



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي
مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة

نظر المعلمين والمديرين

إعداد

رشا إبراهيم أحمد البويري

إشراف

أ.د. غسان حسين الحلو

أ.د. عبد محمد عساف

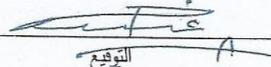
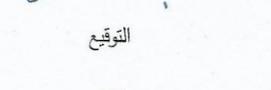
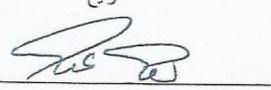
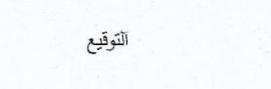
قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا
في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين

2022

مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي
مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة
نظر المعلمين والمديرين

إعداد
رشا إبراهيم أحمد البويري

نوقشت هذه الرسالة الأطروحة بتاريخ 2022/3/29م، وأجيزت:

 التوقيع	أ.د. غسان حسين الحلو
 التوقيع	المشرف الرئيسي
 التوقيع	أ.د. عبد محمد عساف
 التوقيع	المشرف الثاني
 التوقيع	د. جعفر أبو صاع
 التوقيع	الممتحن الخارجي
	د. كفاح برهم
	الممتحن الداخلي

ب

ب

إهداء

إلى نبراس الأمة شفيع العباد من أضاء الدروب وعمر بذكر الله القلوب... رسولنا الكريم.....

إلى الذين شبوا على عشق هذا الوطن فسكنوا الأرض... شهداؤنا الأبرار....

إلى الذين أفنوا زهرات شبابهم خلف القضبان...أسرانا البواسل.

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب ومن حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

(والدي العزيز)....

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها، من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى

ما أنا فيه (أمي الغالية)....

إلى الذين يسكنون حنايا الروح، إلى الذين رمموا انكساراتي...أخوتي وأخواتي.

إلى توأمي ورفيقة دربي ومن كانت معي بكل خطوات حياتي..... أختي الغالية عفاف

إلى الأساتذة الأفاضل في جامعتي الحبيبة جامعة النجاح الوطنية

إلى الذين طوقوني باندفاعات المسرة...أدام الله وجودكم في حياتي، وأدام الود الذي يجمعنا.

إلى نفسي التي وعدتها أن أواصل المشوار... والخطى... نحو العلم وأحقق حلماً رسمته... وما

زالت الريشة بيدي وحلمي سأرسمه حتى يكتمل .

إلى كل من ساندني ووقف إلى جانبي لإتمام عملي، ولم يدخر جهداً أبداً.

إلى كل المحبين أهدىكم ثمرة جهدي...

الشكر والتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا، الذي أعانني ويسر دربي في مسيرتي ووفقني في إنجاز هذه الرسالة، وبعد
الله عز وجل، لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جميع الأساتذة الأفاضل الذي
مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة، وكانوا داعمين، ولنا رافعين نحو العلا. ...

لا تسعفني الكلمات والعبارات كي أنظمها شكراً و عرفاناً.... فأنتم الشجرة الوارفة الظلال التي حملت
أشهى الثمار لتعطينا إياها، وأنتم المنارة التي تضيء عتمة العقول... فشكراً بحجم السماء لكما

مشرفي رسالتي

الأستاذ الدكتور غسان حسين الحلو

والأستاذ الدكتور عبد محمد عساف

أتقدم بالشكر والعرفان لمحكمي أدوات الدراسة والى لجنة المناقشة الدكتور والدكتور على

ملاحظاتهم القيمة وجزاهم الله عني خير جزاء.

وأخيراً أقدم باقة شكر وامتنان لكل من ساهم في إنجاز هذه الرسالة وأخص بالشكر أعضاء الهيئة

التدريسية وطلبة الدراسات العليا بشكل عام

لما قدموه لي من تسهيلات لإنجاح مهمتي

الباحثة

الإقرار

أنا الموقع أدناه، مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس
المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين
والمديرين

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما
ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي
لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: رشاين الهمم (حمد البويري)

التوقيع: 

التاريخ: ٢٩/٣/٢٠٢١ م

المحتويات

إهداء.....	ت
الشكر والتقدير	ث
الإقرار	ج
خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.	
فهرس الجداول	د
فهرس الملاحق	ذ
الملخص	ر
الفصل الأول	1
مقدمة الدراسة وأهميتها	1
المقدمة	1
الإطار النظري والدراسات السابقة	3
أولاً: الإطار النظري	3
ثانياً: الدراسات السابقة:	22
التعقيب على الدراسات السابقة:	42
مصطلحات الدراسة:	45
الشفقة بالذات	45
مشكلة الدراسة:	46
أسئلة الدراسة:	47
فرضيات الدراسة:	48
أهداف الدراسة:	48
أهمية الدراسة:	49
حدود الدراسة:	50
الفصل الثاني	51
الطريقة والإجراءات	51
منهج الدراسة	51
مجتمع الدراسة وعينتها:	51
عينة الدراسة:	52

54.....	أدوات الاستبانة:
55.....	أداة الدراسة الثانية (المقابلة)
55.....	صدق الأداة:
55.....	ثبات الأداة:
57.....	صدق الأداة الثانية (المقابلة)
57.....	ثبات الأداة الثانية (المقابلة)
58.....	إجراءات تطبيق الاستبانة :
58.....	إجراءات تطبيق المقابلات :
58.....	متغيرات الدراسة:
59.....	المعالجات الإحصائية للبيانات الكمية:
61.....	الفصل الثالث
61.....	نتائج الدراسة
76.....	النتائج المتعلقة بالمقابلة:
78.....	الفصل الرابع
78.....	مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
91.....	التوصيات
93.....	المراجع العلمية
102.....	الملاحق
B.....	Abstract

فهرس الجداول

- جدول 1: وصف عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة. 53.....
- جدول 2: توزيع محاور الدراسة وعدد فقراتها 54.....
- جدول 3: معاملات الثبات (كرونباخ - ألفا) 56.....
- جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الوعي بالمعانة (ن = 338) 62.....
- جدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الاهتمام العاطفي المتعلق بسير المعانة (ن = 338) 63.....
- جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعانة (ن = 338) 64.....
- الجدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعانة (ن = 338) 65.....
- جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب لمجالات الشفقة بالذات وللمستوى الكلي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين (ن = 388) 66.....
- جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الراتب الشهري (ن = 338) 68.....
- جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال طبيعة العمل (ن = 338) 69.....

فهرس الملاحق

- ملحق (أ): الاستبانة بصورتها النهائية 102
- ملحق (ب): أسماء لجنة التحكيم..... 106
- ملحق (ج): الجداول 107
- ملحق (د): مقابلة المديرين 119

مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين والمديرين

إعداد

رشا إبراهيم أحمد البويري

إشراف

أ. د. غسان حسين الطلو

أ. د. عبد محمد عساف

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف الى مستوى الشفقة بالذات ودرجة الرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، إضافة إلى تحديد الفروق في مستوى الشفقة بالذات ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً إلى متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص). ولتحقيق ذلك، تم إجراء الدراسة على عينة طبقية عشوائية قوامها (338) معلماً من معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين وتم عمل (6) مقابلات مع مدراء من مدارس مديرية جنين. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي والنوعي من خلال أداتي (الاستبانة للمعلمين والمقابلة للمديرين) لجمع البيانات، وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، حيث كان متوسط الاستجابة (3.61)، وأن درجة الرضا الوظيفي لديهم كانت متوسطة، حيث كان متوسط الاستجابة (3.61). وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشفقة بالذات ومجالاتها لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين تبعاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والتخصص والمؤهل العلمي. كما وأظهرت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

درجة الرضا الوظيفي ومجالاته لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين تبعاً الى (متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص). في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدبلوم المتوسط. وأخيراً، توجد علاقة دالة إحصائية بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.46). أما فيما يتعلق بمقابلات المديرين كان من أهم النتائج أن هناك علاقة ايجابية وطردية بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي في كافة المجالات وعلى كل المستويات.

وبناء على نتائج الدراسة قامت الباحثة بطرح عدة توصيات أهمها: زيادة رواتب المعلمين والمديرين لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم، والتقليل من عبء الحصص الدراسية على المعلم لتخفيف من ضغط العمل لديهم، وإشراك العاملين في عمليات صنع القرارات الإدارية، وإعطاء كافة الصلاحيات للمدراء فيما يتعلق بمجال عملهم.

الكلمات المفتاحية : الشفقة بالذات، الرضا الوظيفي، معلمي المرحلة الأساسية العليا، محافظة

جنين.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

المقدمة

يعد مفهوم الشفقة بالذات من المفاهيم التي ظهرت حديثاً في ميدان علم النفس التربوي، ومن العوامل المهمة المؤثرة في مجالات الحياة المختلفة ، حيث أن الفرد بطبيعته الفطرية بحاجة الى الشفقة بالذات لمساعدته في التغلب على الصعوبات والتحديات والضغوطات النفسية والاجتماعية الناتجة عن ظروف الحياة المختلفة ، وبهذا تلعب الشفقة دوراً مهماً في تعزيز نمو الفرد وتطوره ، وتنمية توافقه النفسي والاجتماعي، مما ينعكس ايجابياً عن شخصيته وشعوره بالأمن والأمان والاستقرار.

لقد تركز الاهتمام بالشفقة النفسية في بداية القرن الحادي والعشرين، بشكل متزايد من قبل علماء النفس الغربيين للبحث في دراسة مفهوم الشفقة بالذات بعد ان ظهر كمفهوم من مفاهيم علم النفس والصحة النفسية على يد الباحثة الأمريكية نيف (Neff, 2003) حيث اعتبرته بعداً أساسياً من أبعاد البناء النفسي للفرد، وسمة مهمة من سمات الشخصية الإيجابية، وحاجزاً نفسياً يحد من الآثار السلبية لأحداث الحياة الضاغطة، وذلك عندما يعيش الفرد حالة الفشل أو عدم الكفاية في حل مشكلاته الشخصية (Neff, 2003).

اختلف العلماء في تحديد مفهوم الشفقة؛ فبعض علماء النفس نظروا إليه من زاوية العطف على الآخرين باعتباره سمة إنسانية لفهم معاناة الآخرين والرغبة في عمل أي شيء لهم، وذلك بهدف التقليل من شدة معاناتهم وآلامهم. وترى نيف وبيتمان (Neff & Pittman, 2010) أن الأفراد المشفقين بأنفسهم في المواقف المؤلمة يختلفون عن الأفراد غير المشفقين في سماتهم الشخصية، فهم أكثر مرونة وأكثر انفتاحاً على خبراتهم، وأنهم أكثر عقلانية في التعامل مع كل جوانب الخبرة

السلبية، الأمر الذي يعني أن الشفقة بالذات ترتبط بالسعادة والتعاسة، والتفاؤل والتشاؤم، والشخصية الناضجة والشخصية غير الناضجة، وبهذا ترى نيف وبيتمان (2010) أن الشفقة بالذات قد تكون جانبا مهما ومؤشرا دالا على النضج الشخصي وسمة أساسية من السمات الشخصية و الايجابية للفرد في المجتمع.

في حين هنالك تضارب بين علماء النفس في الغرب في تحديد مفهوم الشفقة بالذات حيث هنالك من يرو بان الشفقة بالذات عنصر مهم من الناحية الإنسانية بما له دور بارز ومهم في الشعور بالآخرين وفهم معاناتهم، والرغبة في عمل شيء لهم، وذلك بهدف التقليل من شدة معاناتهم وآلامهم، في حين رأى منظرو علم النفس التربوي أن الشفقة بالذات هي عنصر مهم من عناصر الصحة النفسية، والتي تتضمن اللطف أو الرأفة بالذات، وعدم إلقاء اللوم عليها، أو انتقادها بشدة عندما يمر الفرد بتلك الخبرات غير السارة. (Brown, 2003).

عندما يمر الأفراد المشفقون على ذواتهم، عندما يمرون بخبرات مؤلمة، أو حالات من الفشل، قد ينظرون إلى أنفسهم نظرة تفهم وانسجام وعطف بدلا من المبالغة في الحكم النقدي أو جلد الذات لما يحدث لهم. حيث إن الشفقة بالذات هي أكثر من مجرد حب للذات، إنها معاشة الخبرة الذاتية المؤلمة بيقظة عقلية عالية، ومن دون مبالغة انفعالية، ولكن عندما تسيطر الانفعالات السلبية على الذات في لحظات الألم فإن الشفقة تفقد قيمتها وتتحول بسرعة إلى شفقة على الذات وبخاصة عندما تبدأ الضغوطات السلبية والصعاب التي يتعرض لها الفرد يؤثر على سلوكياته سلبا في مختلف مجالات حياته (Neff, 2003).

لقد أشار فلمبان (2008, FILBAN) أن الشفقة بالذات ترتبط بقوة بالرفاهية العاطفية، وأن لها ارتباطات إيجابية كبيرة مع الذكاء العاطفي من جهة، ولها ارتباطات سلبية مع النقد الذاتي من جهة أخرى، كما وترتبط الشفقة بالذات بدرجات أقل بالقلق والاكتئاب والأفكار الوسواسية، وترتبط أيضا

إيجابيا بالأمل والسعادة والتفاؤل والحكمة والفضول والاستكشاف والمبادرة الشخصية، وهذا يصح على القول بأن مفهوم الشفقة بالذات هو من المفاهيم الإيجابية للصحة النفسية، فإنه بلا شك يمكن أن يكون على علاقة بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية، حيث أن مهنة التدريس تعتبر من المهن المؤثرة في المجتمع والذي يمثل الرضا الوظيفي فيها عاملاً أساسياً ذلك لأن نتائج هذا الرضا ينعكس سلباً أو إيجاباً على التلاميذ.

لقد تحول الاهتمام بالرضا الوظيفي من مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية إلى مجال التربية والتعليم حالياً. كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمعلم تتوقف بين مدى التوازن بين درجة الإشباع لما يطلبه المعلم وما يقدم له في محيط العمل ، مثل دراسة: (Satuf, Monteiro, Pereira, Esgalhado, Afonso, (2016) Loureiro , SATUF, ودراسة إدريس (2013).

وحيث أن موضوع الرضا الوظيفي قد ظهر أصلاً في المجال الصناعي إلا أنها اكتسبت أهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار البشر أنهم أهم مدخلاته، وهم كذلك أهم مخرجاته، بل إنه يمكن تقويم كل مخرجات العملية التربوية في المجال التربوي بصورة عامة، والرضا الوظيفي للمعلم محرك للعملية التربوية بصورة خاصة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

مفهوم الشفقة بالذات:

إن الشفقة بالذات شكل من أشكال تقبل الذات حين يتعامل الفرد بشكل لطيف مع ذاته في الأوقات العصيبة، وتساهم في شعوره بذاته وعدم نقدها والتعامل معها بلطف بعكس الشفقة على الذات التي تساهم في عزل الفرد عن الآخرين من خلال سيطرة الانفعالات السلبية عليه، ويختلف عن نقد

الذات الذي يحدث نتيجة لوجود عداء ونقد موجه للذات ولا يشعر الفرد بدفع العلاقات الاجتماعية، وتقدير الذات الذي يتطلب تحقيق أهداف خارج الذات، وتختلف عن التمرکز بالذات أي ينظر الفرد إلى ذاته بأنها أفضل من غيرها فيركز على مشاعر الحب والإعجاب، بينما الشفقة بالذات لا يحتاج الفرد المقارنة بين ذاته وذات الآخرين (مصطفى، 2017).

أهمية الشفقة بالذات:

تساعد الشفقة بالذات الفرد على مواجهة المشكلات وزيادة التسامح مع الذات وزيادة الإصرار على تنفيذ المهام بعد الفشل، كما وتساعد الأفراد على الاستمرار في أداء المهام وحلها بكل دقة، كما وتساعد أيضا على تقديم الدعم المعنوي للفرد في لحظات التعب من خلال عدم إلقاء اللوم عليها أو انتقادها (Bayir, 2016).

أما علوان (2016) فأشار أن الشفقة بالذات تسهم في توجيه الفرد وتحسين إدراكه ووعيه فيما يتعلق بالتجارب والخبرات الشخصية، وذلك بجعلها فرصة لتحسين الإدراك الذاتي، والتقدم والتطور في مستوى التفكير، وتحسين القدرة على مواجهة المشكلات والصعوبات المختلفة، بالإضافة إلى تبني استراتيجيات وطرق تساعد في فهم المشكلة، وإعادة صياغتها بطريقة إيجابية، وتبني استراتيجية مناسبة للوصول إلى حل ملائم لها.

وترى خصاونة (2020) أن أهمية الشفقة بالذات تتجلى من خلال ارتباطها بالصحة النفسية لدى الفرد، كونها تؤدي دورا مهما في تعزيز شخصيته وتطويرها، كما تساعد في تحسين تكيفه النفسي والاجتماعي عندما يواجه مواقف وتجارب غير سارة، لذلك فهو يميل إلى التعاطف مع نفسه والرفقة بها، وهذا يسهم في تعامله بموضوعية ومنطقية مع خبراته وتجاربه السلبية.

العوامل المؤثرة في نمو الشفقة بالذات:

تري نيف (Neff, 2003) أن الشفقة بالذات لها ثلاثة عوامل تؤثر في نمو الشفقة بالذات وهي:

1. اليقظة العقلية مقابل التوحد المفرط: اليقظة العقلية هي تلك الممارسة التي يكون فيها الناس غير مطلقين الأحكام، ويكونون مدركين ومنفتحين على أفكارهم وأفعالهم ومشاعرهم والأحاسيس المؤلمة في اللحظة الراهنة، أي الوعي المتوازن الذي يجنب الفرد التوحد الكامل في الهوية الذاتية، وتساعد اليقظة العقلية الفرد على خفض الأفكار السلبية عن الذات، وتزوده بالاستبصار الكامل للتعرف على القواسم المشتركة مع الآخرين، كما تخفف تأثير الخبرات الوجدانية السلبية، وإدراك المعاناة والفشل الشخصي، ولوم الذات، وتتطلب اليقظة العقلية من الفرد اتخاذ أسلوب متوازن في التعامل مع الانفعالات السلبية، ومراقبة أفكاره ومشاعره السلبية، والانفتاح عليها ومعايشتها بدلاً من احتجازها في الوعي، فضلاً عن عدم إطلاق أحكام سلبية للذات أو التوحد المفرط معها، وعدم التشديد على الذات بشكل منفصل مع ترسيخ وحدة الذات.
2. اللطف بالذات في مقابل الحكم الذاتي: اللطف بالذات هو ميل الناس لإظهار اللطف والابتعاد عن الحكم على أنفسهم، ويتضمن اللطف بالذات إظهار التأثير الإيجابي للذات بدلاً من نقدها، وهي حالة من فهم الفرد لنفسه في مواقف الفشل والإحباط بدلاً من إصدار أحكام قاسية عليها، وأشارت خليل (2017) أن اللطف بالذات يعني قدرة الفرد على علاج نفسه بالرعاية والتقبل بدلاً من الأحكام الذاتية القاسية. وتعتبر عن فهم الفرد لنفسه في مواقف عدم الكفاءة الذاتية أو المعاناة، كما تتضمن الفهم والدفء العاطفي نحو الذات عندما يفشل الفرد في تحقيق أمر ما أو أن يتعرض لمواقف محبطة، ويضيف بيرنيس وشين (Breines & Chen, 2012) أن الأفراد ممن لديهم ارتفاع الشفقة بالذات عندما يتعرضون لمواقف تهدد ذواتهم يعملون على

تعزيز الاعتقاد بأن العيوب الشخصية يمكن تغييرها، وأن لديهم القدرة على عمل التغييرات المناسبة وتقوية جوانب الضعف، وتجنب تكرار التعرض لهذه المواقف الصعبة.

3. الإنسانية المشتركة مقابل العزلة: ترى نيف وفونك (Neff & Vonk , 2009) أن الشفقة بالذات هي قضية تشاركية بين الفرد والآخرين والتي يمكن أن تعد جزءاً من الخبرة الإنسانية المشتركة، وأن كل الناس يعانون ويستحقون الشفقة، وأن إدراك الصلة بين التجارب الشخصية وتجارب الآخرين ومعاناتهم وعدم الكفاية الذاتية هو جزء من التجارب الإنسانية المشتركة، وتضيف نيف (Neff،2003) أن الشفقة بالذات تسمح للفرد أن يرى تجاربه الذاتية وتجارب الآخرين دون تشويه أو انفصال، ويشعر الفرد عندئذ بارتباط قوي معهم، ويكون واعياً لمعاناتهم، التي من وجهة نظره جزء من معاناة كل البشر، وتصبح رؤية الفرد لخبراته الخاصة جزء من الخبرة الإنسانية الكلية بدلاً من رؤيتها في سياق منفصل ومنعزل وإدراكها كتجربة فردية.

وفي ضوء ما تم ذكره عن العوامل المؤثرة في نمو الذات أرى كباحثة أنني أنفق مع نيف في التركيز على النقاط الإيجابية في شخصية الإنسان وعدم التركيز على النقاط السلبية في شخصيته، والقدرة على تطوير نفسه بنفسه بالرعاية والتقبل، والإصرار على النجاح والمثابرة في تطوير ذاته وعدم الاستسلام للإحباط.

فوائد الشفقة بالذات

تمثلت فوائد الشفقة بالذات كما أشارت إليها شوكة (2015)

1. وسيلة فعالة للتغلب على خبرات الحزن والغم التي قد يتعرض لها الشخص في حياته اليومية.
2. تستميل الشخص إلى تعظيم مشاعر الارتباط الحميم مع الآخرين بدلا من الاستعلاء عليهم؛ ما يجعل الشخص الذي يحمل هذه الصفة شفقاً بالآخرين مثل شفقتهم بذاته.

3. آلية قابلة للتكيف في مواجهة الخبرات الناتجة عن القلق والخوف، وتساعد في مواجهة

التأثيرات الانفعالية والنفسية الناتجة عن المواقف غير الملائمة.

4. تعمل على زيادة الوعي، وتقبل الخبرات الوجدانية، وإدارتها على نحو جيد.

5. تعزيز السلوكيات الإيجابية أو الحفاظ على رفاهية الفرد، مثل: الأكل الصحي، والنظام

الغذائي، وغير ذلك من السلوكيات الإيجابية.

وترى الباحثة أن الفوائد تعتبر من الوسائل التي تساعد المعلم في تعظيم مشاعره وقدرته على

مواجهة القلق والخوف، وتعزيز ثقته بنفسه، والحفاظ على رفاهيته، وتعزيز سلوكياته الإيجابية نحو

المدير والزملاء والطلبة وذويهم.

النظريات المفسرة لمفهوم الشفقة بالذات

هناك مجموعة من النظريات التي تناولت مفهوم الشفقة بالذات، هي التي لخصتها العتال (2020)

بالآتي:

1. نظرية التحليل النفسي : تعد مدرسة التحليل النفسي الشفقة بالذات حالة من حالات التمرکز

حول الذات (centrism Ego) التي يبتغرق الشخص فيها بشكل مفرط عالمه الداخلي، ويعد

نفسه وآراءه أو شؤونه الهدف الأكثر من بين الأهداف الأخرى جميعها، ولذلك فإن المعلومات

المرتبطة بالذات ينظر إليها الشخص ص على أنها الأكثر أهمية في تشكيل أحكامه مقارنة

بالأفكار التي يطرحها الآخرون عنه، أو المعلومات المرتبطة بالآخرين، وأن الشفقة بالذات هي

حالة عقلية يمر بها الفرد نتيجة لتعرضه للمواقف المكروهة والبغيضة التي تجعله غير راضٍ

عن تلك المواقف، ولا يمتلك الثقة ولا القدرة على التعامل معها، وتجعله يؤمن بأنه ضحية لتلك

المواقف والأحداث ؛ لذلك فإنه يستحق المواساة والشفقة، وعلى الرغم من أن مدرسة التحليل

النفسي عدت الشفقة بالذات من الانفعالات السلبية الناتجة عن حالة التقم ص الانفعالي في

التعامل مع الموقف البغيض، إلا أنه قد يكون ذا فائدة في التعامل الانفعالي الذي لا يساعد مع الفشل في بعض السياقات الاجتماعية، لذا فهو حالة سوية و صحيحة في بعض المواقف، إذ أنه يؤدي إما إلى تقبل الموقف على ما هو عليه، أو حدوث التغيرات التي يفرضها الموقف؛ لذلك تعد الشفقة بالذات في منظور التحليل النفسي حالة من حالات مؤازرة الذات (Sustaining-Self) التي يستخدمها الشخص في بعض الظروف لتجنب وقوع الذات صريعة الاكتئاب، فضلاً عن أنها استراتيجية تعامل مع الضغوط عن طريق توجيه انتباه الشخص إلى ذاته إن كان سلبياً.

تتفق الباحثة مع نظرية التحليل النفسي وتؤكد على ضرورة أن يضع الشخص (الفرد) نفسه في مركز القمة وضرورة أن يعطي لنفسه الاهتمام بالمركز الأول والأخير لأن الوضع النفسي الجيد للإنسان يؤدي إلى صلاح سلوكه وبالتالي يؤثر على أسرته وعلى المجتمع ككل من الناحية الإيجابية.

2. النظرية السلوكية: يركز أنصار نظريات التعليم على سؤال مهم يتعلق بتأثير البيئات التي يتعرض لها الفرد في تشكيل سمات الشخصية وخصائصها ومدى تعزيزها وتقويتها لهذه الخصائص، ومنها سمة الشفقة بالذات، فعلى سبيل المثال تؤكد وجهة النظر السلوكية على أن حياة الطفل تتأثر في وقت مبكر بنمط التربية والبيئات التي ينشأ فيها، وما تحتويه من خبرات مختلفة نصيب في اتجاه تعزيز هذه السمات والخصائص وتطورها من مرحلة الطفولة إلى مرحلة الرشد.

حيث أن قدرة الفرد وانتباهه إلى حالته الانفعالية الداخلية ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملية الشفقة التي يتلقاها الطفل من القائمين على تربيته في وقت مبكر من حياته، ويعني أن الأفراد الذين يتعرضون إلى خبرات الدفء العاطفي والعلاقات الودية الداعمة من والديهم في أثناء طفولتهم المبكرة يدركون

والديهم على أنهم أكثر تفهماً وعطفاً، ما يؤدي بهم إلى أن يكونوا أكثر شفقة بذواتهم في المراحل اللاحقة في حياتهم، بخلاف أولئك الذين يدرك آباؤهم أنهم باردون انفعالياً، أو على درجة عالية من النقد، أو أنهم سيئون في تعاملهم معهم، أو على نحو ما عليه الحال عند الأطفال الذين يتعرضون إلى الإساءة الجسدية والجنسية والنفسية في مراحل طفولتهم المبكرة، ما يؤدي إلى أن يكونوا أقل شفقة بذواتهم من أقرانهم الذين يتعرضون للتربية السوية.

ترى الباحثة بأن النظرية السلوكية تتفق تماماً مع نظرية فرويد والتي بدورها تؤكد على أن أول خمسة سنوات من عمر الطفل بكل جوانبه (النفسية والاجتماعية والعاطفية والسلوكية) تؤثر عليه بالمستقبل وتتحكم في سلوكه وتصرفاته حيث أن هذه السنوات مهمة جداً في إحداث التوازن النفسي للفرد بالمستقبل.

3. النظرية الإنسانية: يستخدم مفهوم الشفقة بالذات في أعمال العديد من علماء المدرسة الإنسانية أمثال ماسلو وروجرز، وأكد ماسلو على أهمية مساعدة الناس في تقبل آلامهم وإخفاقاتهم، والوعي بهما وبفهما لضرورة من ضرورات النمو النفسي السليم، ويؤكد أن السبب الرئيس في تعاضم المرض النفسي يكمن في الخوف من معرفة الفرد بذاته، وانفعالاته، واندفاعاته، وذكرياته، وقابليته وإمكاناته، وبالعموم فإن هذا النوع من الخوف يكون من النوع الدفاعي، أي يعني أنه يقي وتقديرنا لذاتنا، ويشجع الآخرين على اتخاذ موقف الشفقة تجاه إخفاقاتهم ومعاناتهم من اتخاذ أو تبني طريقة لزيادة فهم الذات، ويساعد في تقويم ما يصرطح عليه ماسلو بالإدراك بالنمط الذي يقصد به النظرة غير الناقدة نحو الذات، والغفران، والحب الموجه نحوها، وتقبل وجودها. ويرى ماسلو أن حاجات الفرد ومنها النمو والسعادة لا يمكن تلبيتها إلا بالإشباع، كما وأكد ماسلو على أهمية تلبية الحاجات الاجتماعية لدورها المهم في تعزيز الشفقة لدى الفرد ومنها روابط الحب والعاطفة مع الآخرين التي بدونها لا يستطيع الاستمرار

في تحقيق الوصول إلى إنسانيته الكامنة ، كما وافترض ماسلو أن الانتماء يعد من الحاجات الأساسية للذات، وأكد أهمية تحويل ع لائقنا بأنفسنا من خلال الوعي الداخلي المتأصل، فإذا كنا نستطيع أن ندرك بوعي يقظ لحظات الانكسار والفضل بأنها جزءاً من التجربة الإنسانية المشتركة، حينئذ تصبح هذه اللحظة لحظة من التأزر وليس من العزلة، فعندما تؤخر تجاربنا المؤلمة والمزعجة ضمن مجموع كبير قد مروا بتلك الصعوبات نفسها، فإن حدة الألم ستضعف وتلين بالرغم من وجوده إلا أنه لن يترافق مع مشاعر الانفصال والعزلة.

تتفق الباحثة مع النظرية الإنسانية وتؤكد انه لا يمكن ان تتولد الإنسانية بداخل الانسان بما تحتويه من (محبة، تعاون، تسامح، الشعور بالآخرين، احترام الذات، وتقدير الذات) دون تلبية الاحتياجات الاجتماعية .

4. نظرية التعلم الاجتماعي: فسرت نظرية التعلم الاجتماعي مفهوم الشفقة بالذات على أساس متغير الكفاءة، وخطط تنظيم الذات، إذ إن لكل واحدة هنا قواعد واستجابات معينة خاصة بأدائها، وفي غياب المحددات الخارجية أو ما يراقب سلوكنا، فإننا نحقق أهدافنا لأداء ونضعها لأنفسنا، وعندما نخفق في تحقيقها، فإننا نقوم بنقد ذاتنا على أساس عدم القدرة على الوصول إلى مستوى هذه المعايير، أما إذا وصلنا إلى مستوى هذه المعايير، فإن تكرمنا يكون ذاتياً، من خلال الرضا عن الذات والافتتاع بأنفسنا، وعلى أساس هذه النظرية، فإن عملية تنظيم الذات هي المحدد الأساسي لعملية الشفقة بالذات، فعند الإخفاق في تحقيق المعايير الصعبة أو صعبة المنل، قد نلجأ إلى إعادة تنظيم ذاتنا من خلال عملية الشفقة بها، واستبعاد المعايير السابقة، وتحديد معايير جديدة ل لأداء، وعندما تتمكن الذات من تحقيقها والوصول إليها، وبذلك نحقق الرضا على ذاتنا والافتتاع بها، كما هو الحال حينما يفشل الشخص في دراسة الطب ثم يتجه إلى دراسة الهندسة.

ترى الباحثة بان نظرية التعلم الاجتماعي ذات أهمية في إعادة تنظيم الذات وبث الأمل في الروح والحياة ومن ثم تحقيق الغايات والانجازات والأهداف المرجوة .

أبعاد الشفقة بالذات:

تتكون الشفقة بالذات من ستة مجالات متداخلة مع بعضها البعض، حيث لخصها نيف

(Neff, 2003) بالآتي:

1. اللطف بالذات: وعرفته نيف على أنه فهم الشخص لنفسه في مواقف عدم الكفاءة الذاتية أو

المعاناة، بدلا من إصدار أحكام قاسية عليها ، كما يتضمن هذا البعد الفهم والدفء العاطفي

نحو الذات، وخاصة عندما يواجه الشخص معاناة معينة أو الفشل في تحقيق هدف ما، وذلك

بدلا من نقد ولوم الذات والحكم عليها. وتمثل الشفقة بالذات البديل للوم الذات ونقدها واجترار

الأفكار ، التي تعد جميعها مظاهر شائعة في الأفكار الكلاسيكية عن الاكتئاب والأشكال

الأخرى للاضطرابات النفسية، ومثال ذلك اضطراب القلق ، كما تمثل الشفقة بالذات عملية

الاستدلال للموقف الذي يحاول المعالجون في أغلب الأحيان نضرويره نحو مرضاهم.

2. الحكم الذاتي وذلك من خلال الابتعاد عن الحكم على أنفسهم، وإظهار التأثير الإيجابي للذات

بدل من نقدها، ومعرفة الإنسان لنفسه في مواقف الفشل والإحباط بدل من إصدار أحكام قاسية

عليها.

3. الإنسانية العامة المشاركة: تعرفها نيف على أنها رؤية الشخص لخبراته الخاصة كجزء من

الخبرة الإنسانية الشاملة، بدلا من رؤية الآخرين وإدراكها على أنها تجربة فردية، ويشير هذا

البعد إلى أن الفرد يدرك جميع الخبرات الانفعالية السعيدة والمؤلمة، فهي خبرات انفعالية

ومشاعر غير شخصية، ولكن يخبرها الفرد ويعيشها كما يعيشها كل البشر، ويعترف لنفسه بأن

جميع البشر لديهم هذا النقص أو لديهم هذا الفشل، ووجود هذا النوع من الوعي بالإنسانية

المشتركة، يجعل الفرد يدرك هذه التجارب السلبية كجزء من التجربة الإنسانية الكبيرة، بدلا من الشعور بالعزلة عن المجتمع، فالعزلة تشير الى ميل الفرد الى ان يشعر نفسه بأنه إنسان فاشل. وتؤكد نيف في هذا الصدد أن الفرد المنعزل عن المجتمع، عندما يفشل أو يمر بتجارب مؤلمة، يشعر أنه الوحيد في الكون الذي يتعرض لهذه المواقف، أما حينما يفتح على المجتمع، فيجد المساندة والمشاركة من الآخرين، وبالتالي يعني أنه ليس هو الوحيد الذي يفشل أو يخفق في عمل ما.

4. اليقظة العقلية مقابل التوحد المفرط: وعرفت نيف بأنها الحالة من الوعي المتوازن الذي يجنب الفرد النقيضين من التوحد الكامل في الهوية الذاتية، وعدم الارتباط بالخبرة، ويتبع رؤية واضحة لقبول الظاهرة النفسية والانفعالية كما تظهر، وتعني أيضا الانفتاح على عالم الأفكار، والمشاعر والأحاسيس المؤلمة والخبرات غير السارة لدى الفرد، ومعايشة الخبرة في اللحظة الحاضرة بشكل متوازن، ويشير هذا البعد إلى الوعي بالخبرات في اللحظة الراهنة، وإدراك الأفكار والمشاعر والأحاسيس المؤلمة بشكل متوازن، بدلا من الإفراط في التوحد معها، فعندما نمارس اليقظة نكون مرتبطين بوجهة نظر خاصة، تسمح لنا برؤية لخبراتنا العقلية والحسية، دون إصدار أحكام، بل يمكن النظر إلى تلك الأفكار على أنها قد تساعدنا في التخلص من الضغوط والمشكلات التي نتعرض لها في حياتنا اليومية.

سمات الأفراد الذين يشفقون بذواتهم

يختلف الأفراد المشفقين بذواتهم في المواقف الضاغطة والمؤلمة عن الأفراد غير المشفقين في سماتهم الشخصية، فهم أكثر مرونة، وأكثر انفتاحاً على خبراتهم، وأنهم أكثر عقلانية في التعامل مع كل جوانب الخبرة السلبية ، كما أن الشفقة بالذات ترتبط بالسعادة، والتفاؤل ، والشخصية الناضجة. فالأفراد المشفقون على ذواتهم عندما يمرون بخبرات صادمة أو حالات فشل، قد ينظرون

إلى أنفسهم نظرة تفهم وانسجام وعطف بدلاً من المبالغة في الحكم النقدي أو جلد الذات لما يحدث لهم، وبنوى نيف (Neff, 2003) أن الشفقة بالذات هي أكثر من مجرد حب الذات، إنها معاشة الخبرة الذاتية الضاغطة والمؤلمة بيقظة عقلية عالية وبعقل منفتح وبدون مبالغة انفعالية دون سيطرة الانفعالات السلبية على الذات في لحظات الفشل والألم حتى لا تفقد الشفقة بالذات قيمتها وتتحوّل إلى الشفقة على الذات أو رثاء الذات (Pity-Self) كما أن الأفراد المشفقين بذواتهم يسهل عليهم تشكيل الروابط الاجتماعية، ويترددون في تجاهلها لأنها تشكل عواطف إيجابية لدى ذواتهم (صدقة، ووديع، 2019).

أنواع الشفقة بالذات

صنفت الشفقة بالذات إلى ثلاثة أنواع هي:

1. الشفقة على الآخرين، وتتضمن الشفقة تجاه الآخرين.
2. الشفقة من الآخرين، وتتضمن الإخبار وتقبل الشفقة من الآخرين.
3. الشفقة بالذات، والتي تهتم برعاية وتنمية الشفقة داخل الفرد، وتوجيه الشفقة إلى أجزاء عديدة تجاه الذات (العتال، 2020).

مؤشرات الشفقة بالذات

هناك مؤشرات للشفقة بالذات لخصتها عليوة (2017) في الآتي:

1. يجب على الفرد أن يدرك أن الشخص ص الآخر يعاني، وإذا كان الشخص ص غير قادر على الاعتراف بمشكلات الشخص المختفي، فلن يتمكن من تقديم التعاطف تجاهه، أو حوله.
2. يجب أن يتحرك الفرد عاطفياً بسبب معاناة الآخر، لأن التعاطف هو وسيلة لإظهار شخص آخر يفهم المرء ما هو عليه، ويريد أن يفعل شيئاً لتغيير الوضع بالنسبة لهذا الشخص

3. يجب على الفرد أن يرى انتكاسة الآخر بمثابة فرصة للتعاطف مع الذي يعاني من الألم، مع

مراعاة الحكم على الظرف

وترى الباحثة بأن مؤشرات الشفقة بالذات تساعد المعلم بأن يكون متسامحاً مع غيره أو مع زملائه، أو مع طلابه، أو مع البيئة المدرسية المحيطة به.

مراحل الشفقة بالذات

قدم الزغبيني (2020) ثلاث مراحل لحالة الشفقة بالذات لدى الفرد هي:

1. مرحلة التفهم: وتعني الاستبصار في الخبرات والأفكار والمشاعر والسلوكيات المترابطة.
2. مرحلة القبول: وتعني الاعتراف التام بالحقائق دون إبداء الرأي أو الحكم أو التقدير.
3. مرحلة التسامح: وتعني القبول بالأخطاء والتعلم منها والتحرر من مشاعر اللوم الذاتي، والرغبة الكاملة للتغيير بشكل أفضل في المستقبل.

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ويمكن تعريف الرضا الوظيفي "أنه ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل مع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء"، كما ويمكن تعريفه "أنه نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله" (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014).

أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسب الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف والمؤسسة وكذا المجتمع، وتتمثل هذه

الأهمية فيما يلي: (سيد أحمد، 2018)

أولاً: أهمية الرضا الوظيفي للموظف: إن ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

1. القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد

البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.

2. الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل،

وشرب، سكن... الخ، وحاجاته الغير مادية من تقدير واحترام وامان وظيفي مشبعة بشكل

كاف، تزيد لديه الرغبة في تأدية عمله بطريقة مميزة.

3. زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في

تطوير مستقبلها الوظيفي.

4. الرضا عن الحياة، حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد

على مقابلة متطلبات الحياة.

ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب

على المؤسسة في صورة:

1. ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على

عملهم.

2. ارتفاع في الإنتاج، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء.

3. تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن

العمل والإضرابات والشكاوي.

4. ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فلما يشعر الموظف بأن وظيفته أشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بمؤسسته.

ثالثاً: أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

1. ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.

2. ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.

ترى الباحثة بأن الرضا الوظيفي للموظف يساعده في التكيف مع البيئة المحلية وهي العمل والتكيف مع متطلبات الحياة بشكل عام. وأن الرضا الوظيفي للمؤسسة يساعد على نمو الشعور لدى المعلم بالانتماء للمؤسسة والتعامل مع زملائه ومؤسساته كأنهم أسرة واحدة. وأن الرضا الوظيفي يعمل على تطوير المجتمع في كافة نواحي الحياة وتحقيق الفوائد الاقتصادية له.

خصائص الرضا الوظيفي

يمكن تحديد أهم خصائص الرضا الوظيفي كما يراها البارودي (2015) في الآتية:

1. تعدد مفاهيم طرق القياس: تتعدد التعريفات وتتناوب حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف

وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

2. النظر الى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي

على أنه موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم الرضا لشخص

آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس

هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

3. الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني، نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، وبالتالي تظهر نتائج متناقضة متضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة.
4. الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيارة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل.
5. للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول الى هذه الغايات.
6. رضا الفرد عن عنصر معين ليس إلا دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى: إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

محددات الرضا الوظيفي:

يرى سلمان (2011) أن محددات الرضا الوظيفي تنحصر في العوامل التالية:

1. عوامل ذاتية: تتعلق بالأفراد وقدراتهم ومدة الخدمة والعمل السابق، ومستوى الدافعية وبتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا الوظيفي.

2. عوامل تنظيمية: وهي ظروف العمل، العلاقة بالرؤساء نظم وأساليب وإجراءات العمل

الوظيفية، وما تنتجه من اشباعات وما تعكسه من تنوع ومسؤولية.

3. عوامل بيئية: مثلا الانتماء الاجتماعي وقدرة العامل على التكيف مع عمله بتقدير المجتمع له

التأثير السلبي أو الايجابي على العاملين وتكاملهم مع العمل.

ترى الباحثة بأن محددات الرضا الوظيفي لدى المعلم تتمثل في تحسين علاقته مع زملائه ومع

البيئة المدرسية ككل والمجتمع المحلي.

العوامل المؤثرة في رضا المعلم عن مهنة التدريس:

أشار العنزي (2014) أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في رضا المعلم عن عمله، وهي:

1. الأجور والرواتب: يعد الأجر وسيلة مهمة الإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد

أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود عالقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل،

فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.

2. محتوى العمل وتنوع المهام: يمثل محتوى العمل وما يضمنه من مسؤولية وصلاحيات ودرجة

التنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات انجاز عمله،

ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل. ومن خلال تصميم عادة تصميم الوظائف يمكن التأثير

على مستويات الرضا والديهم.

3. إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة

والمعرفة، إن إسناد أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم

وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك. ولذلك فإن إمكانيات تهيئة البرامج

التدريبية والتطويرية لرفع قدرتهم ومعرفتهم يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة ويترتب

على ذلك ارتفاع في رضاهم.

4. فرص التطور والترقية المتاحة للفرد: إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقاً للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.

5. نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.

6. الظروف البيئية للعمل: تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية، إضاءة، رطوبة، حرارة و ضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا بلأفراد عن بيئة العمل.

7. عدالة العائد: إن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته، مهاراته، قدراته، خبراته، مستوى تعليمه... إلخ، مع معدل عوائد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم، نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعر بعدم أو العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا.

ترى الباحثة بأن هذه العوامل تنطبق على المعلمين بشكل عام وعلى المعلم الفلسطيني بشكل خاص حيث أن الرواتب والأجور تعد من الحاجات المهمة للمعلم والتي من خلالها يتم قياس الرضا الوظيفي للمعلم من خلال هذه العوامل سواء كان معلم فلسطيني أو معلم بأي دولة عربية أخرى.

كيفية الحصول على الرضا الوظيفي

من التفاعلات التي يتم من خلالها تنظيم العوامل لتحقيق الرضا الوظيفي كما أشار إليها بو شمالة (2011) هي كالاتي:

1. الحاجات: لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها، وبعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة.
2. الدافعية: تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها.
3. الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله، اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الأفراد.
4. الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.
5. الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله، يجعله راضيا عن العمل، باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها إشباع حاجاته (بو شمالة، 2011، 26).

مصادر الرضا الوظيفي

هناك مصدرين للرضا أو عدمه كما يرى المعاني (2015) وهما:

1. العوامل الدافعية: وتشمل الإنجاز والعمل نفسه والتقدم في المهنة والتقدير والمسؤولية.
2. العوامل الصحية: وتتضمن
- عوامل مرتبطة بالمهنة: وتتنحصر هذه العوامل في اكتساب معرفة جديدة في الوظيفة والقدرة على اتخاذ القرار.
- عوامل مرتبطة بالوظيفة: وتتمثل في الراتب والحوافز وتحقيق الذات والشعور بالأمن والعلاقات مع الآخرين.
- عوامل تنظيمية: وتتمثل في تأثير الهيكل التنظيمي الإداري وأوضاع العاملين .

أنواع الرضا الوظيفي

أشار محمد (2018) أن هناك ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي، وهي:

1. الرضا الداخلي: ويأت هذا النوع من الرضا من مصدرين: المتعة النابعة عن انهماك الفرد في عمله وإحساسه بالإنجاز، ومن إحساسه بقدراته الشخصية خلال هذا الإنجاز.
2. الرضا الخارجي: وهو مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه.
3. الرضا الذاتي (المصاحب): ينتج هذا النوع من الرضا بالظروف النفسية والطبيعية والوظيفية

التي تصاحب عمل الفرد

طرق قياس الرضا الوظيفي:

تزداد أهمية قياس الرضا الوظيفي كما زاد الاهتمام بالرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، وارتفعت الكفاءة التنظيمية في المؤسسة، ويتم قياس الرضا الوظيفي من خلال الملاحظة والاستبيان والمقابلات الشخصية المباشرة، أو قياس بعض الجوانب الكمية كسجلات شؤون الأفراد والانضباط في الحضور والغياب ودرجة الحرص على ممتلكات المؤسسة ترشيد إمكانياتها. ويمثل قياس درجة الرضا الوظيفي الركيزة الأساسية لمعالجة الآثار السالبة التي تؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي وكذلك دعم ودفع الآثار الإيجابية للوصول إلى أعلى حالات الرضا الوظيفي (الأمين، 2016).

العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي:

تتمثل العلاقة بين الرضا الوظيفي والشفقة بالذات من خلال لطف المعلم بذاته وعدم الانتقاد الشديد لها، وقدرته على فهم خبراته حيث لطف المعلم بذاته ورضاه عن نفسه، ومدى رضاه عن الراتب الذي يتقاضاه الذي يعد من الوسائل الهامة في إشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، فكلمة كان المعلم راضياً عن الراتب كل ما زاد الرضا الوظيفي لديه وبالتالي يسهم في زيادة الشفقة بالذات لديه، وأن رضا المعلم عن ظروف عمله يتمثل في مسؤوليته وصلاحياته وإمكانياته وقدراته ومعرفته

بالعمل، حيث يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل وقدرته ومعرفته، بالأعمال والمهام التي تتناسب مع قدرته وهنا يتحقق لديه الشفقة بالذات من حيث تخطيطه لتطوير وتنمية نفسه وقدراته وبالتالي العمل على تحقيق أهدافه التي تتيح له فرص الترقية وفقاً لكفاءته ومساهمته في إشباع احتياجاته. وترى الباحثة أن العلاقة بين الشفقة بالذات علاقة طردية حيث كلما زادت الشفقة بالذات ازداد الرضا الوظيفي للمعلم مما ينعكس إيجابياً على شخصية المعلم والطالب والتحصيل الدراسي (طوالبة، 2000).

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. الدراسات العربية المتعلقة بالشفقة بالذات ومن هذه الدراسات:

دراسة يوسف (2020): حول "فاعلية برنامج إرشادي تكاملي في تنمية الشفقة بالذات لتحسين الصحة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة". هدفت الدراسة للتحقق من فاعلية برنامج إرشادي تكاملي في تنمية الشفقة بالذات لتحسين الصحة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة، وتم استخدام المنهج التجريبي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة بكلية التربية بجامعة عين شمس بالقاهرة، وتكونت عينة الدراسة من (357) طالب وطالبة بكلية التربية بجامعة عين شمس بمعدل (146) من الذكور، و (211) من الإناث تتراوح أعمارهم ما بين 18-23، وكانت عينة عشوائية، كما وتم استخدام مقياس للشفقة بالذات والصحة النفسية، وتم تقسيم هذه العينة إلى مجموعتين (تجريبية - ضابطة)، تم التوصل إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الشفقة بالذات والصحة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة، وفاعلية البرنامج الإرشادي التكاملي في تنمية الشفقة بالذات لتحسين الصحة النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة.

ودراسة العتال (2020): حول "الشفقة بالذات والأمن النفسي وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى المطلقات في محافظة غزة". هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الشفقة بالذات والأمن النفسي

والتوجه نحو الحياة لدى المطلقات في محافظة غزة، والتعرف على طبيعة العلاقة بين الشفقة بالذات والأمن النفسي والتوجه نحو الحياة لدى المطلقات في محافظة غزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع المطلقات في محافظة غزة لعام 2019، وتكونت عينة الدراسة من 324 مطلقة، تم استخدام مقياس الشفقة بالذات، ومقياس الأمن النفسي والتوجه نحو الحياة، تم التوصل إلى أن الدرجة الكلية للشفقة بالذات لدى المطلقات بمحافظة قطاع غزة بلغ (3.01) بنسبة 75.5%، أي أنه كان أكثر من المتوسط، وأن الدرجة الكلية للأمن النفسي لدى المطلقات بمحافظات قطاع غزة قد بلغ 3.086 بنسبة 77.1%، أي أنه كان أكثر من المتوسط، وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الأمن النفسي والتوجه نحو الحياة لدى المطلقات بمحافظات قطاع غزة، وتم التوصل إلى وجود فروق في متوسط الشفقة بالذات لدى المطلقات بمحافظة غزة للمستوى الاقتصادي والمستوى التعليمي، ويوجد فروق في الأمن النفسي كان بين المطلقات اللاتي مستواه منخفض ومتوسط، وأوصت الدراسة بإمكانية التنبؤ بالتوجه نحو الحياة لدى المطلقات بمحافظات قطاع غزة من خلال الشفقة بالذات والأمن النفسي.

ودراسة الطعان، والكطراي (2020): حول "أثر أسلوب اليقظة العقلية في تنمية الشفقة بالذات لدى عينة من طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية". هدفت الدراسة للتعرف إلى التحقق على أثر أسلوب اليقظة العقلية في تنمية الشفقة بالذات لدى عينة من طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية، تم استخدام المنهج التجريبي، تكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة البصرة في العراق، وتكونت عينة الدراسة من (400) طالب وطالبة، تم استخدام مقياس الشفقة بالذات، تم التوصل إلى أن عينة البحث تتمتع بالشفقة بالذات بنسب مختلفة وعدم وجود فروق دالة إحصائية لدى عينة البحث الأساسية على مقياس الشفقة بالذات وفق متغيرات (الجنس،

المرحلة، التخصص)، نظراً لكون طلبة الجامعة يتعلمون في بيئة تعليمية تكاد تكون متشابهة في ظروفها ومتغيراتها، وأن هناك فروق في مجالي الإنسانية واليقظة والشفقة بشكل عام لصالح القياس البعدي مما يؤكد وجود أثر للأسلوب في تنمية مجالي الإنسانية المشتركة واليقظة العقلية والشفقة ككل ما عدا مجال اللطف بالذات، وأن هناك أثر طويل الأمد للبرنامج القائم على أسلوب اليقظة العقلية عند تطبيق مقياس الشفقة بالذات بعد مرور شهر من تطبيق البرنامج إذ حافظ أفراد المجموعة التجريبية على ذات المستوى من التغيير في القياسيين على مجال الإنسانية المشتركة واليقظة العقلية، وأوصت الدراسة بعقد ندوات تثقيفية لتوعية أولياء أمور الطلبة حول مخاطر سلوك إيذاء الذات لدى أبنائهم، وحثهم على فسح المجال أمام أبنائهم للمشاركة بالأنشطة الترويحية الإيجابية لإبراز مواهبهم لغرض تفريغ الشحنة العدوانية وتوجيهها بعيداً عن ذاتهم والآخرين. ودراسة الزغبيني (2020): حول "درجة الشفقة بالذات لدى طالبات الكلية الجامعية بحقل مصر". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التعاطف مع الذات بشكل خاص لطالبات الكلية الجامعية بحقل، والاختلافات في التعاطف الذاتي بشكل خاص، حسب اختلاف العمر والحالة الاجتماعية ومستوى التحصيل الدراسي، تم استخدام مقياس التعاطف الذاتي بشكل خاص، وتم تطبيقه على عينة قوامها (193) طالب وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التعاطف الذاتي لدى طلاب الكلية الجامعية بحقل كانت عالية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التعاطف مع الذات، تعزى لمتغير العمر والحالة الاجتماعية ومستوى التحصيل الدراسي، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج تنمية الشفقة بالذات لدى طلبة الجامعة، زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية الشفقة بالذات لطلابهم من خلال تعاملهم معهم، عمل برمج تدريبية لإثراء مفهوم الشفقة بالذات لديهم من خلال خلق مواقف تدريسية واقعية على مهارات الشفقة بالذات لديهم.

ودراسة حمودة (2019): حول "المرونة الإيجابية وعلاقتها بالشفقة بالذات لدى طلاب المرحلة الإعدادية المتفوقين". هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين المرونة الإيجابية والشفقة بالذات لدى طلاب المرحلة الإعدادية المتفوقين، والكشف عن وجود فروق في مستوى المرونة الإيجابية ترجع لمتغير النوع. وتعتمد الدراسة على عينة أولية بهدف حساب الكفاءة السيكومترية للأدوات المستخدمة في البحث وكان قوامها 30 طالب وطالبة، وتتضمن الدراسة عينة أساسية تم اختيارها بطريقة مقصودة من طلاب المرحلة الإعدادية بمحافظة الإسكندرية قوامها (60) طالب وطالبة من المتفوقين (28 ذكور، 32 إناث) وتتراوح أعمارهم ما بين (12-14) سنة، ودرجة ذكائهم ما بين (120-130) درجة على اختبار القدرات العقلية، تم التوصل إلى وجود ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين المرونة الإيجابية والشفقة بالذات لدى عينة الدراسة، أي أنه كلما ارتفعت درجة المرونة الإيجابية لدى طلاب المرحلة الإعدادية المتفوقين ارتفعت درجة الشفقة بالذات، وكما يوجد فروق ذو دلالة إحصائية في مستوى المرونة الإيجابية بين الذكور والإناث لصالح الإناث.

ودراسة واعر (2019): حول "الشفقة بالذات والعبء المعرفي كمنبئات بالإجهاد التعليمي لدى طالبات كلية التربية بالوادي الجديد". هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الإجهاد التعليمي والشفقة والعبء المعرفي، والتنبؤ بالإجهاد التعليمي من الشفقة بالذات والعبء المعرفي لدى طالبات الفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات كلية التربية بالوادي الجديد بمصر، وتكونت عينة الدراسة من 191 طالبة، تم استخدام ثلاث مقاييس كأداة للدراسة تمثلت بالإجهاد التعليمي، والشفقة بالذات، والعبء المعرفي، وتم التوصل إلى وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الإجهاد التعليمي والشفقة بالذات، ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الإجهاد التعليمي والعبء المعرفي، ويمكن التنبؤ بالإجهاد التعليمي من الشفقة بالذات والعبء

المعرفي لدى طالبات الفرقة الثانية بكلية التربية بالوادي الجديد، وأوصت الدراسة بضرورة عقد ندوات وورش عمل ولقاءات دورية تهدف لتوعية الطالبات بالشفقة بالذات لتحقيق تعلم ممتع والتغلب على التحديات، وتفعيل مركز الإرشاد النفسي بالكلية لدعم الطالبات ومساعدتهن في التغلب على التحديات التعليمية والحياتية.

وبداسة زيد (2019): حول " فاعلية برنامج إرشادي قائم على الرأفة بالذات لخفض الشعور بالوحدة النفسية لدى عينة من النساء الأرامل ". هدفت الدراسة الى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي قائم على الشفقة بالذات الرأفة بالذات لخفض الشعور بالوحدة النفسية لدى عينة من النساء الأرامل ، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وزعت على عينة الدراسة المكونة من (40) أرملة من جمعية دار اليتيم الفلسطيني في رفح، تم تقسيمهم إلى مجموعتين بالتساوي : المجموعة الأولى تجريبية وتتكون من (20) أرملة خضعت للبرنامج الإرشادي، بينما المجموعة الثانية ضابطة وتتكون من (20) أرملة لم تخضع للبرنامج الإرشادي، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إيجابية بين متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية، والضابطة في القياس البعدي على مقياسي الشفقة بالذات والوحدة النفسية، ل صالح المجموعة التجريبية في تحسين مستوى الشفقة بالذات وخفض مستوى الوحدة النفسية، وتوالت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إيجابية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياسي الشفقة بالذات والوحدة النفسية، ل صالح القياس البعدي في تحسين مستوى الشفقة بالذات وخفض مستوى الوحدة النفسية، كذلك توالت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إيجابية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياسي الشفقة بالذات والوحدة النفسية، بعد مرور فترة المتابعة.

ودراسة التلاوي (2019): حول "الشفقة بالذات وعلاقتها بالمرونة النفسية والعنف ضد المرأة المطلقة". هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الشفقة بالذات وكل من المرونة النفسية والعنف ضد المرأة المطلقة بمحافظة المنيا، كما هدفت إلى الكشف عن أثر العوامل الديموغرافية (المستوي التعليمي، والاقتصادي، ومكان الإقامة) على متغيرات الدراسة (الشفقة بالذات، والمرونة النفسية، والعنف)، وإمكانية التنبؤ بالشفقة بالذات من خلال الدرجة علي كل من المرونة النفسية والعنف ضد المرأة المطلقة، وتكونت عينة الدراسة من (185) امرأة مطلقة بمحافظة المنيا، تتراوح أعمارهن من (30-45) عام، من مستويات تعليمية، واقتصادية، وثقافية مختلفة، و قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن هناك ارتباط موجب دال إحصائياً بين الشفقة بالذات وكل من المرونة النفسية والعنف ضد المرأة المطلقة، وأن هناك أثر دال إحصائياً العوامل الديموغرافية على متغيرات الدراسة المختلفة (الشفقة بالذات، والمرونة النفسية، والعنف)، وأنه الدرجة على المرونة النفسية والعنف ضد المرأة المطلقة يمكن يتنبأ بالشفقة بالذات لدي أفراد عينة الدراسة.

ودراسة العاسمي والزعبي (2015) بعنوان "الشفقة بالذات وعلاقتها بكل من الأمل الأكاديمي والاكنتاب لدى عينة من الطلبة مرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي في المدارس الثانوية بمحافظة دمشق". هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الشفقة بالذات وكل من الأمل الأكاديمي والاكنتاب لدى الطلبة مرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وقاما بتصميم استبانة كأداة للدراسة و تكون مجتمع الدراسة من 330 طالباً وطالبة من طلبة بعض المدارس الثانوية بمحافظة دمشق، بعينة تكونت 150 طالباً، و 180 طالبة، منهم 252 طالباً علمياً، و 78 طالباً أدبياً. واستخدم الباحثان المقاييس التالية: مقياس الشفقة بالذات، ومقياس الأمل الأكاديمي، ومقياس الاكنتاب. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية

بين الشفقة بالذات والأمل الأكاديمي وعلاقة سلبية مع الاكتئاب النفسي، كما أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً بين مرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي لصالح منخفضي التحصيل في الشفقة بالذات والاكتئاب، ولصالح مرتفعي التحصيل في الأمل الأكاديمي، إضافة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في متغيرات الدراسة لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في الشفقة بالذات بين طلبة الأدبي وطلبة العلمي، ووجود فروق دالة إحصائياً بين طلبة العلمي وطلبة الأدبي في الأمل الأكاديمي والاكتئاب لصالح الإناث، وأن تفاعل الجنس والتخصص الدراسي يلعبان دوراً مهماً في الشفقة بالذات.

ودراسة العاسمي (2014) بعنوان: "الشفقة بالذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى عينة من طلاب جامعة الملك خالد". هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الشفقة بالذات و سمات الشخصية كما تقيسها قائمة العوامل الخمسة للشخصية، و تعرف الفروق في الشفقة بالذات حسب كل من الجنس (ذكور وإناث)، والتخصص (أدبي، علمي)، و معرفة أثر كل منهما في الشفقة بالذات. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وصمم استبانة كأداة للدراسة ووزعت على عينة الدراسة التي تكونت من (184) طالباً وطالبة، نسبة الإناث (53%)، والذكور (47%)، تم اختيارها من مجتمع الدراسة الذي تكون الأقسام الأدبية (88) طالباً وطالبة، و العلمية (96) طالباً و طالبة في جامعة الملك خالد، بمتوسط عمري قدره (22.36). أما الأدوات فكانت عبارة عن و قائمة العوامل الخمسة للشخصية (Neff,2003) مقياس الشفقة بالذات الذي أعدته كما وأظهرت الدراسة النتائج التالية: وجود علاقة إيجابية بين الأبعاد الإيجابية للشفقة بالذات (اللطف بالذات، الإنسانية المشتركة، واليقظة العقلية) و بين سمات الشخصية (الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، والضمير الحي)، مع وجود علاقة سلبية بين الحكم الذاتي و بين العزلة و التوحد مع الذات والعصابية. كما أظهرت النتائج أن الإناث أكثر شفقة بالذات من الذكور، و أن طلاب

الكليات الأدبية أكثر شفقة بالذات من طلاب الكليات العلمية. كما أظهرت النتائج أيضاً أن هناك تفاعلاً دالاً بين الجنس والتخصص والشفقة بالذات. وختمت الدراسة بمجموعة من المقترحات والتوصيات التي تشير إلى أن الشفقة بالذات الإيجابية تعزى إلى سمات الشخصية.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

2- الدراسات العربية المتعلقة بالرضا الوظيفي، ومن هذه الدراسات:

دراسة عزون (2020): حول "الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية، وإلى إظهار مدى تأثير العوامل الوظيفية والتنظيمية على رضاهم الوظيفي، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، الذي وزع على 63 موظفاً بمصالح الأرشيف بالجامعات محل الدراسة، وقد أوضحت نتائج الدراسة عدم رضا معظم الموظفين بمصالح أرشيف الجامعات عن: الأجر المتحصل عليه، العلاوات، أسس الترقية المطبقة، الظروف البيئية المتوفرة للعمل، إلا أنهم أكدوا على أنهم يبذلون جهد كبير في العمل ويوظفون على الحضور إلى العمل في الوقت المحدد، في حين أكدت نسبة كبيرة منهم عن رضاها الوظيفي من حيث وجود علاقة حسنة مع الإدارة وكذا مع زملائهم في العمل، وأوصت الدراسة رد الاعتبار لمهنة الأرشيفي، من خلال اهتمام المسؤولين عن مصالح الأرشيف بتحسين ظروف العمل الموظفين فيها وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم، مما سيؤدي إلى شعورهم بالاستقرار الوظيفي وزيادة جودة أدائهم في العمل.

ودراسة مشتني (2020): حول "الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدة أساتذة التعليم الجامعي". هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة الجزائرية، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي

التحليلي، وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (139) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، حيث أظهرت نتائج الدراسة انه يوجد علاقة ارتباطيه ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي، وبيئت أن هناك درجة متوسطة في الالتزام الوظيفي وفي مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة ، كما بينت الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس و متغير الخبرة المهنية، وقد أشارت الدراسة إل وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية ودراسة الغامدي (2020): حول "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض". هدفت الدراسة الى الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي في ضوء المتغيرات (الخبرة - الراتب - المؤهل العلمي) وكذلك الكشف عن الفروق في الأداء الوظيفي في ضوء متغير المرحلة التعليمية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكان مقياس رضا المرشد المدرسي أداة الدراسة التي تم تطبيقها على عينة قوامها (100) طالب من مدرسة التعليم العام بالرياض، وأظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير خبرة لصالح أعلى خبرة المرشدين الطلابيين بالرياض ، وأوصت الدراسة الاهتمام بالمرشدين الطلابيين بشكل عام والمستشارين الأقل خبرة بشكل خاص والعمل على إزالة كافة المعوقات التي تحد من رضاهم الوظيفي.

ودراسة الحسين (2019): حول " الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الضغوط المهنية

وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وقد تكون مجتمع الدراسة من 180 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ما بين أستاذ وأستاذ مشارك ومحاضر ، واستخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى من تصميم الباحثة، لقياس ضغوط المهنة والثانية لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من ضغوط المهنة وفقاً لإجابات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، كما تبين وجود مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، وكان هناك ارتباط قوي دال إحصائياً بين ضغوط المهنة لأعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي ، وجود فروق في الضغوط المهنية لدى عضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. كما بينت النتائج عدم وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الدرجة الوظيفية للأعضاء، ولكن يزداد مستوى الرضا الوظيفي بصورة رقمية لدى كل من الأستاذ المشارك، والأستاذ حيث كانت أقل مستوى لها (72.0) عند درجة أستاذ مساعد ، وازداد الرضا الوظيفي ليصل لأعلى معدلاته لدى العضو (78.88) عند درجة الأستاذ

و دراسة أحمد (2019): حول "مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد". هدفت هذه الدراسة الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد، تم استخدام استبانة الرضا الوظيفي، ومقياس الأنماط الشخصية وفق نظرية يونغ، والمكون من أربعة أبعاد (المنفتح، المتحفظ، حسي، حدسي، مفكر، وجداني، حاسم، تلقائي) ، تكونت عينة الدراسة من (400) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي ككل، وعلى جميع المجالات جاء بدرجة متوسطة، وأن نمط الشخصية السائد لدى المعلمات كان

نمط الشخصية منفتح حسيًا مفكرًا حاسمًا (ESTJ). كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي ككل تعزى لمتغير الخبرة العملية، لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة "أقل من 10 سنوات". وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق في نمط الشخصية (منفتح، متحفظ) تعزى لمتغير الخبرة العملية، لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة "10 سنوات فأكثر"، وعدم وجود فروق في بقية الأنماط تبعاً لهذا المتغير، وعدم وجود فروق في الأنماط الشخصية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كما بينت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين نمطي الشخصية (المنفتح، المتحفظ، حسي، حدسي، مفكر، وجداني، حاسم، تلقائي)، والرضا الوظيفي ككل، ووجود علاقة ارتباطية بين نمطي الشخصية (مفكر، وجداني، حاسم، تلقائي)، والرضا الوظيفي ككل، وأوصت الدراسة بتوفير البيئة المدرسية المادية والمعنوية بشكل يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، إجراء دراسات حول الأنماط الشخصية وربطها بمتغيرات ديموغرافية أخرى.

ودراسة طير (2019): حول "الرضا الوظيفي وعلاقته بممارسة المهارات الإرشادية لدى المرشدين في مدارس مدينة القدس". هدفت الدراسة إلى استقصاء الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى طموح المشرفين التربويين في المدرسة العربية في النقب. كما يهدف إلى الكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح وفق المتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة). استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي مع الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، تكونت عينة الدراسة من 154 مشرفاً ومشرفة، أظهرت النتائج أن تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي كان عالياً في جميع المجالات بمتوسط 4.44 وانحراف معياري 0.15، كما أظهرت النتائج وجود فروق في القيم المتوسطة منسوبة لمتغير سنوات الخبرة لصالح 6-10 سنوات، ونوع المدرسة لصالح المرحلة الابتدائية. كما أظهرت النتائج أن تقدير عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الطموح كان مرتفعاً أيضاً بمتوسط إجمالي 4.31 وانحراف معياري 0.25، كما أظهرت النتائج وجود فروق في متوسطات

القيم المنسوبة لمتغير الجنس لصالح الرجال، وسنوات الخبرة 11 سنة فلكثر، ونوع المدرسة لصالح المرحلة الثانوية، توجد علاقة ارتباطية موجبة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المشرفين التربويين في مدينة النقب ، وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في توفير الاحتياجات المادية والإمكانات اللازمة للمرشد التربوي لبذل الجهود المتعلقة بالعمل التربوي في منطقة النقب ، زيادة مستوى الحوافز المتنوعة المقدمة للمرشدين التربويين الذين يواجهون الطلاب في مرحلتهم الابتدائية لأنه من المهم للطلاب الذين يحتاجون إلى بذل المزيد من الجهود المكثفة.

و دراسة المعاينة (2017): عن "الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية". هدفت الدراسة الى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وزعت على عينة الدراسة المكونة من 227 فرد، وأظهرت نتائج الدراسة الى أن درجة الرضا عند العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية متوسطة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي لفقرات الدراسة وهو (3.11) وهو يمثل درجة متوسطة من الرضا، وتبين وجود علاقة إيجابية بين رضا العاملين وأدائهم الوظيفي في شركة مناجم الفوسفات، وتبين أن مستوى الرضا الوظيفي عن الرواتب والحوافز والمكافآت يؤثر على أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وتوصلت الدراسة الى عدة توصيات نذكر منها: ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية وربط الراتب بغلاء الأسعار الموجود وإعطاء الإدارة اهتمام أكثر بالمقترحات التي يبديها العاملين وإشراك العاملين في الدورات والندوات.

و دراسة مداح (2015): عن "العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في شركة الجابر لخدمات التأجير". هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين في شركة الجابر لخدمات التأجير ، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي

التحليلي، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وزعت على عينة الدراسة المكونة من 83 موظف من الموظفين الإداريين في شركة الجابر لخدمات تأجير، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين في المكتب الرئيس لشركة الجابر لخدمات التأجير وعددهم 125 موظف، وأظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين في شركة الجابر لخدمات التأجير غير راضون عن (إجراءات العمل العوائد، الترقيات، الأجر) وأنهم راضون عن كل من جماعة العمل، الاتصالات داخل الشركة) وأن رضاهم متوسط عن (الإشراف، الرضا عن العمل نفسه) كما وجدت أيضا أن مستوى الرضا الوظيفي العام هو متوسط وأنه لا يوجد فرق معنوي ذو دلالة إحصائية في الرضا عن (الأجر، الاتصالات، العوائد، العلاقة مع الزملاء، العمل نفسه) يعزى للمتغيرات الشخصية، ولا يوجد فرق معنوي ذو دلالة إحصائية في الرضا عن الترقيات تعزى لكل من (العمر، القسم، الجنسية، درجة التعليم، الدخل، الوضع الاجتماعي) ويوجد فرق معنوي ذو دلالة إحصائية في الرضا عن الترقيات تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، لا يوجد فرق معنوي ذو دلالة إحصائية في الرضا عن الإشراف تعزى لكل من (العمر، الجنسية، درجة التعليم، الدخل، الوضع الاجتماعي، عدد سنوات الخدمة في الشركة)، يوجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الإشراف تعزى لمتغير القسم، وأوصت الدراسة بعدم تعيين الموظفين من ذوي الصفات الشخصية التالية (غير عربي، جامعي وأعلى، غير متزوج، من ذوي الراتب بين 3000-4000، أكبر من خمسين سنة وذلك من أجل تحسين درجة الرضا الوظيفي).

ودراسة إدريس (2013) بعنوان: "أثر الرضا الوظيفي في زيادة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية: دراسة على شركة دال للمنتجات الغذائية". هدفت هذه الدراسة: إلى التعرف على العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وإنتاجية الفرد، و قياس درجة الرضا الوظيفي، والتعرف على الفروق الإحصائية ما بين مستوي الرضا الوظيفي وإنتاجية الفرد، التعرف على تأثير (الحوافز المادية، المعنوية) لدي

الموظفين. ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي استنادا على المعلومات الثانوية التي ارتكزت على الكتب والمراجع بالإضافة الى المعلومات الأولية من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على مفردات البحث. تتمثل أهمية الدراسة في الآتي: أن الرضا الوظيفي يتمثل في العوامل التي تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدي الموظفين من خلال الحوافز (المادية، المعنوية) التي تؤثر علي الفرد وإنتاجيته لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة ربحتها، وقامت باعتبار الفروض الآتية: توجد علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء، وتوجد علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي والروح المعنوية، وتوجد علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، وأظهرت النتائج أن القيام بالأعمال يحقق لهم الشعور بالإنجاز، تتيح لهم وظيفتهم أن يدعو ويطوروا ويستغلون كل الإمكانيات المتاحة لإنجاز أعمالهم ، بإعطاء صلاحيات للموظفين ويزيد من درجة رضاهم عن العمل ورفع روحهم المعنوية، إهتمام الموظفين بالشركة يساعد علي زيادة إنتاجيتهم توصلت الدراسة توصيات أهمها: لابد من إهتمام المؤسسة بالموظفين أكثر فأكثر وذلك سوف يزيد من إنتاجيتهم، ولابد من تلبية كافة احتياجات الموظفين من حوافز مادية ومعنوية بصورة عادلة لأنها تؤدي الى زيادة درجة الرضا الوظيفي.

ودراسة رحمة (2012) بعنوان: " ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتصميم الاستبانة كأداة للدراسة وزعت على عينة من مجتمع الدراسة الذي وتكون من جميع المشرفين التربويين من وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث بمحافظة غزة . أما عينة الدراسة فتكونت من (189) مشرفا ومشرفة تربوية، وأظهرت النتائج يتعرض المشرفون التربويون في محافظات غزة إلى مستوى متوسط من ضغوط العمل بنسبة مئوية (34.63%) لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير الجنس ونوع المدرسة (حكومية أو تابعة لوكالة الغوث وعدد سنوات الخدمة كمشرف تربوي والمنطقة التعليمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف كما توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في محافظات غزة متوسطة بنسبة مئوية (67.63%) وهي نسبة متوسطة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع و المؤهل العلمي، نوع المدرسة (حكومية، وكالة) عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف، وعدد سنوات الخدمة كمشرف، والمنطقة التعليمية . ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة . ضرورة أن تولي وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث موضوع ضغوط العمل أهمية خاصة؛ لما له من تأثيرات وانعكاسات سلبية على سير العمل الإشرافي لدى المشرفين التربويين.

الدراسات الأجنبية:

الدراسات المتعلقة بالشفقة بالذات، وهي كالاتي:

دراسة شيبوسكي (Shebuski, 2020): العلاقة بين الشفقة بالذات وكل من مات المرونة والتعرض للصدمات لدى طلاب المرحلة الجامعية . هدفت الدراسة إلى التحقق من وجود علاقات ارتباطية بين الشفقة بالذات وكل من سمة المرونة والتعرض للصدمة والضائقة النفسية وتكونت العينة من (269) طالباً من طلاب المرحلة الجامعية ، تكونت منهم (140) من الذكور، و (155) من الإناث تتراوح أعمارهم 18-53 سنة بمتوسط 52.23 وانحراف معياري 4،96 واستخدم مقياس نيف (Neff,2003) مقياس سمة المرونة Connor، ومقياس الضائقة النفسية وأظهرت النتائج

وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الشفقة بالذات وسمة المرونة، وارتباط سالب دال إحصائياً بين الشفقة والضائقة النفسية، وتشير النتائج إلى أن الشفقة بالذات قد يكون بمثابة عامل يخفف من تطور الضائقة النفسية بعد تعرض للصدمات وأهمية تنمية الشفقة بالذات لدى طلاب الجامعة.

دراسة شين وليم (Shin&Lim, 2019): عن "العلاقات بين مكونات الشفقة بالذات وثلاثة أبعاد للصحة النفسية الإيجابية هي الرفاهة (النفسية والانفعالية والاجتماعية)". هدفت الدراسة إلى فحص طبيعة العلاقات بين مكونات الشفقة بالذات وثلاثة أبعاد للصحة النفسية الإيجابية هي الرفاهة (النفسية والانفعالية والاجتماعية)، تكونت العينة من (689) من طلاب الجامعات الكورية بمتوسط (51,21) ، وانحراف معياري (24,3) واستخدم مقياس الشفقة بالذات نيف 2003 Neff ، واستبيان قائم على نموذج متصل للصحة النفسية (Keyes, 2009) وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مكونات الشفقة بالذات والصحة النفسية وأن مكون اللطف بالذات مؤشر رئيسي للتنبؤ بالصحة النفسية الإيجابية لدى الطلاب وأن الشفقة بالذات تساهم في تحسين الصحة النفسية الإيجابية كما تشير النتائج إلى الحاجة إلى دراسة آثار التدخلات القائمة على تنمية الشفقة بالذات لتعزيز الأبعاد الإيجابية للصحة النفسية لطلاب الجامعة.

وإضافة إلى ذلك، فإن الشفقة بالذات لها تأثيرات إيجابية على الصحة النفسية والرفاهة (Shin & Lim, 2019). هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية برنامج علاجي للشفقة بالذات والتسامح، واستراتيجيات التنظيم المعرفي للعاطفة، وحساسية القلق لدى المطلقات في مدينة طهران، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من مجموعتين : مجموعة تجريبية من (15) ومجموعة ضابطة من (15) وتم تطبيق مقياس استراتيجيات التنظيم المعرفي للعاطفة، مقياس التسامح، ومقياس حساسية القلق، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن الشفقة بالذات لها

القدرة الفعالة في تحمل الشدة والمشاعر الإيجابية للتنظيم المعرفي والمشاعر السلبية للتنظيم المعرفي وحساسية القلق لدى المطلقات.

ودراسة، سيموز وفيري را (Simoons & Ferreira, 2018): "بعنوان: فاعلية برنامج قايم على الشفقة بالذات، لتنمية الشفقة بالذات وتعزيز الرفاه النفسي". هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج قايم على الشفقة بالذات، لتنمية الشفقة بالذات وتعزيز الرفاه النفسي لدى عينة من النساء المعنفات، وقد تكونت عينة الدراسة من (21) امرأة معنفة ما بين أرملة، ومتزوجة، ومطلقة، وعزباء، وقد استخدم الباحثان المنهج التجريبي، قام الباحثان باستخدام مقياس الشفقة بالذات، ومقياس التأثير الايجابي والسلبى ، ومقياس التوتر والقلق والاكتئاب، ومقياس السعادة الذاتية، ومقياس الصلابة الذاتية، و أظهرت نتائج الدراسة نجاح البرنامج في تنمية الشفقة بالذات، وزيادة التأثير الإيجابي، والمرونة، والسعادة الذاتية لدى المشاركات، كما أظهرت النتائج فاعلية أثر البرنامج في خفض مستويات القلق، والاكتئاب، والتوتر، والتأثيرات السلبية لدى عينة الدراسة. ودراسة ديلا ني (Delaney, 2018): عن " فاعلية برنامج تدريبي للشفقة بالذات لخفض الاحتراق النفسي وتحسين المرونة ".هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي للشفقة بالذات لخفض الاحتراق النفسي وتحسين المرونة وتكونت العينة من 13 من طلاب التمريض واستخدم من الأدوات مقياس الشفقة بالذات إعداد نيف 2003 Neff، وقائمة اليقظة الذهنية إعداد فرايبورج (Freiburg)، ومقياس جودة الحياة المهنية يتضمن قياس الرضا عن الشفقة والاحتراق النفسي والضغط من الصدمات، ومقياس كونور دي فيدسون للمرونة والبرنامج التدريبي وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي للشفقة بالذات في خفض الاحتراق النفسي وتحسين المرونة والرضا عن الشفقة.

ودراسة فليت (Fleet,2017) بعنوان "مقياس التعاطف الذاتي الاجتماعي (SSCS): دعم وجهة نظر متعددة المجالات لبناء التعاطف الذاتي وأهميته في الشعور بالتوتر". تشير الدراسة ان التعاطف الذاتي يشير إلى الميل إلى أن يكون المرء لطيفاً ويفهم نفسه أوقات الفشل بدلاً من الرد على مثل هذه المواقف بنقد شديد للذات. هناك هو سبب للاعتقاد على أساس الأبحاث الحالية أن التعاطف مع الذات هو أمر خاص ذات الصلة في المجال الاجتماعي. على هذا النحو، تركز هذه الأطروحة على وصف و تقييم مقياس التعاطف الذاتي الاجتماعي (SSCS) ، الذي تم تطويره من أجل أغراض هذا البحث وتقيس الدرجة التي يميل الأفراد إلى أن يكونوا طبيبين فيها والتفاهم تجاه أنفسهم عند مواجهة محنة اجتماعية. هذه الأطروحة يبدأ بوصف الدراسات من 1 إلى 3، والتي كانت عبارة عن دراسات تقرير ذاتي عبر الإنترنت تم اختبارها الخصائص السيكومترية للمقياس باستخدام عينات كبيرة من 200 مشارك على الأقل. يتعلق SSCS بمجموعة متنوعة من النتائج كما هو متوقع ، وكان تنبؤي بالإجراءات خارج نطاق التعاطف مع الذات العام مثل القلق الاجتماعي والاكتفاء الذاتي الاجتماعي المتصور والأهمية. للتوسع في هذا البحث، قيمت الدراسة 4 مزيداً من موثوقية وصلاحية SSCS وحاولت بشكل مؤقت التعاطف مع الذات في سياق اجتماعي وكذلك تؤثر بين المشاركين (n = 91). هذه الدراسة أيضا درست مستويات دافع تحسين الذات والمعتقدات الضمنية المتعلقة ب القدرة على تحسين وتغيير الأخطاء الاجتماعية السابقة. فكانت النتيجة كما هو متوقع، فإن أولئك الموجودين في سجلت حالة التعاطف الذاتي الاجتماعي في الدراسة 4 مستويات أعلى بكثير من تأثير إيجابي، على الرغم من عدم ظهور اختلافات فيما يتعلق بالتأثير السلبي أو ضائقة ذاتية. بالإضافة إلى ذلك، أفاد أولئك الذين هم في حالة التعاطف الذاتي الاجتماعي تأييد أكبر للمعتقدات المتزايدة فيما يتعلق بالقدرة على تغيير الصفات الاجتماعية بالمقارنة مع كل من احترام الذات وظروف التحكم. بالإضافة إلى ذلك، دعم الفرضية الأولية، سواء

في حالة التعاطف الاجتماعي مع الذات وثانياً أبلغت حالة التحكم عن دافع أعلى لتحسين الذات فيما يتعلق بالرغبة والاستعداد للتغيير في المستقبل.

دراسة ساتوف، ومونتيرو، وبيريرا، وإسغالهادو، وأفونسو ولوريرو (Satuf, Samel Monteiro, Pereira, Esgalhado, Afonso, Loureiro , 2016) بعنوان: "التأثير الوقائي للرضا الوظيفي في الصحة والسعادة والرفاهية واحترام الذات": وهي دراسة قانت على تحليل التأثيرات المحتملة للرضا الوظيفي على الصحة العقلية والجسدية، والسعادة، والرفاهية الفرعية واحترام الذات. شارك ما مجموعه 971 من البالغين الناطقين بالبرتغالية في هذه الدراسة. أبلغ معظم المشاركين عن معدلات عالية من الرضا عن زملائهم، وطبيعة عملهم وقيادتهم، بينما أبلغوا عن عدم الانتماء إلى الفصائل فيما يتعلق بالرواتب والترقيات. أشارت النتائج إلى وجود تأثير حامي للرضا الوظيفي على الصحة والسعادة والرفاهية الذاتية واحترام الذات، بالإضافة إلى تأكيد أهمية الحفاظ على التقييم الإيجابي لعمل الفرد. كتأثير عملي، قد تشير النتائج إلى أن تأثيرات سياسات إدارة شؤون الموظفين التي تؤكد على الرضا الوظيفي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في مستويات الصحة والسعادة والرفاهية الذاتية واحترام العمال لأنفسهم، وكلها عوامل يمكن أن تحسن الأداء التنظيمي. دراسة (Tarber, 2016): عن "العلاقة بين الشفقة بالذات والرفاهة النفسية لدى عينة من الرجال الذين تعرضوا إلى سوء معاملة وخبرات إساءة في مرحلة الطفولة" هدفت إلى كشف العلاقة بين الشفقة بالذات والرفاهة النفسية لدى عينة من الرجال الذين تعرضوا إلى سوء معاملة وخبرات إساءة في مرحلة الطفولة، وتكونت عينة الدراسة من 182 رجل فوق سن 18 بمتوسط أعمارهم 51.26 سنة كان المشاركون قد تعرضوا للإيذاء من قبل شخص بالغ عندما كانوا تحت سن 17 عام واستخدم من الأدوات مقياس الشفقة بالذات مختصر إعداد ريس وقائمة أعراض الصدمة النفسية ومقياس الرفاهة النفسية، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط

النفسية والشفقة بالذات بينما توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين الشفقة بالذات والرفاهة النفسية مما تشير إلى أن الشفقة بالذات يمكن أن تخفف من الضغوط وتعزز المشاعر الايجابية وتحسن الرفاهة النفسية لدى الرجال الذين تعرضوا للإساءة في الطفولة.

دراسة سكوت وودروف وجلاس وأرنكوفيتال (Scott, Woodruff& Carol, Glass& Diane,)

(Arnkoffetal, 2013): وهي دراسة قامت بهدف التعرف على علاقة الشفقة بالذات والالتزان

النفسى كمؤشرات للاكتئاب وللصحة النفسية، وقد تكونت العينة من 147 طالباً جامعياً، متوسط

أعمارهم (21، 32) سنة، بانحراف معياري (1.37)، واستخدم لهذا الغرض مقياس الشفقة بالذات

واليقظة العقلية وقائمة الاكتئاب لبيك، ومقياس الالتزان النفسى. وكشفت النتائج عن وجود فروق

دالة بين الذكور والإناث في الشفقة بالذات لصالح الإناث، كما أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين

الشفقة بالذات والاكتئاب وإيجابية مع الالتزان النفسى.

دراسة سكودا وآخرون (Skod , 2011): وتتمحور حول علاقة الشفقة بالذات بكل من الاكتئاب

والتسامح مع الآخرين، وقد أجريت الدراسة على (96) طالباً وطالبة في جامعة الكاثوليكية في

الولايات المتحدة الأمريكية، بواقع (69.5%) من الإناث، و (30.5%) من الذكور، بمتوسط

عمرى قدره (18) سنة، واستخدم الباحثون مقياس الشفقة بالذات لنيف (Neff, 2003)، ومقياس

الاكتئاب، ومقياس التسامح. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الشفقة بالذات والتسامح،

وعلاقة سلبية مع الاكتئاب وخصوصاً في الأبعاد الأساسية لمقياس الشفقة بالذات (اللفظ بالذات،

الحس الإنساني المشترك، واليقظة العقلية)، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا بين

الذكور والإناث في بعض أبعاد الشفقة بالذات.

دراسة بيلتزر (Biitzer, 2018) والمسومة بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بانتشار الأمراض

المرتبطة بضغوط العمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية في جنوب إفريقيا. حيث هدفت هذه

الدراسة الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية، والرضا الوظيفي وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين، وتم إجراء الدراسة في المدارس الحكومية في جنوب إفريقيا، وتكونت العينة من (2137) معلماً من المدارس العامة، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير لدى المعلمين، وأيضاً وجود علاقة بين ضغط العمل وعدم الرضا عن العمل، وبينت أن ضغوط طرق التدريس وانخفاض دعم الأقران كانت مرتبطة بارتفاع وانعدام الأمن الوظيفي، وكان من أبرز التوصيات توفير الأمن والأمان والديمقراطية والحرية للمعلمين.

ودراسة ماديرا (Madera, 2016) وهي بعنوان: بعض العوامل مقرونة بالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لدراسة المعلمين في المدارس الحكومية في كينيا. وتطرق لدراسة العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وعدم الرضا لدى مدرء المدارس، والكشف عن المتغيرات الديموغرافية التي لها تأثير على الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (191) مديراً، حيث كشف الدراسة ان نسبة 60.2% من المديرين غير راضين عن وظائفهم وبينت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس فيما توجد فروق تعزى لمتغير العمر وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بمراعاة ظروف المديرين وتوفير الدعم الكافي لهم لكي يقوموا بعملهم على أكمل وجه.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من ناحية العنوان:

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة أنفة الذكر، في مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي في مدارس مديرية جنين من وجهة نظر المعلمين والمدراء ، واتفقت مع دراسة يوسف، (2020): "فاعلية برنامج إرشادي تكاملي في تنمية الشفقة بالذات لتحسين الصحة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة"، ودراسة العتال. (2020): "الشفقة بالذات والأمن النفسي وعلاقتها

بالتوجه نحو الحياة لدى المطلقات"، ودراسة الطعان، والكطراي. (2020): "أثر أسلوب اليقظة العقلية في تنمية الشفقة بالذات"، و دراسة زغبوي. (2020): "درجة الشفقة بالذات لدى طالبات الكلية الجامعية، ودراسة حمودة (2019): "المرونة الإيجابية وعلاقتها بالشفقة بالذات لدى طلاب المرحلة الإعدادية المتفوقين". ودراسة واعر (2019): "الشفقة بالذات والعبء المعرفي كمنبئات بالإجهاد التعليمي". ودراسة التلاوي (2019): "الشفقة بالذات وعلاقتها بالمرونة النفسية والعنف ضد المرأة المطلقة". ودراسة العامسي والزعبي (2015) " الشفقة بالذات وعلاقته بكل من الأمل الأكاديمي والاكنتاب لدى عينة من الطلبة مرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي في المدارس الثانوية، ودراسة شيبوسكي (Shebuski , 2020): العلاقة بين الشفقة بالذات وكل من مات المرونة والتعرض للصدمات لدى طلاب المرحلة الجامعية ، ودراسة شين وليم (Shin&Lim, 2019): "العلاقات بين مكونات الشفقة بالذات وثلاثة أبعاد للصحة النفسية الإيجابية هي الرفاهة (النفسية والانفعالية والاجتماعية)" ، دراسة كيشافرز محمدي (Keshavarz, Mohammadi, 2018): "بعنوان: فعالية برنامج علاجي للشفقة بالذات والتسامح". ودراسة، سيموز وفيريرا (Simoos& Ferreira, 2018): "بعنوان: فاعلية برنامج قائم على الشفقة بالذات، لتنمية الشفقة بالذات وتعزيز الرفاه النفسي". ودراسة ديلاي (Delaney, 2018): "فاعلية برنامج تدريبي للشفقة بالذات لخفض الاحتراق النفسي وتحسين المرونة". ودراسة العامسي (2011) بعنوان: "الشفقة بالذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى عينة من طلاب جامعة الملك خالد"، ودراسة عزون (2020): "الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرسيف جامعات"، واختلفت مع دراسة مشتتي (2020): "الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدة أساتذة التعليم الجامعي". ودراسة الغامدي (2020): "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض".

ودراسة الحسين (2019): " الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ". ودراسة أحمد (2019): "مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد ". دراسة طير (2019): "الرضا الوظيفي وعلاقته بممارسة المهارات الإرشادية لدى المرشدين في مدارس مدينة القدس". ودراسة المعاينة (2017): "الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية ". واختلفت مع دراسة فليت (fleet,2017) بعنوان "مقياس التعاطف الذاتي الاجتماعي (SSCS): دعم وجهة نظر متعددة المجالات لبناء التعاطف الذاتي وأهميته في الشعور بالتوتر .

من حيث منهج البحث:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، واتفقت الدراسة الحالية من ناحية المنهج مع دراسة العتال (2020)، ودراسة العامسي (2011)، ودراسة مشتى (2020)، ودراسة الغامدي (2020)، ودراسة المعاينة (2017)، واختلفت مع دراسة يوسف، (2020)، ودراسة الطعان، والكطراي (2020)، ودراسة العامسي والزعبي (2015)، ودراسة كيشافرز محمدي (Keshavarz, Mohammadi, 2018)، دراسة، سيموز وفيريرا (Simoos & Ferreira, 2018).

من حيث عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة الحالية بالطريقة العشوائية الطبقية، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة يوسف، (2020)، ودراسة العتال. (2020)، ودراسة الطعان، والكطراي. (2020)، ودراسة زغبوي. (2020)، ودراسة حمودة (2019)، ودراسة واعر (2019)، ودراسة زيد (2019)،

ودراسة التلاوي (2019)، ودراسة العامسي والزعبي (2015)، ودراسة العامسي (2011)، وأغلب الدراسات استخدمت العينة العشوائية الطبقية.

من حيث أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة والمقابلة في الدراسة الحالية لقياس مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي، واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامهما معاً، حيث لم تجد الباحثة أي من الدراسات السابقة أن استخدمت أداتين، مقابلة واستبانة لجميع بيانات الدراسة. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها من الدراسات الحديثة التي تبحث في العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي، والذي يعتبر من الأمور المهمة في العملية التعليمية، وتعتبر من الدراسات المهمة في الجامعات الفلسطينية كونها تركز على موضوعين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي، كونها تركز على الرضا عن الذات، والافتناع بأنفسنا، وعلى أساس هذه النظرية فإن عملية تنظيم الذات هي المحدد الأساسي لعملية الشفقة بالذات، الأمر الذي دعا الباحثة للبحث في العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

الشفقة بالذات : تعرف الشفقة بالذات "بأنها اتجاه إيجابي نحو الذات في المواقف المؤلمة أو الخيبة وال فشل، ينطوي على اللطف بالذات، وعلى عدم الانتقاد الشديد لها، وفهم خبراتها كجزء من الخبرة التي يعانيتها معظم الناس، ومعالجة المشاعر المؤلمة في وعي الفرد بعقل منفتح" (Neff, 2003: 250).

الرضا الوظيفي: " هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل" (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014).

أما التعريف الإجرائي لكل مستوى الشفقة بالذات ودرجة الرضا الوظيفي فيتمثل بالدرجة التي يحصل عليها العاملون المستجيبون على استبانة الشفقة بالذات والرضا الوظيفي المعدة من قبل الباحثة، والمستخدم في الدراسة.

المرحلة الأساسية العليا: هي الصفوف من الصف السادس إلى الصف العاشر.

محافظة جنين: محافظة فلسطينية تقع في شمال الضفة الغربية التابعة للدولة الفلسطينية ومركزها مدينة جنين. تشكل المحافظة ثقلًا اقتصاديًا أكبر بكثير من حجمها السكاني. يبلغ عدد سكانها حوالي 356,000 نسمة. وتبلغ مساحتها 583 كم².

مشكلة الدراسة:

يعتبر متغير الشفقة بالذات من المتغيرات التربوية النفسية التي تؤثر في حياة الأفراد والجماعات، وترتبط ارتباطاً مباشراً بحياتهم النفسية والمهنية، كالصحة النفسية، والتوافق النفسي، والسعادة، والرضا عن الحياة، والتوافق المهني، والرضا عن العمل وغيرها. ونظراً لمعاناة المعلم من القوانين الغير منصفة بحقه من قبل وزارة التربية والتعليم التي تتم من خلالها باستغلال جميع طاقاته المهنية والتعليمية بأدنى الأجر وبأكثر الجهود وبأكثر الأوقات تمت هذه الدراسة لجذب انتباه وزارة التربية والتعليم بإعادة النظر تجاه المعلم وبمهنته السامية كأرقى مهنة والتي يعتمد عليها تطور وتنمية ومستقبل بلدنا الحبيب.

فمن هنا تعتقد الباحثة أنه يوجد علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين، من حيث أن الشفقة بالذات تعتبر المحرك الرئيسي لتحقيق الرضا عن الذات، وبالتالي تنعكس إيجاباً على العمل في مختلف المهن والأعمال، ومن ضمنها مهنة التعليم، بهدف التقليل من تأثير الضغط النفسي الناجم عن ضغوط العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم، الأمر الذي يساهم إيجاباً في شعورهم بالأمن والراحة النفسية والاستقرار العاطفي. فمن هنا جاءت الدراسة الحالية لاستقصاء

علاقة الشفقة بالذات بالرضا عن العمل لدى المعلمين، وبالتحديد في الإجابة على السؤال الرئيس الآتي:

"ما مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين والمديرين .

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

"ما مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين والمديرين.

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين ؟
2. ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين ؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين تبعا لمتغيرات الجنس، و المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص؟

5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($A=0.05$) بين متوسطات

الاستجابات لمستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية

العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم ؟

6. ما مستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في

محافظة جنين من وجهة نظر المديرين.

فرضيات الدراسة:

حاولت الدراسة فحص الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مستوى الشفقة بالذات

لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات

(الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في درجة الرضا الوظيفي

لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات

(الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)

3. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات

الاستجابات لمستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية

العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تهدف الدراسة التعرف على مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي ومديري مدارس المرحلة

الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم.

2. كما وتهدف الدراسة أيضا التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومديري مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم.

3. والتعرف الى مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص).

4. والتعرف الى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم ، تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والتخصص).

5. التعرف الى مستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الاساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المديرين .

6. والتعرف الى درجة العلاقة بين مستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم .

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

الأهمية النظرية:

1. تعتبر دراسة مستوى الشفقة بالذات وعلاقته ا بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس الأساسية العليا في محافظة جنين موضوعاً جديداً نسبياً، كما أن الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع لم تتطرق بشكل رئيس لمستوى الشفقة بالذات وعلاقته بالرضا الوظيفي في فلسطين.
2. قلة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الشفقة بالذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المدارس الأساسية في فلسطين حسب علم الباحثة.

3. تجوز هذه الدراسة القضايا المتعلقة بمستوى الشفقة بالذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى

معلمي المدارس الأساسية في محافظة جنين خاصة، ومحافظة الوطن عامة.

4. يعتبر موضوع مستوى الشفقة بالذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية

في محافظة جنين من المواضيع المهمة التي قد تلاقي اهتماماً كبيراً في المجال التربوي،

وخاصة لدى مركز التوجيه والإشراف التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

الأهمية التطبيقية:

1. الخروج بتوصيات تنال اهتمام المسؤولين والمهتمين التربويين في موضوع الشفقة بالذات

وعلاقته بالرضا الوظيفي.

2. الإسهام في توفير المعلومات حول موضوع الشفقة بالذات والرضا الوظيفي وذلك من أجل

مساعدة القائمين على البحث العلمي.

3. تسليط الضوء على موضوع مستوى الشفقة بالذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي

مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين.

4. الوقوف على الجوانب المهنية التي تتابعها الإدارات المدرسية للنهوض بالمستوى النفسي

والاجتماعي والشخصي والوظيفي للمعلمين في فلسطين.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية :

- الحد البشري والمكاني: المعلمين بمدارس المرحلة الأساسية العليا في مديرية جنين.

- الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2019-2020.

- الحد الإجرائي: هذه الدراسة محددة بصدق وثبات أدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات

وتحليلها وتفسيرها في ضوء طبيعة التحليل الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات.

الفصل الثاني

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرض الإجراءات التي اتبعت في تنفيذ الدراسة ، وتشمل على منهج الدراسة ومجتمعها، والعينة التي طبقت عليها الأداة، وإجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة، في جميع البيانات وتحليلها وتفسيرها.

منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بأحد صوره المسحية التحليلية منهجاً للدراسة، لأنها تقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الدرجة من خلال وصفها وتحليلها من عدة متغيرات ووجهات نظر مختلفة، وذلك من أجل الوصول إلى نتائج ذات معنى ودلالة تفيد في تقديم صورة واقعية لمشكلة الدراسة. كما طبقت الباحثة الدراسة على معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين، حيث قامت الباحثة بتوزيع استبانته على المعلمين، كما عملت على إجراء مقابلات مع بعض المدراء في مدارس مديرية جنين للتأكد على ما ورد في الاستبانة من معلومات، وللتعمق أكثر في فهم الواقع، حيث كانت فقرات الاستبانة وأسئلة المقابلة ذات علاقة بموضوع مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تم تطبيق هذه الدراسة على مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين في الفصل الدراسي الأول من العام (2020-2021)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين البالغ عددهم (2750) معلم ومعلمة، وبلغ عدد المديرين (113) حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم في جنين (2021)، أما عينة الدراسة فقد بلغت (388)

معلماً ومعلمة، وتم عمل مقابلة مع (6) مدراء، تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة الأصلي.

طريقة حساب حجم العينة للبيانات الكمية :

تم استخدام برنامج (Sample Size Calculate) حيث تم الاعتماد على 95% نسبة مستوى

الثقة و 5% نسبة الخطأ المقبول في هذه الدراسة. لذلك، بناءً على حجم المجتمع الكلي البالغ

2750 معلم ومعلمة والأخذ بعين الاعتبار نسبة الخطأ ونسبة مستوى الثقة، تم تحديد الحد الأدنى

لحجم العينة وهو 388 معلم ومعلمة، وتم حساب عينة الدراسة من خلال المعادلة التالية: معادلة

ريتشارد جيجر.

حجم المجتمع N حجم العينة n

$$N = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 x (0.50)^2}{1 + \frac{1}{n} x \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 x (0.50)^2 - 1\right]}$$

الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96 z نسبة الخطأ d

$$388 = \frac{\left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 x (0.50)^2}{1 + \frac{1}{2750} x \left[\left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 x (0.50)^2 - 1\right]}$$

ومع ذلك، فقد قررت الباحثة توزيع (388) استبانته إلكترونياً على المعلمين وذلك لزيادة مستوى

الثقة، وتقليل نسبة الخطأ في تعميم النتائج على أفراد مجتمع الدراسة الكلي.

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة طبقية عشوائية من المعلمين في مدارس مديرية جنين وعددهم (388) معلماً ومعلمة،

وكذلك تم عمل مقابلة مع ستة مدارس تراوحت ما بين مدارس المرحلة الأساسية العليا والمرحلة

الثانوية ، حيث بلغ عدد المدراء ستة ما بين مديرين واربعة مدراء من كافة انحاء محافظة

جنين حيث تنوعت المدارس ما بين م وجميعهم من حملة شهادة الماجستير وذو سنوات خبرة

متفاوتة ما بين (سنتين ولغاية 10 سنوات)، ومما وفيما يلي وصف خصائص عينة الدراسة من المعلمين حسب متغيراتها المستقلة.

جدول 1:

وصف عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة.

النسبة المئوية	التكرار	التصنيف	المتغير
42.6	144	ذكر	الجنس
57.4	194	أنثى	
2.4	8	دبلوم متوسط	المؤهل العلمي
78.1	264	بكالوريوس	
19.5	66	ماجستير	
23.1	78	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
10.4	35	من 5-10 سنوات	
66.6	225	أكثر من 10 سنوات	
46.4	157	علمي	التخصص
53.6	181	أدبي	
%100	388		المجموع

اتضح من الجدول السابق ان ما نسبته (42.6%) من عينة المجتمع هم من الذكور، بينما تشكل الإناث (57.4%)، وأن الذين مؤهلهم العلمي دبلوم متوسط يشكلون (2.4%)، والذين مؤهلهم بكالوريوس يشكلون (78.1%)، والذين مؤهلهم العلمي ماجستير كان نسبتهم (19.5%)، بينما يشكل الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات (23.1)، وأن الذين سنوات خبرتهم من (5-10) كانت نسبتهم (10.4%)، وأكثر نسبة هي أكثر من 10 سنوات ويشكلون (66.6%). وأن الذين تخصصهم علمي كانت نسبتهم (46.4)، والذين تخصصهم أدبي كانت نسبتهم (53.6%).

أدوات الاستبانة:

أولاً: صدق أداة الاستبانة:

وتم استخدام الاستبانة كأداة لجميع البيانات الكمية وذلك من أجل التعرف على مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات الكمية في هذه الدراسة بعد أن قامت الباحثة بالاطلاع على دراسات سابقة ذات صلة بموضوع الدراسة ، مثل العامسي والزعبي (2015)، والعامسي (2011)، وإدريس (2013)، ورحمة (2012)، وسكوت ورفاقه (Scott, et al., 2013) وتكونت الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: يتضمن بيانات شخصية عن أفراد عينة الدراسة في الإجابة عن فقرات أداة الدراسة وهي (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص).

القسم الثاني: ويتكون من محوري أداة الدراسة والمتعلقة بمقياس الاستبانة المتكون من فقرات مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم ، وهي (49) فقرة موزعة على م حورين رئيسيين وهذه الم حاور موضحة في الجدول التالي:

جدول 2:

توزيع محاور الدراسة وعدد فقراتها

الرقم	المحور	عدد الفقرات
1.	الشفقة بالذات	30
2.	الرضا الوظيفي	19
	العدد الكلي	49

تم الاستجابة عن فقرات هذه المحاور من خلال مقياس ليكرت الخماسي، حيث يبدأ بمعارض بشدة وتعطي درجة واحدة فقط، ثم معارض وتعطي درجتين، ومن ثم محايد وتعطي (3) درجات، وموافق وتعطي (4) درجات، موافق بشدة وتعطي (5) درجات.

أداة الدراسة الثانية (المقابلة)

لجمع البيانات النوعية من أجل التعرف على مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المديرين، قامت الباحثة بإجراء مقابلات مع بعض مديري المدارس الثانوية وعددهم (6) مديرين، واعتمدت على عدد من الأسئلة بلغ عددها (6) أسئلة لمعرفة آرائهم مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين.

صدق الأداة:

اعتمدت الدراسة في تحديد الصدق الظاهري على صدق المحكمين، وذلك من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (6) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم من ذوي الكفاءة والخبرة في جامعة القدس المفتوحة وجامعة النجاح الوطنية وذلك من أجل الصياغة الصحيحة للفقرات وحذف أو إضافة فقرات وفحص مدى انتماء كل فقرة بمجالها، وبعد إجراء التعديل المطلوب وفق ملاحظات المحكمين تم اعتماد الأداة في صورتها

النهائية (ملحق رقم 2)

ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات مجالات أداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's) Alpha (3) للاتساق الداخلي لاختبار معاملات الثبات، من خلال تطبيق الأداة على العينة والجدول (3) يوضح قيم معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمحوري أداة الدراسة ومجالاتها.

جدول 3:

معاملات الثبات (كرونباخ-ألفا)

كرونباخ - ألفا	المحور
المحور الأول: الشفقة بالذات	
0.54	المجال الأول: الوعي بالمعاناة
0.53	المجال الثاني: الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة
0.72	المجال الثالث: الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة
0.69	المجال الرابع: الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة
0.74	الدرجة الكلية للثبات
المحور الثاني: الرضا الوظيفي	
0.84	
0.87	المجال الأول: الراتب الشهري
0.82	المجال الثاني: طبيعة العمل
0.75	المجال الثالث: نوع الإدارة السائدة
0.85	الدرجة الكلية للثبات

يتضح من الجدول (3) ان معاملات الثبات لمجالات المحور الأول (الشفقة بالذات) تراوحت بين (0.53 - 0.72) وبلغ الثبات الكلي للمحور (74%)، أما بالنسبة للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) فقد تراوحت قيم معاملات ثبات مجالاته بين (0.75 - 0.87)، وبلغ الثبات الكلي للمحور (0.84)، في حين بلغ الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.85)، وهو ثبات عالٍ ويفي بأغراض البحث العلمي للدراسة.

صدق الأداة الثانية (المقابلة)

يشير حجر (2003) إلى ثلاثة أنواع من الصدق في البحث النوعي والمقابلة كواحدة من أدواته، والتي تشير في مجموعها إلى مقدرة الباحث على استجلاء العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، ودرجة الدقة ، ولتحقيق الصدق في المقابلة مع المبحوثين عملت الباحثة على تحري الموضوعية وإبقاء الذاتية بعيدة عن موضوع البحث، والتحديد الدقيق للمجالات التي تم في سياقها المقابلة مع المبحوثين، وضرورة التحديد الدقيق الواضح لأساليب جمع البيانات وطرق تحليلها، وكذلك عملت الباحثة من خلال المقابلة على تكرار نفس الأسئلة على المبحوثين لكن بصيغ متباينة ليتبين لها مدى ثبات إجابات المبحوث وفهمه لموضوع البحث، فالصدق في المقابلة كما استنتجت الباحثة من قراءتها يرتبط بقابلية تكرار البيانات أو إجابات المبحوث (دليو، 2014).

ثبات الأداة الثانية (المقابلة)

يشير حجر (2003) إلى أن مسألة الثبات ترتبط أكثر بالدراسات الكمية، وأن الثبات في الأبحاث النوعية والمقابلة كواحدة من أدواته يرتبط بتحليل البيانات أكثر من ارتباطه بالأداة نفسها. والثبات في المقابلة كما وجدته الباحثة يرتبط بدقة البيانات التي تجمعها الباحثة، وهذا يتطلب من الباحثة تقدير مدى تماثل البيانات التي جمعتها من المبحوثين وتمثيلها للواقع تمثيلاً حقيقياً، وتقدير إذا ما كانت أسئلة المقابلة وإجراءات المقابلة تقيس بشكل حقيقي الظاهرة قيد البحث، فالثبات هنا يعتمد بشكل كبير على أسلوب جمع وتحليل البيانات، ومدى قدرة الباحثة على التعايش مع المبحوثين وجمع البيانات منهم لفترات طويلة ليتسنى لها إجراء تحليلات ومقارنات لبيانات المبحوثين مع ضرورة الرقابة الذاتية للباحثة نفسها وإعادة التقييم المستمر طيلة فترة البحث (دليو، 2014)، وهو ما قامت به الباحثة خلال فترة البحث.

إجراءات تطبيق الاستبانة :

بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها قامت الباحثة بتوزيع الإستبانة الكترونياً على عينة الدراسة والحصول على (388) رد، وهذا ما شكل عدد أفراد عينة الدراسة، كما طلبت الباحثة من أفراد العينة قراءة كل فقرة من فقرات الإستبانة قراءة عميقة ويتمعن ووضع إشارة (x) تحت المستوى المناسب للفقرة التي تنطبق عليها درجة الموافقة، ثم قامت الباحثة بجمع الاستبانات المسترجعة وكانت مستوفية لشروطها، وبعد ذلك تم إدخال البيانات إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن ثم استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، وقامت الباحثة بإجراء مقابلات مع عدد من مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية وتسجيل إجاباتهم حول أسئلة المقابلة وتحليل هذه الإجابات، واقتراح التوصيات المناسبة بناء على نتائجها.

إجراءات تطبيق المقابلات :

تم عمل المقابلات هاتفياً عبر الخط أو الهاتف الأرضي وذلك بسبب صعوبة التنقل بين القرى بسبب انتشار جائحة كورونا بشكل كبير جداً وتم اعداد مجموع من الأسئلة تراوح عددها أربعة أسئلة وتمت كتابة إجابات المديرين عليها بشكل مفصل ودقيق كما أجابوا عليها وكانت مدة المقابلة الهاتفية لكل مدير سبعة دقائق وتم تحليل إجابات المدراء على الأسئلة بنسب مئوية وتمت مقارنة إجاباتهم لمعرفة مدى اتفاهم على الإجابة ومعرفة وجهة نظرهم بالنسبة لمستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس.

متغيرات الدراسة:

لقد اشتملت هذه الدراسة على عدة متغيرات:

أولاً: المتغيرات المستقلة وهي:

1. الجنس: ويشتمل على مستويين: (ذكر، أنثى)

2. المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات (دبلوم متوسط، بكالوريوس، ماجستير فأعلى)
3. سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

4. التخصص: ويشتمل على مستويين: (علمي، أدبي).

ثانياً: المتغيرات التابعة وتتمثل في:

تمثلت بمتغير تابع وحيد وهو: " مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم".

إجراءات تطبيق البيانات النوعية للمقابلة :

تم عمل مقابلات لستة مدراء من مختلف محافظة جنين تراوحو ما بين مديرين وستة مديرات حيث تم تعريفهم على اسم الرسالة وتوضيح معنى الشفقة بالذات وماذا يندرج تحته وذلك للحصول على الإجابة الصادقة والموضوعية وتم سؤال المدراء الأسئلة التالية :

1. السؤال الأول : هل يوجد علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي ؟

2. السؤال الثاني : ما مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

3. السؤال الثالث : هل يوجد تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي ؟

4. السؤال الرابع : ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية ؟

حيث تم تسجيل إجابات المدراء على دفتر ثم تم تحليل إجاباتهم على الأسئلة وتمت مقارنتها.

المعالجات الإحصائية للبيانات الكمية:

تمت معالجات البيانات بواسطة الحاسوب من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) الذي تم من خلاله استخراج النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واختبار (t.Test) في حالة وجود متغيرين مثل (ذكر، وأنثى) للعينات المستقلة، كذلك اختبار

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، واختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين

المتوسطات الحسابية في حال وجدت فروق دالة إحصائية بين مستويات المتغيرات المستقلة .

تحليل البيانات الكمية للمقابلات :

تم عمل مقابلات لستة مدراء من مختلف محافظة جنين تراوحو ما بين مديرين وستة مديرات حيث

تم تعريفهم على اسم الرسالة وتوضيح معنى الشفقة بالذات وماذا يندرج تحته وذلك للحصول على

الإجابة الصادقة والموضوعية وتم سؤال المدراء الأسئلة التالية :

1. السؤال الأول : هل يوجد علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي ؟

2. السؤال الثاني : ما مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

3. السؤال الثالث : هل يوجد تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي ؟

4. السؤال الرابع : ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية ؟

حيث تم تسجيل إجابات المدراء على دفتر ثم تم تحليل إجاباتهم على الأسئلة وتمت مقارنتها ، وتم

أخذ أعلى نسبة في إجابات المدراء لكل سؤال وتمت مقارنتهم والخروج بنتيجة مهمة بعد عمل

تحليل لكل إجابة ولكل مدير ولكل سؤال حيث جميعهم أكدوا على انه هناك علاقة طردية وإيجابية

بين مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا

في محافظة جنين.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن تساؤلاتها وفحص فرضياتها التي تتبثق عن تساؤل الدراسة الرئيس والذي نصه: (ما مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين؟)، وفيما يلي البيان لهذه النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول والذي ينص على:

ما مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحرافات المعياري والنسبة المئوية لكل فقرة ولكل مجال تنتمي إليها وللمستوى الكلي للشفقة بالذات، ونتائج الجداول رقم (4-7) تبين ذلك. ونتائج الجدول رقم (8) تبين خلاصة نتائج التساؤل الفرعي الأول. ولتفسير النتائج تم اعتماد المتوسطات الحسابية لسلم ليكرت الخماسي وهي:

- (1- 1.80) مستوى منخفض جداً.

- (1.81 - 2.60) مستوى منخفض.

- (2.61 - 3.40) مستوى متوسط.

- (3.41 - 4.20) مستوى مرتفع.

- (4.21 - 5) مستوى مرتفع جداً. كما في دراسة رحمه (2012).

1 مجال الوعي بالمعاناة:

جدول 4:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الوعي بالمعاناة (ن = 338).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى
1	أصبح منشغلا بمشاعر عدم الكفاءة عندما أفضل في شيء ما.	2.64	1.06	52.8	متوسط
2	أتفهم بعض الجوانب التي لا أحبها في شخصيتي.	3.88	0.76	77.6	مرتفع
3	أحاول تبني وجهة نظر متوازنة لهذا الموقف، عند مواجهتي الأشياء المؤلمة.	3.82	0.78	76.2	مرتفع
4	أميل إلى التفكير بأن معظم الناس أكثر سعادة مني وهذا يشعرني بالدونية.	1.91	1.17	38.2	منخفض
5	أحاول أن أرى أخطائي كجزء من حالتي الإنسانية في المواقف الصعبة.	3.15	0.93	63	متوسط
6	أعطي لنفسني الرعاية والراحة بالأوقات الصعبة.	3.23	0.93	64.6	متوسط
7	إنني أحاول الحفاظ على توازن انفعالاتي عندما يزعجني شيئا ما.	3.62	0.90	72.4	مرتفع
8	أميل إلى الشعور بالوحدة ، عندما أفضل في شيء مهم.	2.92	1.20	58.4	متوسط
9	يصيبني الاضطراب والتثبت بكل ما هو خاطئ عندما أشعر بالدونية.	2.37	1.28	47.4	منخفض
10	أحاول أن أذكر نفسي بأن مشاعر ضعف الكفاية مشتركة لدى بعض الناس.	3.16	0.82	63.2	متوسط
	المستوى الكلي لمجال الوعي بالمعاناة	3.07	0.44	61.4	متوسط

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (4) أن المستوى الكلي لمجال الوعي بالمعاناة لدى معلمي مدارس

المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كان متوسطا، حيث كان

متوسط الاستجابة (3.07)، وأن أعلى استجابة كانت على الفقرة (2) والتي نصها: (أتفهم بعض الجوانب التي لا أحبها في شخصيتي) بمتوسط حسابي قدره (3.88) بمستوى مرتفع، بينما كانت أقل استجابة على الفقرة (4) والتي نصها: (أميل إلى التفكير بأن معظم الناس أكثر سعادة مني وهذا يشعرني بالدونية) بمتوسط حسابي قدره (1.91) بمستوى منخفض.

2 مجال الاهتمام العاطفي المتعلق بسير المعاناة:

جدول 5:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال الاهتمام العاطفي المتعلق بسير المعاناة (ن = 338).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى
1	أحكم على نفسي من خلال نقاط ضعفي.	2.99	0.95	59.8	متوسط
2	أنا غير متسامح وقليل الصبر تجاه المظاهر التي لا أحبها في شخصيتي.	2.59	1.12	51.8	متوسط
3	أوجه مشاعر اللطف والفهم نحو الذات بدلا من نقدها بصرامة شديدة.	3.52	0.90	70.4	مرتفع
4	تعمل الشفقة بالذات على تقليل مشاعر القلق والضغوط والانفعالات السلبية.	3.36	0.90	67.2	متوسط
5	أذكر نفسي بأن مشاعر النقص التي قد تتناوبني توجد لدى كثير من الناس.	3.41	0.96	68.2	مرتفع
6	أذكر نفسي بأن مشاعر الإحباط هي جزءاً من الحياة الإنسانية.	3.38	0.99	67.6	متوسط
7	يزداد انتباهي لنفسي عندما أمر بخبرات مؤلمة.	3.79	0.86	75.8	مرتفع
8	أستشعر معاني ولطائف الثواب العظيم با لصبر والابتلاء	4.08	0.85	81.6	مرتفع
9	أتعلم مهارات جديدة للحفاظ على ذاتي ومشاعري من الانهزام والضعف.	4.13	0.67	82.6	مرتفع
	المستوى الكلي لمجال الاهتمام العاطفي المتعلق بسير المعاناة	3.47	0.42	69.4	مرتفع

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (5) أن المستوى الكلي لمجال الاهتمام العاطفي المتعلق بسير المعاناة لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، حيث كان متوسط الاستجابة (3.47)، وكانت أعلى استجابة على الفقرة (9) والتي نصها: (أتعلم مهارات جديدة للحفاظ على ذاتي ومشاعري من الانهزام والضعف) بمتوسط حسابي قدره (4.13) وبمستوى مرتفع، بينما كانت أقل استجابة على الفقرة (2) والتي نصها: (أنا غير متسامح وقليل الصبر تجاه المظاهر التي لا أحبها في شخصيتي) بمتوسط حسابي قدره (2.59) وبمستوى متوسط.

3 مجال الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة

جدول 6:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة (ن = 338).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى
1	أحافظ على اتزاني الانفعالي عندما يضايقني شيئا ما.	3.66	0.96	73.2	مرتفع
2	أحاول رسم ابتسامتي من جديد كلما شعرت بالانهيار.	3.92	0.88	78.4	مرتفع
3	أحنو على نفسي عندما تمر بأوقات صعبة.	3.70	0.86	74	مرتفع
4	أتعامل باعتدال مع أي مشكلة تواجهني كما يفعل الآخرون.	3.67	0.92	73.4	مرتفع
5	أتجنب المواقف المحرجة التي تؤثر سلباً على ذاتي.	4.01	0.87	80.2	مرتفع
6	أسعى جاهد على تنمية قدراتي في حل المشكلات التي تواجهني.	4.09	0.76	81.8	مرتفع
	المستوى الكلي للرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة	3.84	0.57	76.8	مرتفع

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (6) أن المستوى الكلي لمجال الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، حيث كان متوسط الاستجابة (3.84)، وكانت أعلى استجابة على الفقرة (6) والتي نصها: (أسعى جاهداً على تنمية قدراتي في حل المشكلات التي تواجهني) بمتوسط حسابي قدره (4.09) وبمستوى مرتفع، بينما كانت أقل استجابة على الفقرة (1) والتي نصها: (أحافظ على اتزاني الانفعالي عندما يضايقتني شيئاً م) بمتوسط حسابي قدره (3.66) وبمستوى مرتفع.

4 مجال الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة.

الجدول 7:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة (ن = 338).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى
1	أستطيع تقبل الأمور واستيعابها.	3.99	0.80	79.8	مرتفع
2	أسعى من أجل حياة مستقرة.	4.51	0.67	90.2	مرتفع جداً
3	أبذل جهداً لإيقاف الأفكار السلبية التي تراودني.	4.07	0.81	81.4	مرتفع
4	أمنح نفسي قسطاً من الراحة كلما شعرت بالإرهاق النفسي.	3.73	0.96	74.6	مرتفع
5	أتعامل بعقلانية مع المشاكل التي تواجهني.	3.96	0.76	79.2	مرتفع
	المستوى الكلي	4.05	0.54	81	مرتفع

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (7) أن المستوى الكلي لمجال الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، حيث كان متوسط الاستجابة (4.05)، وكانت أعلى استجابة على

الفقرة (2) والتي نصها: (أسعى من أجل حياة مستقرة) بمتوسط حسابي قدره (4.51) وبمستوى مرتفع جداً، بينما كانت أقل استجابة على الفقرة (4) والتي نصها: (أمنح نفسي قسطاً من الراحة كلما شعرت بالإرهاق النفسي) بمتوسط حسابي قدره (3.73) وبمستوى مرتفع.

5 خلاصة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:

جدول 8:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لمجالات الشفقة بالذات وللمستوى الكلي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين (ن=388).

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى	الترتيب
1	الوعي بالمعاناة	3.07	0.44	61.4	متوسط	الاحير
2	الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة	3.47	0.42	69.4	مرتفع	الثالث
3	الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة	3.84	0.57	76.8	مرتفع	الثاني
4	الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة	4.05	0.54	81	مرتفع	الأول
	المستوى الكلي للشفقة	3.61	0.34	72.2	مرتفع	

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (8) أن المستوى الكلي للشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة

الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، حيث كان متوسط

الاستجابة (3.61)، وكانت أعلى استجابة على مجال (الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على

التخفيف من تلك المعاناة) بمتوسط حسابي قدره (4.05) وبمستوى مرتفع، بينما كانت أقل

استجابة على مجال (الوعي بالمعاناة) بمتوسط حسابي قدره (3.07) وبمستوى متوسط.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والذي ينص على:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من

وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحرافات المعياري والنسبة المئوية لكل فقرة ولكل مجال تنتمي إليها وللدرجة الكلية للرضا الوظيفي، ونتائج الجداول رقم (10-12) تبين ذلك. ونتائج الجدول رقم (9) تبين خلاصة نتائج التساؤل الفرعي الثاني. ولتفسير النتائج تم اعتماد

المتوسطات الحسابية لسلم ليكرت الخماسي وهي:

- (1- 1.80) درجة رضا قليلة جداً.

- (1.81- 2.60) درجة رضا قليلة.

- (2.61- 3.40) درجة رضا متوسطة.

- (3.41- 4.20) درجة رضا كبيرة.

- (4.21- 5) درجة رضا كبيرة جداً.

1 مجال الراتب الشهري:

جدول 9:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الراتب الشهري (ن = 338).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
1	أتقاضى راتب يكفي لسد احتياجاتي المادية الأساسية.	2.88	0.85	57.6	متوسطة
2	أشعر بالرضا التام عن الراتب الذي أتقاضاه.	2.78	0.87	55.6	متوسطة
3	الراتب الذي أتقاضاه يسمح لي بممارسة نشاطات ترفيهية.	2.23	0.97	44.6	قليلة
4	يعتبر الراتب الأساسي الذي أتقاضاه مقارنة بحجم مهامي ومسئولياتي داخل العمل مرضيا لي.	2.51	0.97	50.2	قليلة
5	يعتبر الراتب الأساسي الذي أتقاضاه مقارنة بزملائي بالعمل مرضيا لي.	2.78	0.91	55.6	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال الراتب الشهري	2.64	0.74	52.8	متوسطة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (9) أن الدرجة الكلية لمجال الراتب الشهري لدى معلمي مدارس المرحلة

الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، حيث كان متوسط

الاستجابة (2.64)، وكانت أعلى استجابة على الفقرة (1) والتي نصها: (أتقاضى راتب يكفي لسد

احتياجاتي المادية الأساسية) بمتوسط حسابي قدره (2.88) وبدرجة متوسطة، بينما كانت أقل

استجابة على الفقرة (3) والتي نصها: (الراتب الذي أتقاضاه يسمح لي بممارسة نشاطات ترفيهية)

بمتوسط حسابي قدره (2.23) وبدرجة استجابة قليلة.

2. مجال طبيعة العمل:

جدول 10:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال طبيعة العمل (ن = 338).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الدرجة
1	أستمتع بكوني عضو في فريق العمل.	2.78	0.94	55.6	متوسطة
2	يمثل لي فريق العمل مصدر إلهام لأبذل ما بوسعي في العمل.	4.03	0.86	80.6	كبيرة
3	يقدم لي زملائي الدعم في العمل كلما احتجت اليه.	3.88	0.80	77.6	كبيرة
4	يوجد فهم واضح لأهداف طبيعة العمل.	3.68	0.86	73.6	كبيرة
5	ما يتطلبه دوري في تحقيق أهداف العمل واضح بالنسبة لي.	4.01	0.69	80.2	كبيرة
6	أؤمن بوجود فرصة للتطور والنمو الوظيفي لي داخل العمل.	4.12	0.69	82.4	كبيرة
7	أرغب في العمل في نفس مدرستي حالياً ومستقبلاً.	3.77	0.99	75.4	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال طبيعة العمل	3.75	0.59	75	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من نتائج الجدول (10) أن الدرجة الكلية لمجال طبيعة العمل لدى معلمي مدارس المرحلة

الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كانت كبيرة، حيث كان متوسط

الاستجابة (3.75)، وكانت أعلى استجابة على الفقرة (6) والتي نصها: (أؤمن بوجود فرصة

للتطور والنمو الوظيفي لي داخل العمل) بمتوسط حسابي قدره (4.12) وبدرجة استجابة كبيرة،

بينما كانت أقل استجابة على الفقرة (1) والتي نصها: (أستمتع بكوني عضو في فريق العمل)

بمتوسط حسابي قدره (2.78) وبدرجة استجابة متوسطة.

3- مجال نوع الإدارة السائدة:

يتضح من نتائج الجدول (11) ملحق صفحة 106 أن الدرجة الكلية لمجال نوع الإدارة السائدة لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كانت كبيرة، حيث كان متوسط الاستجابة (3.62)، وكانت أعلى استجابة على الفقرة (1) والتي نصها: (أتلقى ملاحظات بقاء من مديري) بمتوسط حسابي قدره (3.93) وبدرجة استجابة كبيرة، بينما كانت أقل استجابة على الفقرة (6) والتي نصها: (أرى أن المدرسة تمتلك سياسات ترقية عادلة لكافة الموظفين) بمتوسط حسابي قدره (3.30) وبدرجة استجابة متوسطة.

4- خلاصة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:

يتضح من نتائج الجدول (12) ملحق صفحة 106 أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة ، حيث كان متوسط الاستجابة (3.33)، وكانت أعلى استجابة على مجال (طبيعة العمل) بمتوسط حسابي قدره (3.75) وبدرجة استجابة كبيرة، ويليه مجال (نوع الإدارة السائدة) بمتوسط حسابي قدره (3.62) وبدرجة كبيرة، بينما كانت أقل استجابة على مجال (الراتب الشهري) بمتوسط حسابي قدره (2.64) وبدرجة متوسطة.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين تبعا لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم التأكد من صحة الفرضية الأولى المنبثقة عنه وهي (لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي

مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص) ، ولتحديد الفروق في مستوى الشفقة بالذات وفقاً لمتغيري (الجنس، والتخصص) تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test)، ونتائج الجدولين (13، 14) تبين ذلك. أما لتحديد الفروق في مستوى الشفقة بالذات تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)، ونتائج الجداول (13-19) تبين ذلك. وفيما يلي العرض للنتائج حسب تسلسل المتغيرات المستقلة وهي:

1 متغير الجنس:

يتضح من نتائج الجدول (13) ملحق صفحة 107 أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مستوى الشفقة بالذات وجميع مجالاتها لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

2 متغير المؤهل العلمي:

يتضح من نتائج الجدول (15) ملحق صفحة 108 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مستوى الشفقة بالذات وجميع مجالاتها ماعدا مجال (الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ولتحديد مصادر الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية الثنائية بين المتوسطات الحسابية، حيث يتضح من نتائج الجدول (16) ملحق صفحة 108 أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مجال (الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بين (دبلوم

متوسط) و (بكالوريوس، وماجستير) ولصالح (دبلوم متوسط)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) و (ماجستير).

3 -متغير سنوات الخبرة:

يتضح من نتائج الجدول (18) ملحق صفحة 110 أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مستوى الشفقة بالذات وجميع مجالاتها لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير سنوات الخبرة. ولتحديد مصادر الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية الثنائية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجدول (19) ملحق صفحة 111 أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مجال (الوعي في المعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير سنوات الخبرة بين (أقل من 5 سنوات) و (من 5-10 سنوات، أكثر 10 سنوات) ولصالح (أقل من 5 سنوات)، كذلك توجد فروق دالة إحصائية بين (أقل من 5 سنوات) و (أكثر 10 سنوات) ولصالح (أكثر 10 سنوات) في المستوى الكلي للشفقة بالذات ومجالاتها (الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة، الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة، الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة)، وأيضا توجد فروق دالة إحصائية بين (أقل من 5 سنوات) و (من 5-10 سنوات) ولصالح (من 5-10 سنوات) في مجال (الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة)، بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائية في المقارنة البعدية الأخرى بين المتوسطات الحسابية.

4 متغير التخصص:

يتضح من نتائج الجدول (20) ملحق صفحة 112 أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مجال (الوعي بالمعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا

في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير التخصص ولصالح (علمي)، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية في مجال (الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة) ولصالح (أدبي)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في المستوى الكلي للشفقة بالذات ومجالها (الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة، الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة) تبعاً لمتغير التخصص.

رابع: النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الرابع والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات (الجنس، و المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)؟

ولإجابة عن هذا التساؤل تم التأكد من صحة الفرضية الثانية المنبثقة عنه وهي (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص) ، ولتحديد الفروق في مستوى الشفقة بالذات وفقاً لمتغيري (الجنس، والتخصص) تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test)، ونتائج الجدولين (21، 22) تبين ذلك. أما لتحديد الفروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)، ونتائج الجداول (21 - 26) تبين ذلك. وفيما يلي العرض للنتائج حسب تسلسل المتغيرات

المستقلة وهي:

1 متغير الجنس:

يتضح من نتائج الجدول (21) ملحق صفحة 112 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجميع مجالاته لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الجنس.

2 متغير المؤهل العلمي:

يتضح من نتائج الجدول (23) ملحق صفحة 113 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مجالي (الراتب الشهري، وطبيعة العمل) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير المؤهل العلمي، بينما كانت الفروق دالة إحصائيا في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومجال (نوع الادارة السائدة)، ولتحديد مصادر الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية الثنائية بين المتوسطات الحسابية، ويتضح من نتائج الجدول (24) ملحق صفحة 114 أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومجال (نوع الادارة السائدة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير المؤهل العلمي بين (دبلوم متوسط) و (ماجستير) ولصالح (دبلوم متوسط)، وكذلك توجد فروق دالة إحصائيا في مجال (نوع الادارة السائدة) بين (بكالوريوس) و(ماجستير) ولصالح (بكالوريوس) بينما لا توجد فروق دالة إحصائيا في المقارنات البعدية الاخرى بين المتوسطات الحسابية.

3 متغير سنوات الخبرة:

يتضح من نتائج الجدول (26) ملحق صفحة 115 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجميع مجالاته لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

4 متغير التخصص:

يتضح من نتائج الجدول (27) ملحق صفحة 115 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجميع مجالاته لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير التخصص.

خامساً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الخامس والذي نصه:

هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات الاستجابات لمستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم التأكد من صحة الفرضية الثالثة المنبثقة عنه والذي نصه: (لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات الاستجابات لمستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم)، وذلك من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient)، يتضح من نتائج الجدول (28) ملحق صفحة 116 ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) بين مستوى الشفقة بالذات ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.46).

- توجد علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) بين المستوى الكلي للشفقة بالذات وجميع مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بيرسون (0.22 - 0.48)، كذلك توجد علاقة دالة إحصائية بين جميع مجالات الشفقة بالذات ما عدا مجال (الوعي بالمعاناة)

والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بيرسون ما بين (-0.29 -0.41).

- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين جميع مجالات الشفقة بالذات ومجالات الرضا الوظيفي ما عد مجالي (الوعي بالمعاناة، الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة) ومجال (طبيعة العمل)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بيرسون ما بين (0.15 - 0.53).

النتائج المتعلقة بالمقابلة:

لقد تم مقابلة مديرين من مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين، وبلغ عددهم (6) للاستماع إليهم، لمعرفة آرائهم حول طبيعة العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين، طرحت عليهم أربعة أسئلة تم صياغتها بصيغة حوارية. وفيما يلي عرض لهذه الأسئلة مع جدول ملخص لإجابات المبحوثين، يليها عرض مفصل لإجابة كل مبحوث مع خصائصه من حيث الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص. تم استخدام تحليل المحتوى لاستجابات مديري المدارس على أسئلة المقابلة وهي كالآتي:

1. السؤال الأول: ما طبيعة العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي ؟

يظهر من نتائج الجدول (29) ملحق صفحة 116 أن غالبية المديرين بما نسبته (66.64%) أكدوا على أن الشفقة بالذات مرتبطة بشكل كبير بالرضا الوظيفي للمعلم، بينما وافق بعضهم بما نسبته (33.32%) على فكرة وجود علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي دون أن يؤكدوا على ذلك أو يظهروا طبيعة العلاقة أو ضعفها للمعلمين، وهذا يشير إلى عدم استيعابهم لوجود علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي .

2. السؤال الثاني: ما مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي؟

يظهر من الجدول (30) ملحق صفحة 117 أن نصف عينة الدراسة بما نسبته (50%) يرون أن هناك فاعلية عالية جدا للشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي، بينما بعض أفراد العينة بما نسبته (16.66%) أفادوا أن تأثير الشفقة بالذات على تحقيق الرضا الوظيفي فاعليتها قصيرة المدى من الناحية الزمانية، بينما ظهر أن بعض أفراد عينة الدراسة بما نسبته (33.32%) لم يجيبوا على السؤال بشكل موضوعي ولم تحقق إجاباتهم الغرض من السؤال .

3. السؤال الثالث: هل يوجد تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي ، وكيف يمكن ملاحظة

مثل هذا التأثير؟

تبين من الجدول (31) ملحق صفحة 117 أكدت كل عينة الدراسة بنسبة (100%) على وجود تأثير كبير جدا وبشكل واضح للشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم، وأن التعرف عليها سوف يساهم في التعرف على شخصية المعلم، وعلى دافعية الانجاز لديه نحو العملية التعليمية التعليمية .

4. السؤال الرابع: ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية؟

يظهر من الجدول (32) ملحق صفحة 117 أن أكثر المعوقات التي تقف عقبة أمام تحقيق الرضا الوظيفي هي: (تأجيل الرواتب، ضغط العمل، الطلبات الكثيرة من التربية، العبء التدريسي للمعلم) بنسبة 100%، يليها في الأهمية مشكلة (انخفاض الرواتب) بنسبة (83.33%)، يليها في الترتيب (المشاكل المتعلقة بجائحة كورونا، الضغط النفسي) بنسبة (66.64%)، وأخيرا الآثار المرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي بنسبة (16.66%).

الفصل الرابع

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة نتائج الدراسة التي بحثت في مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، وكذلك التعرف إلى دور بعض المتغيرات (الديموغرافية) في موضوع الدراسة.

وقد اشتملت الدراسة على مجموعة من التساؤلات، وقد ناقشت الباحثة هذه النتائج لإبراز أهم النتائج والتي ستبنى عليها التوصيات المختلفة ومناقشة نتائج الدراسة الكمية.

أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول للدراسة:

ما مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم؟

ومن خلال عرض نتائج الجدول (8) يتبين أن المستوى الكلي للشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، حيث كان متوسط الاستجابة (3.61)، وكانت أعلى استجابة على مجال (الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة) بمتوسط حسابي قدره (4.05) وبمستوى مرتفع، بينما كانت أقل استجابة على مجال (الوعي بالمعاناة) بمتوسط حسابي قدره (3.07) وبمستوى متوسط. وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة يوسف (2020)، ودراسة العاسمي (2014)، ودراسة زغيبي (2020)، ودراسة العاسمي والزعبي (2015)، ودراسة حمودة (2019)، والتي أظهرت نتائج مستوى مرتفع للشفقة بالذات لدى أفراد عينات الدراسة. وترى الباحثة أن المستوى الكلي للشفقة بالذات لدى المعلمين جاء مرتفعاً بسبب أن المعلم في البيئة الفلسطينية يشعر بعدم الاحترام والتقدير، مما يدفعه للتعاطف مع ذاته وتقليل شعوره بالدونية عند التفكير بأن معظم الناس أكثر سعادة من هـ، وهذا ما أكدته دراسة فليت (Fleet, 2017) حول استخدام التعاطف الذاتي وأهميته أجل تخفيف الشعور بالتوتر. ومن الأسباب الأخرى نظراً لصعوبة العملية التعليمية

في الظروف الراهنة في ظل جائحة كوفيد 19 يسعى معظم المعلمين الى ايجاد حياة مستقرة لديهم وإلى الشعور بالراحة وتخفيف الازهاق النفسي، وتنمية قدراتهم في حل المشكلات التي تواجههم أثناء التعليم، والمحافظة على اتزانهم الانفعالي عند مضايقتهم، وتعلم مهارات جديدة لتقليل عدم الشعور لديه بالضعف. وهذا يتفق مع ما أشارت اليه العديد من الدراسات السابقة حول وجود علاقة ايجابية بين الشفقة بالذات وكل من الصحة النفسية، واليقظة العقلية، والشعور بالأمن النفسي، والرضا عن الحياة، والمرونة النفسية، والسعادة، والتسامح، والرفاهية، والالتزان النفسي، ومتغيرات نفسية أخرى كتقليل الاكتئاب والضغط النفسية والشعور بالتوتر مثل دراسات كل من الطعان والكطراني (2020)، ودراسة يوسف (2020)، ودراسة العتال (2020)، ودراسة التلاوي (2019)، ودراسة محمدي (Mohammadi, 2018) نيف (Neff, 2003)، ودراسة تاربر (Tarbar, 2016)، ودراسة سكودا (2011)، ودراسة سكوت وآخرون (2013) ودراسة ليم وشين (Lim & Shin, 2019).

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني للدراسة:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم؟

أظهرت نتائج الجدول (12) أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، حيث كان متوسط الاستجابة (3.33)، وبالنظر إلى نتيجة كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي يظهر للباحثة أن نتيجة المجال الأول الراتب الشهري كانت بمتوسط (2.64) وجاءت بدرجة استجابة متوسطة، وجاءت نتيجة المجال الثاني طبيعة العمل بمتوسط حسابي قدره (3.75) بدرجة استجابة كبيرة، وجاءت نتيجة المجال الثالث نوع الإدارة السائدة بمتوسط حسابي قدره (3.61) بدرجة استجابة كبيرة. وتتفق نتيجة الدرجة الكلية للرضا الوظيفي مع نتيجة دراسة عزون (2020) التي توصلت الى عدم رضاهم عن الأجر المتحصل عليه والعلاوات، وأسس الترقية المطبقة، والظروف البيئية المتوفرة للعمل، إلا أنهم أكدوا على أنهم يبذلون جهدا كبيرا في العمل ويوظفون على الحضور إلى

العمل في الوقت المحدد، في حين أكدت نسبة كبيرة منهم عن رضاها الوظيفي من حيث وجود علاقة حسنة مع الإدارة ومع زملائهم في العمل وكانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة لديهم. واتفقت أيضا مع نتائج دراسات كل من مشتي (2020)، ودراسة الحسين (2019)، ودراسة احمد (2019)، ودراسة المعاينة (2017)، ودراسة مداح (2015) ودراسة أبو إدريس (2013)، ودراسة رحمة (2012) التي توصلت إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين كانت متوسطة، وتشابهت جميع نتائجها أن من أكثر الأسباب لانخفاض درجة الرضا الوظيفي يعود لقلّة الأجر والحوافز المادية والمعنوية التي تشبع احتياجات العاملين وأوصت بتحسينها. وهذا يتفق مع ما أظهرته نتائج الدراسة الحالية أن سبب تدني الرضا الوظيفي يعود إلى الراتب الشهري التي أحيانا لا يكفي لسد الاحتياجات الأساسية والمعيشية للمعلمين، وأن الراتب الذي يتقاضاه المعلمون ليس مرضيا مقارنة بحجم العمل والمهام وضغوطه، ومن ناحية الرفاهية أو الترويح عن النفس والتخلص من ضغوط العمل يعد الراتب الشهري عائقا قويا لتحقيق ذلك.

مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الأولى المتعلقة بالشفقة بالذات والتي نصها:

(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص).

- متغير الجنس:

أظهرت نتائج الجدول (13) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ في مستوى الشفقة بالذات وجميع مجالاتها لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة العاسمي والزعبي (2015)، ودراسة العاسمي (2014) ودراسة حمودة (2019) ودراسة سكوت (Scott, et al, 2013) ودراسة سكودا (Skoda, 2011) التي أشارت إلى وجود فروق دالة

إحصائياً بين الذكور والإناث في الشفقة بالذات ولصالح الإناث. وترى الباحثة أن السبب في هذا التعارض يعود إلى الاختلاف في طبيعة العينة، حيث أجريت الدراسات السالفة الذكر على عينات من الطلبة في المراحل التعليمية المدرسية والجامعية، أما في الدراسة الحالية تكون العينة من المعلمين. ومن المحتمل أيضاً أن المعلمين يتعرضون للاكتئاب أو لخبرات سلبية صادمة ومؤلمة تتعلق بخبرات فاشلة كبيرة في تحصيل طلبتهم أو وجود بيئة مدرسية غير مريحة تختلف كلياً عند المقارنة مع البيئة المدرسية للمعلمات، مما يسهم ذلك بتكوين الشفقة بالذات لديهم ومحاولة التصرف بعقلانية وتفاؤل وبمرونة ايجابية لتقليل الاحباط لديهم، وهذا يتفق مع ما اشارت اليه دراسات كل من (Neff, 2003)، ودراسة الطعان والكطراي (2020)، ودراسة حمودة (2019).

- متغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج الجدول (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الشفقة بالذات وجميع مجالاتها ماعدا مجال (الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. وأظهرت نتائج الجدول رقم (16) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في مجال (الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بين (دبلوم متوسط) و (بكالوريوس، وماجستير) ولصالح (دبلوم متوسط)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) و(ماجستير). وترى الباحثة أن المعلمين الذين لديهم مستوى تعليمي يشعرون دائماً أنهم أقل من غيرهم في مهامهم ويوجد لديهم معاناة وضائقة نفسية أكبر في العملية التعليمية، مما يتكون لديهم الشفقة بالذات أو التعاطف من أجل تخفيف معاناتهم، حيث يؤكد على ذلك شيبوسكي (Shebuski, 2020) أن الشفقة بالذات بمثابة عامل يقلل ويخفف من الضائقة النفسية والمعاناة. واتفقت مع دراسة العتال (2020) التي بينت أن النساء المطلقات الذين لديهم مستوى تعليمي أقل من نظيراتهم يوجد لديهم شفقة بالذات أفضل منهن من أجل تحقيق شعورهن بالأمن النفسي. وتتفق هذه النتائج أيضاً مع دراسة العاسمي

والزغبى (2015) التي أظهرت أن الشفقة بالذات والاكنتاب دائما تكون لدى منخفضي التحصيل العلمي.

- متغير سنوات الخبرة:

يتبين من نتائج الجدول (18) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الشفقة بالذات وجميع مجالاتها لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير سنوات الخبرة. وأظهرت نتائج الجدول رقم (19) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في مجال (الوعي في المعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير سنوات الخبرة بين (أقل من 5 سنوات) و(من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) ولصالح (أقل من 5 سنوات)، كذلك توجد فروق دالة إحصائية بين (أقل من 5 سنوات) و(أكثر من 10 سنوات) ولصالح (أكثر من 10 سنوات) في المستوى الكلي للشفقة بالذات ومجالاتها (الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة، الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة، الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة)، وأيضا توجد فروق دالة إحصائية بين (أقل من 5 سنوات) و (من 5 - 10 سنوات) ولصالح (من 5 - 10 سنوات) في مجال (الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة)، بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائية في المقارنة البعدية الأخرى بين المتوسطات الحسابية. ترى الباحثة أن المعلمين الذين لديهم الخبرة الطويلة في العملية التعليمية يوجد لديهم مستوى شفقة بالذات أفضل من الذين لديهم خبرة قليلة لعدة أسباب منها يعود إلى قدرتهم على التعاطف الذاتي أي ميولهم للتعاطف وفهم النفس أوقات الفشل وعدم نقد الذات بشدة، وهذا ما أكدت عليها دراسة فليت (Fleet, 2017) حول التعاطف الذاتي وأهميته في الشعور في التوتر. وكذلك من المحتمل أن المعلمين ذوي الخبرة الأعلى لديهم القدرة على التحكم في ضغوطهم النفسية والتعامل مع المواقف المتعددة الصعبة بصورة ايجابية وبمرونة وبرفاهية نفسية، حيث أشار تاربر (Tarbar, 2016) أن الشفقة بالذات يمكن أن تخفف من الضغوط النفسية وتعزز المشاعر الايجابية وتحسن الرفاهية النفسية لدى الأشخاص الذين تعرضوا للإساءة في مرحلة الطفولة.

- متغير التخصص:

أظهرت نتائج الجدول (20) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مجال (الوعي بالمعاناة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير التخصص ولصالح (علمي)، وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة العامسي (2011) التي أظهرت أن الشفقة بالذات لدى الكليات الإنسانية تكون أكثر من الكليات العملية. تعزو الباحثة السبب في ذلك يعود إلى طبيعة المواد التعليمية العلمية والصعوبة والمعاناة التي يواجهها المعلمين في العملية التعليمية والتي تتطلب تعاملًا واعياً مع طلابهم. وكذلك أظهرت نتائج الجدول (13) أن توجد فروق دالة إحصائية في مجال (الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة) ولصالح (أدبي)، تتفق هذه النتيجة مع دراسة العامسي (2014) التي أظهرت أن الشفقة بالذات لدى الكليات الإنسانية تكون أكثر من الكليات العملية. وترى الباحثة أن الاهتمام التعاطفي هو مؤشر للشفقة بالذات دائماً ينتج بسبب رؤية معاناة الآخر وانتكاسه، ويكون التعاطف بمثابة السعي لتغيير الوضع بالنسبة للشخص الذي يعاني، حيث طبيعة التخصصات الإنسانية تشمل على مساقات تكسبهم خبرات تعليمية تساعدهم في التكيف والتأقلم نفسياً واجتماعياً مع الموقف التي يتطلب التعاطف فيصبح المعلم متسامحاً مع غيره من الزملاء والطلاب أو مع البيئة المدرسية المحيطة به، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه عليوة (2017) حول مؤشرات الشفقة بالذات. وأظهرت نتائج الجدول رقم (20) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في المستوى الكلي للشفقة بالذات ومجالها (الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة ، الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة) تبعاً لمتغير التخصص ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الطعان والكطراي (2020) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشفقة بالذات وفقاً لمتغير التخصص، ويعود سبب عدم وجود الفروق إلى العملية التعليمية التي تكون متشابهة في ظروفها ومتغيراتها في نفس المرحلة التعليمية. وتتعارض هذه النتائج مع دراسة هذه النتيجة مع دراسة العامسي (2014) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في الشفقة بالذات لدى طلاب الجامعة وفقاً لمتغير التخصص (علمي، أنساني)، وتعزو الباحثة سبب الاختلاف والتعارض يعود إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية أو طبيعة عينة الدراسة.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية المتعلقة بالرضا الوظيفي والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص).

- متغير الجنس:

أظهرت نتائج الجدول (21) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجميع مجالاته لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس. ترى الباحثة أن المعلمين والمعلمات لديهم الاحتياجات المادية والمعنوية المتشابهة، ولا يختلفون في طموحاتهم وتطلعاتهم للمستقبل في الإبداع والابتكار والتميز، ويأتي ذلك من خلال توفير بيئة عمل مريحة نفسياً، وأجور وعلاوات مرضية، وإدارات مدرسية متعاونة وعادلة، ووجود نظام حوافز وترقيات فعال يحسن من الرضا الوظيفي للعاملين. ويؤكد على ذلك دراسة أحمد (2019) التي أوصت بتوفير بيئة مدرسية مادية ومعنوية تسهم في رفع درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات في المرحلة الثانوية. وأوصت دراسة عزون (2020) أن الاستقرار الوظيفي وجودة الأداء تكون نتيجة لتقاضي أجور تشبع احتياجات العاملين ووجود حوافز مادية ومعنوية فعالة وأسس ترقيات مطبقة، وتوفير جميع الظروف البيئية المناسبة للعمل. وتتعارض هذه النتائج مع دراسات كل من مشتى (2020)، ودراسة طير (2019) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس. وتتفق هذه النتائج مع دراسة رحمة (2012) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، حيث أجريت هذه الدراسة في المدارس في قطاع غزة والتي لا تختلف في بيئتها المدرسية وطبيعة العمل ونوع الإدارة والجوانب المادية عن الضفة الغربية.

- متغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج الجدول (23) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في مجالي (الراتب الشهري، وطبيعة العمل) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير المؤهل العلمي، بينما كانت الفروق دالة إحصائيا في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومجال (نوع الادارة السائدة). وأظهرت نتائج الجدول رقم (24) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05=\alpha$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومجال (نوع الادارة السائدة) لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير المؤهل العلمي بين (دبلوم متوسط) و (وماجستير) ولصالح (دبلوم متوسط)، وكذلك توجد فروق دالة إحصائيا في مجال (نوع الادارة السائدة) بين (بكالوريوس) و(ماجستير) ولصالح (بكالوريوس) بينما لا توجد فروق دالة إحصائيا في المقارنات البعدية الاخرى بين المتوسطات الحسابية. ترى الباحثة أن المعلمين ذوي المؤهل العلمي الأقل يوجد لديهم درجة من الرضا الوظيفي أفضل من الدراسات العليا للأسباب منها تتعلق بوجود بيئة مدرسية مادية ومعنوية تتناسب ومستواهم العلمي وطموحاتهم، وبالتالي يصبح لديهم القدرة على تحمل العبء وضغط العمل وتنفيذ سياسات الإدارة المدرسية كما هو مطلوب منهم، أما المعلمين ذوي المؤهل العلمي الدراسات العليا يختلفون في تطلعاتهم وطموحاتهم في الحصول على علاوات وترقيات تتناسب ومستواهم العلمي، وبعض المعلمين ليس لديهم فناعة تامة بملاحظات المدراء حول مواضيع معينة وتختلف وجهات نظرهم وهي تعد الأفضل ولا يؤخذ بها بعين الاعتبار من قبل الإدارة المدرسية، وكذلك وجود ضغوط عمل كبيرة عليهم لا يقابلها أية حوافز أو تعزيزات مما يخلق لديهم نوع من عدم الرضا الوظيفي والسياسة الإدارية. ويؤكد على ذلك دراسة طير (2019) التي أظهرت وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والطموح لدى المشرفين التربويين في مدارس مدينة القدس. وتؤكد أيضا دراسة الغامدي (2020) أنه يوجد علاقة قوية بين الرضا والأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين والذي يتميز به دائما ذوي المؤهل العلمي الأعلى. وأشار ادريس (2013) إلى الأهمية البالغة لاهتمام أي مؤسسة بكافة احتياجات الموظفين من حوافز مادية ومعنوية بصورة عادلة لأنه تعمل زيادة درجة الرضا الوظيفي وتحسن من إنتاجيتهم. ويرى رحمة (2012) أنه

توجد علاقة قوية عكسية بين ضغوط العمل والرضى الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة، وأن درجة ضغوط العمل لدى المشرفين التربويين ذوي المؤهل العلمي ماجستير فأعلى هم الأكثر تعرضاً لضغوط العمل من غيرهم. وتعارضت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة مشتي (2020)، ودراسة مداح (2015) ودراسة رحمة (2012) التي أجمعت على عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين حسب مستواهم ودرجاتهم التعليمية.

- متغير سنوات الخبرة:

أظهرت نتائج الجدول (26) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجميع مجالاته لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رحمة (2012) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في محافظات غزة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وترى الباحثة أنه بغض النظر عن الخبرة لدى المعلمين سواء الجدد منهم أو القدماء تتوافق وجهات نظرهم حول تحسين الرواتب الشهرية وزيادة الحوافز المادية والمعنوية وتوفير ظروف عمل مريحة تليق بالملم في جميع محافظات فلسطين من أجل تحقيق شعورهم بالرضا الوظيفي.

وتتعارض هذه النتائج مع دراسات كل من مشيتي (2020) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة لأساتذة الجامعة الجزائرية لصالح الأكثر خبرة، ودراسة الغامدي (2020) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة أربد والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة أربد ولصالح ذوات الخبرة (10 سنوات فأكثر)، ودراسة طير (2019) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين في مدارس مدينة القدس لصالح الأكثر خبرة. وترى الباحثة أن الدراسة الحالية تختلف من حيث عينتها وبيئتها عن الدراسات السالفة الذكر، حيث أنه سبب وجود الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الأفراد الأكثر خبرة في هذه الدراسات

فمن المحتمل أن يعود إلى وجودهم في بيئة عمل مريحة وأن رواتبهم الشهرية التي يتقاضونها مرتفعة وتشبع جميع حاجاتهم، وتهتم الإدارات بمقترحاتهم التي يبدونها حول عمل معين، ويتلقون حوافز مادية ومعنوية حسب جودة أدائهم الوظيفي، وهذا ما ينقص أفراد عينة الدراسة الحالية.

- متغير التخصص:

أظهرت نتائج الجدول (27) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجميع مجالاته لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير التخصص. وانفقت الدراسة الحالية مع دراسة الحسين (2019) ودراسة رحمة (2012)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأميرة نورة تبعاً لمتغير التخصص. وترى الباحثة بغض النظر عن التخصص للمعلمين يخضع جميع المعلمين لنفس ظروف العمل ويوجد برنامجاً موحداً في جميع المدارس الأساسية العليا، ويتقاضون راتباً شهرياً غير مرضياً للجميع ويكفي فقط لسداد وإشباع حاجاتهم الأساسية، ويخضعون لنفس القوانين والأنظمة المطبقة عليهم من قبل إدارات المدارس ووفقاً لتعليمات المديرية والوزارة. وهذا ما لاحظناه في الآونة الأخيرة من تدمير وعدم رضا لدى المعلمين من جميع التخصصات، حيث أنهم يطالبون بتحسين الدخل المادي وزيادة العلاوات وتحسين ظروف العمل.

ثالثاً: مناقشة النتائج بالفرضية الثالثة والتي نصها:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ في العلاقة بين مستوى الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم.

من خلال عرض نتائج الجدول (28) أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ بين مستوى الشفقة بالذات ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم، حيث كانت قيمة معامل الارتباط

بيرسون (0.46). ومثل هذه النتيجة تعني أنه كلما زادت الشفقة بالذات لدى المعلمين كلما زاد لديهم الرضا الوظيفي والذي ينعكس إيجابيا على شخصية المعلم. وترى الباحثة أن المعلمين الذين لديهم مستوى مرتفع من الشفقة بالذات يتحسن لديهم الصحة النفسية، واليقظة العقلية، والشعور بالأمن النفسي، والرضا عن الحياة، والمرونة النفسية، والسعادة، والتسامح، والرفاهية، والالتزان النفسي، والذي ينعكس إيجابيا على تحسين رضاهم عن العمل وتحمل ضغوطه، وأكد على ذلك دراسات كل من الطعان والكطراي (2020)، ودراسة يوسف (2020)، ودراسة العتال (2020)، ودراسة التلاوي (2019)، ودراسة محمدي (Mohammadi, 2018) نيف (Neff, 2003)، ودراسة تاربر (Tarbar, 2016)، ودراسة سكودا (2011)، ودراسة سكوت وآخرون (2013) ودراسة ليم وشين (Lim & Shin, 2019) التي أشادت جميعها بأهمية العلاقة الايجابية بين الشفقة بالذات والصحة النفسية، والرفاهية، واليقظة العقلية والأمن النفسي والتوجه نحو الرضا عن الحياة والمرونة النفسية والسعادة والتسامح والالتزان النفسي. وترى الباحثة أيضا أن الرضا الوظيفي ينبع من شعور المعلم بالسعادة وقلة الاكتئاب والإجهاد ووجود السمات الشخصية كالضمير الحي والانبساطية والانفتاح على الخبرة وغالبا ما ينتج ذلك عن المعلمين الذين لديهم الشفقة بالذات، وهذا ما أكدت عليه دراسات كل من العاسمي والزعبي (2015)، ودراسة العاسمي (2014)، ودراسة واعر (2019)، ودراسة نيف (Neff, 2003). ومن وجهة نظر أخرى أشار أبو رحمة (2012) إلى وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل لدى المشرفين التربويين. وترى الباحثة أن المعلمين الذين يتعرضون لضغط العمل يتكون لديهم خبرات مؤلمة ومتعبة ومما يزيد من الشفقة بالذات والتعاطف مع الذات لديهم، وعند انجازهم للعمل والمهام المكلفين بها يزيد من شعورهم بالسعادة والرضا الوظيفي، وهذا ما أشارت اليه دراسة نيف (Neff, 2003) أن الفرد يشعر دائما بالسعادة بعد التعرض لخبرة فشل أو مواقف مؤلمة تزيد من اللطف بالذات لديهم، وكذلك دراسة الغامدي (2020) التي أشارت الى العلاقة الوطيدة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وبالتالي فمن الطبيعي أن تكون علاقة إيجابية بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي، حيث من خلال الإجابة عن السؤالين الأول والثاني تبين أن مستوى الشفقة بالذات كان مرتفعا لدى المعلمين ودرجة رضاهم الوظيفي كانت متوسطة في الدراسة الحالية، لذلك يعد الزيادة الشفقة بالذات لديهم بمثابة

وسيلة للتأقلم مع طبيعة العمل والدخل الشهري ونوع الإدارة السائدة، ومما يجعلهم يشعرون برضاهم عن عملهم ووظيفتهم. ويؤكد على ذلك دراسة ساتوف وآخرون (Satuf, et al, 2016) أن الرضا الوظيفي ينتج عنه السعادة والرفاهية واحترام الذات، والتي تعد من المؤشرات الايجابية التي يسعى الفرد لتحقيق من خلال التعاطف والشفقة مع ذاته.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمقابلات

تم التوصل إلى أهم المحاور الرئيسة لنتائج المقابلات حول مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم ، وهي كالتالي:

السؤال الأول: ما طبيعة العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي؟

تبين أن غالبية المدراء بما نسبته (66.64%) أكدوا على أن الشفقة بالذات مرتبطة بشكل كبير بالرضا الوظيفي وذلك لمعرفتهم بمصطلح الشفقة بالذات والذي يندرج تحته محبة الذات واحترامها وتقديرها وتلبية احتياجاتها والتسامح والتعاون وبعث الايجابية والامل بالروح وعدم الاستسلام (مثل شخص رسب بامتحان التوجيهي ، فذلك ليس نهاية العالم فعلى الطالب فهم ذلك وعليه اقناع ذاته ببذل المزيد من المجهود ومعرفة نقاط الضعف التي ادت به الى الرسوب ومعالجتها سواء كانت تتمثل بالحفظ او الفهم وادخال الايمان بروحه بانه سيصبح يوما ما شخص ذو قدوة للاخرين بنجاحه فهذا الشعور يولد لديه دافعية للدراسة ورضا الطالب عن نفسه وعن ما سيقدمه).

، بينما وافق بعضهم بما نسبته (33.32%) على فكرة وجود علاقة بين الشفقة بالذات و الرضا الوظيفي دون أن يؤكدوا على ذلك أو يظهروا قوة العلاقة أو ضعفها فهؤلاء لم يكونوا على معرفة أو إلمام بمصطلح الشفقة بالذات كونه مصطلح حديث .

السؤال الثاني: ما مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي؟

تبين أن نصف عينة الدراسة بما نسبته (50%) يرون أن هناك فاعلية عالية جدا للشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي، بينما بعض أفراد العينة بما نسبته (16.66%) لم يرون أن تأثير

الشفقة بالذات على تحقيق الرضا الوظيفي فاعل يتها قصيرة المدى من الناحية الزمانية، بينما ظهر أن بعض أفراد عينة الدراسة بما نسبته (33.32%) لم يجيبوا على السؤال بشكل موضوعي ولم تحقق إجاباتهم الغرض من السؤال .

السؤال الثالث: هل يوجد تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي للمعلم ؟

أكدت كل عينة الدراسة بنسبة (100%) على وجود تأثير كبير جدا وبشكل واضح للشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي .

السؤال الرابع: ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية؟

تبين أن أكثر المعوقات التي تقف عقبة أمام تحقيق الرضا الوظيفي هي: (الرواتب، ضغط العمل، الطالبات الكثيرة من التربية، النصاب العالي للمعلم) بنسبة 100%، يليها في الأهمية مشكلة (انخفاض الرواتب) بنسبة (83.33%)، ومن ثم في الترتيب (المشاكل المتعلقة بفيروس كورونا، الضغط النفسي) بنسبة 66.64% وأخيرا الآثار المرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي بنسبة (16.66%).

تعقيب الباحثة على إجابات المديرين على أسئلة المقابلة

ترى الباحثة من خلال إجابات الباحثين على السؤال الأول والذي ينص على : ما طبيعة العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي؟

ترى الباحثة أن معظم المديرين اتفقوا على أن هناك علاقة كبيرة وقوية بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي، وهناك علاقة طردية بينهما، حيث كلما زادت الشفقة بالذات ازداد مقابلها الرضا الوظيفي.

أما بالنسبة للسؤال الثاني والذي ينص على : ما مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

فاتفق المديرين على أن للشفقة بالذات تأثيرا قويا على الرضا الوظيفي حيث تعمل على زيادة الثقة بالنفس الذي بدوره يؤدي الى تحقيق الذات وانجاز المهام والاستقرار النفسي والتأثير بالآخرين مما يؤدي الى الشعور بالرضا الوظيفي .

كما اتفق المديرين في إجاباتهم للسؤال الثالث والذي ينص على : هل يوجد تأثير للشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي؟

اتفقوا على انه يوجد تأثير للشفقة بالذات بشكل كبير وبشكل ايجابي وبالعلاقة طردية حيث ان كلما زادت الشفقة بالذات أدت الى زيادة الرضا الوظيفي والعكس صحيح .

أما في السؤال الرابع والذي ينص على : ما هي معوقات الرضا الوظيفي عند معلمي المدارس الأساسية العليا؟

فقد لاحظت الباحثة اتفاق الإجابات للمديرين على أن الراتب هو من أهم المعوقات سواء كان قلة الراتب أو تأجيل الراتب، واتفق المديرين على ان هناك ضغط نفسي كبير على المعلم والمدير من قبل التربية، وكثرة الحصص المدرسية، واتفقوا كذلك على ان الاحتلال وجائحة كورونا من الأسباب المهمة التي تعيق الرضا الوظيفي.

وأكدت الباحثة على تأييدها لهذه الأسباب (قلة وتأجيل الراتب ، والضغط النفسي، وكثرة الحصص المدرسية، والاحتلال الإسرائيلي، وجائحة كورونا من الأسباب الكافية لحدوث معوقات للرضا الوظيفي من قبل المعلمين والمديرين .

التوصيات

في ضوء النتائج التي حصلت عليها الباحثة من خلال أداتي الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. زيادة رواتب المعلمين لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم.
2. اعطاء فرص للدورات المتخصصة .
3. القيام بحملة توعية تحت المجتمع على إظهار الاحترام والتقدير للغير، وتجنب الإساءة لهم.
4. توفير البيئة المناسبة للعاملين، مثل جودة المكان العمل من حيث النظافة والتهوية وكل ما يزيد الرضا الوظيفي.

5. الاهتمام بالشفقة بالذات يمكن أن تكون مهمة لتنمية الحكمة والتقاؤل والسعادة والرضا في الحياة .
6. التقليل من عبء الحصص الدراسية على المعلم للتخفيف من الضغط النفسي والعملية لديهم.
7. القيام بحملة توعية توضح للمجتمع أهمية الشفقة بالذات في تحقيق وانجاز العمل والوصول الى الأهداف المرجوة وفي أحداث التسامح مع النفس ومع الآخرين.
8. تقليل إعداد الطلاب في الصف الواحد لتفادي انتشار جائحة كورونا بين الطلاب والمعلمين والمدرسة بشكل عام .
9. إشراك العاملين في عمليات صنع القرارات الإدارية، وإشراكهم في وضع البرامج والخطط التطويرية وذلك من أجل خلق رضا الوظيفي لدى العاملين وتحفيزهم مما يولد لديهم الشعور بالانتماء للمدرسة والعمل كمجموعة واحدة أو أسرة واحدة.
10. تعميم نتائج هذه الدراسة على مختلف المدارس الحكومية في مختلف محافظات الوطن، وبيان مدى العلاقة الايجابية للشفقة بالذات على تحقيق الرضا الوظيفي.
- 11- إعطاء كافة الصلاحيات للمدير فيما يتعلق بمجال عمله.
- 12- تنمية العلاقة ما بين المدير وأولياء أمور الطلبة والمجتمع ككل .
- 13- عمل ندوات ومحاضرات واحتفالات داخل المدرسة تحت إشراف مدير المدرسة وإشراك المعلمين وأولياء الأمور والجهات المسؤولة في ذلك .
- 14- السماح للمدير بتطوير وتنمية المدرسة .

المراجع العلمية

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو شمالة، إياد عبد الرحمن. (2017). إدارة الذات كمتغير وسيط بين الحساسية الانفعالية والتوجه نحو الحياة للطلبة ذوي الإعاقة السمعية ببرامج التعليم الجامعي بالجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين.
2. احمد، نوال. (2019). مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد، مجلة جامعة الخليل للبحوث، مج 4، ع2، 92-125.
3. إدريس، القوت أحمد محمد. (2013). أثر الرضا الوظيفي في زيادة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية: دراسة على شركة دال للمنتجات الغذائية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
4. الأمين، مرتضى البشير. (2016). الاتصال التنظيمي. أمواج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. أنجلر، بابارا. (1992). مدخل إلى نظريات الشخصية. ترجمة: فهد الدليم، دار الحارثي للطباعة والنشر والتوزيع، الطائف، السعودية.
6. البارودي، منال. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع رؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، عمان، الأردن.
7. بسيوني، سوزان، وخياط، وجدان. (2019). الشفقة بالذات وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى طالبات جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية . مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، (4)35، ص517-550.

8. تايلور، شيلي. (2012). علم النفس الصحي، ترجمة: شويخ وهناء أحمد، دار الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
9. التلاوي، احمد. (2019). الشفقة بالذات وعلاقتها بالمرونة النفسية والعنف ضد المرأة المطلقة، مقالة بحثية، 89(1)، 138-184.
10. حجر، مصطفى (2003). معايير شروط الموضوعية والصدق والثبات في البحث الكيفي : دراسة نظرية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، 15(2)، 131-154.
11. الحسين، أسماء. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(6)، 64-85.
12. حمودة، إيمان حمدي إبراهيم. (2019). المرونة الإيجابية وعلاقتها بالشفقة بالذات لدى طلاب المرحلة الإعدادية المتفوقين. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، 6(1)، 193-221.
13. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. (2014): الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
14. خصاونة، آمنة حكمت. (2020). مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالسعادة لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة إربد من وجهات نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة ، ج11، ع31.
15. خليل، عفراء إبراهيم. (2017). الشفقة بالذات لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة العلوم الاجتماعية، 6(26)، 41-55.

16. دليو، فضيل (2014). معايير الصدق والثبات في البحوث الكمية والكيفية. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، 19(1)، 82-91.
17. رحمة، محمد. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
18. الزغبى، محمد. (2020). درجة الشفقة بالذات لدى طالبات الكلية الجامعية بحقل، *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، 4(15)، 291-318.
19. زيد، زياد. (2019). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الرأفة بالذات لخفض الشعور بالوحدة النفسية لدى عينة من النساء الأرام ل، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
20. زين الدين، آيات. (2020). المعوقات التي تواجه مدارس التحري واستراتيجيات التغلب عليها من وجهات نظر المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
21. سلمان، منى رسول. (2011). الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بأدائهم الوظيفي. *المديرية العامة للتربية، مجلة دراسات تربوية، الرصافة*، 4(15)، 78-59.
22. سمرة، محمود. (2019). *مناهج البحث العلمي من التبيين الى التمكين*. دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، الأردن.
23. سيد أحمد، ستي. (2018). *محددات الرضا الوظيفي في الجزائر*. دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
24. شوكة، حنان. (2016). الشفقة الذاتية وعلاقتها بالمقبولية لدى النساء الأرامل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المستنصرية، العراق.

25. الطعان، والكطراي. (2020). أثر أسلوب اليقظة العقلية في تنمية الشفقة بالذات لدى عينة من طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية. *مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية* ، 1(45)، 381-353.
26. طوالبه، محمد عبد الرحمن. (2000). "الرضا عن العمل لدي معلمي ومعلمات الحاسوب في الاردنية الحكومية"، *مجلة مركز البحوث التربوية*، 9(18)، 86-59.
27. طير، نداء. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بممارسة المهارات الإرشادية لدى المرشدين في مدارس مدينة القدس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
28. العاسمي، رياض نايل . (2014). الشفقة بالذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى عينة من طلاب جامعة الملك خالد . *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية* ، 30(1)، 56-17.
29. العاسمي، والزعبي. (2015). الشفقة بالذات وعلاقته بكل من الأمل الأكاديمي والاكنتاب لدى عينة من الطلبة مرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي في المدارس الثانوية بمحافظة دمشق. *مجلة جامعة دمشق*، 31(1)، 90-55.
30. العتال، وصال صائب درويش. (2020). الشفقة بالذات والأمن النفسي وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى المطلقات في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
31. عزون، زهية. (2020). الرضا الوظيفي على أداء الموظفين بمصالح أرشيف جامعات ولايتي الجزائر والبلدية، *مجلة دراسات وأبحاث*، 13(1)، 785-771.

32. علوان، نعمات . (2016). الذكاء الوجداني وعلاقته بالإيجابية لدى طلبة جامعة الأقصى بمحافظة غزة. دراسات التربية والنفسية، مجلة الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى، 21 (1)، 2-51.
33. عليوة، سهام عبد الغفار. (2017). فعالية برنامج إرشادي لتنمية الشفقة بالذات وتحسين الصمود النفسي لدى طالب الجامعة، مجلة كلية التربية، 3(71)، 113-184.
34. العنزي، خالد. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة الرتبة والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(6)، 100-118.
35. الغامدي، أحمد. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(44)، 1-18.
36. فلمبان، إيناس فؤاد نواوي. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
37. محمد، مصطفى. (2018). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس، عمان، الأردن.
38. مداح، كنان. (2015). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في شركة الجابر لخدمات التأجير، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الافتراضية السورية، سوريا.
39. مشتي، لروية. (2020). الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 6(2)، 134-150.

40. مصطفى، شعبان. (2017). دراسة استكشافية لتفاعل الشفقة بالذات والرفاهية النفسية في خفض الاكتئاب لدى أمهات الأطفال ذوي الإعاقة العقلية. *مجلة كلية التربية*، 1(4)، 3-41.
41. معاني، ناجح. (2015). درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
42. المعاينة، عبد الله. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 1(2)، 58-75.
43. واعر، نجوى أحمد عبد الله. (2019). الشفقة بالذات والعبء المعرفي كمنبئات بالإجهاد التعليمي لدى طالبات كلية التربية بالوادي الجديد. *المجلة التربوية*، العدد الثاني والستون، ص156-189.
44. يوسف، محمود رامز. (2020). فاعلية برنامج إرشادي تكاملي في تنمية الشفقة بالذات لتحسين الصحة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، مج30، عدد10، ص327-384.

المراجع الأجنبية:

1. Bayir, A., (2016). Difficulties Generating self-compassion; An Interpretative Phenomenological Analysis. **The Journal of Happiness & Well Being**. 4(1).15-33.
2. Biltzer, tom(2018). entitled Job satisfaction and its relation to the spread of diseases associated with self-employment pressures of teachers in Africa.

3. Brach, T., (2003). *Radical acceptance: embracing your life with the heart of a Buddha*. New York: Bantam.
4. Breines, J., & Chen, S. (2012). Self-Compassion increases Self-Improvement Motivation. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 38 (9), 1133-1143.
5. Brown, K. W.; Ryan, R. M. (2003). "The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being". **Journal of Personality and Social Psychology**. 84 (4): 822–848.
6. Cibele, S., S., H., G., Rosa Marina Afonso & Manuel Loureiro. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. University of Beira Interior, Portuga.
7. Delaney, M., (2018). Caring for the caregivers: Evaluation of the effect of an eight-week pilot mindful self compassion (MSC) training program on nurses' compassion fatigue and resilience, PLOS ONE,21,1-20
8. Depression, and Forgiveness of others. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=Dayton1314061381.
9. Fleet, A., (2017). The Social Self-Compassion Scale (SSCS): Support for a MultiDomain View of the Self-Compassion Construct and its Relevance to Anxiety. Wilfrid Laurier University. Canada.
10. Madera, E. K., (2016). Study of some factors combined with satisfaction and job dissatisfaction, a study for teachers in Nairobi, Kenya.
11. Mohammadi, R. (2018). Effectiveness of self-compassion on distress tolerance, emotion regulation and anxiety sensitivity in divorced 155 women. Family Pathology, **Counseling and Enrichment Journal**, 4(1),17.

12. Neff D., (2003).Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. **Self and Identity**. 2, 85–101.
13. Neff D., Kristin, Kristin L., Kirkpatrick B., Stephanie S., Rude. (2007) Self-compassion and adaptive psychological functioning. **Journal of Research in Personality**. 41, 139–154.
14. Neff, D. and Pittman, MC Gehee. (2010).Self-compassion and Psychological Resilience among Adolescents and Young Adults, **Self and Identity**. 9, 225–240.
15. Neff, K., & Lamb, L., (2009). Self-compassion. In Lopez, S. (Ed.). **The Encyclopedia of Positive Psychology**. Blackwell Publishing.
16. Neff, K., (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. **Self and Identity**, 8(2), 223-250.
17. Scott. W., Glass & D., Arnkoffetal.(2013) Comparing Self-Compassion, Mindfulness, and Psychological flexibility as Predictors of Psychological Health. 410–421.
18. Shebuski,K., Bowie,J.-A. &Ashby, J., S. (2020) Self-Compassion, Trait Resilience, and Trauma Exposure in Undergraduate Students, **Journal of College Counseling**.23,2-14.
19. Shin, N Y. and Lim, Y-J. (2019) Contribution of self-compassion to positive mental health among Korean university students. **International Journal of Psychology**.54(6),800–806
20. Simoes, M., Ferreira C., Mendes A., (2018) An Adaptive link between early memories and women's quality of life, **Journal of Health Psychology**, 23 (7) 929-938.
21. Skoda, A., (2011). The Relation between Self-Compassion. Master of Arts (M.A.), University of Dayton, USA, Psychology, Clinical.

22. Tarber, N., Cohn, T. J., Casazza, S.N , Hastings S., & Steele, J., (2016)
The Role of Self-compassion in Psychological Well-being for Male
Survivors of Childhood Maltreatment. *Mindfulness.*7,1193–1202

الملاحق

ملحق (أ): الاستبانة بصورتها النهائية



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم الإدارة التربوية

أخي المعلم، أختي المعلمة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة بإجراء دراسة بعنوان: (مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم) ، وذلك استكمالاً لأحد متطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية/ تخصص الإدارة التربوية، لذلك أعدت الطالبة استبانة مكونة من محورين: المحور الأول يشتمل على بيانات تتعلق بمستوى الشفقة بالذات، أما القسم الثاني: فيتعلق بالرضا الوظيفي. أرجو من حضرتكم الإجابة على فقراتها بدقة وموضوعية علماً بأن هذه المعلومات سوف توظف لأغراض البحث العلمي.

شاكراً لكم جهودكم وحسن تعاونكم،،،

الطالبة: رشا إبراهيم أحمد البويري

الجنس: ذكر أنثى

المؤهل العلمي: دبلوم متوسط بكالوريوس ماجستير فأعلى

سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

التخصص: تخصصات أدبية تخصصات علمية تخصصات مختلفة

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

فيما يلي عدة فقرات تقيس: (مستوى الشفقة بالذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم) ، الرجاء قراءة كل فقرة ووضع إشارة (X) مقابلها وتحت درجة توظيفك لها.

رقم الفقرة	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
القسم الأول: الشفقة بالذات						
المجال الأول: الوعي بالمعاناة						
1.	أصبح منشغلاً بمشاعر عدم الكفاءة عندما أفشل في شيء ما.					
2.	أتفهم بعض الجوانب التي لا أحبها في شخصيتي.					
3.	أحاول تبني وجهة نظر متوازنة لهذا الموقف، عند مواجهتي الأشياء المؤلمة.					
4.	أميل إلى التفكير بأن معظم الناس أكثر سعادة مني وهذا يشعرني بالدونية.					
5.	أحاول أن أرى أخطائي كجزء من حالتي الإنسانية في المواقف الصعبة.					
6.	أعطي لنفسي الرعاية والراحة بالأوقات الصعبة.					
7.	إنني أحاول الحفاظ على توازن انفعالاتي عندما يزعجني شيئاً ما.					
8.	أميل إلى الشعور بالوحدة، عندما أفشل في شيء مهم.					
9.	يصيبني الاضطراب والتثبث بكل ما هو خاطئ عندما أشعر بالدونية.					
10.	أحاول أن أذكر نفسي بأن مشاعر ضعف الكفاية مشتركة لدى بعض الناس.					
المجال الثاني: الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة						
11.	أحكم على نفسي من خلال نقاط ضعفي.					
12.	أنا غير متسامح وقليل الصبر تجاه المظاهر التي لا أحبها في شخصيتي.					
13.	أوجه مشاعر اللطف والفهم نحو الذات بدلاً من نقدها بصرامة شديدة					

					14. تعمل الشفقة بالذات على تقليل مشاعر القلق والضغط والانفعالات السلبية
					15. أذكر نفسي بأن مشاعر النقص التي قد تتتابني توجد لدى كثير من الناس.
					16. أذكر نفسي بأن مشاعر الإحباط هي جزءاً من الحياة الإنسانية.
					17. يزداد انتباهي لنفسي عندما أمر بخبرات مؤلمة.
					18. أستشعر معاني ولطافة الثواب العظيم بالصرير والابتلاء
					19. أتعلم مهارات جديدة للحفاظ على ذاتي ومشاعري من الانهزام والضعف.
المجال الثالث: الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة					
					20. أحافظ على اتزاني الانفعالي عندما يضايقتني شيا ما.
					21. أحاول رسم ابتسامتي من جديد كلما شعرت بالانهيار.
					22. أحنو على نفسي عندما تمر بي أوقات صعبة.
					23. أتعامل باعتدال مع أي مشكلة تواجهني كما يفعل الآخرون.
					24. أتجنب المواقف المحرجة التي تؤثر سلباً على ذاتي.
					25. أسعى جاهد على تنمية قدراتي في حل المشكلات التي تواجهني.
المجال الرابع: الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة					
					26. أستطيع تقبل الأمور واستيعابها.
					27. أسعى من أجل حياة مستقرة.
					28. أبذل جهداً لإيقاف الأفكار السلبية التي تراودني.
					29. أمنح نفسي قسطاً من الراحة كلما شعرت بالإرهاق النفسي.
					30. أتعامل بعقلانية مع المشاكل التي تواجهني.
القسم الثاني: الرضا الوظيفي					
فيما يلي عدة فقرات تمثل الرضا الوظيفي، الرجاء قراءة كل فقرة ووضع إشارة (X) مقابلها وتحت درجة وجودها لدى طلبتك من وجهة نظرك.					
الراتب الشهري					
					31. أتقاضى راتب يكفي لسد احتياجاتي المادية الأساسية.
					32. أشعر بالرضا التام عن الراتب الذي أتقاضاه.

					33. الراتب الذي أتقاضاه يسمح لي بممارسة نشاطات ترفيهية.
					34. يعتبر الراتب الأساسي الذي أتقاضاه مقارنة بحجم مهامي ومسئولياتي داخل العمل مرضيا لي.
					35. يعتبر الراتب الأساسي الذي أتقاضاه مقارنة بزملائي بالعمل مرضيا لي.
طبيعة العمل					
					36. أستمتع بكوني عضو في فريق العمل.
					37. يمثل لي فريق العمل مصدر إلهام لأبذل ما بوسعي في العمل.
					38. يقدم لي زملائي الدعم في العمل كلما احتجت إليه.
					39. يوجد فهم واضح لأهداف طبيعة العمل.
					40. ما يتطلبه دوري في تحقيق أهداف العمل واضح بالنسبة لي.
					41. أؤمن بوجود فرصة للتطور والنمو الوظيفي لي داخل العمل.
					42. أرغب في العمل نفس مدرسي في السنتين المقبلتين.
نوع الإدارة السائدة في المنظمة					
					43. أتلقى ملاحظات بناءة من مديري.
					44. يمتدحني مديري عندما تقوم بعمل جيد.
					45. يدرك مديري التوازن السليم بين الحياة العملية والحياة الشخصية.
					46. أشعر أن الإدارة تتعلق فقط بإدارة السياسات الخاصة بالموظفين.
					47. أعتقد أن مديري يعامل جميع أعضاء الفريق بصورة عادلة.
					48. أعتقد أن المنظمة تمتلك سياسات ترقية عادلة لكافة الموظفين.
					49. يتسم تقييم المدير لأدائي بالموضوعية.

ملحق (ب): أسماء لجنة التحكيم

اسم الجامعة	اسم المحكم
جامعة النجاح الوطنية	د. اشرف الصائغ
جامعة النجاح الوطنية	د.سهيل صالحه
جامعة فلسطين التقنية " الخضوري "	د. جعفر ابو الصاع
جامعة النجاح الوطنية	د. فلسطين نزال
جامعة النجاح الوطنية	د. شادي أبو الكباش

ملحق (ج): الجداول

جدول 11:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال نوع الإدارة السائدة (ن=338).

الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	الفقرات	الرقم
كبيرة	78.6	1.05	3.93	أُتلقى ملاحظات ببناء من مديري.	1
كبيرة	73.6	1.03	3.68	يمتدحني مديري عندما أقوم بعمل جيد.	2
كبيرة	73	1.06	3.65	يدرك مدير ي التوازن السليم بين الحياة العملية والحياة الشخصية.	3
كبيرة	75.2	0.95	3.76	تهتم الإدارة فقط بإدارة السياسات التي تتعلق بالموظفين.	4
كبيرة	73.6	1	3.68	أعتقد أن مدير ي يعامل جميع العاملين بصورة عادلة.	5
متوسطة	66	0.85	3.30	أرى أن المدرسة تمتلك سياسات ترقية عادلة لكافة الموظفين.	6
متوسطة	66.6	1.09	3.33	يتم تقييم المدير لأدائي بالموضوعية.	7
كبيرة	72.4	0.64	3.62	الدرجة الكلية لمجال نوع الإدارة السائدة	

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

جدول 12:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظر المعلمين (ن=388).

الترتيب	الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	المجالات	الرقم
الثالث	متوسطة	52.8	0.74	2.64	الراتب الشهري	1
الأول	كبيرة	75	0.59	3.75	طبيعة العمل	2
الثاني	كبيرة	72.4	0.64	3.62	نوع الإدارة السائدة	3
	متوسطة	66.6	0.48	3.33	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

جدول 13:

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس (ن=338).

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الوعي بالمعاناة	ذكر	144	3.14	0.53	2.62	0.009*
	أنثى	194	3.02	0.36		
الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة	ذكر	144	3.55	0.36	3.02	*0.003
	أنثى	194	3.41	0.46		
الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة	ذكر	144	3.93	0.51	2.51	*0.013
	أنثى	194	3.78	0.60		
الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة	ذكر	144	4.21	0.47	4.76	*0.000
	أنثى	194	3.94	0.56		
المستوى الكلي للشفقة بالذات	ذكر	144	3.71	0.31	4.76	*0.000
	أنثى	194	3.54	0.35		

• دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 14:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشفقة بالذات لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن=338).

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوعي بالمعاناة	دبلوم متوسط	8	3.16	0.21
	بكالوريوس	264	3.08	0.45
الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة	ماجستير	66	3.02	0.45
	دبلوم متوسط	8	3.68	0.14
الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة	بكالوريوس	264	3.46	0.42
	ماجستير	66	3.51	0.43
الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة	دبلوم متوسط	8	4.38	0.32
	بكالوريوس	264	3.82	0.57
المستوى الكلي للشفقة بالذات	ماجستير	66	3.87	0.59
	دبلوم متوسط	8	4.15	0.21
المستوى الكلي للشفقة بالذات	بكالوريوس	264	4.05	0.55
	ماجستير	66	4.06	0.54
المستوى الكلي للشفقة بالذات	دبلوم متوسط	8	3.84	0.13
	بكالوريوس	264	3.60	0.35
ماجستير	66	3.62	0.34	

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

جدول 15:

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن=338).

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *
الوعي بالمعاناة	بين المجموعات	0.25	2	0.12	0.63	0.531
	داخل المجموعات	65.50	335	0.20		
	المجموع	65.75	337			
الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة	بين المجموعات	0.51	2	0.26	1.44	0.238
	داخل المجموعات	59.40	335	0.18		
	المجموع	59.91	337			
الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة	بين المجموعات	2.46	2	1.23	3.83	*0.023
	داخل المجموعات	107.51	335	0.32		
	المجموع	109.97	337			
الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة	بين المجموعات	0.09	2	0.04	0.15	0.863
	داخل المجموعات	97.98	335	0.29		
	المجموع	98.06	337			
المستوى الكلي للشفقة بالذات	بين المجموعات	0.46	2	0.23	1.95	0.143
	داخل المجموعات	39.10	335	0.12		
	المجموع	39.56	337			

• دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 16:

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن=338).

المتوسط الحسابي	دبلوم متوسط	بكالوريوس	ماجستير
4.38	*0.56		*0.51
3.82			0.05-
3.87			

• دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 17:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشفقة بالذات لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن=338).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجالات
0.53	3.24	78	أقل من 5 سنوات	الوعي بالمعاناة
0.32	3.01	35	من 5-10 سنوات	
0.41	3.02	225	أكثر من 10 سنوات	الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة
0.33	3.22	78	أقل من 5 سنوات	
0.47	3.45	35	من 5-10 سنوات	الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة
0.41	3.56	225	أكثر من 10 سنوات	
0.54	3.70	78	أقل من 5 سنوات	الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة
0.62	3.77	35	من 5-10 سنوات	
0.57	3.90	225	أكثر من 10 سنوات	تلك المعاناة
0.46	3.89	78	أقل من 5 سنوات	
0.60	3.99	35	من 5-10 سنوات	المستوى الكلي للشفقة بالذات
0.54	4.12	225	أكثر من 10 سنوات	
0.31	3.51	78	أقل من 5 سنوات	
0.36	3.56	35	من 5-10 سنوات	
0.35	3.65	225	أكثر من 10 سنوات	

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات

جدول 18:

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن=338).

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *
الوعي بالمعاناة	بين المجموعات	2.89	2	1.45	7.70	*0.001
	داخل المجموعات	62.86	335	0.19		
	المجموع	65.75	337			
الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة	بين المجموعات	6.68	2	3.34	21	*0.000
	داخل المجموعات	53.24	335	0.16		
	المجموع	59.91	337			
الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة	بين المجموعات	2.65	2	1.33	4.14	*0.017
	داخل المجموعات	107.32	335	0.32		
	المجموع	109.97	337			
الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة	بين المجموعات	3.25	2	1.62	5.74	*0.004
	داخل المجموعات	94.81	335	0.28		
	المجموع	98.06	337			
المستوى الكلي للشفقة بالذات	بين المجموعات	1.24	2	0.62	5.43	*0.005
	داخل المجموعات	38.31	335	0.11		
	المجموع	39.56	337			

• دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 19:

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في المستوى الكلي للشفقة وبالذات وجميع مجالاتها تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = 338).

المجالات	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الوعي بالمعاناة	3.24	*0.23		*0.22
	3.01			0.01-
	3.02			
الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة	3.22	*0.23-		*0.34-
	3.45			0.11-
	3.56			
الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من تلك المعاناة	3.70	0.011-		*0.20-
	3.77			0.13-
	3.90			
الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة	3.89	0.10-		*0.23-
	3.99			0.13-
	4.12			
مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا	3.51	0.05-		*0.14-
	3.56			0.09-
	3.65			

• دال إحصائياً عند مستوى (0.05=α).

جدول 20:

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الشفقة بالذات لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير التخصص (ن=338).

المجالات	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
الوعي بالمعاناة	علمي	157	3.16	0.47	3.66	*0.000
	أدبي	181	2.99	0.40		
الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة	علمي	157	3.42	0.40	2.03-	*0.044
	أدبي	181	3.51	0.44		
الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة	علمي	157	3.91	0.47	1.88	0.062
	أدبي	181	3.79	0.64		
الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة	علمي	157	4.09	0.44	1.32	0.187
	أدبي	181	4.02	0.61		
المستوى الكلي للشفقة بالذات	علمي	157	3.65	0.29	1.88	0.066
	أدبي	181	3.58	0.38		

• دال إحصائيا عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 21:

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعا لمتغير الجنس (ن=338).

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
الراتب الشهري	ذكر	144	2.60	0.84	0.70-	0.482
	أنثى	194	2.66	0.66		
طبيعة العمل	ذكر	144	3.77	0.52	0.52	0.606
	أنثى	194	3.74	0.63		
نوع الإدارة السائدة	ذكر	144	3.62	0.62	0.07	0.947
	أنثى	194	3.62	0.67		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	ذكر	144	3.33	0.50	0.13-	0.901
	أنثى	194	3.34	0.46		

• دال إحصائيا عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 22:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن=338).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجالات
0.52	2.63	8	دبلوم متوسط	الراتب الشهري
0.76	2.68	264	بكالوريوس	
0.69	2.46	66	ماجستير	
0.15	3.75	8	دبلوم متوسط	طبيعة العمل
0.60	3.74	264	بكالوريوس	
0.55	3.81	66	ماجستير	
0.19	3.93	8	دبلوم متوسط	نوع الادارة السائدة
0.60	3.68	264	بكالوريوس	
0.75	3.33	66	ماجستير	
0.11	3.43	8	دبلوم متوسط	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
0.48	3.37	264	بكالوريوس	
0.48	3.20	66	ماجستير	

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

جدول 23:

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن=338).

مستوى الدلالة*	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين	المجالات
0.089	2.43	1.34	2	2.67	بين المجموعات	الراتب الشهري
		0.55	335	184.10	داخل المجموعات	
			337	186.77	المجموع	
0.660	0.42	0.14	2	0.29	بين المجموعات	طبيعة العمل
		0.34	335	115.15	داخل المجموعات	
			337	115.44	المجموع	
*0.000	9.26	3.67	2	7.34	بين المجموعات	نوع الادارة السائدة
		0.40	335	132.75	داخل المجموعات	
			337	140.09	المجموع	
*0.034	3.43	0.78	2	1.57	بين المجموعات	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
		0.23	335	76.60	داخل المجموعات	
			337	78.16	المجموع	

• دال إحصائياً عند مستوى (0.05=α).

جدول 24:

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومجال نوع الإدارة السائدة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 338).

المجال	المتوسط الحسابي	دبلوم متوسط	بكالوريوس	ماجستير
نوع الإدارة السائدة	3.93		0.25	*0.60
	3.68			*0.35
	3.33			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	3.43		0.06	*0.23
	3.37			0.17
	3.20			

• دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 25:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = 338).

المجالات	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الراتب الشهري	أقل من 5 سنوات	78	2.66	0.74
	من 5-10 سنوات	35	2.40	0.61
	أكثر من 10 سنوات	225	2.67	0.76
طبيعة العمل	أقل من 5 سنوات	78	3.70	0.67
	من 5-10 سنوات	35	3.84	0.50
	أكثر من 10 سنوات	225	3.76	0.57
نوع الإدارة السائدة	أقل من 5 سنوات	78	3.51	0.54
	من 5-10 سنوات	35	3.58	0.69
	أكثر من 10 سنوات	225	3.66	0.67
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	أقل من 5 سنوات	78	3.29	0.49
	من 5-10 سنوات	35	3.27	0.47
	أكثر من 10 سنوات	225	3.36	0.48

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

جدول 26:

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن=338).

المجالات	مصدر التباين	الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة*
الراتب الشهري	بين المجموعات	2.20	2	1.10	2	0.137
	داخل المجموعات	184.57	335	0.55		
	المجموع	186.77	337			
طبيعة العمل	بين المجموعات	0.47	2	0.23	0.68	0.509
	داخل المجموعات	114.97	335	0.34		
	المجموع	115.44	337			
نوع الإدارة السائدة	بين المجموعات	1.44	2	0.72	1.74	0.178
	داخل المجموعات	138.66	335	0.41		
	المجموع	140.09	337			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.45	2	0.22	0.96	0.384
	داخل المجموعات	77.72	335	0.23		
	المجموع	78.16	337			

• دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول 27:

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير التخصص (ن=338).

المجالات	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة*
الراتب الشهري	علمي	157	2.57	71.	-1.59	0.112
	أدبي	181	2.70	77.		
طبيعة العمل	علمي	157	3.77	53.	0.36	0.715
	أدبي	181	3.74	63.		
نوع الإدارة السائدة	علمي	157	3.67	52.	1.32	0.189
	أدبي	181	3.58	73.		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	علمي	157	3.33	38.	-0.08	0.933
	أدبي	181	3.34	56.		

• دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

جدول (28):

العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في محافظة جنين من وجهة نظرهم (ن=338).

مجالات الرضا الوظيفي				
الدرجة الكلية للرضا	نوع الإدارة الساندة	طبيعة العمل	الراتب الشهري	مجالات الشفقة بالذات
0.04	**0.25	0.08	**0.22	الوعي بالمعاناة
**0.41	**0.53	**0.15	**0.16	الاهتمام التعاطفي المتعلق بسير المعاناة
**0.29	**0.28	0.10	**0.24	الرغبة في النظر إلى كيفية التخفيف من المعاناة
**0.31	**0.47	**0.15	**0.29	الاستجابة أو الاستعداد للمساعدة على التخفيف من تلك المعاناة
**0.46	**0.34	**0.48	**0.22	المستوى الكلي للشفقة بالذات

• ** دال إحصائياً عند (0.01)

جدول 29:

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المدرء على السؤال الأول (ن=6).

الرقم	النص	التكرار	%
1.	أكد معظم المديرين أن الشفقة بالذات مرتبطة بشكل كبير بالرضا الوظيفي لدى المعلمين.	4	66.64%
2.	بينما وافق بعضهم على صحة الفكرة دون تأكيد على أهميتها	2	33.32%

جدول 30:

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المدرء على السؤال الثاني (ن=6).

الرقم	النص	التكرار	%
1.	قصيرة جدا"	1	16.66%
2.	هناك ارتباط بين الثقة بالنفس واحترام للوظيفة ،وشفقة بالذات تولد ايجابية و رضا وظيفي لدى المعلم الذي يحرص على نمو وتطور أدائه المهني.	1	16.66%
3.	بشكل كبير، لأن الرضا الوظيفي يرتبط بقوة بموضوع الشفقة بالذات.	3	50%
4.	إذا أنا برحم حالي وبضغط على حالي لإتمام العمل بوصول للإنجاز اللي بدني إياه أو اللي بدني أحققه (تصريح أحد المديرين).	1	16.66%

جدول 31:

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المدرء على السؤال الثالث (ن=6).

الرقم	النص	التكرار	%
1.	أكد وبشكل كبير ، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال أداء المعلم المهني.	6	100%

جدول 32:

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المدرء على السؤال الرابع (ن=6).

الرقم	النص	التكرار	%
1.	تأجيل الرواتب .	6	100%
2.	ضغط العمل.	6	100%
3.	الاحتلال.	1	16.66%
4.	جائحة الكورونا .	4	66.64%
5.	الطلبات الكثيرة التي تطلبها التربية من المدارس.	6	100%
6.	العبء التدريسي العالي للمعلم .	6	100%
7.	قلة الرواتب التي يتقاضاها المعلمين .	5	83.33%
8.	الضغط النفسي الذي يتعرض لع المعلم من الطلبة والتدريس.	4	66.64%

ملحق (د): مقابلة المديرين

وبناء عليه تم عمل مقابلة المديرين وطرح الأسئلة التالية:

1. السؤال الأول: هل يوجد علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي؟
2. السؤال الثاني: ما مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي؟
3. السؤال الثالث: هل يوجد تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي؟
4. السؤال الرابع: ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية؟

مقابلات المديرين

الحديث الذي جرى بين الباحثة ومديري المدارس الأساسية العليا في محافظة جنين:

المقابلة الاولى: مقابلة مدير مدرسة كفيرت الثانوية للبنين حيث أجاب على الأسئلة التالية على هذا النحو.....

السؤال الاول: شو طبيعة العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي؟

حكى المدير: اكيد بشكل كبير ، يعني في هناك علاقة طردية يعني اذا زادت الشفقة بالذات مقابلها بزيد الرضا الوظيفي عند المعلم .

السؤال الثاني: شو مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي؟

قال المدير: قصير جدا"، يعني ما بدوم بس تخلص او تقل الشفقة بالذات بقل او بخلص معها الرضا الوظيفي.

السؤال الثالث: في تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي؟

قال المدير: اكيد وبشكل كبير، يعني في هناك تأثير ايجابي يعني لما تزيد الشفقة بالذات بزيد معها الرضا الوظيفي والعكس صحيح .

السؤال الرابع: شو معوقات الرضا الوظيفي عند معلمين المدارس الاساسية؟

حكى المدير: (تأجيل الرواتب وهاي كارثة يعني المعلم من وين بدو يجيب حق مواصلات
لحتبيجي يداوم ويداوم وهو مش مقتنع يعني كانه بداوم ببلاش و وبصير بده يدور على شغل تاني
مشان يصرف على حاله وعلى بيته وعياله ومشان يجيب حتى اجار المواصلات الي بتوصله
عالمدرسة ، و ضغط العمل يعني عدد الحصص الكثيرة الي عند المعلمين خاصة الي بدرسوا
الرياضيات والعربي والعلوم يعني هدول كل حصص الاسبوع عندهم فل، و الطلبات الكثيرة من
التربية اعملوا هيك وما تعملوش هيك ، كثرة الكتابة ، الكورونا واصابات الطلاب بها والمعلمين
الي بتخلي الحصص يروحن على الطالب المصاب وحتى يمكن بتادي لتسكير المدرسة اذا كان
عدد الاصابات بهاي المدرسة كثير ، الاحتلال).

المقابلة الثانية: مقابلة مع مديرة المدرسة الثانوية " مدرسة برهان الدين العبوشي".

السؤال الاول: في علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي ؟

اجابت: موجود علاقة قوية ، يعني كل ما زادت الشفقة بالذات زاد عند المعلمة الرضا الوظيفي
والعكس صحيح يعني في علاقة طردية .

السؤال الثاني :شو فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

حكى: لما يكون الانسان عنده ثقة بالنفس واحترام للوظيفة وشفقة على نفسه بتولد عنده رضا
وظيفي وايجابية في نفسه حيث كل فرد باثر ويتأثر بالآخرين والي عنده ايجابية يكون عنده استقرار
نفسى .

السؤال الثالث: في تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي؟

حكى: طبعا وبشكل كبير وكمان الغيت كلمة مدير من مناحي العمل صار الها اسم او مصطلح
جديد وهو القيادة المدرسية .

السؤال الرابع: شو معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الاساسية؟

اجابت: في كثير معوقات (النصاب العالي للمعلم "المود" ، وكمان عدد طالبات المدرسة عندي كثير كبير يعني عندي 700 طالبة في المدرسة وفي كل صف 40 طالبة في كل صف ومدة الحصة الواحدة من 40 الى 45 دقيقة ، والقوانين المجدة للمعلم الي ما بتتصفه والله هالمعلمين مشحرين ومعتزين، والقانون التربوي ليس لصالح المعلم ، ودائما اهل الطلاب على حق ، وعندي 4 طوابق المعلمات نازلات طالعات حتى كاسة الشاي بيشرينها وهن ماشيات مش ملحقات ، ما حدا سائل عن المعلم والقوانين التي وضعت لم تتصف المعلم ، التعليم الالكتروني ، يعني مش كل طالب عنده جوال وفي بصير مشاكل اذا انقطعت الكهرباء اثناء الحصة سواء عند الطالب او المعلم يعني هاي مشكلة ، و فيروس كورونا وانتشاره بين الطلاب يعني انا اليوم اجا ابو واحدة من الطالبات بحكيليليش مروحة بنتي ، حكيته بنتك عندها كورونا يعني كل الاعراض عندها ليش تداوم مشان تعدي زميلاتها والمعلمات لا تزوح احسن ومع النقاش الي استمر ساعة ابو هالطالبة ما بدو يقتنع ، واهمال الصحة والتربية للمعلمين في هذه الحالة حيث هم معرضون للمخاطر بشكل كبير لاتصالهم المباشر مع الطلبة ، قلة الرواتب حيث اقل عامل بالسلطة بوخد اكثر من مدير مدرسة معه شهادات عليا ، يعني انا معي ماجستير ادارة تربوية وماجستير صحة والله التربية خيرتني انه اختار واحدة منهن بس مشان يزيد راتبي وانا اخترت ماجستير ادارة تربوية ، أي هم بدهم يحرروا هالوطن على اكتاف المدير بس).

المقابلة الثالثة : مقابلة مع مديرة مدرسة بنات جنين الثانوية :

السؤال الاول: شو العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي ؟

حكيت : اكيد في علاقة طردية ، يعني كل ما زادت الشفقة بالذات زاد مقابله الرضا الوظيفي عند المعلمين والعكس صحيح .

السؤال الثاني : شو فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

حكمت : بشكل كبير ، يعني الشفقة بالذات عند المعلمين بتأثر على الطلاب ويتأثر على تعامل

المعلمة مع زملائه ومع المدير فبالتالي كمان بتأثر على رضاه الوظيفي

السؤال الثالث : هل يوجد تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي ؟

حكمت : يوجد بشكل كبير ، يعني مثل ما حكيتلك لما بتزيد الشفقة بالذات بتزيد مقابلها الرضا

الوظيفي عند المعلمين .

السؤال الرابع : شو معوقات الرضا الوظيفي عند معلمين المدارس الاساسية ؟

حكمت : المعوقات (يعني يختي كل شي بزيد راتبه الا هالمعلم لا بزيد ولا شيكل ، والنظام التقاعدي

، يعني الواحد بتطلع روحه وهو يقدم للطلاب وللتعليم وببمرضلحتنيسمحوه يتقاعد يعني يحرثوا

على المعلم لأخر نفس ، النظام التعليمي، الامور الاقتصادية والسياسية بتاثر ، تدني الرواتب ،

يعني مش هالرواتب الي بيؤخدوها المعلمين وهس كمان صاروا يؤخدوا نصفه لهالمرحوم الراتب ، و

نظرة المجتمع للمعلمين انهم مسؤولين عن شطارة الطالب طب يا اهالي تعاونوا معنا يعني التعليم

مش عالمعلم بس وانتوا كاهل اتعاونوا ايد لحالها ما بتسقف ، والنظام بشكل عام ، والنظام

الحكومي ، المركزية في اتخاذ القرار ، عليهم هالمعلمين بس ينفذو ، والغيرة بين المعلمات بس

تيجي درجة لمعلمة او بس تنتقل لمدرسة ثانية شوفوا وقتها كيف بيتطلعن عليها وبيحسدنها).

المقابلة الرابعة: مدير مدرسة الكرامة:

السؤال الاول: في علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي ؟

حكى: نعم ، في بشكل كبير يعني كل ما زادت الشفقة بالذات عند المعلم زاد الرضا الوظيفي

عنده.

السؤال الثاني: شو مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

حكى: ممتازة ، خاصة في تحقيق الذات .

السؤال الثالث: في تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي ؟.

حكى: اكيد وبشكل كبير وإيجابي .

السؤال الرابع: شو معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الاساسية ؟

حكى (القوانين،؟ يعني هالتربوية مشية المعلم على مبدأ نفذ ثم اعترض بس هون المعلم ممنوع

حتى يعترض، زيادة الحصص، يعني الطلاب بيؤخذوا سبع حصص بدل خمسة وكل الحصص

عند المعلمين فل، و الضغط النفسي، والمعلمين بينزلوا لمستوى الطلاب لحتى يتماشوا معهم).

المقابلة الخامسة : مقابلة مع مديرة مدرسة عانين الثانوية :

السؤال الاول: شو طبيعة العلاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي ؟

حكى: يوجد بشكل كبير، يعني كل ما زادت الشفقة بالذات عند المعلمة بي زيد رضاها الوظيفي .

السؤال الثاني: شو مدى فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

حكى: اذا انا برحم حالي وبضغط على حالي لإتمام العمل الي انا بدي اعمله بوصل للإنجاز

الي بدي اياه او الي بدي احققه ، واذا بتكاسل ما بوصل او بتأخر لحتى انجز شغلي .

السؤال الثالث: في تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي؟

حكى: في وبشكل كبير وبشكل ايجابي.

السؤال الرابع: ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الاساسية ؟

حكى (عدم تحقيق انجاز العمل ، و ضغط العمل ، قلة الراتب للمعلم مقابل اجور العاملين

الاخرين وتأجيل الراتب، يعني مش هالراتب، الضغط النفسي).

المقابلة السادسة: مقابلة مع مديرة مدرسة السيلة الحارثية المختلطة :

السؤال الاول: شو طبيعة علاقة بين الشفقة بالذات والرضا الوظيفي؟

حكى: اكيد كلما قدر الانسان نفسه كان عنده رضا اكثر لوظيفته.

السؤال الثاني: شو فاعلية الشفقة بالذات في تحقيق الرضا الوظيفي؟

حكى: عالية .

السؤال الثالث: في تأثير للشفقة بالذات على الرضا الوظيفي ؟

اجابت: اكيد.

السؤال الرابع: شو معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الاساسية ؟

حكى: (قلة الراتب وتأجيله الي عمل مشاكل كثير عند المعلمين ، كثرة التكلفة الوظيفية ،

النصاب الوظيفي عالي، قلة الراتب تجعل المعلم يعمل في دوام ثاني من اجل التماشي مع الحياة

فلي ظل الغلاء المعيشي، الضغط النفسي).



AN-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**THE LEVEL OF SELF-COMPASSION AND ITS
RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION
AMONG HIGH PRIMARY SCHOOL TEACHERS
AND PRINCIPALS IN JENIN GOVERNORATE
FROM THEIR PERSPECTIVES**

By
Rasha Ibrahim Ahmed Albowiere

Supervisors
Prof. Ghassan Hilo
Prof. Abed Assaf

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, An-Najah
National University, Nablus - Palestine.**
2022

**THE LEVEL OF SELF COMPASSION AND ITS RELATIONSHIP
WITH JOB SATISFACTION AMONG HIGH PRIMARY SCHOOL
TEACHERS AND PRINCIPALS IN JENIN GOVERNORATE
FROM THEIR PERSPECTIVES**

By

Rasha Ibrahim Ahmed Albowiere

Supervisors

Prof. Ghassan Hilo

Prof. Abed Assaf

tcartsbA

The purpose of this study was to investigate the level of self-compassion, the degree of job satisfaction, and the relationship between them among high primary school teachers and principals in Jenin governorate from their perspectives. In addition to determine the differences in of level of self-compassion and the degree of job satisfaction among teachers according to the variables of (gender, qualification, experience years, and specialization). To achieve that, the study was conducted on a stratified random sample including (338) teachers from high primary schools in Jenin governorate and (6) directors of schools in jenin directorate. To achieve the study goals, quantitative and qualitative method was used through the use of the questionnaire and an interview as tools to gather data. Data were analyzed by using SPSS, and the level of significance was fixed at (0.05).

The results of the study indicated that the level of self-compassion among high primary school teachers in Jenin governorate from their perspectives was high, as the mean of response for the total score was (3.61), and their degree of job satisfaction was moderate, as the mean of response for the total score was (3.33). Also, there were statistically significant differences in the level of self-compassion and its domains among high primary school teachers in Jenin governorate from their perspectives according to (gender, qualification, experience years, and specialization). Furthermore, there

were no statistically significant differences in degree of job satisfaction and its domains among high primary school teachers in Jenin governorate from their perspectives according to (gender, experience years, and specialization). Whereas, significant differences were found the domains of job satisfactions due to the variable of qualification in favor of intermediate diploma. Finally, there were statistically significant relationship at ($\alpha \leq 0.01$) between self- compassion and job satisfaction among high primary school teachers in Jenin governorate from their perspectives, as the values of pearson correlation was (0.46).

Based on the study findings, the main recommendations were: increasing the teachers' salaries to achieve their job satisfaction, reducing the lessons load to relieve their work pressure, and involving workers in administrative decision- making process.

Key words: Self- compassion, job satisfaction, teachers in high primary school.