بالإيجاب عليها، ورياض الأطفال من المؤسسات التي تتأثر بشكل كبير بمستويات الرضا الوظيفي لدى العاملات بها؛ لما له من انعكاسات على العملية التربوية وعلى الأطفال بشكل ملحوظ.

وقد أشارت (سلمان، 2011) إلى أن فقدان الرضا الوظيفي يؤدي إلى عرقلة العمل وانخفاض الإنتاجية وانهايار هرم الإبداع المهني والذي بدوره يؤدي إلى تراجع أداء المؤسسة بالشكل الذي يجعلها تتحمل أعباء وخسائر مالية كبيرة، وتشير (خميس، 2010) إلى أن رياض الأطفال هي إحدى المؤسسات التي تتأثر بشكل كبير بالمظاهر السلبية لتدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات؛ لما له من انعكاسات على العملية التربوية وعلى الأطفال بشكل كبير، إذ أن ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي من شأنه أن يرفع مستوى الأداء والإنتاجية، كما أن الرضا الوظيفي للمعلمات من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير الأداء وبالتالي تطوير العملية التعليمية بشكل متكامل.

وقد أظهرت بعض الدراسات تأثير الرضا الوظيفي بمحددات عديدة منها المؤهل والعمر والخبرة والجنس كدراسات (براون 2007، Brown، 2007؛ وسكرودر Schroder، 2008) ومنها المتغيرات التنظيمية كالثقافة التنظيمية وقيم العمل كدراسات (العنبي، 2008، وميهارتي Miharty، 2013).

إن العنصر البشري هو الأساس لنجاح المنظمات والمؤسسات وتحقيقها لأهدافها؛ لذلك لا بد من الاهتمام به لتتمكن المؤسسة من أداء دورها بالشكل الأمثل، وقد ساد الاعتقاد في حالات خاصة أن الفرد مجبر على العمل بغض النظر عن رضاه أو عدم رضاه عن وظيفته التي يشغلها، وهذا أدى إلى إهمال العنصر البشري وبالتالي حدث انخفاض ملحوظ في أداء العاملين؛ لذلك أصبح من الضروري البحث عن حل لهذه المشكلة وذلك عن واحد وهو تحسين مستوى رضا العاملين.

نظراً لأهمية الدور الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في رعاية الأطفال في هذه المرحلة العمرية وأهمية تحقيق التفاعل السليم بينها وبين الأطفال وكثرة المهام الملقاة على عاتقها، ومن خلال عمل الباحثة كمشرفة رياض أطفال فقد لاحظت أن المعلمات اللواتي يبذلن مجهود كبير لتحقيق التواصل والتفاعل السليم والمشاركة الوجدانية بينهن وبين الأطفال يظهر لديهن نقص الرضا الوظيفي، فشعرت بأهمية دراسة العلاقة بين التعاطف كأساس للتفاعل الجيد مع الأطفال والرضا الوظيفي الذي ينتج عن التواصل الفعال، وبذلك تحدد مشكلة البحث بالتساؤل التالي:

ما العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال؟

أهمية البحث وأهدافه

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث الحالي من النقاط التالية:

- أهمية مهارة التعاطف في عمل معلمة رياض الأطفال فهي تساعد على تفهم مشكلات الأطفال والتنبؤ بردود أفعالهم.
- أهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال لما له من دور أساسي وحاسم في أداء المعلمة لدورها بالشكل الأمثل والذي يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التربوية للأطفال في هذه المرحلة العمرية.
- أهمية الفئة المستهدفة من البحث فالعمل في رياض الأطفال مهنة في غاية الحساسية تحتاج إلى خصائص شخصية وتدريب دقيق، كما أن معلمة رياض الأطفال تشارك مع الأسرة بشكل كبير في بناء القاعدة النفسية والمعرفية الأساسية للطفل.

-بناءً على النتائج يمكن بناء وتصميم البرامج التي تهدف إلى تنمية مهارة التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال نظراً لأهمية هذه المتغيرات في تحقيق التفاعل والتواصل الأمثل بينها وبين الأطفال.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- دراسة مستوى التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال.
- دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.
- دراسة علاقة التعاطف بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.
- دراسة الفروق في مهارة التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- دراسة الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

فرضيات البحث:

-لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين مهارة التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) في مهارة التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

أسئلة البحث:

-ما مستوى التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال؟

-ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال؟

حدود البحث:

-الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2020/2019.

-الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في (30) روضة خاصة في مدينة اللاذقية.

-الحدود البشرية: تتمثل في أفراد عينة البحث من معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.

-الحدود العلمية: تتمثل في دراسة مستويات التعاطف والرضا الوظيفي، وعلاقة التعاطف والرضا الوظيفي، والفروق في هذين المتغيرين في ضوء متغير عدد سنوات الخبرة.

-مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

-التعاطف Empathy: هو استجابة لتحسين الخبرة الانفعالية للآخر أو استجابة انفعالية متنوعة للخبرات المدركة عند الآخرين (Mahrabian&Epstein,1992, 531).

التعاطف إجرائياً: هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة من أفراد عينة البحث على مقياس التعاطف المستخدم في هذا البحث، وتشير الدرجة المنخفضة على المقياس إلى تدني مستوى مهارة التعاطف، بينما تشير الدرجة المرتفعة إلى امتلاك معلمة رياض الأطفال مستوى مرتفع من التعاطف.

الرضا الوظيفي Job Satisfaction: يعرفه ميهارتي (Miharty, 2013) بأنه الشعور بالارتياح من جميع الجوانب ذات الصلة بالعمل، وترتبط مستويات رضا العاملين بالقدرة على تنفيذ المهام لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية. الرضا الوظيفي إجرائياً: هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة من أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذا البحث، وتشير الدرجة المنخفضة إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي، بينما تشير الدرجة المرتفعة إلى امتلاك معلمة رياض الأطفال مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

-معلمة رياض الأطفال Kindergarten Female Teacher: شخصية تربوية تم اختيارها بعناية بالغة من خلال مجموعة من المعايير الخاصة بالسمات والخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية والانفعالية المناسبة لمهنة تربية الطفل حيث تلقت إعداداً وتدريباً تكاملياً في كليات جامعية لتتولى مسؤوليات العمل التربوية في مؤسسات تربية ما قبل المدرسة (عبد الرؤوف، 2008، 63).

الإطار النظري:

أولاً: التعاطف: تختلف وجهات النظر المفسرة للتعاطف فنظرية التحليل النفسي تفسر التعاطف على أنه عبارة عن توحيد، والتوحد هو نشاط لاشعوري مبني على الغريزة ومشروط بالخبرات الطفولية، ويرى فرويد أن التعاطف هو طريقة للتواصل والفهم؛ لأنه يربط مع الشعور بالتشابه أو التماثل (العبيدي، 2011، 139)، ويشير التعاطف عند روجرز Rogers إلى المحاولة بواسطة وعي الذات للشخص لفهم الخبرات الإيجابية والسلبية غير المفهومة في ذات الشخص الآخر، والجانب المهم في هذه العملية هو دقة التعاطف لأن الهدف من التعاطف هو تقديم الفهم للطرف الآخر وهو يعتمد على استخدام الخيال (Rogers, 1957, 4)، أما تيودور لبس Theodore Lipps فيرى أن التعاطف ناتج عن استجابة تقليدية؛ فعندما يلاحظ شخص ما أن شخصاً آخر واقع تحت تأثير شعورٍ ما فإنه يقلده مع تغيير بسيط بالوضع، وهو معرفته بمشاعر الآخرين وشخصياتهم (عسكر، 2001، 122). ويعكس الأصل اللاتيني لكلمة التعاطف (compassion) (المعناة مع) قيم مهنة التدريس، فهو يوحى بالتجربة والاقتراس، فالمعلمون يقتسمون مع تلامذتهم إحساساً بالإحباط والندم والمعاناة أمام المشاكل والمجهودات الواجب القيام بها، وهذا الاقتسام غير المباشر يمر من خلال تذكر الصعوبات التي واجهوها عندما كانوا هم أنفسهم تلاميذ (باتير وكانون، 2002، 76).

ويرى هوفمان Hoffman أن هناك آليات تظهر على الشخص أثناء تعاطفه مع الشخص الآخر، وهي:

❖ الإشراف الكلاسيكي: وهو أول نوع لظهور التعاطف الذي ينتج عندما يراقب شخصٌ شخصاً آخر فيأخذ منه إشارات تعبيرية عن الحالة التي يكون فيها؛ وبالتالي تصبح الإشارات الصادرة عن الشخص الآخر محفزات للطرف الثاني.

- ❖ الارتباط المباشر: فعندما نرى شخصاً في حالة انفعالية فإن تعبيرات وجهه وصوته وحركاته تعد محفزاً يذكّرنا بالتجربة نفسها التي مررنا بها سابقاً.
- ❖ التقليد: فالتعاطف يُعد استجابة تلقائية غير متعلمة حين يقلد طرف الطرف الآخر في حركاته الجسدية وتعبيرات وجهه.
- ❖ أخذ الدور: وفيها يتخيل الفرد نفسه مكان الشخص الآخر وتكون عملية التخيل قصدية (Hoffman,1978, 130) وهناك مستويان للتعاطف:
- ❖ المستوى الأفقي: ويُقصد به التعاطف مع جوانب حياة الفرد كاملةً، الإيجابي منها والمؤلم، مثل العواطف والأفكار والمشاعر ولرغبات والأفراح والأحزان.
- ❖ المستوى العامودي: ويُقصد به التعاطف مع الطبقات السطحية لحياة شخصٍ آخر مثل (نوع العطر اليومي، اللباس) والطبقات الأعمق منها مثل معرفة الأمور الدقيقة وتفصيل الحياة الخاصة بالشخص موضوع التعاطف (العاسمي، 2015، 96).
- إن التعاطف في عملية التعليم يجب أن يُطبّق بشكلٍ متساوٍ مع جميع الأطفال، ومع ذلك تبقى لكل طفل احتياجاته وظروفه الخاصة فالبعض يحتاج للكثير من الرعاية مقارنةً بغيره، لكن المهم ألا يشعر الأطفال بعدم الاهتمام به أو الاهتمام بآخر أكثر منه.
- ثانياً: الرضا الوظيفي: يعتبر الكثيرون أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل؛ لذا قام العديد من الباحثين بدراسته باستمرار، ويعد الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تطرق لها علم النفس، نظراً لأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إبداعاً وأكثر عطاءً، وقد دلت العديد من الدراسات والبحوث أن الذين ينخفض مستوى رضاهم الوظيفي يعانون مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات، وقد ينسحبون من المجتمع هرباً مما يعانونه من توترات وقد يمارس البعض العدوان تجاه الذات أو الآخرين، في الوقت الذي يفترض أن تساعد المهنة على تحقيق أهداف الشخصية واتزانها من خلال الإمكانيات المهنية والقدرات الفعلية (الدليمي وكريم، 2009، 126).
- وللرضا الوظيفي فوائد عديدة يمكن إجمالها بـ:
- الفوائد السلوكية والاجتماعية: وتتمثل في:
- القضاء على الخسارة الاجتماعية (صالح والدباغ، 1993، 97).
- تحفيز السلوك الإبداعي.
- زيادة الاستقرار التنظيمي لأن توافر الرضا الوظيفي يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية (الدليمي وكريم، 2009، 127).
- زيادة الولاء التنظيمي يجعل الأفراد يكرسون طاقاتهم لتحقيق الأهداف (العبيدي، 1989، 24).
- الفوائد المادية والاقتصادية: وتتمثل بقلّة التكاليف المتعلقة بالغياب عن العمل، تلك التكاليف تصل إلى مبالغ كبيرة في بعض الأحيان إذ أثبت أن المنظمة التي يعمل فيها (1000) عامل فإن زيادة نسبة الغياب إلى (1)% فقط ستؤدي إلى ارتفاع التكاليف إلى (150000) دولار خلال السنة، ولا يقتصر أثر الغياب على ذلك بل تتعداه إلى تعطيل الآلات (الدليمي وكريم، 2009، 129).
- ويُقسم الرضا الوظيفي إلى نوعين:

1. الرضا العام عن العمل: ويُعرّف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فهو إما راضٍ أو غير راضٍ على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، لكنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل تجاه عمله.

2. الرضا النوعي: يشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كلّ على حده، وتتضمن هذه الجوانب سياسة المنظمة، والأجور، وفرص الترقية، والإشراف، والرعاية الصحية والاجتماعية، وظروف العمل، وأساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء. وتتمثل الفائدة في إلقاء الضور على هذه الجوانب في أنها تمكّن الباحث من أن يضع يده على المصادر التي تسهم في خفض الرضا الوظيفي أو زيادته (فرج، 2002، 221).

إن الفرد يلجأ للعمل لإشباع الحاجات المادية والمعنوية، ويمكن القول أن الرضا الوظيفي يعبر عن مدى قدرة العمل على إشباع هذه الحاجات، فالرضا هو الاتجاه الإيجابي الذي يحمله الفرد نحو عمله وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمدّه من هذا العمل، وهذا الاتجاه الإيجابي يأتي نتيجة أداء الفرد لمهامه بالشكل الأمثل الذي يرضى عنه، ويكتسب الرضا الوظيفي أهمية خاصة في المجال التربوي وفي روضات الأطفال خصوصاً، فالروضة تشكل إحدى القواعد الأساسية لبناء شخصية الطفل وتشكيل سلوكياته وتعزيزها، ولتوافر درجة كافية من الرضا الوظيفي لدى معلمة الروضة تحتاج المعلمة لتكوين الاتجاه الإيجابي تجاه الأطفال وتحقيق التفاعل السليم معهم وأدائها مهارة التعاطف بالشكل الذي يسهل عليها تحقيق أهدافها المهنية.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة أحمد (2004) مصر

عنوان الدراسة: العلاقة بين التعاطف والرضا المهني لدى الأخصائي النفسي المدرسي.

هدفت إلى دراسة العلاقة بين التعاطف والرضا المهني لدى الأخصائي النفسي المدرسي والفروق في كل منهما في ضوء متغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (108) من الأخصائيين النفسيين التربويين في القاهرة، واستخدمت الباحثة مقياس التعاطف من إعدادها ومقياس الرضا عن العمل من إعداد محمد نصر (1999)، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التعاطف والرضا عن العمل، وعدم وجود فروق في المتغيرين تعزى للجنس أو عدد سنوات الخبرة.

2. دراسة صالح (2014) العراق

عنوان الدراسة: التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال (حكومي، أهلي) في مدينة الديوانية "دراسة مقارنة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال، ومعرفة دلالة الفروق في التعاطف بين معلمي رياض الأطفال في ضوء نوع الروضة (حكومي/ أهلي)، وتم إعداد مقياس التعاطف لدى معلمي رياض الأطفال، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (100) معلماً ومعلمة (50) من الذكور و(50) من الإناث، وتم التوصل إلى أن معلمات رياض الأطفال لديهن تعاطف حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، وباستعمال اختبار T-test للعينة الواحدة تبين دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، وأن معلمي الحكومي أكثر تعاطفاً من معلمي الأهلي.

3. دراسة صوالحة (2006) الأردن

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات الراتب الشهري، والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية والسلطة المشرفة على المعلمة. تكونت عينة الدراسة من (85) معلمة من معلمات رياض الأطفال من الروضات الحكومية والخاصة، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات الراتب والحالة الاجتماعية والشهادة، وعدد سنوات الخبرة حيث كانت المعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر أكثر رضاً.

4. دراسة نافع (2006) العراق

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال والتعرف إلى دلالة الفروق في مستوى الرضا المهني في ضوء متغيرات المستوى التعليمي، والاختصاص، عدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية. تكونت عينة البحث من (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال في الكرخ والرصافة، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

5. دراسة علي (2013) سورية

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس، وتعرف الفروق في مستوى الرضا تبعاً للمتغيرات الآتية (تابعية الروضة، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).

تكونت العينة من (180) معلمة من معلمات رياض أطفال المحافظتين للعام وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال من إعداد الباحث، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير تابعية الروضة لصالح الرياض العامة، ووجود فروق دالة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المعلمات العازبات، وكذلك وجود فروق دالة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أقل من (5) سنوات، كما أن الفروق الدالة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي جاء لصالح حملة الثانوية والمعهد المتوسط.

6. دراسة شحادة (2016) سورية

عنوان الدراسة: التعاطف والنجسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية.

هدفت إلى دراسة العلاقة بين التعاطف والنجسية والرضا المهني لدى المرشدين النفسيين، والفروق في كل منها في ضوء متغيرات سنوات الخبرة والتخصص الدراسي (إرشاد نفسي/علم نفس/تربية)، وتكونت العينة من (159) مرشداً نفسياً من الذكور والإناث، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين التعاطف والرضا المهني، وعدم وجود فروق في التعاطف تبعاً لمتغير التخصص بينما وجدت فروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكثر.

7. دراسة هيبية (2016) السعودية

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة "دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة ونوع الروضة. وتكونت العينة من (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال من إعداد الباحث، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات المؤهل الدراسي ونوع الروضة وسنوات الخبرة، وقد كانت لصالح المعلمات ذوات الخبرة الأعلى.

8. دراسة أبازين (2018) السودان

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء متغيرات العمر والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي. تكونت العينة من (150) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي من إعداد زياد شومان، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات العمر والحالة الاجتماعية وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات سنوات الخبرة والمستوى التعليمي. ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة كولبير (Collier, 1992) أمريكا

Developmental changes in predictors of job satisfaction for female elementary school teachers (women teachers)

عنوان الدراسة: التغيرات الإنمائية في مؤشرات الرضا الوظيفي لمعلمات المدارس الابتدائية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن منبئات الرضا الوظيفية للمعلمات بالمدارس الابتدائية. تكونت العينة من (368) معلمة يعملن في مرحلة الروضة وحتى الصف السادس، وأظهرت النتائج وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر لصالح المعلمات ذات العمر الأصغر، وفروق أيضاً تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات.

2. دراسة جيانغ (Jiang, 2001) الصين

The Influencing and Effective Model of Early Children: teachers. Job satisfaction in China

عنوان الدراسة: النموذج التأثيري والفعال في الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة في الصين.

هدفت الدراسة إلى تعرف أهم العوامل المؤثرة والفاعلة في الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة في مدينة شنغهاي الصينية. تكونت عينة الدراسة من (317) معلمة من معلمات رياض الأطفال وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي ومشاركة المعلمات في بناء وإصلاح المناهج كانت من أهم العوامل المباشرة والأساسية في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي.

3. دراسة يسكو (Yesko, 2004) أمريكا

Assessment of Differences in the Balanced Emotional Empathy among Beginning, Practicum, And Graduating Students in A counselors Education Program

عنوان الدراسة: تقييم الفروق في درجة التعاطف الانفعالي لدى الطلبة المتدربين والمبتدئين والمتخرجين من برنامج الإرشاد التربوي.

هدفت إلى تقييم الفروق في مستويات التعاطف الانفعالي لدى الطلبة المبتدئين والمتدربين والمتخرجين من برنامج الإرشاد التربوي، وتكونت العينة من (22) من طلبة الإرشاد المبتدئين و(23) من طلبة الإرشاد قيد التدريب، و(31) طالباً من الطلبة المتخرجين من برنامج التدريب في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم استخدام مقياس التعاطف الانفعالي، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في التعاطف في متغيرات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكبر والجنس لصالح الإناث.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة: تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي كانت محاورها الأساسية التعاطف والرضا الوظيفي، وقد كانت أهم النتائج ما توصلت إليه دراسة أحمد (2004) حول وجود علاقة بين التعاطف والرضا المهني، كذلك فقد توصلت دراسات (يسكو Yesko, 2004؛ وشحادة، 2016) إلى وجود فروق في التعاطف تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأكبر، وقد خالفوا بذلك دراسة أحمد (2004) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في التعاطف تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، أما دراسات (صوالحة، 2006؛ وهيبية، 2016) فقد توصلت إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكبر على عكس دراسة علي (2013) التي أظهرت فروقاً لصالح ذوي الخبرة الأقل، بينما توصلت دراسات (نافع، 2006؛ وأبازين، 2018) إلى عدم وجود خبرة في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

تختلف الدراسة الحالية مع دراسات (أحمد، 2004؛ ويسكو Yesko, 2004؛ وشحادة، 2016) في عينة الدراسة، وتتشابه مع جميع الدراسات السابقة في اعتمادها المنهج الوصفي التحليلي.

وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة فرضيات البحث، واختيار الأدوات وأساليب المعالجة الإحصائية المناسبة ومناقشة وتفسير النتائج، وتأتي الدراسة الحالية لتوضيح العلاقة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، والفروق في التعاطف والرضا الوظيفي في ضوء متغير عدد سنوات الخبرة، وهي بذلك من الدراسات الحديثة نسبياً في دراستها لهذه المتغيرات.

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها؛ حيث تم جمع البيانات الإحصائية عن مهارة التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، بتطبيق مقياس التعاطف ومقياس الرضا الوظيفي، ودراسة مستوياتهما والعلاقة بينهما والفروق في كل منهما في ضوء متغير عدد سنوات الخبرة.

المجتمع الأصلي للبحث: يتحدّد المجتمع الأصلي للبحث الحالي بمعلمات رياض الأطفال في الروضات الخاصة في مدينة اللاذقية والبالغ عددها (89) روضة فيها (200) معلمة، بحسب إحصائية دائرة التعليم الخاص في مديرية تربية اللاذقية.

عينة البحث:

■ **عينة اختبار الفرضيات:** تكونت عينة البحث الحالي من (60) معلمة رياض أطفال تم اختيارهنّ بشكل عشوائي من (30) روضة خاصة في مدينة اللاذقية بواقع معلمتين من كل روضة، ويتوزعون وفق الآتي:

الجدول (1): يوضح توزيع أفراد العينة

العدد	المتغير
30	(5) سنوات أو أقل
30	أكثر من (5) سنوات

■ **العينة الاستطلاعية:** تكونت العينة الاستطلاعية من (30) معلمة تم اختيارهن من الروضات الخاصة في مدينة اللاذقية من ضمن المجتمع الأصلي للبحث وخارج عينته الأساسية، وذلك بهدف التحقق من سلامة الصياغة اللغوية للبنود ووضوحها بالنسبة للمفحوصين، والتحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات بإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

أدوات البحث:

■ **مقياس التعاطف من إعداد ستيكال (Steckal, 1994) ترجمة الباحثة:**

■ **وصف المقياس:** يتكون المقياس من (24) عبارة تتوزع على بعدين، والجدول (2) يوضح توزيع عبارات المقياس:

الجدول (2): توزيع عبارات مقياس التعاطف

أرقام العبارات	البعد
23/21/19/17/15/13/11/9/7/5/3/1	التعاطف مع الذات
24/22/20/18/16/14/12/10/8/6/4/2	التعاطف مع الآخر

مع وجود خمسة بدائل للإجابة (لا تنطبق أبداً/ لا تنطبق إلى حد كبير/ تنطبق أحياناً/ تنطبق غالباً/ تنطبق دائماً) تأخذ الأوزان (5/4/3/2/1) على التوالي وتعكس الأوزان في العبارات السلبية، وهي ذات الأرقام (22/19/18/16/14/11/10/9/7/6/4/3).

■ **الخصائص السيكومترية للمقياس:**

أولاً: **صدق المقياس:** قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس عن طريق صدق المحكمين والصدق البنوي والصدق التمييزي بطريقة كاي مربع.

صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين (12) محكماً من أعضاء الهيئة التدريسية من أقسام الإرشاد النفسي وتربية الطفل لإبداء آرائهم حول سلامة الصياغة اللغوية للعبارات وملاءمتها للعينة، ونتج عن عملية التحكيم تعديل بعض عبارات المقياس، والجدول (3) يوضح العبارات التي تم تعديلها.

الجدول (3): العبارات التي تم تعديلها في مقياس التعاطف

قبل التعديل	بعد التعديل
عندما أنزعج من حدوث شيء ما فأنا أفكر فيما كنت أود ان يحدث	عندما أتضايق من الكيفية التي سار بها حدث ما، فإنه من المفيد أن أفكر فيما كنت أود أن يحدث
أنا أتأكد من فهمي لمشاعر الآخر بشكل صحيح من خلال سؤاله عن ذلك	عندما أحاول أن أفهم شخص ما، فأنا أخمن ما يشعر به ثم أتتحقق من ذلك معه
أنا أقدم النصيحة فوراً عندما استمع لمخاوف شخص ما قبل أن يطلبها مني	أحب أن أقدم النصيحة عندما أصغي إلى مخاوف شخص ما قبل أن أسأله إذا كان يرغب بها

إذا شعرت بالقلق حول أمر ما فإنه من المفيد صرف انتباهي بالانشغال بشيء آخر	إذا انتابني القلق حول موقف ما، فأنا أشغل نفسي بشيء آخر
أفضل التصرف في موقف ما بدلاً من إضاعة الوقت بالتفكير في مشاعري تجاهه	أفضل أن أتخذ إجراء بخصوص موقف معين بدلاً من إضاعة الوقت بالتفكير في مشاعري تجاهه
عندما لا افهم ردة فعل شخص ما، فإنه من المناسب تخمين ما قد تعنيه ردة فعله ثم التحقق من تخميني معه	عندما لا افهم رد فعل شخص آخر، فلا بأس في تخمين ما قد تكون ردة فعله والتحقق من ذلك معه

الصدق النبوي: عن طريق حساب معامل ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية، وحساب معامل ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية، والجدول (4) يوضح النتائج:

الجدول (4) الصدق النبوي لكل بند من بنود المقياس وفقاً لمعامل الارتباط مع المقياس الكلي

مقياس التعاطف									
البند	الارتباط	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	البند	الارتباط	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	.547*	.030	3.79	1.175	13	.126**	.000	3.07	1.066
2	.631**	.000	3.45	1.149	14	.554**	.000	3.11	1.081
3	.476**	.000	3.58	1.165	15	.312**	.000	3.78	1.268
4	.567*	.028	3.01	1.202	16	.367**	.000	3.31	1.080
5	.661*	.014	2.11	.665	17	.788**	.000	3.49	1.210
6	.347*	.024	2.33	.954	18	.383**	.000	2.74	1.160
7	.731**	.000	3.62	1.254	19	.594**	.000	2.36	.759
8	.316*	.021	3.06	1.062	20	.331**	.000	2.52	.847
9	.545*	.039	3.82	1.306	21	.341**	.000	2.61	1.034
10	.531**	.000	3.57	1.225	22	.427**	.000	2.72	1.155
11	.347**	.000	2.38	1.108	23	.231**	.000	2.73	1.100
12	.761**	.000	3.58	1.130	24	.527**	.000	2.54	.904
الأبعاد المرتبطة بالمقياس									
الارتباط		الدالة		المتوسط					
.974**		.000		39.0200		● بعد التعاطف مع الذات			
.981**		.000		38.7600		● بعد التعاطف مع الآخر			
** دال عند مستوى الدلالة 0.01									
* دال عند مستوى الدلالة 0.05									

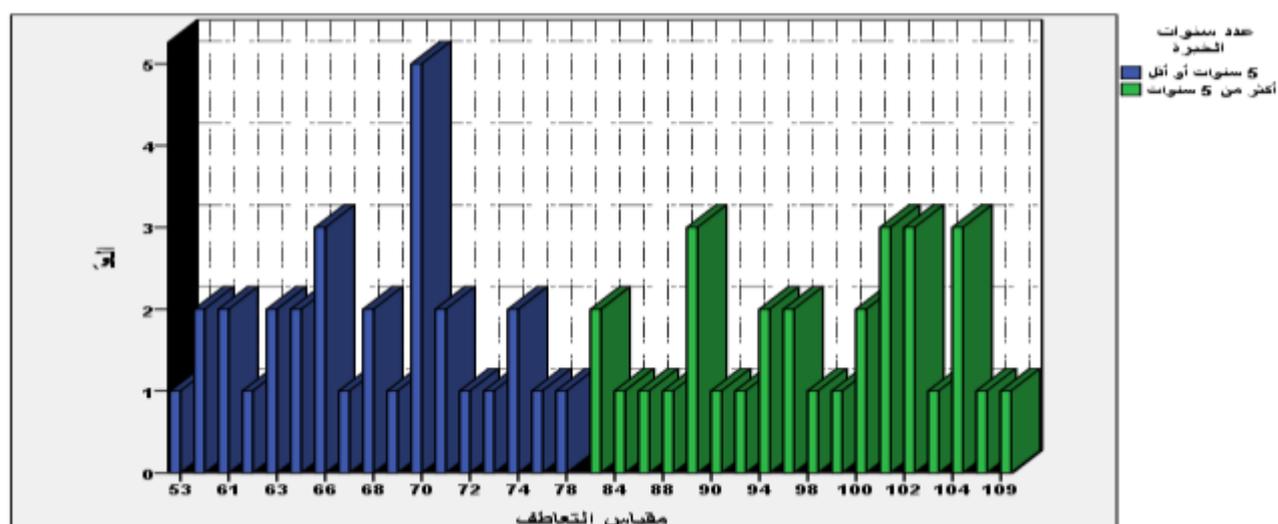
يتبين من الجدول السابق وجود ارتباط بين كل بند مع الدرجة الكلية، وهذه الارتباطات تتراوح بين (0,316) و(0,761)، وهي نسب موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 و 0.01)، وبالتدقيق أيضاً بنتائج الأبعاد نجد أن لديهم ارتباط عالي وقريب من الواحد مع المقياس الكلي؛ مما يؤكد لنا الصدق النبوي للمقياس.

اختبار كاي مربع للصدق التمييزي لمقياس التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

ستستخدم الباحثة اختبار كاي مربع لدراسة الصدق التمييزي لمتغير عدد سنوات الخبرة تبعاً لمقياس التعاطف، وذلك من خلال دراسة قيمة الإجابات حسب المجموعتين ضمن المتغير، وستأكد الباحثة من الصدق التمييزي لمتغير عدد سنوات الخبرة عبر كاي مربع وفق الجدول التالي:

الجدول (5) اختبار كاي مربع للمقياس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

موثوقية اختبار كاي مربع لمقياس التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة			
الدلالة الإحصائية الكلية	درجة الحرية	القيم	
.004	34	60.000 ^a	كاي مربع تبعاً لبيرسون
.000	34	83.178	نسبة الاحتمالية
.000	1	49.335	الترتيب الخطي-الخطي
		60	العينة المجتمع
a. 70 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.			



الشكل رقم (1) اختبار كاي مربع لإيجاد الصدق التمييزي لمقياس التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

ويعتمد اختبار كاي مربع لإثبات صدق الإجابات لمقياس التعاطف في اتصاله مع صدق الإجابات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة على فرضيتين وهما:

- ❖ الفرضية الصفرية (متغير عدد سنوات الخبرة مستقل عن المقياس).
- ❖ الفرضية البديلة (متغير عدد سنوات الخبرة غير مستقل عن المقياس).

ونظراً إلى نتيجة الدلالة الإحصائية باختبار كاي مربع والتي كانت (0.004) وهي أصغر من الدلالة الإحصائية (0.05) فنقبل الفرضية البديلة وهي بأن متغير عدد سنوات الخبرة غير مستقل عن المقياس مما يؤكد صدق الروابط بين مقياس التعاطف ومتغير عدد سنوات الخبرة لتوثيق عملية البحث بالشكل الأفضل الذي يسمح للباحثة باستخدام القوانين الإحصائية التي تساهم في دراسة فرضيات وأسئلة البحث.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، والجدول (6) يوضح النتائج:

الجدول (6) ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس التعاطف

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ		
سبيرمان براون	جوثمان	التعاطف مع الآخر	التعاطف مع الذات	مقياس التعاطف
0.690	0.684	0.678	0.699	0.816

نستنتج من نتائج اختبار ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي أن المقياس يتمتع باتساق داخلي قوي نظراً لنتيجة المقياس الكلية وهي (0.816)، ونتائج الأبعاد وهي (0.699) و (0.678) وجميعها موجبة وقريبة من الواحد وتؤكد جودة الاتساق الداخلي للمقياس.

نستنتج من نتائج اختبار جوثمان للتجزئة النصفية لمقياس التعاطف أن المقياس يتمتع باتساق داخلي قوي نظراً لنتيجة المقياس الكلية وهي (0.690) لسبيرمان براون و(0.690) لجوثمان للتجزئة النصفية والتي كانت نتائج جميعها موجبة وقريبة من الواحد.

مقياس الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال من إعداد (هيبه، 2016):

▪ **وصف المقياس:** يتكون المقياس من (51) عبارة و(5) بدائل للإجابة (تتحقق بدرجة كبيرة جداً/ تتحقق بدرجة كبيرة/ تتحقق بدرجة متوسطة/ تتحقق بدرجة ضعيفة/ تتحقق بدرجة ضعيفة جداً) تأخذ الأوزان (1/2/3/4/5) على التوالي، تتوزع البنود على ستة أبعاد: (بيئة العمل يضم 8 بنود، طبيعة العمل يضم 9 بنود، العلاقة بإدارة الروضة يضم 10 بنود، الحوافز المادية يضم 7 بنود، التنمية المهنية يضم 9 بنود، العلاقات الإنسانية يضم 8 بنود).

▪ **الخصائص السيكومترية للمقياس:** قام (هيبه، 2016) بالتحقق من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي وقد كانت معاملات ارتباط جميع الأبعاد مع الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

كما قام (هيبه، 2016) بالتحقق من ثبات المقياس عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمته (0.97) وهي قيمة موجبة وقريبة من الواحد وتدل على درجة مرتفعة من الثبات.

▪ الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:

أولاً: صدق المقياس: قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس عن طريق الصدق البنوي والصدق التمييزي بطريقة كاي مربع.

الصدق البنوي: عن طريق حساب معامل ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية، وحساب معامل ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية، والجدول (7) يوضح النتائج:

الجدول (7) الصدق البنوي لكل بند من بنود المقياس وفقاً لمعامل الارتباط مع المقياس الكلي

مقياس الرضا الوظيفي									
البند	الارتباط	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	البند	الارتباط	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	.886**	.000	1.50	.503	26	.948**	.000	1.67	.473
2	.886**	.000	1.50	.503	27	.948**	.000	1.67	.473
3	.886**	.000	1.50	.503	28	.948**	.000	1.67	.473
4	.886**	.000	1.50	.503	29	.948**	.000	1.67	.473
5	.886**	.000	1.50	.503	30	.948**	.000	1.67	.473
6	.886**	.000	1.50	.503	31	.948**	.000	1.67	.473
7	.886**	.000	1.50	.503	32	.948**	.000	1.67	.473
8	.886**	.000	1.50	.503	33	.948**	.000	1.67	.473
9	.886**	.000	1.50	.503	34	.948**	.000	1.67	.473

.473	1.67	.000	.948**	35	.503	1.50	.000	.886**	10
.473	1.67	.000	.948**	36	.503	1.50	.000	.886**	11
.479	1.65	.000	.949**	37	.469	1.68	.000	.886**	12
.479	1.65	.000	.949**	38	.469	1.68	.000	.937**	13
.479	1.65	.000	.949**	39	.469	1.68	.000	.937**	14
.479	1.65	.000	.949**	40	.469	1.68	.000	.937**	15
.479	1.65	.000	.949**	41	.469	1.68	.000	.937**	16
.479	1.65	.000	.949**	42	.469	1.68	.000	.937**	17
.479	1.65	.000	.949**	43	.469	1.68	.000	.937**	18
.479	1.65	.000	.949**	44	.469	1.68	.000	.937**	19
.473	1.67	.000	.948**	45	.469	1.68	.000	.937**	20
.473	1.67	.000	.948**	46	.469	1.68	.000	.937**	21
.473	1.67	.000	.948**	47	.469	1.68	.000	.937**	22
.473	1.67	.000	.948**	48	.469	1.68	.000	.937**	23
.473	1.67	.000	.948**	49	.469	1.68	.000	.937**	24
.473	1.67	.000	.948**	50	.469	1.68	.000	.937**	25
.473	1.67	.000	.948**	51					
أبعاد المقياس									
الأبعاد									
● بيئة العمل									
● طبيعة العمل									
● العلاقة بإدارة الروضة									
● الحوافز المادية									
● التنمية المهنية									
● العلاقات الإنسانية									
المتوسط	الدلالة	الارتباط							
23.7667	.000	.992**							
26.4167	.000	.984**							
30.1500	.000	.987**							
20.7333	.000	.975**							
26.8167	.000	.986**							
23.8000	.000	.990**							

يتبين من الجدول السابق وجود ارتباط بين كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس الكلي، وهذه الارتباطات تتراوح بين (0,886)، (0,948)، وهي نسب موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 و 0,01)؛ مما يؤكد لنا الصدق البنوي للمقياس.

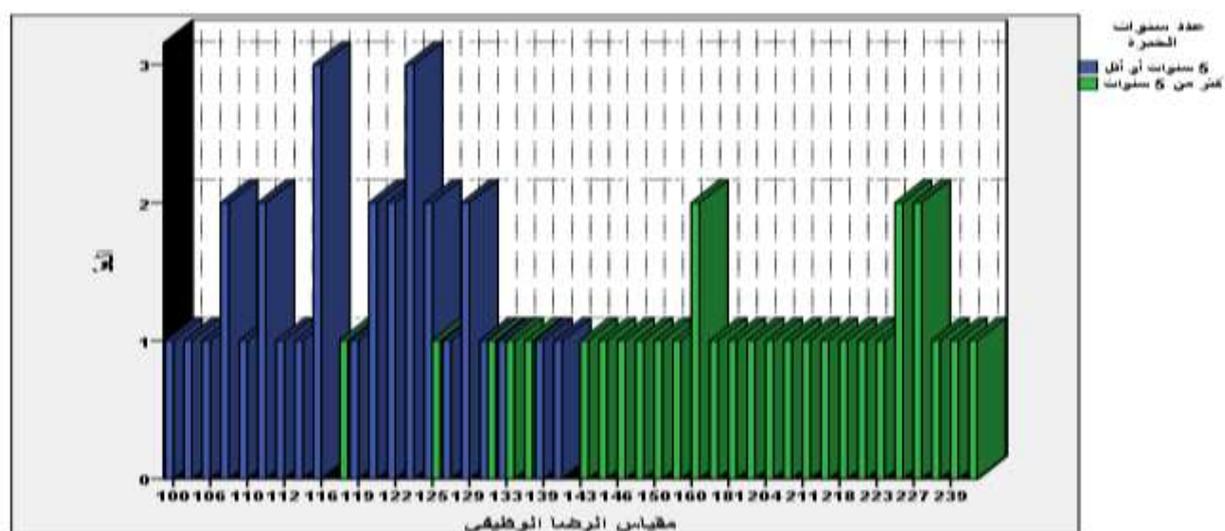
اختبار كاي مربع للصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

ستستخدم الباحثة اختبار كاي مربع لدراسة الصدق التمييزي لمتغير عدد سنوات الخبرة تبعاً لمقياس الرضا الوظيفي، وذلك من خلال دراسة قيمة الإجابات حسب المجموعتين ضمن المتغير، وستأكد الباحثة من الصدق التمييزي لمتغير عدد سنوات الخبرة عبر كاي مربع وفق الجدول التالي:

الجدول (8) اختبار كاي مربع للمقياس تبعاً لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

موثوقية اختبار كاي مربع تبعاً لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة			
الدلالة الإحصائية الكلية	درجة الحرية	القيم	
.009	43	53.333 ^a	كاي مربع تبعاً لبيرسون
.002	43	73.813	نسبة الاحتمالية
.000	1	32.526	الترتيب الخطي-الخطي
		60	العينة المجتمع

a. 88 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.



الشكل رقم (2) اختبار كاي مربع لإيجاد الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

ويعتمد اختبار كاي مربع لإثبات صدق الإجابات لمقياس الرضا الوظيفي في اتصاله مع صدق الإجابات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة على فرضيتين وهما:

❖ الفرضية الصفرية (متغير عدد سنوات الخبرة مستقل عن المقياس).

❖ الفرضية البديلة (متغير عدد سنوات الخبرة غير مستقل عن المقياس).

ونظراً إلى نتيجة الدلالة الإحصائية باختبار كاي مربع والتي كانت (0.009) وهي أصغر من الدلالة الإحصائية (0.05) فنقبل الفرضية البديلة وهي بأن متغير عدد سنوات الخبرة غير مستقل عن المقياس مما يؤكد صدق الروابط بين مقياس الرضا الوظيفي ومتغير عدد سنوات الخبرة لتوثيق عملية البحث بالشكل الأفضل الذي يسمح للباحثة باستخدام القوانين الإحصائية التي تساهم في دراسة فرضيات وأسئلة البحث.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، والجدول (9) يوضح النتائج:

الجدول (9) ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ						
سبيرمان	جوثمان	العلاقات الإنسانية	التنمية المهنية	الحوافز المادية	العلاقة بإدارة الروضة	طبيعة العمل	بيئة العمل	الرضا الوظيفي
0.787	0.780	.704	.742	.720	.808	.736	.712	0.795

نستنتج من نتائج اختبار ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي أن المقياس يتمتع باتساق داخلي قوي نظراً لنتيجة المقياس الكلية وهي (0.795)، وهي موجبة وقريبة من الواحد وتؤكد جودة الاتساق الداخلي للمقياس، وبالتدقيق بنتائج الأبعاد أيضاً نجدها جميعها موجبة وقريبة من الواحد.

نستنتج من نتائج اختبار جوثمان للتجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي أن المقياس يتمتع باتساق داخلي قوي نظراً لنتيجة المقياس الكلية وهي (0.787) لسبيرمان براون و(0.780) لجوثمان للتجزئة النصفية والتي كانت نتائج جميعها موجبة وقريبة من الواحد.

نتائج البحث:

أولاً: الإجابة عن أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما مستوى التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مقياس التعاطف ضمن أبعاده (التعاطف مع الذات / التعاطف مع الآخر)، حيث يبين الجدول (10) الإحصاءات الوصفية المفصلة بشكل موسع للاختبار ككل وتم تقسيم معدلات الإجابة إلى أربعة أقسام نسبية مئوية من حيث القيم الأصغر للأكبر لإظهار درجات الإجابة التي تبين وجود قيمة ما بصورة واضحة وكبيرة لدى أفراد العينة في حال وجودها، والجدول (11) يبين مستوى وجود القيمة من حيث التصنيف الذي تم تقسيمه إلى ثلاث مستويات (متدني / متوسط / عالٍ)، ويشير إلى ذلك الجداول التالية:

الجدول (10) الإحصاءات الوصفية لمقياس التعاطف وبعديه

عدد العينة	مقياس التعاطف		التعاطف مع الذات	التعاطف مع الآخر
	القيمة	60	60	60
	القيم المفقودة	0	0	0
المتوسط	81.85		40.9167	40.9333
الوسيط	80.50		39.5	39.5
المنوال	70		38	51
الانحراف المعياري	15.972		7.73127	8.73502
التباين	255.113		59.773	76.301
الوزن النسبي	56		28	31
القيمة الصغرى	53		26	24
القيمة الكبرى	109		54	55
ترتيب المستوى تبعاً للنسب المئوية من أربعة أقسام	%25	68	34	34
	%50	80.50	39.5	39.5
	%75	98.75	48	50
	%100	109	54	55

الجدول (11) مستوى مقياس التعاطف وبعديه

مقياس	المستوى	معياري القيمة للمقياس	متوسط درجات أفراد العينة
مقياس التعاطف	متدني	من (53) إلى (71)	81.85
	متوسط	من (72) إلى (90)	
	عالٍ	من (91) إلى (109)	
التعاطف مع الذات	متدني	من (26) إلى (34)	40.9167
	متوسط	من (35) إلى (44)	
	عالٍ	من (45) إلى (54)	
التعاطف مع الآخر	متدني	من (24) إلى (34)	40.9333
	متوسط	من (35) إلى (44)	
	عالٍ	من (45) إلى (55)	

بالنظر إلى نتيجة المتوسط على الترتيب كانت ذات مستوى متوسط تبعاً للعينه التي قامت بالإجابة على الاختبار، حيث أظهرت نتائج المتوسطات المأخوذة من جدول الإحصاءات الوصفية وفقاً للمدى بين القيمة الصغرى والقيمة الكبرى لمقياس التعاطف وأيضاً وبعديه بأن العينه تتمتع بدرجة متوسطة من مهارة التعاطف.

السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال؟

تم الاعتماد للإجابة على هذا السؤال على استخراج المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ضمن الأبعاد الأساسية ضمنه (بيئة العمل / طبيعة العمل / العلاقة بإدارة الروضة / الحوافز المادية / التنمية المهنية / العلاقات الإنسانية)، حيث يبين الجدول (12) الإحصاءات الوصفية المفصلة بشكل موسع للاختبار ككل ولكل بعد من أبعاده على حدى وتم تقسيم معدلات الإجابة إلى أربعة أقسام نسبية مئوية من حيث القيم الأصغر للكبير لإظهار درجات الإجابة التي تبين وجود مستوى ما بصورة واضحة وكبيرة لدى أفراد العينه في حال وجودها، والجدول (13) يبين مستوى وجود القيمة من حيث التصنيف الذي تم تقسيمه إلى ثلاث مستويات (متدنٍ / متوسط / عالٍ)، ونشير إلى ذلك الجداول التالية:

الجدول (12) الإحصاءات الوصفية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده

		مقياس الرضا الوظيفي	بيئة العمل	طبيعة العمل	العلاقة بإدارة الروضة	الحوافز المادية	التنمية المهنية	العلاقات الإنسانية
عدد العينه	القيمة	60	60	60	60	60	60	60
	القيم المفقودة	0	0	0	0	0	0	0
المتوسط		151.68	23.7667	26.4167	30.15	20.7333	26.8167	23.8
الوسيط		132.50	21	22.5	27	19	23	21
المنوال		116	20	21	24	18	21	19
الانحراف المعياري		43.666	7.01419	7.82931	8.68434	6.07542	7.61909	7.06099
التباين		1906.695	49.199	61.298	75.418	36.911	58.051	49.858
الوزن النسبي (المدى)		141	23	26	28	21	25	23
القيمة الصغرة		100	15	17	20	12	17	15
القيمة الكبرى		241	38	43	48	33	42	38
ترتيب المستوى تبعاً للنسب المئوية	25%	119.50	19	21	23.25	16	21	19
	50%	132.50	21	22.5	27	19	23	21
	75%	194.50	31	33.25	39	26.5	33	31
	100%	241.00	38	43	48	33	42	38

الجدول (13) مستويات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده

متوسط درجات أفراد العينه	مقياس الرضا الوظيفي	المستوى	المقياس والأبعاد
151.68	من (100) إلى (147)	متدنٍ	مقياس الرضا الوظيفي
	من (148) إلى (192)	متوسط	
	من (193) إلى (241)	عالٍ	
23.7667	من (15) إلى (22)	متدنٍ	بيئة العمل
	من (23) إلى (30)	متوسط	
	من (31) إلى (38)	عالٍ	
26.4167	من (17) إلى (25)	متدنٍ	طبيعة العمل
	من (26) إلى (34)	متوسط	
	من (35) إلى (43)	عالٍ	
	من (20) إلى (29)	متدنٍ	العلاقة بإدارة الروضة

30.15	متوسط	من (30) إلى (39)
	عالي	من (40) إلى (48)
	متدني	من (12) إلى (18)
20.7333	متوسط	من (19) إلى (26)
	عالي	من (27) إلى (33)
	متدني	من (17) إلى (25)
26.8167	متوسط	من (26) إلى (34)
	عالي	من (35) إلى (42)
	متدني	من (15) إلى (21)
23.8	متوسط	من (22) إلى (29)
	عالي	من (30) إلى (38)

بالنظر إلى نتيجة المتوسطات على الترتيب كانت جميع الأبعاد ذات مستوى متوسط تبعاً للعينة التي قامت بالإجابة على الاختبار، حيث أظهرت نتائج المتوسطات المأخوذة من جدول الإحصاءات الوصفية وفقاً للمدى بين القيمة الصغرى والقيمة الكبرى لمقياس الرضا الوظيفي ولكل بعد من الأبعاد على حدى بأن العينة تتمتع بدرجة متوسطة من مستوى الرضا الوظيفي.

ثانياً: التحقق من فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة (0,05) بين مهارة التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

تم التحقق من الفرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (14) يوضح النتائج:

الجدول (14) ارتباط بيرسون بين التعاطف والرضا الوظيفي

العلاقات الإنسانية	التنمية المهنية	الحوافز المادية	العلاقة بإدارة الروضة	طبيعة العمل	بيئة العمل	مقياس الرضا الوظيفي		
.578**	.660**	.593**	.658**	.611**	.592**	.627**	معامل بيرسون	مقياس التعاطف
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية	
60	60	60	60	60	60	60	عدد العينة	
.551**	.634**	.585**	.629**	.584**	.576**	.603**	معامل بيرسون	التعاطف مع الذات
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية	
60	60	60	60	60	60	60	عدد العينة	
.569**	.646**	.567**	.647**	.600**	.573**	.612**	معامل بيرسون	التعاطف مع الآخر
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية	
60	60	60	60	60	60	60	عدد العينة	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بالنظر إلى قيمة بيرسون بين الدرجة الكلية للتعاطف والرضا الوظيفي وهي (0,627) القريبة من الواحد وبالنظر إلى الدلالة الإحصائية التي هي (0,000) وهي أصغر من (0,05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

أي توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة (0,05) بين مهارة التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، وبالتدقيق بنتائج الأبعاد نلاحظ كذلك وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وأبعاد التعاطف (التعاطف مع الذات والتعاطف مع الآخر)، ووجود علاقة ارتباطية بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للتعاطف، وكذلك بين أبعاد مقياس التعاطف وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

كلما ارتفعت قدرات معلمة رياض الأطفال على إظهار مهارة التعاطف ارتفعت درجة الرضا الوظيفي، ويوضح ذلك العلاقة الارتباطية الموجبة، ويمكن تفسير ذلك بأن الرضا الوظيفي والذي يعبر عن الاتجاه الإيجابي للمعلمة تجاه عملها ينتج عن التفاعل السليم مع أطفالها وأداء دورها بفاعلية وكفاءة، فمهارة التعاطف من المهارات الأساسية في عملية التدريس وخصوصاً تدريس الأطفال فهي تعبر عن تفهم المعلمة لاحتياجات الأطفال وتساعد على الصبر الذي يعد أساساً لمهنة التدريس لتتحمل وتتفهم مجهودات ومحاولات الأطفال الناقصة، وتقتسم مع الأطفال مشاعرهم وأحاسيسهم ومعاناتهم وأفراحهم، وقيام المعلمة بهذه المهمة التي تعد أساساً في عملها حتماً سينعكس إيجاباً على اتجاهها نحو عملها وسيخلق لديها شعوراً بالرضا، بينما المعلمة التي تفشل في إقامة علاقة تعاطفية مع أطفالها سيكون لديها اتجاه سلبي تجاه عملها، وتؤكد (صالح، 2014) أن المعلمين ذوي التعاطف المرتفع يتسمون بأنهم متزنون انفعالياً ولديهم درجة عالية من تحمل المسؤولية ويساعدتهم ذلك على تنظيم وتطوير مستواهم المهني، ولذلك تأثيره على رضا المعلم عن مهنته، وهذه النتيجة توافق ما توصلت إليه دراسة (أحمد، 2004).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق عند مستوى دلالة (0,05) في مهارة التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

تم التحقق من الفرضية باستخدام قانون T-test والجدول (15) يوضح النتائج:

الجدول (15) الفروق في مهارة التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

القرار	Sig2	درجة الحرية	قيمة ت ستيودنت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة	
مهارة التعاطف	.000	58	-17.207-	5.43604	67.3667	30	5 سنوات أو أقل	
				7.44790	96.3333	30	أكثر من 5 سنوات	
بعد التعاطف مع الذات	.000	58	-13.275-	3.48329	34.2667	30	5 سنوات أو أقل	
				4.24007	47.5667	30	أكثر من 5 سنوات	
بعد التعاطف مع الآخر	.000	58	-16.137-	3.38710	33.1000	30	5 سنوات أو أقل	
				4.09948	48.7667	30	أكثر من 5 سنوات	

بالنظر لقيمة ت ستيودنت وقيمة الاحتمال sig2 بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس ولبعديه وهي أصغر من (0,05) والتي تجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بأنه: توجد فروق عند مستوى دلالة (0,05) في مهارة التعاطف تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وتذهب الفروق لصالح فئة ال (أكثر من 5 سنوات) نسبة إلى المقياس الكلي والأبعاد أيضاً نظراً لنتيجة متوسطاتهم الأكبر.

ومن وجهة نظر الباحثة يمكن تفسير هذه النتيجة في أن التعاطف على اعتباره مهارة فهو يزداد بازدياد عدد سنوات الخبرة حيث تمر المعلمة في مواقف متعددة تكتسب منها الخبرة في أساليب التفاعل مع الأطفال وتتم بتجارب انفعالية تتعلم فيها كيف تقتسم مع الأطفال مشاعرهم، وإظهار هذه المشاركة الوجدانية بالشكل الأمثل؛ فمهارة التعاطف لا تأتي دائماً بشكل عفوي أو آلي إنما يجب أن تظهر بشكل هادف ومدروس، ويوضح (Aderman, 1992) أن التعاطف الجيد يستلزم التدريب عليه لإتقانه والتدريب أيضاً على بعض المهارات التي تساعد على تحقيقه بالشكل الأمثل كالتواصل اللفظي وغير اللفظي، ويشير هوفمان (Hoffman, 1978) إلى أن التعاطف يعبر عن تفاعل بين الحس المعرفي

بالآخرين والمشاعر التعاطفية وأن هذا الحس المعرفي يتطور بتقدم الخبرة، وهذه النتيجة توافق ما توصلت إليه دراسة يسكو (Yesko, 2004؛ وشحادة، 2016) فقد توصلت إلى وجود فروق في التعاطف وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وخالفت دراسة أحمد (2004) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في التعاطف وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. **الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق عند مستوى دلالة (0,05) في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. تم التحقق من الفرضية باستخدام قانون T-test والجدول (16) يوضح النتائج:

الجدول (16) الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

القرار	Sig2	درجة الحرية	قيمة ت ستيودنت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة	
مقياس الرضا الوظيفي	.000	58	-8.442-	10.09859	119.5333	30	5 سنوات أو أقل	
				40.47995	183.8333	30	أكثر من 5 سنوات	
بيئة العمل	.000	58	-7.663-	2.15092	18.8333	30	5 سنوات أو أقل	
				6.71668	28.7000	30	أكثر من 5 سنوات	
طبيعة العمل	.000	31.91 9	-7.980-	1.68973	20.8000	30	5 سنوات أو أقل	
				7.52230	32.0333	30	أكثر من 5 سنوات	
العلاقة بإدارة الروضة	.000	35.85 6	-9.372-	2.55604	23.4667	30	5 سنوات أو أقل	
				7.38163	36.8333	30	أكثر من 5 سنوات	
الحوافز المادية	.000	40.08 2	-7.406-	2.52891	16.5333	30	5 سنوات أو أقل	
				5.67471	24.9333	30	أكثر من 5 سنوات	
التنمية المهنية	.000	58	-9.059-	1.65015	21.0333	30	5 سنوات أو أقل	
				6.79554	32.6000	30	أكثر من 5 سنوات	
العلاقات الإنسانية	.000	58	-7.561-	2.34496	18.8667	30	5 سنوات أو أقل	
				6.75142	28.7333	30	أكثر من 5 سنوات	

بالنظر لقيمة ت ستيودنت وقيمة الاحتمال sig2 أصغر من (0,05) والتي تجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بأنه: توجد فروق عند مستوى دلالة (0,05) في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وتذهب الفروق لصالح فئة ال (أكثر من 5 سنوات) نظراً لنتيجة متوسطهم الأكبر.

وبالتدقيق بنتائج الأبعاد أيضاً يتبين وجود فروق في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لصالح ذوي الخبرة الأكثر. ويمكن تفسير ذلك بأن سنوات الخبرة والعمل الطويل تساعد المعلمة على التكيف مع طبيعة العمل، بينما قد تتصدم المعلمة في السنوات الأولى من العمل بواقع المهنة والأعباء المفروضة عليها، كما أن الأجر المادي يكون قليلاً في البداية ولا يوجد حوافز، ومع تقدم سنوات العمل تزداد الأجر وتتكيف المعلمة مع واقع العمل، ويصبح لها مكانة وأهمية أكبر في بيئة عملها مما يجعلها تشعر بتحقيق ذاتها من خلال عملها أكثر، وينعكس ذلك على شعورها بالرضا الوظيفي، وهذه النتيجة توافق دراسات (صوالحة، 2006؛ وهيبه، 2016) فقد توصلت إلى وجود فروق في الرضا

الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكبر على عكس دراسة علي (2013) التي أظهرت فروقاً لصالح ذوي الخبرة الأقل، بينما توصلت دراسات (نافع، 2006؛ وأبازين، 2018) إلى عدم وجود خبرة في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. وجود مستوى متوسط من التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال.
2. وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.
3. وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.
4. وجود فروق دالة إحصائياً في التعاطف وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكبر.
5. وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكبر.

التوصيات

1. إجراء المزيد من الدراسات حول التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بمتغيرات مثل (سمات الشخصية، الاتزان الانفعالي، المرونة النفسية... وغيرها).
2. إجراء دراسات حول الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بمتغيرات مثل (المستوى الاقتصادي، الكفاءة المهنية، الرضا عن الحياة، الاحتراق النفسي.... وغيرها).
3. بناء البرامج الإرشادية التي تهدف إلى تنمية مهارة التعاطف لدى معلمات رياض الأطفال بهدف تحسين التواصل والتفاعل بينها وبين الأطفال.
4. دراسة المتغيرات والعوامل التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال.
5. تصميم البرامج التي تهدف إلى تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ذوات المستوى المتدني من الرضا الوظيفي بالاعتماد على تنمية مهارة التعاطف.

References

- ABAZIN, HAIFA AHMED MOHAMED. *Job satisfaction of preschool education teachers in Khartoum locality and its relationship to some variables*. Master Thesis, Sudan University of Science and Technology: Sudan, 2018, 96P.
- ABDUL RAOUF, TARIQ. *Kindergarten teacher*. Cairo: Taibah Establishment for Printing, Publishing and Distribution, 2008, 287P.
- ADERMAN, D. *The socialization of altruistic and empathy behavior (doctoral dissertation), Michigan state University dissertation*. Abstracts International, 1992, 37P.
- AHMED, AMIRA. *The relationship between empathy and satisfaction among the school psychologist*. Master Thesis, Ain Shams University: Egypt, 2004.
- AL-ASIMI, RIAD. *Clinical Positive Psychology Part 2*. Amman: Dar Alesar, 2015, 612P.
- AL-DULAIMI, AHMED; KARIM, NASSER. *Management Psychology and its applications at work*. Amman: Dar Al-Awael, 2009, 184P.
- ALI, WAFQAHAH SULEIMAN. *Job satisfaction among kindergarten teachers in Lattakia and Tartous governorates*. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies. 35 (6), 2013, P.P. 149-172.
- AL-OBEIDI, AFRA IBRAHIM KHALIL. *The nature of the relationship between empathy and aggressive behavior*. Damascus University Journal of Educational and Psychological Research. 27 (3), 2011, P.P.133-164.
- AL-OBEIDI, RAED ABDEL-KHALEQ. *Organizational loyalty and its impact on employee performance*. Baghdad: University of Baghdad, 1989.
- AL-OTAIBI, SAAD. *Managers' attitudes towards adherence to organizational values in the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia and its impact on their job satisfaction*. Master Thesis, Mu'tah University: Saudi Arabia, 2008, 136P.
- ASKAR, SUHAILA ABDUL REDHA. *Empathy among university students and its relationship to social intelligence*. Master Thesis, University of Baghdad: Iraq, 2001.
- BROWN, D. *Job Satisfaction, Organizational commitment and religious commitment of full-time university employees*. Journal of research on Christian education. (16), 2007, P.P. 211-241.
- COLLIER, D. O. *Developmental changes in predictors of job satisfaction for female elementary school teachers (women teachers)*. Dissertation Abstract International. 3(5), 1992, P.P.13-34
- HEIBA, ZAKARIA MUHAMMAD. *Job satisfaction of kindergarten teachers in Madinah, "a field study"*. Journal of Arab Studies in Education and Psychology. (79), 2016, P.P. 409-438.
- HOFFMAN, M. L. *Toward a theory of empathic arousal and development*. New York: Rosenblum, 1978.
- JIANG, y. *The Influencing and Effective Model of Early Children: teachers. Job satisfaction in China*. US-China Education Review, 2(11), 2001, P.P. 65 -74.
- KHAMIS, IMAN AHMED. *Quality of life and its relationship to both job satisfaction and future anxiety among kindergarten teachers*. Presented to the third scientific conference of the Faculty of Educational Sciences at Jerash University. Jerash University, Jordan, 2010.
- MEHRABIAN, A., & EPSTEIN, N. *A measure of emotional empathy*. Journal of Personality. 40, 1992, P.P.525-543

- MIHARTY, M. *The influences of organizational culture on Job Satisfaction towards improving the quality of education in university of Riau*. Asian social science. 12(9), 2013, P.P.1911-2017
- NAFLI, HEBA. *Job satisfaction of kindergarten teachers and its relationship to some variables*. Journal of Educational and Psychological Research. 3 (11), 2006.
- PATTIER, JAMES; KANON, HAROLD. *Eympathy*. Munir Al-Hujuji, translator. Educational Insights Journal. (32), 2002, P.P.76-80.
- ROGERS, C. R. *The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change*. Journal of Consultative Psychology. 21, 1957, P.P. 95-103
- SALEH, AHMED ALI; AL-DABBAGH; ESSAM ABDEL-WAHAB. *Department of Personnel Affairs or Department of Human Resources*. Baghdad: Al-Khulod Press, 1993, 530P.
- SALEH, ZINA. *Empathy among kindergarten teachers (governmental, private) in the city of Diwaniyah, a "comparative study"*. Al-Qadisiyah Journal of Arts and Educational Sciences, 11 (1), 2014, P.P.385-417.
- SALMAN, MONA RASOUL. *Job satisfaction of the specialist supervisors and its relationship to their job performance*. Journal of Educational Studies. (15), 2011, 59-78.
- SAWALHA, MUHAMMAD AHMAD. *Job satisfaction of kindergarten teachers in Jordan in light of some variables*. Journal of Educational and Psychological Sciences. 7 (2), 2006, P.P. 112-130.
- SCHRODER, R. *Job Satisfaction of employees A.T.A. Christian university*. Journal of research on Christian education. 17(2), 2008, P.P. 225-246.
- SHEHADEH, ANAS. *Empathy and narcissism and their relationship to professional satisfaction among a sample of psychological counselors in the official schools of Damascus governorate*. Master Thesis, Damascus University: Syria, 2016, 183P.
- STECKAL, D. S. *Compassionate Communication Training and Level of Participant Empathy and Self-Compassion*. Doctorate Thesis, United States International University: USA, 1994.
- YESKO, F. *Assessment of Differences in the Balanced Emotional Empathy among Beginning, Practicum, And Graduating Students in A counselors Education Program*. Duquesne University, 2004.

الملاحق ملحق رقم (1) مقياس التعاطف

تعليمات المقياس:

فيما يلي مجموعة من البنود التي تقيس مستوى التعاطف وأمام كل بند خمسة خيارات هي: (تتطبق بشدة . تتطبق بدرجة مقبولة . حيادي . لا تتطبق غالباً . لا تتطبق دائماً).

والمطلوب منك في هذا المسح أن تجيب على هذه البنود بصدق وأمانة، لذلك اقرأ كل عبارة بدقة وعناية ثم اختر أفضل إجابة تتطبق عليك وذلك بوضع إشارة × في العمود الذي يشير إلى ذلك. علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة في هذا المسح، ولا يوجد زمن محدد للإجابة ولكن حاول ألا تستغرق وقتاً طويلاً بالإجابة.

يجب أن تجيب على كامل بنود المسح ولا تترك سؤالاً من دون إجابة، وهذه الإجابات تتمتع بالسرية الكاملة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم جزيل الشكر والتقدير

عدد سنوات الخبرة:.....

تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق أحيانا	لا تنطبق إلى حد كبير	لا تنطبق أبدا	العبارة	
					أصغي الى شعوري حول المواقف التي تواجهني	1
					عندما أحاول أن أفهم شخص ما، فأنا أخمن ما يشعر به ثم أتحقق من ذلك معه	2
					أفضل أن أشجع نفسي لكي أبتهج بدلا من أن أعترف بحزني بسبب شيء ما	3
					عندما أصغي إلى شخص ما بعناية فإنني أحب تحليل مشكلاتهم أو تفسيرها	4
					عندما أتضايق من الكيفية التي سار بها حدث ما، فإنه من المفيد أن أفكر فيما كنت أود أن يحدث	5
					أحب أن أقدم النصيحة عندما أصغي إلى مخاوف شخص ما قبل أن أسأله إذا كان يرغب بها	6
					إذا شعرت بالقلق حول أمر ما فإنه من المفيد صرف انتباهي بالانشغال بشيء ما أو بالتفكير بأمور أخرى	7
					عندما أصغي إلى مشاعر الآخرين. من المفيد أيضا الاصغاء لحاجاتهم	8
					أفضل التصرف في موقف ما بدلا من إضاعة الوقت بالتفكير في مشاعري تجاهه	9
					من المفيد مساعدة الشخص المحبط في التركيز على الجانب الايجابي من الموقف الذي يحبطه	10
					عندما أشعر بالضيق، أذكر نفسي أن الأمور يمكن أن تكون قد حدثت بشكل أسوأ من ذلك	11
					للتأكد من فهمي لمشاعر الآخر وحاجاته، أعيد صياغة ما سمعته منه	12
					من المهم أن أمنح نفسي الوقت للشعور بالسعادة والفخر عندما أتذكر أنني قد قمت بأمر أظن أنه جيد	13
					عندما أجد شخصا مقربا مني قلقا من أمر ما، فإنني أساعده في إيجاد أسباب تشعره بشكل مختلف حول الامر	14

					عندما لا أكون متأكداً من موقف ما فإنه من المفيد أن أفكر في النتائج التي أرغب في الحصول عليها قبل القيام بأي إجراء	15
					عندما يقلق شخص مقرب مني، أقوم بطمأنته بان الأمور سوف تتحسن	16
					لدي إدراك واضح للاختلاف بين مشاعري وبين أفكارتي وقراراتي	17
					أقدم اعتذاري فوراً للشخص الذي يزعج مني أو ينتقد سلوكي	18
					ألوم نفسي عندما أعتقد أنني اتخذت قراراً خاطئاً	19
					عندما ينتقدني شخص ما فانا اهتم بالاستماع لما يشعر به	20
					احترم مبادئتي رغم مشاعري القوية حيال أمر ما (موضوع ما)	21
					عندما يحزن شخص بسبب موضوع ما أحاول جعله ينظر بطريقة مختلفة للموضوع	22
					عندما أحس بالتعب. من الهام بالنسبة لي أن أخصص وقت للراحة	23
					عندما لا افهم ردة فعل شخص ما، فإنه من المناسب تخمين ما قد تعنيه ردة فعله ثم التحقق من تخميني معه	24

ملحق رقم (2) مقياس الرضا الوظيفي

تحقق بدرجة					العبارة	
ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
					1	تتوفر بالروضة الإمكانيات اللازمة لأداء العمل بشكلٍ دائم
					2	يساعد تصميم مبنى الروضة على القيام بالمهام الموكلة إلي
					3	تتوفر بالروضة مقومات الإضاءة والتهوية الجيدتين
					4	المسافة بين سكني وعملي مناسبة
					5	توفر الروضة لي مكاناً مناسباً لإدارة أنشطة القاعة
					6	توفر الروضة لي الرعاية الصحية اللازمة
					7	تزود قاعات الروضة بالخدمات اللازمة لممارسة الأنشطة المختلفة
					8	تتوافر في الروضة أنشطة ترفيهية مختلفة
					9	يتوافق العمل الذي أقوم به مع مؤهلي الدراسي
					10	يوجد توصيف واضح ومحدد لما يوكل إلي من مهام
					11	تقيم المديرية أدائي بناء على معايير واضحة ومحددة
					12	تتناسب عدد ساعات عملي مع ما أقوم به من مهام
					13	الإجازات الرسمية التي أحصل عليها كافية
					14	الوقت المخصص لإجازة الأمومة كافٍ
					15	تتسم طرق الإشراف والتوجيه في العمل بالموضوعية والعدالة والوضوح
					16	يتناسب عبء أعمالي بالروضة مع قدراتي
					17	يتيح لي عملي فرصة للتفاعل مع المجتمع الخارجي
					18	أشعر بأني موضع تقدير واهتمام من قبل إدارة الروضة
					19	تتيح إدارة الروضة لي فرصة كافية للتعبير عن آرائي ومقترحاتي
					20	تتضح قنوات الاتصال بيني وبين رؤسائي في العمل
					21	تعمل إدارة الروضة على إيجاد علاقات طيبة مع المعلمات قائمة على الود
					22	توزع مديرة الروضة العمل بين المعلمات بعدالة
					23	تتقبل المديرية مني النقد البناء بصدقٍ رحب
					24	أشارك في صناعة القرارات التي تتصل بمهامي
					25	تشجعني المديرية عندما أقوم بالعمل على نحو أفضل
					26	توجهني المشرفة بطريقة مناسبة وبناءة
					27	علاقتي بمشرفة المادة تقوم على الود والاحترام

					28	ما أتقاضاه من راتب يتناسب مع الجهد الذي أبذله
					29	يمنحني عملي حوافز أفضل من غيره في الجهات الحكومية
					30	ما أتقاضاه من راتب كافٍ بالنسبة لي
					31	يتناسب راتي مع مستوى المعيشة السائد في المجتمع
					32	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع خبرتي في العمل
					33	أحصل على أجر إضافي عند زيادة ساعات العمل عن ثمان ساعات يومياً
					34	أشعر بأن نسبة الزيادة السنوية على راتي ملائمة وعادلة
					35	يتيح العمل لي إمكانية تطوير مهاراتي المختلفة
					36	تتيح لي مديرة الروضة فرص حضور المؤتمرات والندوات المتصلة بعملتي
					37	يوفر لي عملي فرصاً مناسبة للترقي الوظيفي
					38	تساعدني إدارة الروضة على تبادل الخبرات بيني وبين زميلاتي في العمل
					39	يتاح لي التدريب الكافي لتطوير أدائي المهني
					40	توفر لي إدارة الروضة فرصاً لتطوير إمكانياتي ومهاراتي الفنية
					41	توفر الروضة كتب متخصصة في أساليب التعامل مع الطفل وإدارة قاعة الصف
					42	تمدني زميلاتي بما أحتاج من عون لتطوير أدائي
					43	يوفر لي عملي بالروضة فرصاً للإبداع
					44	تخفف طبيعة عملي مستوى الصراع مع زميلاتي إلى أقل مستوى
					45	تتسم علاقاتي بزميلاتي بالود والاحترام المتبادل
					46	يغلب على أداء الزميلات بالعمل روح الفريق
					47	تقدم لي الزميلات المساندة والدعم الاجتماعي والشخصي
					48	تتسم علاقتي بأولياء أمر الأطفال بالود
					49	أنتقل مع أسر أطفالي بالروضة وأشاركهم مناسباتهم الاجتماعية
					50	أجد من أولياء أمور الأطفال رد فعل إيجابي تجاه عملي
					51	تحرص المديرية على أن تشاركني مناسباتي الاجتماعية