وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامـــــــــعة القادسيـــــــــة

كلية الآداب / قـــسم علـــم النفس

التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية

لدى مديري المدارس

رســـالة مقدمـــة

الى مجلس كلية الآداب في جامعة القادسية وهي جزء من متطلبات

نيل درجة الماجستير آداب في علم النفس

من

آمال ابراهيم غازي

إشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

طارق محمد بدر

٢٠٢٢ م ١٤٤٤هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

صَدَقَ الله الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

(سورة الحجرات ، الآية : ١٠)

قرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة (**التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس**) التي تقدمت بها طالبة الماجستير (**آمال إبراهيم غازي**) قد جرى بإشرافي في كلية الآداب / جامعة القادسية ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس ...

أ.م.د طارق محمد بدر

المشرف

٢٢ / ٩ / ٢٠٢٢

بناء على التوصيات المتوافرة أرشح هذه الرسالة للمناقشة ...

أ.م. د زينة علي صالح

رئيس قسم علم النفس

٢٨ / ٩ / ٢٠٢٢

قرار المقوم اللغوي

أشهد أني قرأت الرسالة الموسومة (**التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس**) التي تقدمت بها طالبة الماجستير (**آمال إبراهيم غازي**) إلى كلية الآداب / جامعة القادسية ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس وقد وجدتها صالحة من الناحية اللغوية

التوقيع :

الاسم : م. ساجد كامل ياسين

٩ / ١١ / ٢٠٢٢

قرار المقوم العلمي

أشهد أن الرسالة الموسومة (**التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس**) التي تقدمت بها طالبة الماجستير (**آمال ابراهيم غازي**) إلى كلية الآداب / جامعة القادسية ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس قد جرى تقويمها من الناحية العلمية من قبلي .

التوقيع :

الاسم :

/ / ٢٠٢٢

اقرار لجنة مناقشة رسالة الماجستير

جامعة القادسية/ كلية:
الدراسات العليا

نقر اننا اعضاء لجنة مناقشة طالبة الماجستير : آمال ابراهيم غازي

قسم : علم النفس اطلعنا على التصحيحات والتعديلات التي تم اجرائها من

قبل الطالبة والتي تم اقرارها في المناقشة من قبلنا فهي جديرة بدرجة إمتياز في

علم النفس العام وعليه وقعنا.

اعضاء لجنة المناقشة:

ت	الاسم	اللقب العلمي	التوقيع	الصفة
1	أ.د. علي هاشم الغتلاوي	استاذ		رئيسا
2	أ.د. نغم هادي حسين	استاذ		عضوا
3	أ.م.د. كرومت هادي عودة	استاذ مساعد		عضوا
4	أ.م.د. الدكتور طارق محمد بدر	استاذ مساعد		عضوا ومشرفاً

صادق مجلس كلية الآداب / جامعة القادسية على قرار اللجنة

أ.د. ياسر علي عبد

العميـــــد

/ / ٢٠٢٢

الاهداء

إلى الرجل الطاهر الكريم الذي صنع طفولتي بيديه الكريمتين ...

بعد الله سبحانه وتعالى .....

أبي حفظه الله ورعاه

إلى تلك الوردة الفواحة التي لا أزال أستنشق شذاها حتى الآن ...

صاحبة اليد المعطاء...

أمي متعها الله بالصحة والعافية .

إلى من شاركوني طفولتي وأحبوني بصدق وإخلاص وتعاونـــوا

معي لإتمام دراستي هذه .....

أختي إخواني الاعزاء

إلى من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم إلى من صاغوا لي من علمهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح .....

أساتذتي الكرام

آمال

شكر وامتنان

الحمد لله رب العالمين الذي هدانا لنعمة العلم " وما كنا لنهتدي لولا ان هدانا الله " من بعد الشكر لله تعالى ، يطيب للباحثة بَعد اعداد تلك الرسالة ان تتقدم بوافر الشكر وعظيم التقدير والامتنان للأستاذ الفاضل (**الاستاذ المساعد الدكتور طارق محمد بدر**) ، اعترافاً بفضله وعلمه وخلقه ، ولما بذله من توجيه وآراء سديدة ، ولما غمرني به من علم غزير وخلق فاضل نبيل ، اثناء فترة اشرافه على هذه الرسالة ، فله من الشكر أزجله .. ومن التقدير أعظمه .. ومن الدعاء أصدقه ، شكراً يوازي عطاءه ، ويليق بإنسانيته وأخلاقه وسلوكه.

ثم اتقدم بوافر الشكر وعظيم التقدير والامتنان إلى (**الدكتور فارس هارون رشيد**) والأساتذة (المحكمين) لجهودهم العلمية في تقويم مقاييس البحث ، لاسيما (**الاستاذ المساعد الدكتور أحمد عبد الكاظم جوني**) لما أبداه لي من مساعدة ودعم تمثل بمواقفه الطيبة وتشجيعه المستمر ، وحسن توجيهه لي ، والشكر موصول لكل أساتذتي في قسم علم النفس في كلية الآداب جامعة القادسية .

والشكر موصول لمديرية التربية في الديوانية وأخص بالذكر مديري المدارس (عينة البحث) على كل ما قدموه من دعم ومساعدة ومرونة ، ولتعاونهم في تسهيل مهمتي اثناء تطبيق مقاييس البحث .

الشكر والتقدير والعرفان الى أهلي وزملائي الذين آزروني وقدموا لي الدعم والمساندة طول فترة الدراسة .

آمال

التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس

مستخلص

رســــــــالة مقدَمـــــــة

الى مجلس كلية الآداب في جامعة القادسية وهي جزء من متطلبات

نيل درجة الماجستير آداب في علم النفس

من

آمال إبراهيم غازي

إشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

طارق محمد بدر

٢٠٢٢م **١٤٤٤هـ**

مستخلص البحث

يُعد مفهومي " التشارك العاطفي " و " والدافعية الاستباقية " من مفاهيم في علم النفس ، فالتشارك العاطفي يؤدي دوراً أساسياً في جميع التفاعلات الانسانية ، فهو يساعد على الاتصال الفعال بالآخرين والنجاح في الحياة الاجتماعية ، وذلك عن طريق جعل الآخرين يشعرون بأنهم موضع احترامٍ مع التعبير عن الاهتمام بمشاعرهم في المواقف المختلفة ، كذلك الحال لمفهوم الدافعية الاستباقية التي تشير الى العمل الفردي المستقبلي والذي يهدف الى تحسين أداء الفرد من أجل الحصول على تغذية مرتدة من الآخرين ، فالأفراد الاستباقيون يقومون بوضع الاهداف الفاعلة وتقويم سيرها والتنبؤ بالمشكلات لمنع حدوثها مع اتخاذ الاجراءات المناسبة لتحقيق نتائج مرضية فهم يغيرون من ادواتهم وخططهم باستمرار لتتلائم مع المستجدات

هدف البحث الحالي التعرف الى :

١- التشارك العاطفي لدى مديري المدارس (ابتدائي ، ثانوي).
٢- دلالة الفرق في مقياس التشارك العاطفي وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور ، أناث) و نوع الإدارة (ابتدائي ، ثانوي) لدى مديري المدارس .
٣- الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس (ابتدائي ، ثانوي) .
٤- دلالة الفرق في مقياس الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور ، اناث) ونوع الإدارة (ثانوي ، ابتدائي) لدى مديري المدارس .
٥- العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس .
٦- مدى اسهام الدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي لدى مديري المدارس .

اذ تألفت عينة البحث الحالي من (٤٠٠) مديراً ومديرة في مركز محافظة الديوانية للعام ٢٠٢١-٢٠٢٢ تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية ذات الاسلوب المتناسب ، ولتحقيق اهداف البحث اجرت الباحثة خطوات بناء مقياس لقياس التشارك العاطفي في ضوء أنموذج دافيز (Davis , 1983) ، تكون بصورته النهائية من (٢٩) فقرة ، وبناء مقياس لقياس الدافعية الاستباقية في

ضوء نظرية كرانت وأشفورد (Grant and Ashford, 2008) وتكون بصورته النهائية من (٣٢) فقرة

ومن اجل التأكد من مدى ملائمة مقياسي البحث لمديري المدارس قامت الباحثة باستخراج صدق وثبات المقياسين ، اذ تأكدت من صدق المقياس بواسطة (الصدق الظاهري ، ومؤشرات صدق البناء ، والتحليل العاملي) في حين تم استخراج ثبات المقياس بواسطة طريقة اعادة الاختبار ، وطريقة الفا كرونباخ ، وبعد التأكد من صدق وثبات مقياسي البحث قامت الباحثة باستخراج نتائج البحث بواسطة مجموعة من الوسائل الاحصائية التي تمثلت باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ومعامل ارتباط بيرسون ، وتحليل التباين الثنائي

وتوصلت الى النتائج الاتية :

١- ان مديري المدارس لديهم تشارك عاطفي .

٢- لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية لدى مديري المدارس في التشارك العاطفي وفقاً لمتغيري الجنس ونوع الإدارة ، مع عدم وجود فرق دال احصائياً في تفاعل الجنس ونوع الإدارة .

٣- ان مديري المدارس لديهم دافعية استباقية .

٤- لا يوجد فرق ذو دالة إحصائية لدى مديري المدارس في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس ونوع الادارة ، مع عدم وجود فرق دال احصائيا في التفاعل بين الجنس ونوع الإدارة .

٥- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس بلغت (٠,٦٤) .

٦- هنالك اسهام نسبي للدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي .

وبناء على ما أظهرته نتائج البحث الحالي قدمت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات ، كان منها على التوالي :

١- اعداد البرامج التي تعمل على تنمية التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية .

٢- اجراء دراسة على عينات اخرى وفي بيئات مختلفة لنفس متغيرات البحث الحالي .

ثبت المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية القرآنية	ب
قرار المشرف	ج
قرار المقوم اللغوي	د
قرار المقوم العلمي	هـ
قرار لجنة المناقشة	و
الاهـــــداء	ز
شكر وامتنان	ح
المستخلص	ط– ك
ثبت المحتويات	ل_ م
ثبت الجداول	ن– س
ثبت الملاحق	ع
ثبت الاشكال	ع
الفصل الاول : التعرف بالبحث	٢ – ١٩
أولاً. مشكلة البحث	٢ – ٦
ثانياً . أهمية البحث	٦ – ١٧
ثالثاً . أهداف البحث	١٧– ١٨
رابعاً . حدود البحث	١٨
خامساً . تحديد المصطلحات	١٨– ١٩

الفصل الثاني : إطار نظري	٢١ – ٤٣
أولاً. التشارك العاطفي	٢١ – ٣١
ثانياً . مناقشة النماذج المفسرة للتشارك العاطفي	٣٢
ثالثاً . الدافعية الاستباقية	٣٢ – ٤٢
رابعاً . مناقشة النظريات المفسرة للدافعية الاستباقية	٣٢
الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته	٤٥ – ٧٥
أولاً. مجتمع البحث	٤٥ – ٤٦
ثانياً . عينة البحث	٤٦
ثالثاً . مقياسي البحث	٤٦ – ٧٤
رابعاً . التطبيق النهائي	٧٤
خامساً .الوسائل الاحصائية	٧٥
الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها	٧٧ – ٨٨
عرض النتائج وتفسيرها	٧٧ – ٨٨
التوصيات	٨٩
المقترحات	٨٩
المصادر	٩١ – ١٠٥
الملاحق	١٠٧ – ١٣٠
المستخلص باللغة الانكليزية	b – c

ثبت الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
١	مجتمع البحث موزع على وفق متغير الجنس (الذكور ، الإناث) و نوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي)	٤٥
٢	عينة البحث موزعة على وفق متغيري الجنس (الذكور ، الاناث) ونوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي)	٤٦
٣	ارقام الفقرات التي تضمنها مقياس التشارك العاطفي والفقرات من اعداد الطالبة	٤٨
٤	النسبة المئوية لآراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس التشارك العاطفي	٤٩ – ٥٠
٥	القوة التمييزية لفقرات مقياس التشارك العاطفي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين	٥١ –٥٣
٦	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة لمقياس التشارك العاطفي	٥٣
٧	اختبار كفاية حجم العينة ومصفوفة الارتباطات	٥٥
٨	العوامل الناتجة من عملية تدوير المحاور لمقياس التشارك العاطفي (بعد التدوير)	٥٦ – ٥٧
٩	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مكون من المكونات الثلاثة والدرجة الكلية للمقياس	٥٩
١٠	المؤشرات الاحصائية لمقياس التشارك العاطفي	٦٣
١١	ارقام الفقرات التي تضمنها مقياس الدافعية الاستباقية والفقرات من اعداد الباحثة	٦٦
١٢	يوضح نسبة الموافقة على فقرات مقياس الدافعية الاستباقية	٦٧

١٣	القوة التمييزية لفقرات مقياس الدافعية الاستباقية بطريقة المجموعتين الطرفيتين	٦٩ – ٧٠
١٤	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الدافعية الاستباقية	٧١
١٥	المؤشرات الاحصائية لمقياس الدافعية الاستباقية	٧٣ – ٧٤
١٦	الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس التشارك العاطفي	٧٧
١٧	متوسطات درجات عينة البحث على مقياس التشارك العاطفي	٧٨
١٨	تحليل التباين الثنائي على وفق متغيري (الجنس – ونوع الادارة) على التشارك العاطفي	٧٩
١٩	الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الدافعية الاستباقية	٨١
٢٠	متوسطات درجات عينة البحث على مقياس الدافعية الاستباقية	٨٣
٢١	نتائج تحليل التباين الثنائي وفقاً لمتغيري (الجنس – ونوع الادارة) على الدافعية الاستباقية	٨٣ – ٨٤
٢٢	يوضح معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس	٨٦
٢٣	معامل انحدار درجات الدافعية الاستباقية (المتغير المستقل) في درجات التشارك العاطفي (المتغير التابع)	٨٧
٢٤	اسهام الدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي	٨٨

ثبت الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
١	مقياس التشارك العاطفي (بصورته الاولية)	١٠٧ -١١٠
٢	مقياس التشارك العاطفي (المقدم لعينة تحليل الفقرات)	١١١ -١١٣
٣	مقياس التشارك العاطفي (بصورته النهائية)	١١٤-١١٦
٤	مقياس الدافعية الاستباقية (بصورته الاولية)	١١٧-١٢٠
٥	مقياس الدافعية الاستباقية (المقدم لعينة تحليل الفقرات)	١٢١-١٢٤
٦	مقياس الدافعية الاستباقية (بصورته النهائية)	١٢٥- ١٢٨
٧	اسماء السادة المحكمين مرتبة على وفق اللقب العلمي والحروف الهجائية	١٢٩
٨	كتاب تسهيل المهمة	١٣٠

ثبت الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
١	التوزيع التكراري لدرجات عينة البحث على مقياس التشارك العاطفي	٦٤
٢	التوزيع التكراري لدرجات عينة البحث على مقياس الدافعية الاستباقية	٧٤
٣	شكل و أتجاه العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية	٨٦

الفصل الاول

التعريف بالبحث

اولاً . مشكلة البـــحث

ثانياً. أهمية البـــحث

ثالثاً. أهداف البـــحث

رابعاً. حدود الـــبحث

خامساً. تحديد المصطلحات

اولاً : مشكلة البحث .

تعد الحياة الاجتماعية ركنًا مهمًا وأساسيًا من حياة الإنسان وتتطلب العديد من المهارات ، وامتلاكها أساس نجاحه واندماجه في المجتمع ، والتشارك العاطفي (Emotional sharing) أحد تلك المهارات التي تؤدي دوراً مهماً في حياة كل فرد ، فهي خاصية انسانية ايجابية تعمل على تماسك الجماعة والمجتمع وتدفع الى مساعدة من يتعاطف معهم ويعمل لهم صالحاً (**طه ،٢٠٠٩: ٣٥٠**).

فالأفراد الذين يستطيعون ان يعبروا عن مشاعرهم للآخرين ويتعاطفون معهم ، ويشاركونهم وجدانيا يسهمون بشكل كبير في تنمية ذكائهم العاطفي وترسيخ العلاقات الاجتماعية بينهم ، وعلى الضد من ذلك فإن انخفاض درجة التشارك العاطفي ، وقصور الاحساس بالآخرين يودي الى تبلد المشاعر وربما يتطور الامر الى سلوكيات اجرامية **(جولمان ، ٢٠٠٠: ١٤٥)** .

ان الضعف في التشارك العاطفي يعكس العديد من الاضطرابات النفسية والسلوكية إلا أن الأدبيات التربوية تنظر إلى الألم بأنه لغة عالمية وأن التعاطف هو أفضل دواء له ، وهذا ما دعا مركز الطفل والأسرة في منظمة اليونسكو إلى المطالبة بوضع مناهج في التعاطف وتدريسها في الصفوف الدراسية ؛ لأن فهم ما يشعر به الآخرون والتجاوب معه يعد عاملاً رئيسياً في الحد من العدوان على الآخرين . ويشير إلى أن نجاحنا في حياتنا الاجتماعية وعلاقتنا بالآخرين يعتمد على فهمنا للنواحي العاطفية للآخرين **(عبد الاحد ،٢٠٢٠: ١١)** ، كذلك ان الاهتمام بالتشارك العاطفي وتنمية الاتجاه نحوه لم يلق الاهتمام الكافي أثناء تدريس موضوعات الدراسات الاجتماعية ، ذلك ما أشارت اليه بعض الدراسات السابقة ، منها دراسة (مهدي ، ٢٠٢٠) المعنونة بفعالية برنامج تربوي في تنمية التعاطف الوجداني ، التي اجريت على عينة مكونة من (٨٠) طالب وطالبة من المرحلة الاعدادية موزعين الى (٤) مجاميع (٢) تجريبية (٢) ضابطة , لمدة خمس اسابيع , واظهرت نتائج الدراسة الى وجود فرق احصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية ، واكدت بضرورة الاهتمام بتنمية الاتجاهات نحو التعاطف الوجداني لدى تلاميذ المرحلة الاعدادية وان تكون للمناهج التعليمية الدور الاكبر في ذلك (**مهدي ، ٢٠٢٠: ١٩١**).

لذا فأن انخفاض مستوى التشارك العاطفي لدى الافراد يؤدي إلى قلة التفاعل و سوء التواصل وعدم فهم الآخر وبالتالي يؤدي الى المشكلات الموجودة في عالمنا من نشوب حروب بين الأمم ، وانتشار للعنف والعدوان (**عاشور، ٢٠٠٩ :٢**) .

واذا كان التشارك العاطفي يقوم على أساس الوعي الذاتي ، فبقدر ما نكون قادرين على تقبل مشاعرنا وادراكنا نكون قادرين على قراءة مشاعر الآخرين (**Freidman & a et,1982: 144**) ، فأن الضعف التشارك العاطفي يؤدي الى ضعف قدرة الفرد على قراءة انفعالات الآخرين ، وتصنيفها ومشاركتهم لتلك الحالات الانفعالية ، ويرتبط أيضاً بقدرة الفرد على تفهم وجهات نظر الآخرين وهذا الأمر يقود الى اضطراب العمليات المعرفية والوجدانية اللازمة لمعالجة الموقف الاجتماعي ، وفي حالة ما إذا كان الموقف الاجتماعي محملاً بالضغوط أو العدائية أو الكراهية فمن الممكن أن يتطور هذا الأمر إلى شكل سلوكي في صورة سلوك عدواني ، ذلك ما أشارت اليه دراسة (Decety ,2010) من أن اضطراب التشارك العاطفي يستثير ويؤدي إلى اضطراب التنظيم الانفعالي وصنع انفعالات خالية من القدرة على فهم الآخرين ، بل ومؤدية إلى سوء فهم وبالتالي احتمالية زيادة السلوك العدواني (**Helmsen , et al , 2012 : 77**) ، وفي هذا الصدد أشارت دراسة (هلال ، ٢٠١٨) التي أجراها على عينة عددها (٨٣) تلميذاً ، من تلاميذ المرحلة الاعدادية ، اذ اظهرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة عكسية بين التشارك العاطفي والمعرفي والسلوك العدواني ووجود فرق دال احصائيا لصالح الذكور لدرجتي التعاطف الوجداني والمعرفي (**هلال واخرون , ٢٠١٨ : ١**) .

ومع التسليم أن التشارك العاطفي يؤدي إلى السلوكيات الاجتماعية الإيجابية مثل المساعدة والمشاركة وتخفيف مشاعر الحزن والأسى لدى الآخرين ، فأن ضعف وجود السلوكيات الإيجابية ينجم عنها ضعف التشارك العاطفي لدى الافراد ، اذ ان النجاح في الحياة يعتمد على الحصول على الافراد الآخرين وان يصبحوا بجانبنا ، والتشارك هو العامل الاساسي للفوز بالآخرين وان يصبحوا بجانبنا (**Smith ,2006:41**) ، ومما يلاحظ حول مساعدة الآخرين ، ما تشير إليه الأخبار اليومية التي تنشر عبر وسائل الاعلام الى حصول حوادث يذهب ضحيتها أفراد كان من الممكن إنقاذهم لو توفرت لهم يد المساعدة الضرورية لإنقاذهم (**الشميري، ٢٠٠٦: ٢**) ، ذلك ما أشارت اليه دراسة هاريل (Harrel,2006) حول أثر التشارك العاطفي على تقديم المساعدة للمرضى والتي كانت نتائجها الى

أنه رغم زيادة التشارك العاطفي لدى أفراد عينة البحث إلا أن ذلك لم يؤدي الى تغيير سلوكياتهم نحو تقديم المساعدة (**Harrel, 2006: 200**) ، كذلك أشارت نتائج دراسة سيفري ودافيز (**Severy & Davis, 1971**) الى أن الارتباط بين سلوك المساعدة ومكونات التعاطف كان منخفضا لدى الذكور إذ بلغ (٠.٢٤) (**Severy & Davis, 1971: 78**) .

وهكذا ففي حالة عدم اكتساب الفرد لمهارات التشارك العاطفي وتحقيقها فإنه يشعر بالفراغ النفسي ، مما يتولد عنه الشعور بالوحدة النفسية ، ومن ثم يلزم الاهتمام بهذا التشارك منذ الطفولة لتنمية قدرات الأفراد على التعامل مع العزلة دون الشعور بالوحدة النفسية (**راوي** ، **٢٠٢٠: ١٢٧**) ، وفي هذا الصدد أشار (العاسمي ، ٢٠٠٩) الى أن الشعور بالوحدة النفسية لا يحدث لكون الإنسان منفردا ، بل نتيجة لافتقاره لأن يكون طرفاً في علاقة تفتقد لوجود التعاطف والمحبة والألفة مع الآخرين (**العاسمي** ، **٢٠٠٩ : ٢٠٨**) .

ومع التسليم ان ادارة المدرسة تتطلب مدراء على قدرٍ عالٍ من مهارات الذكاء العاطفي المتمثلة في : الوعي بالذات وتنظيم الانفعالات وتحفيز الذات والمشاركة العاطفية والتعاطف ، فعلى مدير المدرسة أن يؤدي دوراً مهما في تحقيق اهداف العلمية التربوية بشكل عام وبناء شخصية الطلاب والعمل على تكاملها بشكل خاص ومساعدتهم لحل الصعوبات التي يمكن ان تعترض سبيلهم للتوافق والتكيف ، ومن ثم فان وجود مثل تلك المشاعر المضطربة لدى المدير يمكن ان تؤثر سلبياً على عمله وبالتالي على تفاعله مع زملائه ومع الآخرين في البيئة المدرسية ، ولاسيما ان المدير لا يتعامل فقط مع الطلاب وانما يتعامل مع المدرسيين والاداريين ولكي يتعامل مع تلك الاطراف بشكل فاعل عليه ان يتمتع بالعديد من الصفات مثل (التشارك العاطفي ,التقبل ,الاحترام ,الرغبة في المساعدة) وغيرها من الصفات ، وان يُدرك انها ليست كأي مهنة او وظيفة اخرى انها تقوم على علاقة تؤسس الأُلفة والانسجام وتتطلب الثقة والاحترام والصدق والتقبل الغير مشروط وان يوظف انتباهه وسماعه بشكل ايجابي وفعال لكي يتفهم من حوله ويتشارك معهم وجدانياً بشكل جيد (**Besser & Hill 2010:524**,) واشارت دراسة (شحادة ، ٢٠١٦) التي طبقت على عينة عددها (١٥٩) مرشداً نفسيا ومرشدة وأظهرت علاقة طردية بين التشارك الوجداني – العاطفي والرضا المهني (**شحادة** , **٢٠١٦: ١٣٧**).

وهكذا نجد ان نجاح العملية التربوية يتوقف إلى حد بعيد على مدى نجاح العلاقة بين المدير والمعلم والمتعلم والتي تقف وراء نجاح تلك العلاقة هي المشاركة الوجدانية التي يتأثر كثيرا بمدى توفرها مدير المدرسة الذي أنيطت به مسؤولية بناء وتنمية وتوجيه و تسيير تلك العلاقة ومن ثَّم فعلى المدير فهم انفعالاته و انفعالات التلاميذ وحالاتهم الوجدانية عموما وأن يستمع إلى انشغالاتهم ويفهم مشكلاتهم وأن يرافقهم ويرفق بهم عندما تعترضهم صعوبات تعيق تعلمهم وأن يتعاطف مع إخفاقاتهم، كما يبادلهم سرورا بنجاحهم وأن يعمل على بث روح المبادرة و العمل الجماعي والتعاون فيما بينهم وهذا كله لن يتأتى له الا بعد تمكنه فيما يسمى في الادب النفسي التربوي بالمشاركة العاطفية

(B. Gendro . L.Lafotune ,2009:34)

واذا كان الهدف الاساسي لأي مؤسسة تعليمية هو رفع مستوى التحصيل الدراسي لتلاميذها من بداية مرحلة رياض الاطفال حتى مرحلة الجامعة ، نجد مستويات متباينة لتلاميذ داخل الفصول الدراسية ، فهناك تلاميذ متفوقين وآخرين ذوو مستوى متوسط وهم الأكثرية ، ومنهم دون المتوسط (**علي** , **٢٠٢٠: ٣٩٧)** ، وهذا الاختلاف في اداء التلاميذ في الموقف الواحد أو المواقف المختلفة سببه الرئيسي هو الاختلاف في الدافعية (**العمر** ، **١٩٨٧: ٨٥)** ، ان الاختلاف في الدافعية لازال موضوع نقاش وجدال بين اطراف العملية التربوية والتعليمية كافة ، فبدونها لا يحدث التعليم الفعال وقلتها يجعل الطالب يشعر بالملل والانسحاب وعدم الكفاية أو اهماله للواجبات ، فضلا عن عدم وضوح اهدافه وخططه المستقبلية ، وفي هذا الصدد يرى بعض المعلمين المحترفين والأشخاص في مجال التعليم أن نقص الحافز لدى الطلاب هو جزء مهم ما يسبب سوء السلوك في الفصل ، كذلك ان عدم قدرة بعض الطلاب على النهوض وإنهاء عملهم ، أو حتى صياغة أهدافهم ، اذ يتم تحفيزهم ، من خلال تجنب العقوبة أو كسب المكافآت **(Walters ,1980 :90)**.

وفي هذا الصدد أ شارت دراسة فرنسيس (٢٠٢١) التي طبقت على عينة مكونة من (٤٠٠) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا الى ان هناك فرق ذو دلالة احصائية لصالح طلبة الدكتوراه بالدافعية الاستباقية ، والتي اكدت على استثمار قدرات وطاقات الافراد ذي الدافعية الاستباقية **(فرنسيس ، ٢٠٢١ : ١٠٧)**.

وهكذا نجد ان الافراد ذوو الدافعية الخارجية ينظمون سلوكهم الخارجي ويتأثرون بالبيئة ، وبدوره هذا يوثر على كفاية الافراد وانجازهم ، اي عندما تكون دافعية الفرد خارجية ينصب اهتمامه على تحقيق

درجة النجاح للحصول على مهنة تمنحه راتباً ليعيش منه بعيدا عن التفكير لتخطيط مستقبل افضل له ولمجتمعه كونه مدفوع من الخارج عن طريق تلك المكافأة الخارجية ، لذا فهو ليس لديه دافعية استباقية ويكون سلبي ولا يقوم بإنجاز اعماله الا اذا طلب منه ذلك ويميل الى الاستسلام والتكيف مع اي ظرف بدلا من محاولة تغير تلك الظروف (**Rodopman ,2006 :4**).

ان عدم قدرة الأفراد لقضاء وقت كاف في التفكير بصورة واضحة وصادقة لفهم مشاعرهم ووعيهم بذاتهم وتأملهم بها ينعكس على دافعيتهم بعدم قدرتهم على وضع الخطط التي تناسب اهدافهم المستقبلية لتحقيقها على الامد الطويل (**christison,2005 :35**) .

ويرى (Johnson , 2015) أن الافراد ينقسمون إلى استباقيين يقومون بفحص المواقف من أجل تعديل الفرص ووضع الاهداف الفاعلة وتقويم سير الأهداف والتنبؤ بالمشكلات ومنع حدوثها والقيام بالأمور بطريقة مختلفة ويتخذون الاجراءات المناسبة ويثابرون ويحققون نتائج مرضية وهم يغيرون من أدواتهم وخططهم باستمرار لتتلائم مع المستجدات على العكس من الأفراد العاديين الذين يكونون غير مرئيين فكرياً وملتزمين بالأساليب التقليدية في مواجهة المواقف وحل المشكلات ومندمجين في الوضع الراهن ولا يملكون تغييرا له (**Johnson ,2015: 22**).

وفي هذا الصدد أشارت دراسة (Paker & Sprigg ,1999) الى أن الشخصية الاستباقية ترتبط سلباً بالاجهاد الوظيفي لمتطلبات العمل فالاستباقيون يتعرضون الى مستويات منخفضة من الاجهاد الوظيفي قياساً بالأفراد العاديين خاصة عندما توجد سيطرة أو تحكم عال في المتطلبات أو التغيرات السريعة التي تطرأ على جدول الأعمال بشكل غير مخطط له (**Rodopman , Ozgun Burcu , 2006 : 22**).

ومن هنا تبرز مشكلة البحث بالإجابة على السؤال التالي : هل ان مديري المدارس يتمتعون بالتشارك العاطفي والدافعية الاستباقية وما نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ؟

ثانيا : أهمية البحث .

تعد القدرة على تكوين علاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين والاستمرار فيها ، الثروة الأكثر قيمةً وأهمية للفرد ، إلا أن أكثر تلك الأشكال قيمة هي العلاقة التفاعلية مع الأسرة والأصدقاء بالإضافة إلى

الأشخاص الذين نحبهم ، إذ في سياق هذه الدائرة من العلاقات الحميمة ما يسمى بالرابطة الانفعالية والتي تؤدي بدورها إلى ما يسمى التواد أو التعاطف الوجداني (**Bruce,2006:108**) ، والتي تتمثل بقدرة الفرد على اقامة علاقات مع أشخاص آخرين مختلفين أو ينتمون لثقافات أخرى تختلف عن ثقافته ، ومدى قدرته ونجاحه في فهم الاشارات والرموز سواء أكانت لفظية أو غير لفظية ومدى الاستجابة لتلك الاشارات بشكل يتوافق مع تلك الثقافة التي تختلف عن ثقافته الاصلية (**Ang & Dyne ,2008:34**) .

إن النظرة الحديثة للوجدان تعترف بأهميته المتزايدة في حياة الإنسان وانه ليس عمليات منفصلة عن عمليات التفكير والدافعية لدى الفرد ، بل هي عمليات متداخلة مكملة لبعضها البعض ، فالجانب المعرفي لدى الفرد يسهم إيجابا في العملية الوجدانية من خلال تفسير الموقف الانفعالي وترميزه وتسميته ، كذلك يمكن أن يسهم سلبا عن طريق التفسير الخاطئ للموقف ، من جانب آخر فمن الممكن أن يسهم الوجدان في ترشيد التفكير ، فالمزاج الايجابي ينشط الإبداع ويحل المشكلات والمزاج الحزين يساعد على التفكير الاستدلالي وفحص البدائل المتاحة ، كما أن المشاعر الايجابية تساعد الفرد على تصنيف وتنظيم المعلومات (**فطيمة ونجيبة** , ٢٠١٨ : ١٢٧) .

ومع التسليم بأن الجانب الانفعالي يُعد من اهم الجوانب الشخصية لدى الأفراد ، لارتباطه بعدة جوانب ما بين عاطفية وميول واتجاهات ، بحيث كل انفعال يصاحبه تغيرات خاصة ، وهكذا تصبح الانفعالات لغة اجتماعية يتفاهم بها الأفراد فيما بينهم **(محمد , ١٩٩٦: ١٣٩)** ، وان سعادة ونجاح الفرد في الحياة يعتمد على تكيفه مع بيئته ونجاح علاقاته مع الآخرين . إذ انه لا يستطيع ان يعيش في مجتمعه بمعزل عن الاخرين بل له علاقاته وتفاعلاته مع أفراد المجتمع الذي يعيش فيه ، والذي ينبغي عليه ان تكون لديه القدرة على فهم ومعرفة شخصياتهم (**الكيال** , ٢٠٠٣: ١٨٧) ، وفي هذا الصدد اشارت دراسة (العاسمي , ٢٠١٦) التي اجراها على عينة مكونة من (١٠٠) طالبا وطالبة من طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة دمشق التي أظهرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين التعلق بالأقران و التعاطف الوجداني (**العاسمي** ، ٢٠١٦ : ١٧٠) .

وهكذا نجد حياة الفرد لا تسير على وتيرة واحدة ولا على نمط واحد ، وانما هي مليئة بالخبرات والتجارب المتنوعة التي تبعث فيها مختلف العواطف والحالات الوجدانية ، وعدم وجود تلك الحالات

الوجدانية والعاطفية المختلفة تصبح حياتنا جامدة لا متعة فيها ولا ثراء (**السيد وماهر ، ١٩٩٠ :٤٥٥)** .

وتعد العاطفة ركناً اساسياً في طبيعة الانسان ، وهي أحد المكونات الوجدانية الأساسية للفرد ، بل هي جزء رئيسي في تكوينه ، وان اي عاطفة من عواطفنا هي استعداد للقيام بعمل ما وتعد نزعة مكتسبة وانها عادة وجدانية ، إذ يولد الطفل دون أي عواطف أو مشاعر تجاه أي شخص أو أي شيء ، لكنه يكتسب بالتدريج عواطف نحو امه وأبيه واخوته وغيرهم من الأشخاص الآخرين في بيئته ، فهي تتأثر بالوسط العائلي والاجتماعي وكل ما يحيط بالفرد ويرتبط به ، وللعاطفة والانفعالات دور مهم في توجيه الفكر والسلوك الانساني ، اذ ان الأفراد الذين يعرفون مشاعرهم الخاصة جيداً يتفهمون ويتفاعلون مع مشاعر الاخرين بصورة جيدة ، وهم أولئك الذين يتميزون في كل مجالات الحياة (**حمد ، ٢٠١٨ : ٦)** .

واذا كان التعاطف يُعد سمة مهمة من سمات السلوك الإنساني والتي تهدف إلى إدراك وفهم العواطف والمشاعر بدقة لدى الأشخاص الآخرين والاستجابة بشكل فعال ومناسب لها (**Rieffe , et al , 2010 : 208**) ، فأن التشارك العاطفي يساهم في تيسير إقامة علاقات ودية مع الآخرين , وادارة التفاعل معهم على نحو يساعد على الاقتراب منهم والتقرب إليهم ليصبح الفرد اكثر قبولاً لديهم (**السيد ،٢٠٠٤: ١٢٢)** ، كذلك يُعد التشارك العاطفي ضروري للنمو الاخلاقي للأطفال ، اذ ان هناك مستويات مختلفة له ، التشارك العاطفي الاجتماعي ويقصد به الشعور بنفس شعور الاخرين ، والتشارك العاطفي المعرفي ويقصد به التعاطف اي انه بعد الشعور بنفس شعور الآخرين ، يحدث لدى الفرد المتعاطف نوع من الارتباط الانفعالي ومن ثم تتمثل المشاعر المتولدة من الموقف الذي يعيشه ، وقد يبادر بالقيام بدور ايجابي تعبيراً عن ذلك التمثيل الوجداني (**صالح ،١٩٩٤: ١٥٥)** ، وفي هذا الصدد اشارت دراسة (الزهيري ، ٢٠٠٦) التي اجريت على عينة من تلاميذ الصف السادس ، اذ ظهر أن متوسط درجات المجموعة التجريبية في المعدل(الفصل الدراسي الثاني) بعد تطبيق المشاركة العاطفية كانت أكبر من متوسط درجات المجموعة الضابطة التي لم تتعرض الى المشاركة العاطفية على الرغم من الفرق بينهما غير دال إحصائيا عند مستوى(٠,٠٥) وبدرجة حرية (٧٣) ، ولكن نسبة النجاح ارتفعت لدى تلاميذ المجموعة التجريبية من ٢٩% في الفصل الأول إلى ٥٥% في الفصل الثاني في حين كانت نسبة نجاح المجموعة الضابطة في الفصل الأول ٣٢% وفي

الفصل الثاني٤٣% والتي توكد على ضرورة اعتماد سلوكيات المشاركة العاطفية وأنشطتها في المدارس الابتدائية ، والمتمثلة بالأنشطة التربوية والاجتماعية والأخلاقية ، وإمكانية إفادة المعلمين والمرشدين التربويين في كافة المراحل الدراسية من المشاركة العاطفية وأنشطتها المعدة للحد من بعض الاضطرابات السلوكية لدى التلاميذ (**الزهيري** ، ٢٠٠٦: ٤) .

وهكذا يؤدي التشارك العاطفي دوراً مهماً في السلوكيات الاجتماعية الإيجابية والتي بدورها تساعد على كبح العدوان تجاه الآخرين ، إذ تشجع الأفراد للتعرف على مشاعرهم وفهم مشاعر أقرانهم وبالتالي يؤدي إلى خفض مستوى العنف لديهم ، ويسهم ضعف مهارات التعاطف والتنظيم الانفعالي في حدوث العديد من المشكلات السلوكية مثل العدوان (**Horne ,1998 :8**) .

وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات والتي ترى أن الأطفال الأكثر تعاطفاً كانوا أقل استخداماً للعدوان ، كما توجد علاقة عكسية بين التعاطف والعدوان (Sheffield & Lovett ,2007 : 8) ، كذلك يؤثر التشارك العاطفي تأثيرا كبيرا على الاشكال المختلفة من السلوك الايثار ، اذ يدفع الفرد نحو المساعدة والايثار , ويؤدي دوراً محورياً في تدعيم العفو ، ويعد مؤشرا على التمتع بالصحة النفسية الايجابية ، وبالتالي الى تنظيم سلوك الفرد الايجابي واكتساب المبادئ الاخلاقية (**ابو بكر** ، ٢٠١٦ : ٨) ، وفي هذا الصدد أشارت دراسة منصور (٢٠١١) الى تعرف العلاقة بين التقمص الوجداني و بكل من الايثار والعفو، اذ أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية بينهما وهذا يتطلب من المؤسسات تدعيم وتشجيع المشاركة العاطفية بين الافراد بعضهم ببعض مما يسهم بدرجة جيدة في تدعيم الايثار بين الافراد . (**منصور** ، ٢٠١١ : ٣٧٧) .

ويساعد التشارك العاطفي وما يعكسه من جوانب الهوية الخلقية وعمليات التفاعل فيما بينها دوراً في تشكيل سلوك الأفراد داخل المجتمع ، ومدى مشاركتهم في الحياة وعمليات التقبل والتفاعل المتبادلة بينهم (**محمود واخرون** ,٢٠٠٦ : ١٦٥) ، اذ أشارت دراسة مل روي (Roy,1980) ، إلى أن الفرد الأكثر تعاطفاً هو الأكثر فاعلية ورضاً عن نفسه وعمله وتفاعله مع الآخرين(**Roy,1980: 18**) ، وأن التشارك العاطفي يعطي الفرد معلومات ذات أهمية تجعله يفسرها ، ويستفيد منها ، والتي تتمثل بالقدرة على توليد المشاعر والوصول إليها وفهم الآخرين وكيفية التعامل معهم ، اذ ان الفرد الذكي عاطفياً يُعد فرداً أفضل من غيره في التعرف على انفعالاته وانفعالات الآخرين ، ولديه قدرة

كبيرة على التعبير عن انفعالاته بصورة دقيقة تمنع سوء فهم الآخرين له ، كذلك لديه القدرة على إظهار التعاطف مع الآخرين وفهم وتحليل انفعالاته (**ابو حلاوة ، ٢٠٠٥ : ٤**) .

واذا كانت دراسة بو وأخرون (Pouw et al, ٢٠١٣) أشارت الى وجود ارتباط بين ضعف التعاطف مع الآخرين وسوء تنظيم الانفعالات والسلوك العدواني بشكل عام (**Pouw et al,2013:13**) ، فأن الأفراد الذين لديهم تشارك عاطفي ، هم الذي يستطيعون أن يكونوا علاقات اجتماعية جيدة ، ويتصفون بدرجة عالية من التفاعل الاجتماعي ، ويمتلكون أيضا نسيج اجتماعي متميز مع أفراد مجتمعهم ، وبدوره هذا يساعدهم على تحقيق أعلى درجات التوافق الشخصي والاجتماعي.

وهكذا تتأثر المكونات الداخلية للإنسان بتفاعلها مع البيئة الخارجية ، وينتج من هذا التفاعل سلوك واستجابة ينعكس تأثيره على الفرد منذ بداية حياته ويتزايد تأثيره في سلوكه وخصائصه الاجتماعية والخلقية الى ان تصبح السمات البارزة للشخصية (**مهدي ،٢٠٢٠: ١٩٦**) ، هذا ما اشارت اليه دراسة (الطريا و المولى ، ٢٠١٢) ، التي اجريت على عينه عددها (٦٧٢) طالبا وطالبة من طلبة المرحلة الاعدادية (الرابع ، الخامس ، السادس) واظهرت النتائج الى وجود فرق في التشارك العاطفي لصالح طلبة الصف الخامس مقارنة بالصف الربع والسادس ، واكدت على ضرورة الاهتمام بتنمية التشارك العاطفي لدى الافراد (**طريا واخرون , ٢٠١٢ : ١٨**).

إن مفهوم العلاقات الإنسانية أصبح مهما في مجال التربية والتعليم منذ ظهور الاتجاه الإنساني في التربية والذي يهدف إلى جعل المتعلم أكثر مسؤولية في تحديد ما ينبغي تعلمه والتأكيد على النشاطات المثيرة للقدرات الابتكارية لدى المتعلمين ، كذلك الى تخليص المدير من عقدة التفوق التي يشعر بها حيال زملائه و تلاميذه ليجعل منهم شركاء في عملية التعلم والتأكيد على استقلالية المتعلم وتشجيع المشاركة الفعالة في التكوين الذاتي (**محمد، ٢٠٠٦ : ٢٢**) .

ويمثل التشارك العاطفي وميض الاهتمام الإنساني ، وأنه مكون رئيس في التفاعلات التكيفية بين الأفراد ، وبالتالي تحسين العلاقات بين المعلم وطلابه مما يؤدي إلى زيادة الانجاز الأكاديمي للطلاب (**Viadero, 2004:10**)

وفي هذا الصدد توصلت دراسة فيندلاي واخرون (Findlay et al , 2006) الى ان الأفراد مرتفعي التعاطف اظهروا سلوكاً اجتماعياً اكبر من منخفضي التعاطف الذين كانوا اقل انسحاباً اجتماعيا ، واكثر حساسية اجتماعية (**Findlay et al ,2006 :347**) ، ويوجد العديد من الأفراد ممن يعانون من عدم قدرتهم على التعامل مع المشكلات التي تحدث في بيئة العمل وليس لدية القدرة على التعامل مع التفاعلات أو الانفعالات العاطفية الايجابية والسلبية ، وبالتالي يمكن القول إن قدرة الفرد على السيطرة على عواطفه وانفعالاته هي أساس الإرادة وأساس الشخصية الناجحة والمتمثلة بمدراء المدارس ، وان التفاعل العاطفي للمدير في بيئة العمل يمثل تحدي وحاجة ملحة بالوقت نفسه نتيجة السلوكيات السلبية والأزمات وغيرها من التأثيرات السلبية التي تمثل التحدي له في عمله كمدير ، وان قدرته على التكيف مع متطلبات العمل وبيئة العمل وقدرته على التعامل مع ضغوط العمل يمثل حاجة ملحه ومهمة له (**Gabriel et al ,2015 :84**) ، وكذلك اشارت دراسة (رقبان واخرون ، ٢٠١٩) التي طبقها على عينة مكونة من (١١١) معلم وكذلك (١٧٩) طفل ذوي صعوبات التعلم من مدراس مختلفة في مصر، واسفرت نتائج البحث على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة احصائيا بين ادارة العاملين بالمؤسسات التعليمية لمهارة التشارك العاطفي والمساندة الاجتماعية الكلية للأطفال ذوي صعوبات التعلم ، والتي اكدت على العمل من خلال منظومة متكاملة للحد من انتشار مشكلة صوبات التعلم والتغلب عليها ، وذلك من خلال العمل بشكل تكاملي بين الاسرة والمعلم وادارة المدرسة والمنهج الدراسي ، والاهتمام بالأنشطة التي تعمل على خلق روح التعاون والمشاركة بين جميع الطلاب الفصل (**رقبان واخرون ، ٢٠١٩: ٢٤٤**).

وتعد المهام الوظيفية المناطة بمدراء المدارس دعماً معنوياً له ضمن البيئة التي يعمل فيها وتشعره بالثقة وتحمل المسؤولية وهو هدف لتحقيق الطموح لبناء الذات والسمعة الطيبة والشعور بالاستقرار النفسي وكل هذه الصفات تعد مرغوبة إذا كانت مبنية على أساس الجد والإخلاص في العمل التربوي وهذا من شأنه أن يحقق الجوانب الايجابية للمدرسة من تحقيق أهدافها والأهداف الذاتية للفرد (**Blois ,2013 :76**) ، ويعد التشارك العاطفي من أهم العوامل التي تجعل المدير شخصية بارزه وتساعده على ان يكون محبوباً عند الجميع فيطيعونه برغبة صادقة (**الكواري ،١٩٨٥ : ٨١**) ، كما يمثل انفتاحاً على عوالم الاخرين ، وعملية لاندماجها في عالم الذات ، ولا يمكن تصور حصول هذه الدرجة من النضج الاجتماعي دون ان تنشأ عنها بقية العواطف الاخرى كالتعاون والصداقة فتلك

العواطف تعد مفتاح الحياة الاجتماعية (**خوالدة ،٢٠٠٤: ٥١**) ، وفي هذا الصدد اكدت دراسة (Zheng , Zhang And Yuan , 2012) المكونة من ٥٨٧ طالباً وطالبة جامعية في الصين ، واظهرت نتائج الدراسة الى وجود العلاقة بين تقدير الذات والمشاركة الوجدانية وسلوك تفضيل الانترنيت (**Zheng , Zhang And Yuan , 2012:552**)

أن امتلاك الفرد لأنماط السلوك الاجتماعي مثل المشاركة العاطفية والتعاون والتضحية تمكنه من تكوين العلاقات الودية والعاطفية القوية مع الآخرين (**موسى , ٢٠١٨ :٣٣٢**) , وتظهر أهمية دور المدرسة في تنمية اتجاه التلاميذ نحو التشارك العاطفي ، من أن التشارك العاطفي يمتد وينمو بصورة طبيعية منذ سنوات الطفولة الأولى ويستمر على امتداد العمر ولذلك يختلف الأفراد عن بعضهم البعض في قابليتهم للتشارك العاطفي بحسب جنسهم وسنهم ، فضلا عن درجة ذكائهم أو ثقافتهم ، ويكون انتقال الحالات الانفعالية بين الأفراد إذا وجدوا في جماعة كبيرة أسرع وأوضح منه إذا وجدوا في جماعة صغيرة ، فالعلاقات الإنسانية استجابات فعلية وجدانية ، تختلف بالنسبة للمشتركين فيها ، ونوع الخبرة التي يتضمنها الموقف الاجتماعي القائم بينهم (**Overstreet , Quinn and Marsh , 2015 :442**) .

وهكذا يؤدي التشارك العاطفي دورا مهماً في إحداث التماسك الاجتماعي في التربية كونه من الميول التي يستطيع بها المربي تكييف أخلاق متعلميه وصبغها بالصبغة التي يريدها . فالمربي الماهر هو الذي يستخدم شخصيته البارزة وأخلاقه الحسنة ونفسيته الطيبة وعواطفه السامية في التأثير على متعلميه مثله في وداعته وسماحته وأخلاقه وطيب معاملته ورغبته في العلم (**عبد المسيح وآخرون ، ب ت : ١١٠**) .

ويتمثل دور ادارة المدرسة في تنمية الاتجاه نحو التشارك العاطفي في تقدير المدير لمعاناة التلاميذ ، ومخاطبتهم على قدر فهمهم ، وعدم تكليفهم ما لا يطيق ، وعدم زجرهم ومعاقبتهم دون فهم موقفهم من خلال معايير التلاميذ ، لأن التلاميذ في هذه المرحلة العمرية محدود الإدراك والتجربة (**Selkie and faies Moreno ,2016: 128**) ، ونتيجة لذلك فإن المشاركة الوجدانية قد تكون على شكل خوف أو حب أو إعجاب أو زهو أو غير ذلك ، فالتعلق الآمن للطفل بالأم يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى نتائج إيجابية تتمثل في قدرة الطفل على التمتع بمهارات اجتماعية مع المحيطين به ، والقدرة على المشاركة الوجدانية والثقة بالذات وامتلاك روح المبادرة في تفاعلاته مع الآخرين

(**Pajares, 2019 :33**) ، وأن التشارك العاطفي يرتبط بالذكاء الانفعالي ويعد أحد أبعاده والذي يشمل القدرة على فهم مشاعر الآخرين . فالذكاء الانفعالي يتضمن قدرة الفرد في التعرف على مشاعره وانفعالاته وعلى التمييز بينها وعلى التعامل مع المشاعر السلبية كالشعور بالإحباط وتراكم ضغوط الحياة ، وتلك القدرة تمكن الفرد من استخدام أو توظيف مشاعره للوصول إلى قرارات صائب في الحياة (**طه** ، ٢٠٠٦ : ١٨٠-١٨٥) ، ويساعد على تنمية الذكاء الانفعالي لدى التلاميذ ويرسخ العلاقات الاجتماعية فيما بينهم (**العمري واخرون** ، ٢٠١٨ : ١٢٠) ، وتمثل تنمية الاتجاه نحو المشاركة العاطفية أهمية خاصة للتلاميذ ، اذ أنها تساعد على تنمية قدرة التلميذ على إدراك مشاعره وانفعالاته وفهمها والتعبير عنها وإدارتها بطريقة سليمة ، وتساعد المشاركة العاطفية على تنمية قدرة التلميذ الاحساس بمشاعر الآخرين ، مما يتيح له التواصل والتفاعل وتكوين علاقات إيجابية واجتماعية مع الآخرين (**صابر** ، ٢٠١١ ، ٢١٥) .

وإذا كان العمل التربوي يُعد واحد من أهم الخدمات التي تقدم لمساعدة للمدراء في تحقيق أقصى قدر من الانسجام الشخصي والاجتماعي الذي ينعكس إيجابيا في الإنجاز ، فأن اهداف العملية التربوية هي استثمار الطاقة وتنمية المصادر البشرية و من الطبيعي أن يكون المدير متخصصا و مؤهلاً من حيث الكفاءة والممارسة ويؤدي دورا بارزا في تحقيق أهداف التعليم وبناء شخصية التلاميذ ومساعدتهم في مواجهة مشكلاتهم التي تعيق النمو السليم لديهم ، والاسهام الفاعل في تطوير إمكاناتهم لتحقيق أهداف التربية في مختلف المجالات ، وبالتالي تحقيق أهداف التعليم بفاعلية ، وهو يضطلع بمسؤولياته وأدواره ووظائفه المختلفة ذات الصلة بمجالات التربية والتعليم (**عبد** ، ٢٠١٩ : ٣) .

إن مدير المدرسة العصري لا ينبغي أن يقف عند حد معين من الكفاءة ، ولا أن يقنع بما وصل إليه من أدائه لعمله بإخلاص ، غير أنه بلا شك لا بد أن يكون لديه الطموح والدافعية القوية لأبعد من ذلك بكثير بحيث يكون على استعداد تام للتكيف لمتطلبات العصر من خلال إظهاره للطاقات الإبداعية الكامنة في النفوس ، وحفز القدرات لدى زملائه العاملين معه بحيث يصبح الإبداع والتجديد والمرونة هي المحك الأساسي الذي يدير به العملية التعليمية بمدرسته وفي تحركاته في المجتمع المدرسي ، إن الأسلوب الذي تدار به المدارس في السابق قد لا تكون له أهمية اليوم في مقابل تلك التحديات والتطور المتسارع في ميادين المعرفة المختلفة، وثورة المعلومات؛ بل لأن الاستمرار بهذا

الأسلوب الإداري الروتيني التقليدي يؤدي للتوقف، وبالتالي التراجع عن مسايرة الركب الحضاري المعاصر. (**اللخاوي** ، ٢٠٠٨ : ٥١).

ومع التسليم ان التطور الحضاري يبدأ من الفهم الدقيق للشخصية الانسانية في كل مجتمع ، فأن تسليط الضوء على المفاهيم المعقدة والمتداخلة في علم النفس ، والمتمثلة بالصفات الجسمية والعقلية والخلقية والوجدانية كافة تتفاعل مع بعضها البعض وتتكامل في ذات الشخص (**ابو أسعد** ،٢٠١٠: ٥).

وهكذا تمثل الدافعية الاستباقية ميل سلوكي مستقر نسبيا للانخراط في السلوك الاستباقي ، اذ يتفاعل الشخص سلوكيا في بيئته و باستمرار ويؤثر بعضهما في بعض (**Bandura ,1986:125**) ، وهي مرتبطة بشكل إيجابي بالأنشطة الخارجية واللامركزية التي تهدف إلى إحداث تغيير بناء ، وتحدث الإنجازات الشخصية التي أحدثت مثل هذا التغيير نتيجة القيادة التحويلية (**Bateman & Crant ,1993:114**) ، والأفراد الاستباقيين لديهم أصرار على التفوق عن طريق التحديد الدقيق لمشكلاتهم و أيجاد الحلول لها بما يمتلكوه من مهارات للانخراط في تغيير فعّال لبيئة العمل وهم يحددون مشكلاتهم بدقة ويحاولون أيجاد الحلول المناسبة لها(**Guderman,2010 :4**) ، إذ إنهم يحددون الأهداف ويعملون على تحقيقها ، ولديهم روح المبادرة والمثابرة في الاداء حتى يحصل تغيير له معنى ، فهم غير مقيدين بالقوى الموقفية ، إذ يميلون الى وضع أهداف عالية المستوى ويعملون على استغلال المصادر المتوافرة كلها في الوصول الى تلك الاهداف على العكس من الاشخاص غير الاستباقيين الذين يظهرون الانماط المعاكسة لذلك (**Crant, 2000: 149**)، وفي هذا الصدد أشارت دراسة كوستا (Koiste,2013) الى أن الأشخاص الاستباقيّن هم أشخاص مبادرين يحددون المشكلة ، وينجزون العمل بالاعتماد على طاقتهم ، ومحبين للبحث والاستقصاء فهم ذاتيون ينشطون لإيجاد طرائق جديدة لعمل الأشياء ولا يقبلون بالوضع الراهن ، فهم محبين للاستطلاع ، متشككين ، ويسألون لكي يفهموا كيف تجري الأشياء , وتوصلت الى ان الاشخاص الاستباقيّن يسعون دائماً الى تغيير بيئتهم والى دعم الابداع لديهم مما يساعدهم على خلق أفكار جديدة ، وأن عملية الابداع هو تحديد للمشكلة منطلقاً من أفكار جديدة وتطبيقاً لذلك ، فالأشخاص الاستباقيّن لديهم ميل لإحداث تغيراً ايجابي للمجتمع وللمواقف والتي هي نشاطات ضرورية للتجديد والابداع (**Koiste,2013: 24**)

واذا كان للمدير التربوي دورا مهما ومؤثرا يتطلب منه أن يكون ذا شخصية استباقية ، وهو مهم على نحو خاص لأداء المهام وتعزيزها ، فأنه لا يتقيد بالعوامل البيئية والمثابرة للوصول لإحداث تغيير في البيئة واتخاذ المبادرة لتحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة أمر أساسي للشخصية الاستباقية ، هؤلاء الأفراد يكون لديهم القدرة على الاختيار ، والخلق ، والتأثير على مواقف العمل التربوي التي تزيد من احتمال النجاح في مهامهم ، وإحداث التغيير الايجابي في الموقف التربوي ، بغض النظر عن القيود الظرفية (**Seibert , et al , 2001: 845**) وهذا ما أكدت دراسة (عبد ، ٢٠١٩) التي طبقت على عينة مكونة من (٢٠٠) مرشد تربوي اذ أظهرت نتائج الدراسة بان جميع المرشدين التربويين يتمتعون بشخصية استباقية (**عبد , ٢٠١٩ : ١**)

تشير نتائج الدراسات ودلائل البحوث أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بالراتب المرتفع ، والترقيات بشكل عام و الشخصية الاستباقية متأصلة في دافع الفرد إجراء تغييرات في البيئة ، والتي يمكن أن تعزز النجاح الفردي مباشرة (**Major , et al ,2006 :930**)، وعليه يعتمد المدراء أكثر فأكثر على الهيئة التعليمية للتكيف وبدء التغييرات في طبيعة وظائفهم مثل تشجيع المعلمين والمدرسيين على إدخال أساليب جديدة لتنفيذ المهام بكفاءة أكبر أو توسيع مهام عملهم من خلال تولي المزيد من المسؤوليات ، وتلك السلوكيات الاستباقية قد لا تزيد فقط من رفاهية العمل الفردي والدافع نحو العمل بل أيضا تعُد سلوكيات ضرورية للفعالية التنظيمية والنجاح التنظيمي (**Wang et al ,2017 :77**),
ويسعى المدير او المديرة الاستباقي لإجراء تعديلات في وظيفته للتعامل مع حالة عدم اليقين والتغيير المستمر في بيئة العمل ، وبالتالي يكيف واجباته الوظيفية المحددة رسميا مع متطلبات بيئة العمل الجديدة ومن ثم يقوم بإعادة تشكيل مهام وظيفته لتناسب احتياجاته (**عبد المحسن , ٢٠٢١: ١٥١**) ، وهذا ما شارت اليه دراسة موبلي (Mobley,2012) ان الاستباقية ترتبط بالنجاح الوظيفي ، اذ ان لها دور كبير في التغيير البناء وتسهم بشكل ايجابي في اداء الفرد والنجاح الوظيفي والعمل الجماعي (**mobley & et.al ,2012,:59**).

ويرى تومسون (Thompson ,2005) أن الموظفين الاستباقيّن يكونون علاقات اجتماعية في مكان العمل مع الآخرين و يكون لهم تأثير على الموارد اللازمة للنجاح في بيئة العمل . ولديهم الميل لبناء اتصالات شخصية مفيدة في مكان العمل ، وبدء التحسينات في بيئة العمل وكذلك تعزيز تغييرات مستمرة ومنتظمة على نطاق واسع (**Thompson,2005:1011**) ، فضلاً عن ذلك

فهم معروفون بقدراتهم على إحداث تغير في الاتجاه الايجابي في أنفسهم وبيئاتهم ، اذ توفر تلك الميزة لهم المزيد من الثقة بالنفس لاتخاذ المبادرة لتغير الاشياء التي لا يفضلونها في حياتهم وبيئاتهم , ومن المتوقع ان يبدي الاشخاص النشيطون مرونة في جوانب مختلفة من حياتهم وفي عملهم (**Buyukgoze , 2018 : 110**).

كذلك تعد المثابرة واغتنام الفرص اهم ما يميز الدافعية الاستباقية ، اذ يسعى الاشخاص الاستباقين جهودا ذاتية لتحقيق مستقبل مختلف للشخص ذاته او لإحداث تغيير في البيئة ، و يؤدي الاشخاص الاستباقين دورا كبيرا في تشكيل بيئة عملهم والتأثير بها بنشاط ليتمكنوا من وضع أهدافهم بأنفسهم وخلق مكافاتهم الخاصة (Parker and et.al ,2010 :1-2) ، وبهذا تشير الاستباقية الى العمل الفردي المستقبلي والذي يهدف الى تحسين أداء الفرد من أجل الحصول على تغذية مرتدة من الاخرين وهذا السلوك الذاتي هو اكثر نشاطا لأنه يركز على المهمة الأساس بأداء ذاتي وعلى مدى المستقبل البعيد (**Erkutlu et.al ,2012:562**) .

واذا كان الأفراد الاستباقين يقومون بوضع الأهداف الفاعلة وتقويم سيرها والتنبؤ بالمشكلات لمنع حدوثها مع اتخاذ الاجراءات المناسبة لتحقيق نتائج مرضية ،فأنهم يغيرون من أساليبهم باستمرار لتتلاءم مع المستجدات ، على العكس منهم الافراد العاديين الملتزمين بالأساليب التقليدية في مواجهة المواقف وحل المشكلات والمندمجين في الوضع الراهن والذين لا يمتلكون تغييراً له (**Johnson,2015:22**) ، ويمتازون بالنشاط والانطلاق الذاتي (**presbitero ,2015:528**) ، والتغير العمدي في الظروف المحيطة سواء في البيئة المادية او المعنوية ، ولتحديد الفرص واتخاذ الاجراءات اللازمة والمثابرة للوصول الى التغير الحقيقي (**ثابت** ، ٢٠١٨ : ١٣٧) .

فالأفراد الاستباقيّن يحددون الفرص المناسبة ويتصرفون وفقا لها ويبتكرون طرائق جديدة لتغير بيئاتهم وحياتهم الخاصة فهم يظهرون مبادرات شخصية تتمثل في مدى واسع من الانشطة والفعاليات ويثابرون لحين تحقيق ما يطمحون اليه من تغيير ايجابي بدلا من التكيف بشكل سلبي (**Rodopman ,2009 :2**) ، وهذا ما أشارت الية دراسة بلوالكار و توبياك (Belwalkar & Tobacyk ,2016) الى أن الشخصية الاستباقية تعد مؤشراً مهماً لأداء المهمة الخاصة بالعمل ، قد يقوم الأفراد الاستباقيون بمبادرة في العمل ، ويؤدون المهام بجد ، ويعملون على تغيير الأمور نحو

الأفضل ، وقد ينظر إليهم الاخرين والزملاء في كثير من الأحيان على نحو إيجابي (**Belwalkar & Tobacyk , 2016 , :637**).

وفي هذا الصدد أشار بون ومارو نكا (Bon & Marunka,2009) الى ان عدم التردد في اتخاذ القرارات والتفاعل مع المواقف المختلفة بمرونة ، قد تدفع الفرد الى التصرف بصورة استباقية تساعده في اتخاذ القرارات والتي قد تغير مسار حياته بصورة ايجابية (**ville koiste,2013:30**) ، و الاستباقية هي الدرجة التي يكون للأفراد فيها دور توجيهي نشط ، ويتحدى الأشخاص الاستباقيّن الوضع الراهن ويبدأون التغيير ، وهكذا يستخدم الموظفون ذو الدافعية الاستباقية المبادرة والمثابرة ويحاولون تكوين بيئتهم ، وهناك طلب متزايد من قبل المنظمات على السلوك الاستباقي حيث يتوقعون من الموظفين تغير الأشياء التي يرون أنها خاطئة (**محمد , ٢٠٢٠: ١٩٣**).

وأشارت دراسات عدة الى ان الاستباقية ترتبط بعدة متغيرات منها دراسة هيرشي (Hirschi , et.a, 2013) التي اجراها على عينة مكونة من (١٣٤) طالبا وطالبة من طلاب الجامعات الالمانية والتي اكدت ان الدافع الاستباقي يؤثر في السلوكيات المهنية المتوقعة والموجهة ذاتياً بشكل كبير (**Hirschi , et.a ,2013:1**).

وترى الباحثة ان الدافعية الاستباقية للمدراء التربويين تمكنهم من أداء دورهم بنجاح في العملية التربوية , ومساعدة وزملائهم وتلاميذهم في معالجة مشكلاتهم , وتدريبهم على ايجاد الحلول المناسبة وفهمهم لذواتهم حتى يتمكنوا من تحقيق أهدافهم , و مساعدتهم على تحقيق التوافق و الصحة النفسية لديهم .

ثالثاً : اهداف البحث .

يستهدف البحث الحالي التعرف الى :

١- التشارك العاطفي لدى مديري المدارس (ابتدائي ، ثانوي) .

٢- دلالة الفرق في التشارك العاطفي وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور , اناث) ونوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي) لدى مديري المدارس

٣- الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس (ابتدائي ، ثانوي) .

٤- دلالة الفرق في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور , اناث) ونوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي) لدى مديري المدارس .

٥- تعرف العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي و الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس.

٦- مدى اسهام الدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي لدى مديري المدارس.

رابعاً : حدود البحث .

تحدد البحث الحالي بمديري المدارس (ذكور ، اناث) و (ابتدائي ، ثانوي) في مركز محافظة الديوانية للدراسة الصباحية للعام الدراسي (٢٠٢١ – ٢٠٢٢) .

خامساً : تحديد المصطلحات .

اولاً . التشارك العاطفي (Emotional sharing) عرفه كل من:

١- **دافيز (Davis , 1983)** : الرغبة في تقديم المساعدة للآخرين ومشاركتهم مشاعرهم والاهتمام بها وبحاجاتهم واظهار التقدير والاحترام لهم (M.Davis,1983 : 40) .

٢- **طه (٢٠٠٩)** : حالة من تعاطف الفرد انفعاليا مع غيره ، ومشاركته نفس وجدانياته من حزن او ضيق او سرور ، وهكذا يحزن لحزنه ويفرح لفرحه " (طه ، ٢٠٠٩ : ١٥٦) .

٣- **صابر(٢٠١١)** : قدرة الفرد على ادراك مشاعرة وانفعالاته وفهما والتعبير عنها وادارتها , وقدرته على النفاذ الى مشاعر وانفعالات الاخرين , مما يتيح التواصل والتفاعل وتكوين علاقات اجتماعية ايجابية مع الاخرين (صابر ، ٢٠١١ : ٢٠٠)

التعريف النظري : تبنت الباحثة التعريف النظري لـ دافيز (Davis, 1983) بوصفه صاحب النموذج النظري المتبنى والذي في ضوئه تم بناء مقياس التشارك العاطفي ، كأداة لقياس المفهوم وفي تفسير نتائج البحث .

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المدير) عند اجابته على فقرات مقياس التشارك العاطفي المعد للبحث الحالي .

ثانياً . الدافعية الاستباقية (Proactive Motivation) عرفه كل من :

١- **باتمان وكرانت (Crant and Bateman ,1993)**: النزعة المستقرة نسبيا لإحداث التغير البيئي و روح المبادرة بالعمل (Crant & Batem ,1993: 103) .

٢- **كرانت (Crant ,2000)** : بناء يحدد الفروق بين الاشخاص في الدرجة التي يمكن أن يقوموا بأعمال للتأثير في بيئاتهم ، او نزعة سلوكية لتحديد الفرص لتغيير الاوضاع في العمل (Crant,2000 :439) .

٣- **كرانت واشفورد (Grant and Ashford ,2008)** : سلوك ذاتي ينطوي على التصور والتخطيط سعيا لأحداث تغيير يساعد في تحقيق مستقبل جديد له تأثير على ذات الفرد وبيئته. (Grant & Ashford , 2008 :8) .

التعريف النظري : تبنت الباحثة التعريف النظري لـ (Grant and Ashford – 2008) وذلك لاعتماد نظريتهما اطاراً نظرياً لبحثها وفي تفسير نتائج البحث.

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المدير) عند اجابته على فقرات مقياس الدافعية الاستباقية المعد لأغراض البحث الحالي .

الفصل الثاني

الاطار النظري.

المتغير الاول التشارك العاطفي (Emotional sharing).

المتغير الثاني الدافعية الاستباقية(Proactive Motivation)

اطار نظري

يتضمن هذا الفصل عرضاً للاطار النظري المتمثل بالنظريات المتبناة ووجهات النظر الاخرى المفسرة لمتغيري البحث (التشارك العاطفي , والدافعية الاستباقية) . ومن ثم الموازنة بينها وكما يأتي :

اولاً / التشارك العاطفي: (Emotional sharing) :

- **المفهوم**

اختلف مفهوم التشارك العاطفي لدى المنظرين باختلاف وجهات النظر حول عدد من البنى في تكوين التشارك العاطفي على وجه التحديد ، يفترض بعض المنظرين أن التشارك ينطوي فقط على التعرف على المشاعر ، بينما يذكر البعض الآخر أنه ينطوي على تجربتها ، بينما يذكر البعض الآخر أنه يتضمن كلاً من تصنيف المشاعر واختبارها بشكل غير مباشر ، ويجب ان نفرق بين التعاطف والتشارك العاطفي فبعض الباحثين استخدموا المصطلحين مثل (ايزنبرج واخرون ، ١٩٩٤) ، ولكنهما يعنون شيئين مختلفين فالتعاطف يكون اكثر نشاطاً حيث يمتد الفرد خارج ذاته ليدخل حياة الشخص الآخر(**Kinsella , 2005 :22**) ، فالتعاطف استجابة وجدانية تستلزم التطابق مع المزاج الايجابي أو السلبي أو التجانس العاطفي بين الملاحظ والملاحظ ، اي ان التعاطف يشمل التشارك العاطفي وذلك من خلال الاهتمام العاطفي بالأخر ، أما التشارك العاطفي فيعني الشعور بالمحبة والالفة والرغبة في مساعدة الاخرين ومشاركتهم مشاعرهم والاهتمام بها وبحاجاتهم مع إظهار الاحترام والتقدير لهم (**ابو بكر**، ٢٠١٦ : ٨).

وفي هذا الصدد أشار عثمان (١٩٨٦) أن مصطلح التعاطف قد استخدمه تيتشنر ليدل على المشاركة الوجدانية Sympathy بصفة عامة ، الا ان النفسانيين الأحدث فضلوا مصطلح التعاطف للدلالة على الدخول في العالم الوجداني للآخر بدلاً من المشاركة الوجدانية (**عثمان** ، ١٩٨٦ : ٣٩) ، والتشارك العاطفي لا يتضمن قدرة الفرد على ان يضع نفسه مكان الاخرين ، ولا يتضمن تبني وجهة نظر الآخر ، يعتبر التشارك العاطفي هو البداية الاولية للفهم العاطفي : **Reid , 2003** (**4**) .

واذا يرىٰ (Eisenberg & Fabes 1990) ان التشارك العاطفي استجابة تعاطفيه ، وليس شكلاً من أشكال التعاطف ، ينظر إلى التشارك العاطفي على أنه مختلف عن التعاطف من حيث أنه الشعور بشكل غير مباشر بمشاعر الآخرين ، في حين التشارك العاطفي هو رغبة خارجية موجهة نحو الآخر لذلك الشخص ليشعر بتحسن ، ويتضح ذلك من خلال مشاعر القلق أو الحزن لذلك الفرد (**Eisenberg & Fabes,1990:383**) .

كذلك فأن التشارك العاطفي يتمثل بالقدرة على الإحساس بمشاعر الآخرين وفهم معناها من دون فقد النفس بمعنى الإحساس بمشاعر شخص آخر (سعادة أو حزناً أو غضباً) كما يحسها والأسباب الحقيقية التي وراها دون فقد للمشاعر والأحاسيس الشخصية ، ويعني كذلك الدخول إلى العالم الداخلي لشخص آخر ويقتضي من المتعاطف أن يكون شخصاً حساساً لحظة بلحظة ، ومدركاً للأسباب الكامنة وراء المشاعر ، والتعايش مع الشخص وعدم الحكم على مشاعره (جيده أو سيئة ، صحيحة أو ، خاطئة) واشعاره بكل ذلك.

ويذكر بعض المختصين ان التعاطف هو المشاركة والتفاعل الوجداني المتزن ، وعليه فان أي تفاعل أو اتصال يحدث بين شخصين هو احد الانواع الثلاثة هي:

١- اتصال فكري (عقلي) يتمثل في تبادل الأفكار والآراء والمعلومات.

٢- اتصال وجداني يتمثل في تبادل المشاعر والانفعالات كالمواساة .

٣- اتصال فكري وجداني فيكون الاتصال في هذا النوع على تفاعل مزدوج لكل من العقل والعاطفة وهذا هو طبيعة الاتصال في مجال المساعدة الإنسانية . (**شحادة** ، ٢٠١٦: ٨٣).

وكذلك يمثل قدرة الشخص على وضع نفسه مكان الشخص الاخر وادراك مشاعره وحاجاته ، لذلك يعد الطريقة الرئيسية في فهم الافراد الاخرين ومعرفة افكارهم وتصوراتهم ومشاعرهم واتجاهاتهم ، ولذا فان الشخص حين يشارك الاخر عاطفياً فانه ينقل اليه رسالة بانه يفهمه (**بيك** , ٢٠٠٠: ٢٩) .

ويشير عدس (١٩٩٧) أن العواطف جميعاً هي في جوهرها دوافع تدفع الإنسان ليقوم بعمل ما، دون أن يتبين طبيعة ذلك العمل أو سببه، فهي تعني التحرك، أي أن كل عاطفة فينا تتضمن القيام بعمل ما، لذلك فالقيام بعمل ما هو جوهر العاطفة ودلالتها (**عدس**، ١٩٩٧: ٢٣) .

اما شافتسبر (Shaftesbur , 1983) فقد قسم العواطف الى ثلاثة أنواع : عاطفة طبيعية تبعث في الشخص العمل من أجل تحقيق الخير العام والشعور الاجتماعي ، وعاطفة ذاتية أو شخصية وهي للبحث عن المصلحة الذاتية والمنفعة ، وعاطفة غير طبيعية لا تحقق الخير والمنفعة للفرد ولا للجماعة ، بل تسبب الضرر والشقاء للفرد والمجتمع **(التلوع، ١٩٩٥: ٢٣٠)** .

واشار باتسون وزملاؤه (Batson, et al., 1991) أن المساعدة تحدث عندما يمر الشخص المساعد بخبرة التشارك العاطفي نحو الشخص الذي يحتاج إلى المساعدة وأن المساعدة لا تنطلق من المصلحة الذاتية ولكنها مدفوعة من الاهتمام برفاهية الأخر**(Batson et .al , 1991: 78)** ، بينما يشير سيالديني وآخرون (Cialdini, et al. ,1979) أن التشارك الوجداني الذي يؤدي للمساعدة يرجع إلى الاندماج بين الذات والآخر، فالتشارك الوجداني ينطوي على التوحد بين الذات والآخر، بمعنى أن الشخص الآخر الذي يتم الشعور بالتشارك نحوه يصبح مندمجا أو متمثلا في ذات الشخص، وأن بعض نظريات الذات الحديثة تشير إلى إمكانية استقرار الملامح المهمة للذات خارج الشخص و داخل الآخرين ، وأن الظروف التي تؤدي نمطا معينا إلى الشعور بالتشارك الوجداني مثل (القرابة، الألفة) ، يجعل الأشخاص يرون جزءا من أنفسهم في الآخرين، لذلك فإن الافتراض المقبول هو ما يقوم على أساس أن المساعدة المرتبطة بالتشارك الوجداني ليست إيثارية لكنها متأصلة (بطريقة ضمنية في الرغبة لمد يد العون إلى ذلك الجزء من الذات الموجود في الآخر)، وقد دعمت التجارب هذا الافتراض باستعمال (مقياس التداخل المدرك بين الذات والآخرين). واستخلص الباحثون الذين طبقوا هذا المقياس أن المساعدة المرتبطة بالتشارك الوجداني لا يمكن اعتبارها قائمة على الإيثار، وذلك لأنه كلما زاد التشارك العاطفي كلما تعزز وجود الذات في الآخر(**Cialdini, et al., 1987: 510)** .

ويشير بعض الباحثين ان التشارك الوجداني هو عنصر من عناصر التعاطف ، بينما يصوره آخرون على أنه استجابة أو رد فعل تعاطفي . **(Eisenberg et al . 2010 : 323)**

واشار فولبا (Volpe 1979) ان التشارك العاطفي هو اتخاذ لدور الآخر يقتضي ان يضع الفرد نفسة في مكان الآخر ، ويقوم بادراك دوره ، وافكار ، ومشاعر ، فهذه القدرة المعرفية هي اساس السلوك الاجتماعي **(Dorta ,1983: 5)** .

كذلك يرى باليت ومالوني (Bellet and Maloney, 1991) بانه القدرة على فهم خبرات الشخص الآخر من اطار مرجعيته (**Hardee,1986:51**) ، فالتشارك العاطفي هو أكثر من مجرد الإحساس العفوي بالآخر ، الذي يستحوذ علينا استناداً لمشاعر الآخر ، إذ يتصف بالقدرة على فهم مشاعر الآخر والاستجابة لهذا الفهم بالشكل المناسب ، ولهذا السبب إذا أردنا أن نكون متعاطفين وجدانيا مع شخص معين يجب علينا فهم ما الذي يدور بداخل الشخص الآخر, وكذلك نرى العالم بعيون هذا الشخص ، فنستطيع قراءة ما الذي يفكر فيه الشخص الآخر وما الذي يشعر به وما ينوي فعله هذه هي الدوافع التي تدفعنا للتشارك العاطفي مع هذا الشخص (**Manstead , et , al , 1996 : 206**) .

اذ يرى دنفورد(danford, 1991) انه يتكون من عمليات وجدانية ، وذلك في سياق حديثة عن الاختلافات في معنى التشارك والذي يرجع الى التركيز على التشارك كعمليه وجدانيه .. (**Danford,1991: 16**)

- **أهمية التشارك العاطفي:**

يُعد التشارك العاطفي مؤشراً على التمتع بالصحة النفسية الايجابية ، كما انها تتضمن الاخذ بالمنظور المعرفي والتقدير المعرفي وقد ظهر ذلك من خلال التأثيرات العصبية لكل من العمليات المعرفية والانفعال ، كما ان التشارك العاطفي اهمية في التنظيم السلوك الاجتماعي ، وغيابه دليل على قصور الوالدين بالطفل (**Arnofreed ,1970 126**).

.بعض وجهات النظر المفسرة للتشارك العاطفي:

١- التشارك العاطفي من الوجهة الوراثية والبيولوجية

يتطور التشارك العاطفي في مرحلة الطفولة المبكرة واحدى مستويات التشارك العاطفي تكون في جانب منها محددة بعوامل وراثية ، ويبدو أن الجينات لا تعمل بصورة مباشرة في السلوك الإيثاري ، وإنما تؤثر على نحو غير مباشر من خلال تزويد الأفراد بالقدرة علي الاستجابة من خلال التشارك العاطفي ، والقدرة علي التواصل الفاعل مع الأفراد الآخرين ، هذه الميول للاستجابة والتي تظهر

انفعالياً للآخرين تجعل السلوك الإيثاري أكثر احتمالاً للحدوث
.(Schroeder , & et al. ,1995 :263)

٢- أنموذج أيرن فريد (Aronfreed Model,1970)

يشير أنموذج أيرن فريد إلى أن التشارك العاطفي سلوك متعلم يشتق من تكرار الاقتران بين مشاعر الطفل الخاصة للذة أو الألم مع منبهات المطابقة لمشاعر الآخرين ، وعلى هذا فإن التشارك العاطفي مكتسب في الحياة الباكرة من خلال الاقتران ، وأن الميل إلى السلوك الإيثاري يبنى على اختبار الحياة الانفعالية للآخرين عن طريق الاهتمام الوجداني **(Aronfreed,1970:343)** .

٣- أنموذج سيلمن (Selman Model,1980)

حدد سيلمن خمس مراحل لتبني وجهة نظر الآخرين : يعتقد الطفل أن وجهة نظره هي نفس وجهة نظر الآخرين ، يدرك الأطفال أن الآخرين لديهم انفعالات وعواطف مختلفة يرونها في بعد واحد (سعيد ، غضبان ، حزين) ، تبني وجهة نظر متبادلة تتميز بادراك أن الآخرين من الممكن أن يكون لديهم مشاعر مختلطة عن الحدث ، تُبني وجهة نظر متبادلة ينظر للأطفال لتفاعلاتهم مع الآخرين من وجهة نظر شخص ثالث ، تبني وجهة النظر الرمزية حيث يطور الأطفال فهمهم من منظور الشبكات الاجتماعية ، وفي ضوء تبني وجهات نظر الآخرين التي تكون متأثرة ببيئتهم في الماضي والمستقبل (Selman , 1980 :551) .

٤- نظرية ثيودور لبس (Theodor lips Theory , 1980)

الذي اعتبر التشارك الوجداني ناتج من خلال الاستجابات التقليدية وملاحظة الشخص الآخر الذي يكون شعور ما أو انفعال ما ، فهنا تبدأ الاستجابة التقليدية ، فالتشارك من وجهة نظره هو وصف للمشاعر والاتجاهات التي يقوضها ما حولها ، ومعرفته بمشاعر الآخرين ، وماهي شخصياتهم ، حيث تتحقق المعرفة بالذات والاشياء والآخرين عن طريق التشارك الوجداني ، أن التعاطف عند لبس ما هو إلا وصف للمشاعر التي يحركها ما يحيط بالفرد وسواء كان ذلك حقيقيا أو متخيلا لموضوع أو حدث ما ، وبما أن التشارك هو استجابة تقليدية تلقائية فهذا يساعد في فهم مشاعر الشخص الآخر ، أي هو فهم ومعرفة شخصية ومشاعر الطرف الآخر وتتم هذه المعرفة بطرق عديدة هي:

معرفة الذات : – حيث يفهم الشخص نفسه وقابلياته ومدى إمكاناته أي يفهم نفسه داخليا .

معرفة الآخرين : فهم مشاعر الآخرين وهو مصدر التشارك العاطفي .

معرفة الاشياء : أي أحداث أو مواقف تمر بالشخص ، وهنا مصدرها الادراك الحسي (**عسكر** ، ٢٠٠١ : ١٢٢)

٥- نظرية عدم التوازن العاطفي : (Emotional Imbalance Theory, 2006)

وضعت هذه النظرية من قبل الأخصائي النفساني الأيرلندي Adam Smith سنة ٢٠٠٩ وتعتقد أنه إن كان لدى الأفراد الذين يعانون من التوحد خللاً في التشارك المعرفي فإنهم في المقابل يملكون تشاركاً وجدانيا سليما إلى حد أنه يفوق المعتاد ، وتشير إليه بأنه نوع من فرط في الصحوة الانفعالية (Empathic overarousal / Hyper éveil empathique)، تقدم هذه النظرية إيضاحات جديدة وتحديدات للخلل الموجود في العاطفة لدى حالات التوحد وهي تشمل الأعراض التي تظهر على التوحد (ذكور / إناث) لقد قدمت العديد من الدراسات نقدا لنظرية عدم التوازن العاطفي حيث ركز Fan وآخرون سنة ٢٠١٣ من خلال تقنية التصوير بالرنين المغناطيسي الوظيفي والتخطيط الدماغي على ما يطلق عليه بالمحنة الشخصية المرتفعة (personnelle détresse) لدى معظم الراشدين الذين يعانون من التوحد مقارنة بالذين لا يعانون منه (في المجموعة الضابطة) ، عندما يتعرضون لمثيرات عاطفية ولمهام تتطلب الفهم الاجتماعي العاطفي والتي يطلق عليها فرط في الصحوة العاطفية .فهذه المبالغة والإفراط في العاطفة يسببان ضغطا اجتماعيا وضعفا في إعادة التحكم لدى حالات التوحد ، مع العلم أن عملية إعادة التحكم تسمح بتعديل العواطف من خلال إعادة ترجمة معنى المثير ووضعه داخل السياق وهو الأمر الضروري لكي يفصل الفرد بينه وبين الفرد الآخر المراد تشاركه ، الشيء الذي يعتبر أساسيا في حدوث التشارك المعرفي (**Gepner B , 2006 : 55**) فالحالات التي تعاني من ضعف في التشارك المعرفي كالتوحد ، تعد مهددة بالانهيار والاستثارة ، أي أنها لا تتمكن من السيطرة على جهازها النفسي ، والحل الذي تجده مناسبا لتجنب هذا الخلل هو غلق منافذ الإدراك البصري والسمعي والفرار من أية حالة يمكن أن تسبب لها انفعالا عاطفيا، وهذا الإغلاق لدى الحالات التي تعاني من التوحد يوضح خللا في التشارك الوجداني لديهم ويطلق عليه عدم التوازن في التشارك الوجداني المميز لمرض التوحد ، ويؤكد سميث أنه لدى

الحالات المصابة بالتوحد يكون التشارك الوجداني موجودا بصفة كبيرة ومفرطة ، لكنه لا يوظف في التواصل مع الآخر لأنه يسبب ميكانيزمات أو آليات إغلاق جذرية (**حمودي وآخرون** ، ٢٠١٨ : ١٣٥) .

٦- **نظرية هوية الذات لـ هاينيز كوهوت (Heinz Kohut Theory ,1981)**

يرى كوهوت أن الذات تحصل على هويتها عن طريق علاقتها بالموضوعات أو الآخرين الذين يصبحون جزءاً منها، وعن طريق عملية تكرار سلوك التشارك ، تتكون العلاقة بموضوع الذات نتيجة للخبرات المتكررة لكل من نجاح عملية التشارك وفشلها أي نجاح الذات في شعورها بما يشعر به الآخر وفشلها في معرفة ما يشعر به الآخر وتتكون الذات عند الفرد من جانبين هما: (الشعور بالموضوع) و(الشعور بالعالم الخارجي)، ويتضمن التشارك عناصر وجدانية وعناصر معرفية ، كذلك يمثل الوسيلة التي يستطيع الفرد عن طريقها دراسة العالم الداخلي للآخر، وعد (كوهوت) الاستبطان والتشارك العاطفي المكونين الأساسيين للوصول الى الحقائق في التحليل النفسي (**اليازجي** ، ٢٠٠١: ٨٧) .

٧- **إنموذج دافيز: (Davis model,1983)**

قدم دافيز إنموذجه عام ١٩٨٣ والذي هدف إلى تنظيم البحث عن التشارك داخل مجال علم النفس الاجتماعي ، ويُعد إنموذجه عن التشارك العاطفي نموذجاً شاملاً ؛ لأنه يتضمن كل العمليات التي تحدث داخل عملية التشارك العاطفي ، والنتائج الفعالة وغير الفعالة التي تنتج عن هذه العملية ، وعلى الرغم من أن التشارك العاطفي موجود لدى كل منا بالفطرة داخل طبيعة الإنسان مدفوع بيولوجياً مرتبط بالبقاء الموروث والميكانزمات الاجتماعية ، إلا أنه توجد عوامل وطرق كثيرة تعمل على تنميته ، فالتشارك العاطفي ينمو من خلال القيم المكتسبة ، والتعلم الاجتماعي ، والتنشئة الاجتماعية السليمة ، والمعتقدات الاجتماعية المبنية على أساس التسامح ، القدوة ، فالفرد يكتسب من الوالدين ، فالآباء الذين يتسمون بالدفء ، والحساسية العاطفية ، ومشاركة المشاعر الإيجابية مع الطفل ، يميل أبناؤهم إلى إظهار التشارك العاطفي مع الآخرين ، اذ ان امتلاك الفرد لمهارات التشارك العاطفي (الانفعالي , المعرفي , الاجتماعي) يساعده في الحفاظ على مشاعر طيبة عند تعامله مع الاخرين , فيتفهم مشاعره ودوافعه وحاجاته الشخصية والاجتماعية وينشئ جواً يملوه الود , وبناء على ما يمتلكه

الفرد من ثقة والوعي بالذات تزداد مهارته في قراءة مشاعر واحاسيس الاخرين ، كما أن تركيز المجتمع على المهارات الإدراكية للأفراد أكثر من المهارات الوجدانية ، يسهم في تعميق جهل الأفراد بمهارات التشارك مع الأخرين ، وعدم اهتمامهم بتنمية المهارات الوجدانية المطلوبة لتحقيق التوافق الاجتماعي والنفسي للأفراد ، وذلك على الرغم من الدور الذي يلعبه التشارك العاطفي في تسهيل المهام بالوظائف المختلفة ، فالتشارك مثلا يساعد الفرد على إدراك مشاعر ومطالب الاخرين ، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية معهم ، والتفهم اساسي في تحقيق عملية التشارك العاطفي , ونعني به القدرة على ادراك علاقة الفرد بالأخرين ، وتفهمهم لمعنى هذه العلاقة ومحتواها وكيفية تكوينها , وقد حدد دافيز التفهم بأربعة مستويات هي ، معرفة الاشخاص الاخرين وسلوكهم وشخصياتهم واهتماماتهم واصدار الحكم نحوها , وقدرة الفرد على الانتقال نحو العالم الادراكي للأخرين بهدف التعرف على ما يعني الشخص الاخر من خوف او قلق او كره او حقد على ان يكون التفهم اكثر عمقاً وشدة , ويكون جزءاً من الصفات الشخصية الفعالة للشخص الاخر , والتفهم الذاتي وادراك المشاعر الداخلية والمشاعر المشتركة مع الاخرين , وتفهم الاداء العقلي والسلوكي وخاصة الذي يستطيع الفرد اداءه ، ويشير الى ان هناك حد ادنى من مستويات التفاعل الاجتماعي ينغي ان تتوفر لدى كل فرد ، فاذا حرم منها يصبح اقرب الى الشعور بالوحدة النفسية ويتهدد توافقه النفسي ، وان انخفاض المهارات الاجتماعية الانفعالية يؤدي الى فشل الحياة الاجتماعية وتكرار الضغوط النفسية ، وفشل العلاقات المتبادلة بين الافراد.

كذلك يشير على أنه عنصراً جمالياً وغريزياً واخلاقيا , اما العنصر الغريزي في التشارك العاطفي يمثل غريزة التقليد , وأما الفرح بلذة الآخر فذلك الشعور هو اقل ذيوعا في الناس ، لذا نجده عنصراً اخلاقياً يثبت المرء انتباهه الى مشاعر سواه , ويظهر العنصر الجمالي جلي لأنه لا يحدد الا اذا توافرت قدرته على تخيل حياة الاخر النفسية , وهو الدافع والمحرك للسلوك الاجتماعي الايجابي بأشكاله المتعددة ، وهذا يعني أنه يتمثل بالقدرة على الاحساس بمشاعر الاخرين ، وفهم معنى هذه المشاعر دون فقد النفس ، اي الاحساس بمشاعر الشخص الاخر من سعادة أو حزن أو غضب كما يحملها الاخر ، وادراك الاسباب الحقيقية خلفها دون فقد للمشاعر والاحاسيس الشخصية أو الشعور بالمحبة والالفة والرغبة في مساعدة الاخرين ومشاركتهم مشاعرهم والاهتمام بها وبحاجاتهم مع إظهار الاحترام والتقدير لهم **(Davis , 1983 : 133)**

وفي هذا الصدد اشار دافيز في إنموذجه الى طريقتين رئيسيتين للتشارك العاطفي

التشارك العاطفي بوصفه كعملية : وهي تشير الى ان اي شيء ما يحدث عند شخص ما يكون مقابل شخص اخر، تبني وجهة نظر اخر او تقليد اللاوعي لتعبيرات وجهة نظر الاخر .

التشارك العاطفي بوصفه كنتيجة او محصلة : فهو هذه الحالة ينتج كعملية , ويكون انفعالياً او معرفياً , ويعد الاول محفزاً لسلوك الاجتماعي , والثاني فيكون مرتبط بالوعي والفهم ومعرفة حالة الشخص الاخر.

وكذلك يشير ان العمليات الوجدانية للتشارك العاطفي تشمل:

الاهتمام العاطفي : ويشير الى مشاعر التوجه نحو الآخرين والمشاركة العاطفية والاهتمام بهم .

المعاناة الشخصية : وتشير الى شعور الفرد بالتوتر والضيق نتيجة لما يعانيه الاخرون .

- **مكونات التشارك العاطفي :**

اشار دافيز (Davis , 1983) أن التشارك العاطفي متعدد المكونات يقيس كل مكون منها جانبا معينا من التشارك ، وأن النتائج الادراكية والعاطفية هما جزء من التشارك ، وترتكز عناصر التشارك على الفروق بين الافراد، أي الدرجة التي يمتلك فيها الافراد القدرة على التفكير، أو الشعور، أو التصرف بطريقة وجدانية، لذلك فهو يقسم التشارك العاطفي الى:

المكون الانفعالي : يتمثل بميل الفرد للشعور بالمشاركة العاطفية والوجدانية للآخرين .

المكون المعرفي : يتمثل بالميل الى ما يفكر فيه الفرد وفهم الآخرين , وهناك ارتباط حقيقي بين الجانب الانفعالي والجانب المعرفي مع خبرة الاخر.

المكون الاجتماعي : يتمثل بالدافعية للبحث نحو الافضل والاحسن لدى الآخرين (**Davis , 1983: 113**) .

والمكون الانفعالي يتضمن عدة ابعاد وهي :

١- **الإصغاء و التدقيق والانتباه :** ويعني ذلك أنه من المهم أن نفهم بدقة ما الذي يجري في حياة الآخر ، فنحاول أن نرى العالم بعيونه ، وأن نتخلى عن منظورنا الشخصي في إدراك مشاكل الآخرين عندئذ يمكننا أن نتشارك وجدانياً معه ، وهذا يعني أننا نستطيع عندئذ مساعدته فالأصغاء والتركيز والانتباه للحالة النفسية للآخر تعد الشرط الأول للتشارك الوجداني.

٢- **الاستنتاج المركب :** يتطلب التشارك استنتاجا مركبا ترتبط فيه الملاحظة ، والذاكرة والمعرفة والتفكير من أجل الوصول إلى مشاعر ، وأفكار الناس الآخرين.

٣- **الحساسية والتركيز :** أساس التشارك فالشخص المتعاطف يستجيب لكل موقف بحساسية القوالب الجامدة أو الأحكام المسبقة

٤- **المساعدة للتعبير عن الانفعالات :** مساعدة الآخرين للتعبير عن انفعالاتهم من أساس التشارك العاطفي ، فالفرد يمكن أن يمر في بعض الأحيان بانفعالات سلبية قد تعميه عما يدور حوله ، وهنا يحاول الفرد أن يساعده على للتعبير عما بداخله ، وعلى ألا يستخلص استنتاجات متسرعة.

٥- **الاهتمام التعاطفي :** ويقصد به مشاعر الدفء والتي تؤدي إلى الاستعداد لتقديم العون والمساعدة

٦- **التخيل :** وهي نزعة الفرد للانتقال عن طريق الخيال إلى مواقف تعاطف افتراضية

٧- الأخذ بمنظور الآخر : وهي قدرة الفرد وميله لفهم وجهة نظر الآخرين في الحياة الواقعية ، وليست الافتراضية .

٨- **الكرب :** ويراد بها مشاعر الفرد من خوف وقلق وعدم ارتياح عند مشاهدة الخبرات السلبية للأخرين

٩ - تكوين اتجاهات إيجابية نحو الموضوع ، أو الشخص موضوع التعاطف (**العاسمي** ، ٢٠١٦ : ١٨٠)

- **العوامل المؤثرة في التشارك العاطفي:**

يتباين التشارك العاطفي معتمداً على الفروق بين الافراد ، فقد وجد أن بعضهم يطورون تشاركهم العاطفي مع الآخرين بصورة أكبر من غيرهم ، كما أنه يتعمد على الأحكام الذاتية للأهداف التي تتواجد من خلال المدركين ، ويزداد التشارك العاطفي بزيادة التشابه والتطابق مع الهدف ، ومن أهم العوامل المؤثرة فيه , نجد خصائص الشخصية والتأثيرات البيئية لنمو التشارك العاطفي ، والتي تشمل الظروف والمواقف أو الأحداث الاجتماعية . وأسفرت نتائج دراسة سميث ٢٠٠٣ Smith عن ان التشارك العاطفي المرتفع لدى الأطفال يعزى إلى تمتع والديهم بتشارك عاطفي مرتفع كذلك ، يزداد مع التقدم في العمر فتزداد قدرة الطفل على الاستجابة اجتماعيا لانفعالات الآخرين **(نجوى , ٢٠٢٠: ٣٠)** .

- **اشكال التشارك العاطفي:**

ويذكر بعض العلماء وجود أشكال مختلفة للتشارك العاطفي نذكر منها ما يلي :

١- تشارك عاطفي مرتكز على محاكاة استجابات الفرد : يستجيب الفرد للمشاعر الخاصة بالآخرين و للمثيرات سواء كانت لفظية أم غير لفظية ، وأن يكون و مدركاً لها ، ومستجيباً لها ، كما إن للأدراك مهارة معرفية تمكنه من التعرف على المثير الذي ولد الشعور ، لتنتج الاستجابة المتقدمة المتمثلة في التفهم القائم على التشارك العاطفي

٢ – تشارك عاطفي مرتكز على العمليات الفكرية (المقارنة ، المماثلة) : يستكشف الفرد التصورات الذهنية العاملة في ذهن الأفراد الذي يتشارك معهم عاطفياً ، والتعامل هذه التصورات وتوجيهها ، وتلعب قدرة الفرد على التقبل الإيجابي دوراً أساسياً في هذا الجانب فالفرد يكون مثل جهاز الاستقبال الذي تنقل منه التصورات الذهنية المفسرة لرسائل الآخرين ، ويكون بمثابة جهاز إرسال وكلما كان على درجة أكبر من التقبل الإيجابي والاستقبال الجيد كانت الصور الذهنية المنقولة إليه من المرسل (الشخص الذي يتم التشارك معه) على جانب كبير من الدقة والوضوح (**الشناوي ، ١٩٩٦ ، ٩٥-٩٧)** .

- **مناقشة النماذج والنظريات التي فسرت التشارك العاطفي:**

بعد تم عرض النماذج التي تناولت التشارك العاطفي اذ تعددت وجات النظر التي تناولت التشارك العاطفي ، فالتشارك العاطفي من الوجهة الوراثية يتطور في مرحلة الطفولة المبكرة واحدى مستوياته محدداً بعوامل وراثية ، أما انموذج ايرنفريد أكد على أن التشارك العاطفي سلوك متعلم يشتق من تكرار الاقتران بين مشاعر الطفل الخاصة للذة مع المنبهات المطابقة لمشاعر الاخرين ، أما أنموذج سليمن فقد حدد خمس مراحل لتبني وجهات نظر الاخرين ، أما نظرية ثيودور لبس أكد التشارك العاطفي ناتج عن استجابة تقليدية ، أما نظرية عدم التوازن العاطفي فقد اكدت على الحالات التي تعاني من التوحد والتي تشير الى ان هذه الحالات تعاني ضعفاً في التشارك المعرفي وافراطا في التشارك الوجداني تطلق عليه بالصحوة الانفعالية ، أما كوهوت أكد ان الذات تحصل على هويتها عن طريق علاقتها بالموضوعات او الاخرين الذين يصبحون جزء منها ، أما أنموذج دافيز فقد اكد على ان التشارك العاطفي موجود بالفطره وهناك عوامل تعمل على نموه وتطوره منها ، القيم المكتسبة ، والتنشئة الاجتماعية .

حيث وجدت الباحثة قريبة من أنموذج دافيز (Davis ,1983) ، اذ قدمت تعريف وشرح لتشارك العاطفي ، وتبنته الباحثة كنموذج في بحثها للأسباب

١- يوظف مفهوم التشارك العاطفي والمسارات والاساليب العلمية.
٢- النموذج واضح من ناحية المفاهيم والمكونات.
٣- يعتبر نموذجاً شاملا لان يتضمن كل العمليات التي تحدث داخل عملية التشارك العاطفي.

ثانياً / الدافعية الاستباقية: (Proactive Motivation)

- **مفهوم الدافعية.**

إن مصطلح الدافعية motivation مشتق من اللفظ اللاتينية (movere) والذي يعني (to move) واذا اخذ المعنى الحرفي للكلمة فان الدافعية هي عملية إحداث الحركة ، إلا إن اللفظ يشير بطبيعة الحال إلى استثارة نوع واحد من الحركة و هو السلوك .

يشير مصطلح الدافع إلى ذلك الشعور بالتوتر الناتج عن مجموع الظروف الداخلية أو الخارجية ، و الذي يحرك الفرد لسد نقص أو حاجة معينة، سواء كانت بيولوجية أو نفسية أو اجتماعية، لذا فمفهوم

الدافع يرتبط بالحاجة، حيث تعني الحاجة نقصا أو زيادة تسبب شعورا بالتوتر، ويسعى هذا الشعور إلى الرجوع إلى حالة التوازن. فوظيفة الدافع هي وظيفة إشباع حاجات الفرد والمحافظة على توازنه، ولذلك ارتبط مفهوم الدافع والحاجة بمفهوم التوازن والذي يعني نزوع الفرد إلى تحقيق التوازن والتكيف، فالدافع يدل على وجود رغبة في بلوغ هدف معين، أو إرضاء حاجات داخلية أو خارجية (**ابو رياش واخرون** , ٢٠٠٦ : ٨٧).

وتعد الدافعية من الشروط الأساسية التي يتو قف عليها تحقيق الهدف من عملية التعلم في أي مجال من مجالاته المتعددة , وتسهم الدافعية في حدوث عملية التعلم في كونها تزيد من جهود الفرد في إثناء عملية التعلم، وتعمل على توجيه مثل هذه الجهود نحو مصادر التعلم المناسبة واستخدام الإجراءات والأساليب الملائمة (**الوزني**، ٢٠١١ : ٣٢.) .

وحدد (سكول) ٢٠٠٢ Scholl , عدة مصادر للدافعية تتمثل بما يأتي :

١-دافعية العمليات الداخلية :Motivation Intrinsic process إن الأفراد الذين تكون مصدر دافعيتهم العمليات الداخلية يقومون بالأنشطة التي يستمتعون بها ولا يهمهم التغذية الراجعة لأدائهم للمهمة.

٢- الدافعية المستندة إلى مفهوم الذات الداخلي Internal self Concept base Motivation : يكون هذا النوع مصدراً للدافعية عندما يكون توجيه الفرد ذاتيا ، إذ يقوم الفرد بوضع المعايير الخاصة به ، التي تصبح الأساس للذات الإنسانية.

٣- الدافعية الأدواتية أو الوسيلية : Instrumental Motivation يكون هذا النوع مصدراً للدافعية عندما يؤمن الفرد أن السلوك الذي سيقوم به سيؤدي غالباً إلى ناتج معين مثل الأجر والمديح.

٤- الدافعية المستندة إلى مفهوم الذات الخارجي External self Concept based Motivation :يكون هذا النوع مصدراً للدافعية عندما يتبنى الفرد توقعات المجموعة ، إذ يهتم الفرد في هذه الحالة بالتغذية الراجعة الاجتماعية ، ويتصرف بطريقة ترضي المجموعة للحصول على المكانة الجيدة بينها

٧- الدافعية يستدخلون توجهات أو سلوكيات معينة تنسجم مع رؤيتهم الشخصية (**علي وحموك** ، ٢٠١٤ : ٥٨)

يعني المصطلح (Proactive) استباقي او ما يطلق عليه في بعض الأحيان روح المبادرة . ويعد سلوك الافراد أحد الجوانب المهمة التي نالت عناية كبيرة بسبب تأثيرها القوي في اداء المنظمات

ونجاحها لذلك اعتنى الباحثون والكتاب بدراسة سلوك الافراد داخل المنظمات ، وبسبب الضغط المتزايد لتحويل العمل نحو اللامركزية والمرونة والابتكار المستمر والتغييرات ، تطالب المنظمات بموظفين استباقيين مستعدين لاتخاذ سلوكيات لحل المشاكل التنظيمية وتحسين الظروف الراهنة ، أن الأفراد يخلقون البيئات ويضعونها في حيز الحركة ، فالأفراد مؤثرون وليس مجرد متلقين سلبيين (Bandura ,1986:22) ، وبهذا فالنماذج التقليدية للأداء التي تفترض أن " الموظفين يجب أن يتبعوا التعليمات ووصف المهام والأوامر " قد تكون أحيانا غير كافية في بيئة العمل الحديثة (Frese) , 2008 : 67) .

كذلك فأن فكرة القيام بدراسة حول الاستباقية نوقشت لأول مرة من قبل بيتمان وكرانت في وقت مبكر من خريف (١٩٨٩) بينما كان كلاهما في جامعة كارولاينا الشمالية ، اثناء مناقشة مواضيع البحوث المحتملة في الفصل الدراسي ، فقد لاحظوا ان العديد من الكتاب يفترضون ان كون الشخص استباقي ، فأن هذا شيء جيد ، ولكن لم يستطع أحد منهم ان يستذكر دراسة معينة تقوم بدراسة الاستباقية بصورة نظامية ، كما ان البحوث اللاحقة فشلت في عدم التأكيد على المفهوم ، بينما عدة اشخاص قد كتبوا حول السلوك الاستباقي كشيء مرغوب فيه ، الا ان اهميتها افترضت بشكل كبير بدلا من تأكيدها تجريبياً ، لذلك فقد قرر الاثنان جمع البيانات لدراسة المفهوم العام للاستباقية (Crant et al ,2017: 194)

وفي عام (١٩٩٣) قدم باتمان وكرانت مفهوم الشخصية الاستباقية كبناء تصرفي يحدد الفروق بين الناس في المدى الذي يتخذون فيه إجراءات للتأثير على بيئاتهم ، منذ ذلك الحين ، نمت كمية الأبحاث حول بناء الشخصية الاستباقية وكيفية تأثيرها على السلوك الفردي في العمل (Johnson , 2015: 19)

اما مفهوم الدافعية الاستباقية فقد تم تطويره لقياس التصرف الشخصي نحو السلوك الاستباقي وهي وجدت لتحديد الاختلافات بين ميول الافراد في مدى قدرتهم على اتخاذ اجراءات للتأثير على بيئتهم ، وكذلك يمكنهم تحديد الفرص والعمل على أساسها ، وابداء المبادرة واتخاذ القرارات والمثابرة حتى يحدث التغيير الحقيقي، أما الأفراد الذين ليس لديهم دافعية استباقية فهم لا يمكنهم تحديد الفرص او حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل ويكونون اقل نشاطا (Crant ,2000:22) , وتم البحث على الدافعية الاستباقية لتكون جديرة بالتحقيق بسبب الأشياء التي تقدمها للأشخاص وفي نفس الوقت

المزايا التي تقدمها للمجتمع والحياة التجارية ، وفاعليتها في زيادة جودة الحياة ، ويختلف الافراد في البنية العقلية في حركتهم او مبادراتهم للتأثير في البيئة التي يعيشون فيها , ويساعد هذا الاختلاف ايضا في تحديد مفهوم الشخصية الاستباقية(**Ozkurt , Alpay , 2018 : 151**).

وفي هذا الصدد اشار ميجر (Major et al ,2006) الى ان الشخص الذي يتمتع بالدافعية الاستباقية يميل الى المشاركة في سلسلة من أنشطة التطوير من اجل ملائمة افضل داخل العمل .

كذلك فان الافراد الاستباقيين يتصورون ادوار العمل الخاصة بهم على نطاق واسع , ويتخذون خطوات وانشطة لإنجاز العمل , يؤدون اداء جيد في العمل وبالتالي ان الشخصية الاستباقية ترتبط بعدد من نتائج العمل الايجابية (**Bateman , 1995: 44**)

واشار (Kosite ,2013) بأن الدافعية الاستباقية سابقة على السلوك الاستباقي والتي توفر مهارات الفرد للمشاركة في تغيير بيئة العمل ويظهر الافراد الاستباقيين المبادرة الى الاستمرار في احداث التغيير لمواكبة تطورات البيئة الخارجية ، واشار ايضاُ بأن المهارات الاستباقية كعامل حاسم للنجاح التنظيمي وزيادة الفاعلية التنظيمية ، كما ان هناك عامل آخر لنجاح المنظمات ليس فقط العثور على الموظفين المناسبين ذات الشخصية الاستباقية ولكن ايضا الحفاظ على الموظفين المبدعين (**Mitchell & Holtom, 2001: 32**)، ويشير السلوك الاستباقي بانه اخذ المبادرة لتحسين الظروف الحالية او خلق ظروف جديدة والذي ينطوي على تحدي الوضع الراهن بدلا من التكيف السلبي مع الظروف الحالية (**Crant ,2000:22**) .

واذا كان الفرد استباقيًا فذلك يتعلق بالتحكم في جعل الأشياء تُحدث بدلاً من مشاهدة الأشياء تحدث. إنه ينطوي على الطموح والسعي لإحداث التغيير في البيئة أو لذات لتحقيق مستقبل مختلف , والاستباقية لها ثلاث سمات رئيسية: إنها البداية الذاتية ، وموجهة نحو التغيير ، والتركيز على المستقبل(**Grant & Ashford, 2008:8**)

يشير قاموس ويستر الطبي (٢٠٠٢) الى ان الشخص الاستباقي هو الشخص الذي يمكنه تنفيذ الاجراء المناسب ليس بعد ظهور مشكلة ولكن قبل ظهور المشكلة , وفي هذا المعنى يتم التعبير عن الشخص الاستباقي هو الذي يشكل توقعات قوية للفرص والمخاطر التي يقوم فيها بتقييم الوضع الحالي (Crant , 2000 : 102) وان الأفراد الاستباقيين لا يتقدمون من خلال حل واحد فقط للشرط الذي يريدون خلقه , لديهم دائما المزيد من الحلول ولديهم المزيد من الانضباط الذاتي مقارنة بالأفراد الآخرين , يقومون بتقييم حالة الصعوبات التي يواجهونها بالحياة ويبذلون جهداً للوصول الى

نتيجة افضل , انهم يدركون مسؤولياتهم وبالتالي من المرجح ان ينجحوا لانهم لا يقبلون اخطاء سلوكهم ولا يصرون على أخطائهم بل يأخذون دروس من اخطائهم , نظر لأن النهج الاستباقي يدفع الأشخاص الى الاهتمام والتفكير فأن اولئك الذين يتبعون هذا النهج لديهم الفرصة للتنبؤ بالفرص وتقييمها قبل الاخرين , هم مختصون في التكيف مع الظروف الجديدة , فانهم يحددون اهدافهم بسهولة ويصلون الى النتيجة , ويحاول الافراد الاستباقيون خلق ظروف بيئية جديدة من خلال تحديد الظروف غير المناسبة لقيمهم في البيئة التي يعيشون فيها نظرا لأنها ذات توجهات متغيرة . فأن الافراد الاستباقيون لا ينسون قيمهم الحقيقية لذا يختارون تصرفاتهم بأنفسهم وان الفرد الاستباقي لدية رؤية ويحددها للوصول الى اهدافه ويعمل على تحقيقها , ويشارك الافراد الذين يتمتعون بسمات الدافعية الاستباقية في كل مجالات الحياة كما هو الحال في المجالات الرياضية او التعليمية (**Alpay ,Ozkurt , 2018 : 151**) .

اما الاشخاص غير الاستباقيين فهم على العكس من ذلك لا يحددون الفرص ولا يمكنهم استعمالها لأحداث تغييرات ويتفاعلون سلبياً مع القوى الموقفية، فهم بدلاً من ذلك يتقبلون ويتكيفون مع الظروف بدلاً من تغيرها (**Crant,1995: 532**) .

وفي هذا الصدد اشار علماء المنظور التفاعلي ان الاستباقيين قادرون على خلق بيئاتهم الخاصة بهم فسلوكهم ينظر اليه على أنه تأثر داخلي وخارجي فالمواقف التي تؤثر عليهم هي وظيفة للشخص نفسه كذلك يتبنون الدور الفاعل والمبادرة في نهجهم تجاه العمل ، فأنهم يبادرون الى المواقف والى خلق ظروف عمل مواتية ومفضلة ، هذا على النقيض من نمط التجاهل أو النمط الانعكاسي إذا فالعامل الاستباقي يبحث بشكل فاعل عن المعلومات والفرص من اجل تحسين الأشياء وبيئة العمل ، فأنهم لا ينتظرون المعلومات والفرص أن تصل إليهم بدون اخذ دور المبادرة , وان مفهوم الدافعية الاستباقية يتمثل بالميل الثابت عند الفرد للقيام بفعل مؤثر في البيئة ، أما السلوك الاستباقي يشير إلى سلوكيات الموظفين الذاتية والموجهة نحو المستقبل للسيطرة على المواقف وتحقيقها حول التغييرات البناءة في مكان العمل (**Grant and Ashford , 2008 : 2**)

كذلك يمكن للأفراد إظهار روح المبادرة من خلال أشكال مختلفة من السلوكيات ، مثل التعبير عن الافكار أو الاقتراحات البناءة المتعلقة بالعمل ، وإدخال إجراءات جديدة لتحسين فعالية العمل.

وفي هذا الصدد تعتبر الاستباقية طريقة تصرف وسلوك اكثر من كونها سمة شخصية تميز بعض الافراد لذا فان الاستباقية هي مبادرة ذاتية يقوم بها الفرد من اجل تغيير بيئة عمله نحو الأفضل ،

فالاستباقية تغير المفاهيم من الحالة النظرية الى الحالة العملية للحصول على المكاسب عن طريق احتلال المنظمة المرتبة الاولى في الاستثمار واقتناص الفرص الجديدة فالأشخاص الاستباقيين هم الذين يرصدون اتجاهات السوق ومعرفة الحاجات المستقبلية للزبون ومواكبة التطورات البيئية في الطلب والتي تؤدي الى توليد فرصة جديدة وتحقيق نمو وتطور ، ويمكن تعريف الدافعية الاستباقية بأنه ميل الموظف الاستباقي للتأثير على بيئة عمله بدلا من التأثر بها من خلال قدرته على تحويل المواقف الصعبة والمشاكل المرتبطة ببيئة العمل إلي فرص جديدة بدلا من التكيف معها أو الاستسلام له **(Quince &, Whittaker , 2003 :6)**

واشار (Bateman & Crant,1993) هناك علاقة تفاعل ديناميكية وتبادلية مستمرة بين سمات وخصائص الفرد وسلوكه من جهة وبين خصائص البيئة والموقف التنظيمي من جهة أخرى ، وهذا يدل بان ليس فقط الموقف والبيئة هي من تؤثر على سلوك الأفراد وميولهم بل أن الفرد يستطيع أن يبادر في تغيير البيئة التي يعمل فيها **(Bateman & Crant ,1993: 144)**.

- **نظريات فسرت الدافعية الاستباقية:**

١- نظرية فريس وفاي (frese & fay Theory ,2001) .

في عام ٢٠٠١ طور فريس وفاي فكرة الاستباقية في أوروبا ، بينما كان باتمان وكرانت يحققان في الشخصية الاستباقية في الولايات المتحدة ، الاستباقية لها طبيعة ذاتية ، وتشير إلى شخص يتصرف بمثابرة وقصد ضد الصعوبات ، بدلاً من التصرف بسلبية ، ينصب التركيز على السلوك نفسه ، بدلاً من شخصية الفرد الذي يظهر عادة الاستباقية ، ذكر فريس أن الاستباقية تنطوي على العمل بنشاط نحو الأهداف ، مع التركيز على توقع النجاح والتخطيط له ، بدلاً من التركيز على الأساليب أو الوسائل المستخدمة لتحقيق تلك الأهداف ، النقطة الأساسية هنا هي أن الاستباقية تتعلق بالإجراءات والتوقعات المستقبلية ، فظلا عن ذلك تم تحديد الاستباقية كأحد مفاهيم العمل النشط ، لكونها مجموعة من السلوكيات ذات السمات المحددة والتي تركز على (المدى الطويل ، العمل والاستمرار في مواجهة الحواجز والعقبات ، التحفيز الذاتي ، البدء الاستباقي ، الهدف الموجه (**frese & fay , 2001 : 132**) .

٢- نظرية باركر وزملائه(parker and et. al. Theory , 2010)

باركر وزملاؤه (٢٠١٠) يجادلون بأن الاستباقية هي عملية موجهة نحو تحقيق هدف ، وأن سلوك الفرد هو سلوك استباقي ، لذلك يجب على الأفراد الذين يضعون أهدافًا استباقية أن يسعوا جاهدين لتحسين أداء الفرد لخلق مستقبل أفضل للفرد وبيئته.

ان أهداف الفرد منظمة في طبقات وتنقسم إلى جزأين: الأول المستقبل الذي يتوقعه الفرد ، وثانيًا ، تحقيقه الهدف من خلال تخصيص الوقت لهم ، العملية الثالثة لتوليد الهدف تحدث قبل مهام المشاركة ، أي تطوير خارطة الطريق ، والتي تشمل تحديد الأهداف النشطة (الاستباقية) ، وتصور وتخطيط التغيير الذاتي أو البيئة ، متبوعًا بإنشاء هدف نشط ذاتيًا: يتصرف الأفراد بمفردهم وفقًا لـ إرادتهم الخاصة (Grant & Ashford , 2008 : 9)

حدد (Parker & Bindl , 2009) عنصرين رئيسيين في الاستباقية الأول هو تطوير أهداف السعي ، وهي أهداف علنية للأفراد للمشاركة في أهداف نشطة (استباقية) وإيجاد طرق جديدة لمواجهة العقبات ،على سبيل المثال عندما يقوم الأفراد المكلفون بتحسين العمل الجماعي بحجب آرائهم بهدوء للسماح لأعضاء الفريق أو الأفراد بالتكيف مع المواقف الإشكالية على المدى القصير ، يمكن تشكيل تحالفات لتغيير الوضع على المدى الطويل ، لذلك فإن صياغة استباقية الإجراءات والأهداف الاستباقية ، اي جهود الفرد لفهم النجاحات والفشل وعواقب أفعاله الاستباقية مطلوبة للتكيف من خلال تحديد التوقعات أو التنظيم الذاتي الفعال ، وثاني عنصر اساسي للاستباقية تؤدي هذه الجهود في النهاية إلى الحفاظ على المعلومات التي يضعها الفرد أهدافًا نشطة أو تعديلها أو تعديل جهوده لتحقيق تلك الأهداف (الجهود المبذولة) ، أو تركت كما هي عندما يراها مرضية ، من خلال عملية التصور والتخطيط ، إنتاج هدف نشط (الاستباقي) دون السعي وراءه ليست استباقياً في حد ذاته ، وبالاعتماد على نظرية التنظيم الذاتي اقترح العلماء ان تحديد الهدف الاستباقي هو من المحتمل ان ينطوي على عملية اتخاذ قرار معتمد يقوم الفرد فيه بتقييم احتمال نتائج سلوكياته (parker and et . Al ,2010: 1-2) .

كان هذا هو الحال دائمًا باركر وزملاؤه (Parker and et . al, 2010) في دراسة تجريبية ، حددوا ثلاث فئات من السلوكيات الاستباقية على المستوى الفردي في العمل ، تختلف كل منها في الأهداف المستقبلية للفرد المراد تحقيقها ، على النحو التالي:

الفئة الاولى: العمل الداخلي لتحقيق الأهداف .

الفئة الثانية: الأهداف النشطة التي تنطوي على تحسين البيئة التنظيمية الداخلية.

الفئة الثالثة: الفئة الأعلى ، وهي مبادرة استراتيجية تتضمن مراقبة التغييرات والتحقق منها لتحسين استراتيجية المنظمة وقدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية

لا تشمل الاستباقية التحسين الاستباقي للوضع الراهن أو خلق فرص عمل جديدة فحسب ، بل تشمل أيضًا البحث عن فرص تعليمية والمشاركة في الأنشطة التعليمية ، نظرًا لأنها تتضمن تحدي الوضع الراهن بدلاً من التكيف السلبي لتوفير المبادرة ، فإنها توصف بأنها اتجاه مستقر إلى البحث عن الفرص والمبادرة ، ولاتخاذ التدابير اللازمة والمثابرة ، كبُعد ملموس للمبادرة حتى يحدث التغيير ، فإنها تمثل خصائص مفيدة تهدف إلى التحكم في البيئة والتي ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بالعديد من أشكال السلوك الاستباقي (**parker and et . al, 2013 : 274**).

أكد باركر وزملاؤه على الحاجة إلى الانتباه إلى نظرية ديسي ورايان (Deci & Ryan, 2000) لأن السلوك المتوقع بحكم التعريف هو شخصي .

١- **المتعة والاثارة** : ان الافراد يضعون أهدافًا عدوانية ويعملون بجد لتحقيقها، من الممتع بطبيعتها العثور عليها .

٢- **الرغبات:** يسعى الأفراد إلى تحقيق الأهداف الإيجابية المنشودة ، بعض الناس لا يعملون من أجل المال أو التقدم الوظيفي ، ولكن من أجل رغبتهم في القيام بالعمل لأن العمل لديهم قيمة اجتماعية .

٣- **أهمية العمل:** يُدرك الأشخاص الاستباقيين أن تغيير النتائج المستقبلية المتوقعة مهم لأنفسهم وللآخرين ، واتخاذ الخطوات اللازمة والمثابرة كأبعاد ملموسة للمبادرة حتى يحدث حدث التغيير ، فهي تمثل خصائص مفيدة تهدف إلى السيطرة (**Parker and et . al ,2010: 263**).

٣- نظرية كرانت وباتمان (Crant & Batman and et . al Theory ,1993).

حدده (كرانت وباتمان) وزملاؤه عام ١٩٩٣ الشخص الاستباقي هو فرد لديه "ميل سلوكي مستقر نسبيًا" لبدء تغييرات في البيئة ، هذا النهج يفترض أن الأفراد الاستباقيين هم أفراد استباقيون في مجموعة متنوعة من المواقف وبمرور الوقت ، بغض النظر عن الظروف غير المتوقعة ، قال باتمان ، ليس كل الإيجابية تؤثر على الإيجابية ، يمكن أن تكون سلبية ، الإيجابية تسبق السلوكيات الاستباقية التي تزود الأفراد بالمهارات للمشاركة فيها تغيير بيئة العمل. من ناحية ، هناك تفاعل ديناميكي مستمر بين الخصائص والسلوك الفردي من ناحية ، وبين البيئة والموقف من ناحية اخرى .

يشير هذا إلى أنه ليس الوضع والبيئة فقط هما اللذان يؤثران على السلوكيات والميول الفردية ، يمكن للأفراد تغيير البيئة التي يعملون فيها بشكل استباقي ، ويصفون السلوك الاستباقي بأنه سلوك يؤثر على التغيير ، وكلاهما (كرانت وباتمان) يؤمنان بأن الأمر جوهري ، الدافع هو أن يقوم الأفراد بأعمال من تلقاء أنفسهم دون انتظار التعزيز الاجتماعي أو المادي

(Crant & Batman and et . al . , 1993 : 105)

وفي هذا الصدد يشير (Lee et al., 2010) إلى أن مفهوم الاستباقية له جذوره في منظور تفاعلي **(Lee & et.al 2010: 396)**، والذي يؤكد أن شخصية الفرد ليست أكثر من منتج عملي ، للتفاعلات بين الأفراد في المواقف الاجتماعية المختلفة، وتم تطوير مفهوم الاستباقية ليمثل العمل التحضيري للسلوك الاستباقي ، وقد تم استخدامه لتحديد الاختلافات في ميول الأفراد للتأثير على بيئتهم ، فبعض الافراد الاستباقين يتميزون بانهم غير مقيدين نسبياً بالقوى الموقفية ولديهم دور كبير في البيئة ، فإنهم يميلون إلى تغيير بيئتهم عمدًا ، بما في ذلك البيئة المادية ، لتحديد الفرص واتخاذ الإجراءات والمثابرة لتحقيق تغيير حقيقي **(Crant & Batman and et . al . , 1993:118)** .

٤- نظرية كرانت واشفورد (Grant & Ashford Theory ,2008)

اقترحت نظرية Grant and Ashford 2008 أن الدافعية الاستباقية ليس مجموعة مميزة من السلوكيات كاستجابة لسلوك معين ، ولكن يُنظر إليها على أنه أكثر لأنها مبادرة تتضمن التصور والتخطيط والجهد ، والتأثير على الفرد وبيئته المستقبلية ، وبالتالي ، فإن دور الفرد استباقي ، مما يمكّنه من تنفيذ جميع المهام بطريقة استباقية ، والمعيار الرئيسي لتحديد السلوك الاستباقي هو ما إذا كان الفرد يتصور ويخطط لتحقيق تأثير على نفسه أو على بيئته نتائج مستقبلية مؤثرة لمنع المشاكل المستقبلية واغتنام الفرص المستقبلية **(Grant & Ashford , 2008 : 10)** ، ويحاول الأفراد الاستباقيون التحكم في الأشياء من حولهم لتحقيقها ، بدلاً من مجرد مشاهدتها. وهذا يشمل الطموح والجهود لتحقيق التغيير في بيئة الفرد أو في المستقبل، للمبادرة ثلاث خصائص: التشغيل الذاتي ، والتوجه نحو التغيير ، و التركيز عليه في المستقبل (يعرّفها كرانت على أنها "رغبة أو ميل لأن تكون استباقيًا ، وهي بنية تحدد الاختلافات في الدرجة بين الأفراد بحيث يمكن للأفراد اتخاذ إجراءات للتأثير على بيئتهم ، واذا كان الفرد استباقيًا هو أن تكون مستقلاً عن الظروف البيئية والقدرة على مواكبة وتيرة التغيير ، بالإضافة إلى أنه يمكنه تحديد الفرص والعمل الجاد وإظهار المبادرة واتخاذ القرارات

والمتابعة حتى يحدث تغيير حقيقي ، التكيف مع البيئات وليس تغييرها ، أما الافراد غير الاستباقيين فهم لا يمكنهم تحديد الفرص أو حل المشكلات التي تواجههم ويكونوا أقل نشاطاً ويتفاعلون سلبيا مع القوا الموقفية ، فهم يتقبلون ويتكيفون مع الظروف بدلا من تغييرها(**crant , 1995 : 532**) .

ولقد ظهر شبه اجماع على ان الاستباقية طريقة مستقبلية متغيرة ومتمحورة في التصرف أو العمل ومتضمنة (توليد هدف استباقي والسعي الى تحقيقه) ذلك بتحديد مجموعة من الاهداف الاستباقية التي يمكن للأفراد اتباعها ، اذ يشمل توليد الهدف الاستباقي عمليتين على الأقل تتمان تحت اشراف الفرد ذاته لتحقيق مستقبل جديد للفرد او البيئة وهما (التصور والتخطيط) ، ويتضمن التصور (توقع حدث او نتيجة) فهو ادراك مشكلة او فرصة حالية او مستقبلية ، وتخيل مستقبل مختلف يمكن تحقيقه من خلال التعامل الفعال مع هذه المشكلة أو الفرصة ، فالتصور يتضمن توقع النتائج المستقبلية وتمثيل وتخيل الفرد موقفا أو حدثا في مرحلة ما قبل الزمن ، بالرغم من وجود العديد من الحالات المستقبلية التي يتخيلها الفرد ، لذا فالتصور يحفز على حل المشكلات ، فتوقع وتخيل الاهداف المستقبلية يحفز الافراد لمتابعة هذه الأهداف ، ومن ثم تصور التكاليف المستقبلية واستخدام هذه التصورات لتغيير طبيعة السلوكيات التي ينخرطون فيها ، وبعد تصور مستقبل مختلف نجد ان عملية التخطيط تأتي في المرحلة الثانية وتشتمل على اتخاذ القرار الفردي بشأن الاجراءات التي يجب اتخاذها لتحقيق هذا المستقبل ، فالأفراد يضعون الخطط لكيفية عملهم لتنفيذ افكارهم ، فالتخطيط يشير الى التحضير مقدما لمهمة أو مشروع او نشاط او اجراء معين ، عن طريق تحديد الخطوات التي تحول تصورات وتوقعات الفرد والاهداف المستقبلية الى اجراءات ونتائج ملموسة ، فضلا عن ذلك غالبا ما ينطوي التخطيط على تطوير استراتيجيات وخطط بديلة والتي تزيد من احتمالية نجاح الافراد وتحقيق ذواتهم وتغييرها مستقبلا عن طريق تطويرهم لمهاراتهم الفردية أو الحصول على المزيد من المعلومات عن طريق تغيير الوضع ، ان التصور يدل على توقع حدث أو نتيجة ، والتخطيط يدل على تحويل هذا التصور الى دليل التنفيذ الذي يحدد كيفية منع او تعزيز الحدث او النتيجة من أجل أحداث تأثير محتمل على المدى الطويل فهاتان العمليتان تدلان على تمثيل نفسي موجهتان نحو التأثير المستقبلي على الفرد وبيئته (**Grant & Ashford , 2008 : 10**)، وفي هذا الصدد يشير مفهوم الاستباقية إلى انه البدء الذاتي والتركيز الشخصي على المستقبل لتغيير المواقف الخارجية مثل تحسين الأداء للتغذية الراجعة ، وهذا السلوك الذاتي أكثر نشاطًا لأنه يركز على التعبير عن الذات والمهام الرئيسية المستقبلية(**Erkutlu , et . al . , 2012 : 562**) ،

كذلك يظهر السلوك الإيجابي في الأفراد الإيجابيين وهو مصمم لإحداث تغيير بنّاء لأنه يساهم بشكل إيجابي في الأداء الفردي والنجاح الوظيفي والعمل الجماعي ، فضلا عن ذلك ، يستخدم مصطلح "السلوك الاستباقي " لتلخيص ووصف السلوكيات والسلوكيات كمبادرات ذاتية لتحسين الظروف الحالية أو لخلق ظروف جديدة وتحدي الوضع الراهن ، بدلاً من التكيف السلبي مع الظروف الحالية (**Crant ,2000:130**).

- **خصائص السلوك الاستباقي:**

أشارت كل من (Grant) و (Ashford) إلى أن الخاصية المميزة الأولى للسلوك الاستباقي هي الفعل السابق ، نحو التغيير ، أو بعبارة أخرى إحداث فرق ، عندما يختار الأفراد أخذ زمام المبادرة ، فإنهم يركزون على تغيير أهدافهم أو الآخرين أو البيئة التي تحدث فيها.

فضلا عن ذلك ، يذكر كل من (كرانت وآشفورد) خمسة أبعاد ومحاور أساسية تميز السلوك الاستباقي وهي كالتالي :

١- **الشكل السلوكي:** يشير إلى نوع السلوك الذي ينتمي إليه ، مثل الحصول على التغذية الراجعة (السلوك المثقف). والتواصل من خلال الشبكات الاجتماعية (السلوك الاجتماعي)

٢- **أهداف التأثير المرغوبة:** تشير إلى أن السلوك الاستباقي يمكن أن يختلف حسب الهدف المراد تحقيقه والمنفعة المتوقعة منه لتؤثر على ثلاثة أهداف أساسية (الذات والآخرين والمنظمة) ، للتكيف مع البيئة واكتساب المعرفة لنفسه ، فيما يتعلق بالأفراد الآخرين كهدف متوقع للتأثير ، يسعى المديرون أحيانًا إلى الحصول على تعليقات حول أدائهم لمصلحتهم الخاصة ، فيما يتعلق بالمنظمة باعتبارها الهدف المتوقع للتأثير ، يسعى المديرون غالبًا لتحسين أداء المنظمة.

٣- **درجة تكراره:** وهو احتمال السلوك المتوقع سواء حدث أم لا.

٤- **وقت الحدوث:** يشير إلى المدى الذي يحدث فيه فعل ما في مناسبة أو مرحلة أو لحظة معينة.

٥- **المناهج / الاستراتيجيات:** وهي تصف كيفية استخدام الأفراد لأساليب واستراتيجيات معينة للانخراط في السلوك الاستباقي .

وهذه الأبعاد والمحاور الخمسة للسلوك المتوقع يمكن تمييز السلوك المتوقع من السلوك الطبيعي ووصفه بشكل مناسب (Crant & Ashford 2008:8-10)

- **مناقشة نظريات الدافعية الاستباقية:**

من خلال مقدمة الباحثة للنظريات التي فسرت الدافعية الاستباقية لاحظت الباحثة تنوع النظريات ووجهات النظر المختلفة ، التي تفسر دوافع السلوك البشري ، بسبب صعوبة فهم كل شيء عن الفرد من التعقيد الذي ينبثق من أفعاله .

لذى نجد (فريس وفاي) ينصب تركيزهم على السلوك الايجابي ، وليس على شخصية الفرد الاستباقي في توليد الايجابية ، وعلى الغايات بدل الوسائل .

أما نظرية (باركر) وزملائه ، فكان تركيزهم ينصب على السلوك الاستباقي بدلا من شرح ماهية الدافعية الاستباقية بالضبط.

اما نظرية (كرانت وباتمان) تركز على شخصية وسلوك الافراد الاستباقيين ، مما يؤثر على السلوك الذي ينتج المبادرة ، ويذكرون ان هناك تفاعلاً ديناميكياً مستمراً بين الخصائص والسمات والسلوكيات الفردية من ناحية ، ومن ناحية اخرى بين خصائص البيئة والوضع .

أما (كرانت واشفورد) وجهة نظرهم في الدافعية الاستباقية أكثر شمولا وأتساعاً ، حيث يعتبرون الافراد الاستباقيين هم اولئك الذين يتصرفون في سلوك الاستباقي المصمم لتوليد الاهداف وتنفيذ التصورات وعملية التخطيط من اجل تحقيق أهدافه ومن اجل تحقيق مستقبل أفضل للفرد والبيئة ، يركزون ايضاً على الفرد الاستباقي الذي لا يتأثر بالظروف البيئية والقادرة على مواكبة وتيرة التغير

وجدت الباحثة نفسها قريبة من نظرية كرانت واشفورد (Grant & Ashford ,2008) ، اذ قدمت تعريف وشرح لدافع الاستباقي ، حيث تتبناه الباحثة كنظرية تبنتها في بحثها للأسباب :

١- توظف مفهوم الدافع الاستباقي والمسارات والاساليب العلمية .

٢- النظرية واضحة من الناحية المفاهيم والابعاد.

٣-هذه النظرية أشمل وواسع من النظريات الاخرى .

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

أولاً . مجتمـــع البـــــحث

ثانياً . عينة البـــــحث

ثالثاً . أداتا البـــــحث

رابعاً . التطبيق النهائـي

خامساً . الوسائل الاحصائي

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن الفصل الحالي عرضاً لمنهجية البحث ، والاجراءات التي تم استعمالها لتحقيق أهدافه من حيث تحديد المجتمع واختيار العينة ، والخطوات المتبعة لتحقيق المتطلبات الاساسية في بناء مقياسي التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية ، ومن ثم استخراج خصائص القياس النفسي لكلا المقياسين.

ولما كان البحث الحالي يهتم بتعرف العلاقة بين متغيرين (التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية) ، فقد استعملت الباحثة منهج البحث الوصفي لأنه من أكثر أساليب البحث شيوعاً لدراسة الكثير من مجالات التربوية والنفسية اذ يقوم بدراسة العلاقات الارتباطية بين تلك الظواهر وتحليلها وتفسيرها **(سيد سليمان،٢٠١٤: ١٣١)** .

وهكذا قامت الباحثة بمجموعة خطوات عملية متتابعة من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له واتباع الاجراءات المناسبة في بناء المقاييس المستعملة فيه والمتمثلة بتحديد المفاهيم ، وصياغة الفقرات ، واستخراج خصائص القياس النفسي لها من صدق وثبات وقدرة على التمييز.

اولاً. مجتمع البحث : *

تحدد مجتمع البحث بمديري المدارس في مركز محافظة الديوانية للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهم (٥٢٧) مديراً ومديرة ، موزعين بواقع (٢٩٧) من الذكور ، و(٢٣٠) من الاناث ، وموزعين بواقع (٢٦٤) من المدارس الابتدائية ، و(٢٦٣) من المدارس الثانوي ، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث موزع على وفق متغيري الجنس (الذكور , والاناث) ونوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي)

المرحلة الدراسية	الجنس		المجموع
	الذكور	الاناث	
الابتدائية	١٥٦	١٠٨	٢٦٤
الثانوية	١٤١	١٢٢	٢٦٣
المجموع	٢٩٧	٢٣٠	٥٢٧

*----------

تم الحصول على البيانات من مديرية التربية القادسية / قسم الاعداد والتدريب

ثانياً. عينة البحث:

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية ذات الاسلوب المتناسب , اذ اختير (٤٠٠) مديراً ومديرةً ويعد هذ الحجم كاف لتمثيل خصائص المجتمع (ابو علام ,٢٠٠٦: ١٥٧) . وبنسبة (٧٥.٩٠%) من مجتمع البحث ,موزعين بواقع (٢٢٥) من الذكور و(١٧٥) من الاناث ، وقد بلغت نسبة الذكور (٥٦ ,٢٥%) ، فيما بلغت نسبة الاناث (٤٤%) ، وموزعين بواقع (٢٠٠) في مدارس الابتدائي و(٢٠٠) في مدارس الثانوي قد بلغت نسبة الابتدائي (٥٠%) فيما بلغت نسبة الثانوي (٥٠%) من عينة البحث (مديري المدارس) وجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

عينة البحث موزعة على وفق متغيري الجنس (الذكور ,والاناث)

ونوع الادارة (ابتدائي , ثانوي)

المدرسة	الجنس		المجموع
	ذكور	اناث	
الابتدائي	١١٨	٨٢	٢٠٠
الثانوي	١٠٧	٩٣	٢٠٠
المجموع	٢٢٥	١٧٥	٤٠٠

ثالثاً. أداتا البحث :

لأجل قياس متغيري البحث الحالي (التشارك العاطفي , والدافعية الاستباقية) لدى مديري المدارس (الابتدائية , الثانوية)

قامت الباحثة ببناء مقياس التشارك العاطفي في ضوء انموذج الذي اقترحه دافيز(**1983** , **Davis**) وبناء مقياس الدافعية الاستباقية في ضوء نظرية الدافعية الاستباقية التي اقترحها (كرانت

واشفورد) (Grant and Ashford – 2008) فضلاً عن الدراسات السابقة التي اطلعت عليها ، والعرض الآتي يوضح ذلك :

الاداة الاولى .مقياس التشارك العاطفي – Emotional sharing Scale

سعت الباحثة للحصول على مقياس معد مسبقاً لقياس التشارك العاطفي غير أنها لم تتمكن من الحصول على مقياس أجنبي سوى مقياس ديفيد كارسو (١٩٩٨) والمكون من ٣٠ فقرة تقيس (التعاطف العاطفي للمراهقين والبالغين) لقياس هذا المفهوم في حين استطاعت الحصول على ثلاث نسخ عربية قريبة من مفهوم الحالي تقيس ذات المفهوم وهي : الاول مقياس (العاسمي ,٢٠١٦) بعنوان (التعلق بالأقران وعلاقته بالتعاطف الوجداني لدى طلبة الماجستير) والثاني مقياس (نجوى ,٢٠٢٠) بعنوان (المشاركة الوجدانية لدى اطفال التوحد) والثالث مقياس (شحادة ,٢٠١٥) بعنوان (التعاطف الوجداني والنرجسية وعلاقتهما بالرضا المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين) .

وعليه فانه الباحثة لم تتبنى ايٍّ منها للأسباب التالية:

١- ان كلا المقياسين اللذين اطلعت عليهما الباحثة وان كانا مصممين لقياس التشارك العاطفي الا انهما لا ينسجمان مع عينة البحث الحالي (مديري المدارس) حيث كانت فقراتهما مصاغة لقياس هذا المفهوم لدى طلبة الماجستير واطفال التوحد والمرشدين النفسيين.

٢- فقراتها لا تتناسب مع خصائص المجتمع البحث الحالي ومنها على سبيل المثال (يحب ابني تجميع المعلومات حول اصناف الاشياء مثل السيارات ,العصافير ,النباتات) و (ابني ليس ممتازاً في تذكير تواريخ ميلاد الأخرين) و (افضل الاجراءات العملية بدلا من النظرية) و (افضل القراءة عن اللهو غير مفيد).

٣- استخدم الباحثون مقياس التشارك العاطفي في المناهج (التجريبية , المنهج السريري).

٤- يتطلب تطبيقه مدّة من الزمن أطول من الذي خططته الباحثة لقياس تلك السمة .

وعليه قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس المفهوم المذكور آنفاً عن طريق مجموعة من الخطوات المتتابعة تتمثل بما يأتي :

١-تحديد المفهوم نظرياً :

١ – تم تحديد المفهوم نظرياً في ضوء تبني تعريف (Davis,1983) الذي عرف التشارك العاطفي : على أنه الرغبة في تقديم المساعدة للآخرين ومشاركتهم مشاعرهم والاهتمام بها وبحاجاتهم واظهار التقدير والاحترام لهم (**M.Davis,1983 : 40**).

٢ – جمع الفقرات واعدادها:

قامت الباحثة ببناء مجموعة من الفقرات لقياس التشارك العاطفي مستفيدة من بعض المقاييس ذات العلاقة باعتماد ما يصلح من فقراتها وبما يتفق مع الاطار النظري المعتمد فضلا عن وضع عدد من الفقرات من خلال الافادة من الاطار النظري وبعض الدراسات السابقة التي انسجمت مع الاطار النظري المفسر لمفهوم البحث الحالي موزعة على ثلاث مكونات (الانفعالي , المعرفي , الاجتماعي) على وفق انموذج دافيز (**Davis ,1983**) فضلا عن بعض الافكار المفيدة التي تم استنباطها من خلال التحاور مع الاستاذ المشرف وبعض الاساتذة المتخصصين في علم النفس علية تم اختيار (٣٣) فقرة لقياس التشارك العاطفي لدى مديري المدارس وجدول (٣) يوضح ذلك .

(٣)

ارقام الفقرات التي تضمنها مقياس التشارك العاطفي والفقرات من اعداد الطالبة

ارقام الفقرات	اسماء المصادر
١ , ٤, ٢٥	**مقياس (ديفيد كاروسو ,١٩٩٨: ١٢)**
٢٢ , ٣٢ , ٦	**مقياس (العاسمي ,٢٠١٦: ١٩٤)**
٣ , ٥	**مقياس (شحادة ,٢٠١٥: ١٤٩)**
٢, ٧, ٨, ٩, ١٠, ١١, ١٢, ١٣, ١٤, ١٥, ١٦, ١٧, ١٨, ١٩, ٢٠, ٢١, ٢٣, ٢٤, ٢٦, ٢٧, ٢٨, ٢٩, ٣٠, ٣١, ٣٣	**صياغة الباحثة**

١ – تصحيح المقياس:

تم استعمال طريقة ليكرت (Likert Method) في بناء مقياس التشارك العاطفي و وضع بدائل الإجابة عن فقراته ، وذلك لأنها لا تحتاج إلى جهد كبير في بناء المقياس ، وفي حساب قيم الفقرات

أو أوزانها , فهي سهلة في البناء والتصحيح ، و توفر مقياساً أكثر تجانساً ، كما أن الثبات فيها يكون ، جيداً ، فضلاً عن إنها تسمح بأكبر تباين بين الأفراد (**عيسوي ، ١٩٨٥ : ١٦٩**) . و قد وضعت الباحثة بدائل مناسبة أمام الفقرات , و هي (دائماً , غالباً , أحياناً , نادراً , ابداً) وتعطى الدرجات (٥, ٤, ٣, ٢, ١) كون جميع الفقرات بالاتجاه الايجابي للمفهوم .

٢ – صلاحية فقرات المقياس وتعليماته :

يرى ايبل (Ebel , ١٩٧٢) أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من المحكمين المختصين بالقياس النفسي بتقدير مدى صلاحية الفقرات في قياس الظاهرة النفسية التي وضعت من اجلها (**عباس وآخرون ، ٢٠٠٩ : ٢٦٤**) .

ومن أجل التعرف على صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله المكون من (٣٣) فقرة , تتمثل بـ (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً), اذ قامت الباحثة بتوزيعها على (١٠) من المحكمين ملحق (٧) " المختصين لبيان آرائهم وملاحظاتهم في ما يتعلق بمدى صلاحية الفقرات ، وملاءمته للهدف الذي وضع لأجله , وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها وباعتماد نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر بين تقديرات المحكمين (**عودة وآخرون ، ١٩٨٨ : ١٥٧**) .

تم الابقاء على (٣٠) فقرة , ماعدا الفقرة (١٠, ١٨, ٣٢) إذ حصلت على نسبة اقل من (٨٠ %) وكذلك حصلت موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة وبهذا يكون المقياس بعد عرضه على الخبراء مكون (٣٠) فقرة وجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس التشارك العاطفي

ت	الفقرات	الموافقون		المعارضون	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	١, ٣, ٤, ٦, ٧, ٨, ٩, ١١, ١٢, ١٣, ١٧, ٢٤, ٢٦, ٢٧, ٢٨, ٣٠, ٣١, ٣٣	١٠	١٠٠ %	صفر	صفر%

٢	٢, ٤, ٥, ٢١, ٢٥, ٢٩	٩	%٩٠	١	%١٠
٣	١٤, ١٥, ١٦, ١٩, ٢٠, ٢٢, ٢٣	٨	%٨٠	٢	%٢٠
٤	١٠, ١٨, ٣٢	٧	%٧٠	٣	%٣٠

ومن الجدول اعلاه تسقط الفقرات (٣٢,١٨,١٠) كونها اخذت نسبة اقل من ٨٠% وعليه يصبح المقياس مكون من (٣٠) فقرة لأغراض التحليل الاحصائي للفقرات .

٣- *التجربة الاستطلاعية الأولى (وضوح تعليمات المقياس وفقراته) :*

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم المواقف لعينة البحث (مديري المدارس) ، ومعرفة الوقت اللازم للإجابة طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (٢٠) مدير ومديرة اذ تمت الإجابة بتواجد الباحثة وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح المواقف وعبارات الاجابة عليها ، وفيما إذا كانت هناك مواقف غير مفهومة ، وقد اتضح للباحثة أن مواقف المقياس وتعليماته كانت واضحة للمجيب ولا حاجة إلى تغيير أو تعديل صياغة أية موقف من مواقف المقياس فيما كان المتوسط الحسابي للوقت الذي استغرقه في إجابتهم عن المقياس (١٠,٢٥) دقيقة ، وبانحراف معياري (٢,٤٦) دقيقة وبإضافة وطرح (±١) انحراف معياري يكون الوقت المستغرق في الإجابة بين (٧-١٣) دقيقة

٦ . *التجربة الاستطلاعية الثانية (التحليل الإحصائي) :*

يعد تحليل الفقرات إحصائياً من المتطلبات الأساسية لبناء المقاييس النفسية ، والغاية من هذا الإجراء هو الإبقاء على الفقرات المميزة بين الأفراد الجيدين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الأفراد غير الجيدين في تلك الصفة (**الإمام ، ١١٤ : ١٩٩٠**) ، ويعد أسلوبا الفرق بين المجموعتين المتطرفتين (الاتساق الخارجي) ، وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) إجرائيين مناسبين في تحقيق ذلك ، وكما يأتي :

(أ) المجموعتين الطرفيتين (الاتساق الخارجي) : اشار جيزل (١٩٨١) إلى ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية العالية في الصورة النهائية للمقياس ، واستبعاد الفقرات غير المميزة ،

ويعد حساب القوة التمييزية للفقرات جانباً مهماً في التحليل الإحصائي وذلك للتأكد من قدرتها في توضيح الفروق الفردية بين الأفراد في الظاهرة المراد قياسها (**عبد الرحمن ، ١٩٩٨ : ٨٥**) .

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات قياس التشارك العاطفي , قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (٤٠٠) مدير ومديرة مدرسة من مديرية التربية في مدينة الديوانية ، وبعد تصحيح استجابات العينة وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة تم ترتيب درجات الاستمارات ترتيباً تنازلياً ابتداء من أعلى درجة وانتهاء بأدنى درجة التي تراوحت درجاتها من (١٥٠-٨٧) درجة ، ومن ثم اختارت الباحثة نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والبالغ عددها (١٠٨) استمارة وتراوحت درجاتها من (١٥٠-١٣٧) , واختيار نسبة من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والبالغ عددها (١٠٨) استمارة ايضاً وتراوحت درجاتها من (١٢٥-٨٧) درجة

وهكذا فإن نسبة (٢٧ %) من الدرجات العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات وذلك لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز حينما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحنى التوزيع الاعتدالي (**الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ : ٧٤**) .

وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كلا المجموعتين العليا والدنيا على مقياس التشارك العاطفي ، قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t . test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعتين ، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤) إذ تبين أن فقرات المقياس جميعها مميزة وجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥)

القوة التمييزية لفقرات مقياس التشارك العاطفي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١-	٤,٥٩٢٦	٠,٨٤٣١٩	٤,١٨٥٢	٠,٩٩٦٧١	٣,٢٤٣	دالة
٢-	٤,٧٨٧٠	٠,٥١٢٤٨	٤,٤٠٧٤	٠,٧٧٣٨٤	٤,٢٥١	دالة

٣-	٤,٩٤٤٤	٠,٣٠٠٥٧	٤,٦٨٥٢	٠,٧٥٦٨٨	٣,٣٠٨	دالة
٤-	٤,٥٥٥٦	٠,٦٦٠٤١	٤,٠٢٧٨	٠,٨٢٥٥١	٥,١٨٨	دالة
٥-	٤,٩٧٢٢	٠,٢١٤٣٦	٤,٦٠١٩	٠,٨٠٨١٣	٤,٦٠٤	دالة
٦-	٤,٦٥٧٤	٠,٨٤٤٥٨	٣,٨١٤٨	١,٠٦٩٠٩	٦,٤٢٧	دالة
٧-	٤,٩٧٢٢	٠,١٦٥١٠	٤,٥٤٦٣	٠,٦٨٨٨٢	٦,٢٤٩	دالة
٨-	٥,٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠	٤,٧٩٦٣	٠,٥٩٢١٥	٣,٥٧٥	دالة
٩-	٤.٩٥٣٧	٠,٢٥١٥١	٤,٣١٤٨	٠,٨٢٧٦٥	٧,٦٧٦	دالة
١٠-	٤,٧٩٦٣	٠,٥٤٢٧٤	٤,١٢٩٦	٠,٧٦٢٣٥	٧,٤٠٣	دالة
١١-	٤,٨١٤٨	٠,١٤٢٥٤	٤,٧٤١	١,٠١١١٩	٦,٧٨٦	دالة
١٢-	٤,٥١٨٥	٠,٦٦٢٥٠	٣,٩٧٢٢	٠,٨٢٥٥١	٥,٣٦٤	دالة
١٣-	٤,٨٦١١	٠,٤٢٠٤٧	٤,٤٥٣٧	٠,٧٧٨٠٢	٤,٧٨٧	دالة
١٤-	٤,٢٣١٥	٠,٨٦٠٤١	٣,٢٨٧٠	١.٠٤٣٩	٧,٣٧٩	دالة
١٥-	٤,٥٠٠٠	٠,٨٩١٢٩	٣,٥٧٤١	١,١٥٣٦٥	٦,٦٠١	دالة
١٦-	٤,٩٦٣٠	٠,١٨٩٧٣	٤,٣٩٨١	٠,٧٧٢٦٦	٧.٣٧٨	دالة
١٧-	٤,٩٣٥٢	٠,٣١٣٩٥	٤,٤٣٥٢	٠,٨١١٩٨	٥,٩٦٩	دالة
١٨-	٤,٥٠٩٣	٠,٧٠٣٧٣	٤,٠٣٧٠	٠,٩٤٦٤٧	٤,١٦١	دالة
١٩-	٤,١٢٠٤	٠,٩١٤٢٤	٣,٧١٣٠	٠,٨٧٥٩٦	٣,٣٤٤	دالة
٢٠-	٣,٩٢٥٩	٠,٩٩٢٥٣	٣,٣٧٠٤	١,٠٢٨٥٠	٤,٠٣٩	دالة
٢١-	٤,٨٣٣٣	٠,٤٨٣٣٧	٤,٠١٨٥	١,٠٢٢٩٣	٧,٤٨٤	دالة
٢٢-	٤,٩٣٥٢	٠,٢٨٢٦٢	٤,٥٦٤٨	٠,٧٢٦٩٦	٤,٩٣٥	دالة
٢٣-	٤,٩٩٠٧	٠,٩٦٢٣	٤,٧٩٦٣	٠,٥٠٧١٣	٣,٩١٥	دالة
٢٤-	٥,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٤,٨٩٨١	٠,٣٠٣٨٦	٣,٤٨٣	دالة
٢٥-	٥,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٤,٧٦٨٥	٠,٥٧٣٦٧	٤,١٩٣	دالة
٢٦-	٤,٨٩٨١	٠,٣٠٣٨٦	٤,٢٢٢٢	٠,٨٨٩٥٤	٧,٤٧٣	دالة
٢٧-	٥,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٤,٦٢٠٤	٠,٥٤٢٠٢	٧,٢٧٩	دالة

٢٨-	٤,٩٨١٥	٠,١٣٥٤٥	٤,٥١٨٥	٠,٧٠٣٥٥	٦,٧١٥	دالة
٢٩-	٣,٧٩٦٣	١,٢١٣٣٢	٣,١٩٤٤	١,٢٥٦٤٥	٣,٥٨١	دالة
٣٠-	٤,٧٥٩٣	٠,٥٩٣٩٠	٤,٠٨٣٣	٠,٩٥٨٢٤	٦,٢٣١	دالة

(ب) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

يعد ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس اسلوباً اخر لتحليل الفقرات وهو من الوسائل المعتمدة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (**عيسوي , ١٩٨٥:٥١**) .

هذا يعني ان الفقرة يجب ان تقيس نفس الظاهرة وان تسير بنفس الاتجاه الذي يسير به المقياس ككل , وعليه تحذف الفقرة عندما يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية غير دال إحصائياً ، على اعتبار ان الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار كلياً (**الزوبعي وآخرون** ، ١٩٨١ : ٤٣) .

ولاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون ، إذ كانت الاستمارات الخاضعة للتحليل (٤٠٠) وقد بينت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط البالغة (٠.٠٩٨) ، وجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التشارك العاطفي

الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط
١	٠,٢٨	٩	٠,٥٧	١٧	٠,٤٢	٢٥	٠,٣٨
٢	٠,٤٣	١٠	٠,٤٨	١٨	٠,٤٠	٢٦	٠,٥٢
٣	٠,٣٩	١١	٠,٤٠	١٩	٠,٣٤	٢٧	٠,٤٥
٤	٠,٤٦	١٢	٠,٤٨	٢٠	٠,٤٢	٢٨	٠,٥٨
٥	٠,٤٥	١٣	٠,٥١	٢١	٠,٥٥	٢٩	٠,٤٥
٦	٠,٤٢	١٤	٠,٤٨	٢٢	٠,٤٠	٣٠	٠,٤٤
٧	٠,٥٠	١٥	٠,٤٩	٢٣	٠,٣٢		
٨	٠,٤١	١٦	٠,٥٩	٢٤	٠,٢٧		

وعلية وعلى وفق الاجرائيين السابقين يصبح مقياس التشارك العاطفي مكون من (٣٠) فقرة .

(ج) التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory factor analysis) :

استندت الباحثة عند صياغة فقرات مقياس التشارك العاطفي على وفق نموذج دافيز (**1983, Davis**) ,الذي سار على خطاه (العاسمي ,٢٠١٦) (وشحادة ,٢٠١٥) والمكون من ثلاث مكونات (الانفعالي , المعرفي , والاجتماعي) والسؤال الذي يطرح هو :هل يمكن اشتقاق (عوامل جديدة) مكونة لمفهوم التشارك العاطفي تكون مشتقة بما يتناسب خصائص مجتمعنا في ضوء صياغة فقرات المقياس الحالي ؟

. اختبار كفاية حجم العينة لإجراء هذه الاختبارات يتم استعمال الاتي :

- اختبار كايزر ما ير أولكن (KMO Test)

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى كفاية حجم العينة في تفسير الظاهرة المدروسة وتتراوح قيمته بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح دل ذلك على كفاية حجم العينة . ولكي يكون حجم العينة كافياً يجب ألا تقل قيمة الاختبار عن (٠.٥٠) ، وبالنظر إلى جدول (٧) نجد أن قيمة اختبار KMO تساوي (٠،٨٢) مما يدل على كفاية حجم عينة البحث .

- اختبار بارتلت (Bartlett Test) :

يستعمل لاختبار ما إذا كانت مصفوفة الارتباط الأصلية مصفوفة واحدة أم لا . فإذا كانت مصفوفة الارتباط الأصلية هي ليست مصفوفة واحدة فيدل ذلك على وجود علاقات بين المتغيرات وهذا ما يطلب عند استعمال طريقة المكونات الرئيسة . وبالنظر إلى جدول (٧) نجد أن قيمة اختبار Bartlett تساوي (٣٢٦٣,٣٨٣) وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهذا يدل على أن الاختبار دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ومن ثم نستنتج أن المصفوفة الارتباطية الأصلية ليست من نوع مصفوفة واحدة (**Ferguson & Takane ,1989 :533**) .

جدول (٧)

اختبار كفاية حجم العينة ومصفوفة الارتباطات

اختبار كايزر ما ير أولكن و اختبار بار تليت		
قياس (KMO) لكفاية اخذ العينات		٠,٨٢
اختبار بارتليت	Approx. Chi-Square	٣٢٦٣,٣٨٣
	Df	٣٦١
	Sig.	٠,٠٠٠٠

وعليه فقد تحقق شرط استعمال التحليل العاملي الاستكشافي على عينة التحليل البالغة (٤٠٠) مدير ومديرة مدارس التربية في مدينة الديوانية ، حيث استعملت (٣٠) فقرة من فقرات المقياس في عملية التحليل العاملي بعدها تم حساب معاملات ارتباط (بيرسون) بين هذه المتغيرات وتكونت مصفوفة الارتباط التي أجرى عليها التحليل العاملي الاستكشافي ، وقد نتج عن عملية التحليل (٢٩) عاملا رتبت تنازلياً من حيث مساهمته في التباينات المحسوبة .

ان العوامل الدالة في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوي او يزيد جذرها الكامن على واحد (١) ، وعلى أن لا يقل حجم التبعات في ذلك العامل عن (٣٠, ٠) على وفق معيار ثريستون فاذا كان اقل يستبعد ، أي ان العامل الذي يقل جذره الكامن له عن واحد ، يشير الى قدر ضئيل من التباين في المتغيرات الأصلية ذاتها ، فمن الافضل استبعاده لعدم دلاته . (**Gorsuch ,1983 :133**) ، وسوف يتخذ هذا الإجراء معيارا في التحليل العاملي لهذا المقياس ، وعلى وفق تلك ، فقد أشارت النتائج عن وجود ثلاث عوامل استحصلت طبقا لهذه القاعدة ، بحيث أن كل عامل قد تشبع (٣٠) فقرة التي يقصد بها درجة ارتباط الفترة بالعامل والجدول ادناه يوضح الجذر الكامن العوامل الثلاث الناتجة ، ونسبة تباين كل عامل الكلي لمصفوفة معاملات الارتباط وهو ما يسمى (بالتباين المفسر) أو النسبة المئوية للمساهمة ، والصف الأخير من الجدول يبين (التباين المتجمع) ، وجدول (٨) يوضح تلك العوامل بعد التدوير

وهكذا استعملت الباحثة في عملية التدوير طريقة (فاريماكس) التي اقترحت من قبل Kaiser التي نتجت عن تشبعات جديدة لكل عامل من العوامل الثلاث ، وجدول (٨) يوضح ذلك

جدول (٨)

العوامل الناتجة من عملية تدوير المحاور لمقياس التشارك العاطفي (بعد التدوير)

رقم الفقرات	العوامل بعد التدوير		
	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث
٢٨	٠,٦٨٨		
١٧	٠,٦٢١		
٢١	٠,٥٥٦		
٣٠	٠.٥٥٤		
٢٧	٠,٥٤٥		
٥	٠,٥١٨		
١٣	٠,٥١٥		
٩	٠.٥٠٥		
١٦	٠,٤٩٩		
١٥	٠,٤٨٩		
١٠	٠,٤٤٢		
٢٦	٠,٤٢٤		
١٤	٠,٤٢٢		
٧	٠,٤١١		
٢٢	٠,٣٩٦		
٢		٠,٦٢٣	
٣		٠,٦١٩	
٨		٠,٥٤٨	
٤		٠,٥٢٨	
٦		٠,٥١٠	

٢٥		٠,٤٣٤	
٢٣		٠,٤٢٢	
٢٤		٠,٣٨٤	
١١		٠,٣٥٢	
١	–	–	–
٢٠			٠,٦٩٠
١٩			٠,٦٨٩
١٢			٠,٦٠١
١٨			٠,٥٢٧
٢٩			٠,٤٧١
الجذر الكامن	٤,٥٤٤	٣,٢٨٨	٢,٥٦٥
التباين المفسر	١٥,١٤٥	١٠,٩٥٩	٨,٥٤٩
التباين المتجمع	١٥,١٤٥	٢٦,١٠٥	٣٤,٦٥٤

يتضح من جدول (٨) أن قيم التشبعات بالعوامل قد تغيرت بعد عملية التدوير إذا ما قارناها بالقيم قبل تدوير المحاور وكذلك عدد الفقرات ، إذ تشبع العامل الأول بـ (١٥) فقرة والعامل الثاني بـ (٩) فقرات في حين كان العامل الثالث قد تشبع بـ (٥) فقرات على وفق أعلى قيمة للتشبع عن كل فقرة , ماعدا الفقرة رقم (١) كان تشبعها اقل من (٠,٣٠) على وفق معيار ثريستون

وهكذا تم تحديد عدد الفقرات لكل عامل استناداً إلى معيار ثريستون الذي أشار إلى أهمية أن تكون الفقرة مشبعة بشكل له دلالته العملية في عامل معين وضعيفة في العوامل الأخرى (أبو النيل ، ١٩٨٦ : ٣٣) وللحكم على قيمة التشبعات العاملية للفقرات ذات الدلالة العملية ، لذلك يعد التشبع قريباً من الصفر إذا كان أقل من (٠.٣٠) ، واستعمل هذا كمعيار تقبل على أساسه الفقرات في العامل . وقد تبين أن العوامل الناتجة من عملية التدوير ذات معان نفسية وفقاً للتشبعات الدالة للفقرات ، وفيما يأتي تقويم للعوامل التي نتجت بعد عملية التدوير :

العامل الأول :

يعد هذا العامل من أهم العوامل ، إذ إن قيمة مساهمته كانت (٤,٥٤٤) وهي تمثل أعلى قيمة من مجموع الاشتراكيات ، وهو يفسر (١٥,١٤٥) من التباين المفسر . وقد تشبع هذا العامل بـ (١٥) فقرة والتي تحمل التسلسل (٢٨,١٧.٢١.٣٠,٢٧,٥,١٣,٩,١٦,١٥,١٠,٢٦,١٤,٧,٢٢) ، ومن قراءة محتوى تلك الفقرات وملاحظة أعلى تشبع فيها ، ترى الباحثة انها تتمثل بميل الفرد للشعور بالمشاركة العاطفية والوجدانية للأخرين يمكن ان نطلق عليه تسمية **(المكون الانفعالي)** .

العامل الثانـي :

تأتي أهمية هذا العامل بالدرجة الثانية ، إذ كانت قيمة مساهمته في مجموع الاشتراكيات (٣,٢٢٨) وفسر (١٠,٩٥٩) من التباين المفسر . وقد تشبع بـ (٩) فقرة التي تحمل التسلسل (٢,٣,٨,٤,٦,٢٥,٢٣,٢٤,١١) ، ومن قراءة محتوى تلك الفقرات وملاحظة أعلى تشبع فيها ، ترى الباحثة أنها تتمثل بالميل الى ما يفكر فيه الفرد وفهم الاخرين , ويمكن ان نطلق على هذا المكون بأسم **(المكون المعرفي)**

العامل الثالث:

جاءت أهمية هذا العامل بالدرجة الثالثة إذ كانت قيمة مساهمته في مجموع الاشتراكيات (٢,٥٦٥) وفسر (٨,٥٤٩) من التباين المفسر. وقد تشبع هذا العامل بـ (٥) فقرات التي تحمل التسلسل (٢٠,١٩,١٢,١٨,٢٩) ومن قراءة محتوى تلك الفقرات وملاحظة أعلى تشبع فيها يلاحظ انها تتمثل بالدافعية للبحث نحو الافضل والاحسن لدى الاخرين ويمكن ان نطلق على هذا المكون تسمية **(المكون الاجتماعي)** , وبهذا يكون مقياس التشارك العاطفي مكون من (٢٩) فقرة بعد تسقيط الفقرة رقم (١) بالتحليل العاملي للمقياس ملحق (٣) .

(د) علاقة درجة المكون بالدرجة الكلية للمكونات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

تم تحقيق ذلك في ضوء استعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الأفراد على كل مكون والدرجة الكلية للمقياس (التشارك العاطفي).

ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة (٤٠٠) استمارة , اذ اشارت النتائج الى ان معاملات ارتباط درجة كل مكون بالدرجة الكلية لمقياس التشارك العاطفي دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) وجدول (٩) يوضح ذلك

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مكون من المكونات الثلاثة والدرجة الكلية للمقياس

ت	المكونات (الأبعاد)	الانفعالي	المعرفي	الاجتماعي	الدرجة الكلية
١	الانفعالي	١	٠,٥٢	٠,٥١	٠,٨٠
٢	المعرفي	–	١	٠,٦٥	٠,٨٧
٣	الاجتماعي	–	–	١	٠,٨٣

ومن الجدول اعلاه نجد ان قيم معاملات الارتباط بين المكونات الثلاثة تكاد تكون عالية نسبياً , مما يشير الى ان تلك المكونات ترتبط معا بشكل متماسك ومتجانس اي انها تقيس فعلاً مفهوما ً واحداً ما يهدف المقياس لقياسه , اذ تمثل جميعها التشارك العاطفي , وفي هذا الصدد أشارت أنستازي (Anastasi ,1976) الى ان ارتباطات المكونات الفرعية ببعضها بعض وبالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس وتساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه (**Anastasi ,1976:155**). وعليه يكون مقياس التشارك العاطفي وبصورته النهائية مكون من (٢٩) فقرة ملحق (٣) .

7. مؤشرات الصدق (Validity Indexes) :

يوكد المتخصصون بمجال القياس النفسي ضرورة التحقق من بعض الخصائص عند بناء مقياس او تبنيه, ومهما كان الغرض من استعماله , ومن اهم الخصائص الصدق والثبات ,اذ توفر هذه الخصائص شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه (**عبد الرحمن ,١٩٩٨:١٥٩**).

وعليه تحققت الباحثة من توفر تلك الخصائص في المقياس الحالي ,اذ يعد الصدق من المعالم الرئيسية المهمة التي يقوم عليها المقياس النفسي والصدق هو ان يقيس المقياس ما وضع لقياسه اي

ان المقياس الصادق مقياس يقيس الوظيفة التي زعم انه يقيسها ولا يقيس شيء اخر بدلاً عنها (**ربيع ,٢٠٠٩:١١٣**).وقد تحققت الباحثة من المقياس الحالي عن طريق عدة مؤشرات , وهي :

(أ) الصدق الظاهري :

يرى (Kidder , ١٩٨٧) أن الحصول على الصدق الظاهري هو أحد الاجراءات لاستخراج معامل صدق المقياس (**Kidder , ١٩٨٧ : ١٣٢**) ، ولاشك أن أفضل وسيلة لاستخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين والاخذ بآرائهم حول مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (**الغريب ، ١٩٨٥ : ٦٧٩**) .

وقد تحقق هذا المؤشر من مؤشرات الصدق لمقياس التشارك العاطفي عن طريق عرضه على الخبراء والاخذ بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس وتعليماته ملحق (١)

(ب) صدق البناء :

ويقصد به المدى الذي يمكن للمقياس أن يشير بموجبه إلى قياس بناء نظري محدد أو خاصية معينة (**عيسوي ، ٥٠ : ١٩٨٥**) ، ولما كان المقياس مصمماً لقياس مفهوم التشارك العاطفي توجب التحقق من اختيار فقرات تقيس هذا المفهوم دون غيره ، ويعد صدق البناء أكثر أنواع الصدق قبولا و دقة ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم (Ebel , ١٩٧٢) للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام ، (**الإمام ، ١٩٩٠ : ١٣١**) .

وتعد اساليب تحليل الفقرات بطريقتي المجموعتين المتطرفتين وطريقة علاقة الفقرة بالمجموع الكلي مؤشرات على هذا النوع من الصدق إذ إن عمل المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذين المؤشرين يمتلك صدقاً بنائياً (**الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ : ٤٣**) .

(ج) الصدق العاملي :

تحقق الصدق العاملي لـ (التشارك العاطفي) في ضوء الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات هذا المقياس ، وكشف عن وجود ثلاث مكونات هي المكون الانفعالي الذي تشبع بـ(١٥) فقرة والمكون المعرفي الذي تشبع بـ (٩) فقرات والمكون الاجتماعي الذي تشبع بـ

(٥) فقرات كذلك اظهرت مصفوفة ارتباط كل مكون من المكونات الثلاثة الاخرى علاقة ارتباطية عالية نسبية مع بعضها لبعض وعن علاقة ارتباطية بين كل مكون الدرجة الكلية للمقياس وهذا يعني ان المكونات جميعاً تقيس مفهوم واحداً محدداً المتمثل بالتشارك العاطفي .

٨- مؤشرات الثبات (Reliability Indexes) :

يعد الثبات من الخصائص الجوهرية والأساسية في دقة أي مقياس (**فرج ، ١٩٨٠ : ٣٣١**) . ويقصد بثبات المقياس الاتساق في النتائج ، ويعد المقياس ثابتاً إذا أعطى نتائج متسقة عند إعادة تطبيقه ، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه على ذات الافراد وفي ذات الظروف (**الشيخ ،١٩٨٢: ٢٠٥**) ، وقد استخرج الثبات لمقياس التشارك العاطفي بطريقتين هما :

(أ) الاختبار – إعادة الاختبار (الاتساق الخارجي) :

إن معامل الثبات على وفق تلك الطريقة هو عبارة عن قيمة معامل الارتباط بين درجات الأفراد التي نحصل عليها من التطبيق الأول وإعادة تطبيق المقياس على الافراد ذاتهم وبفاصل زمني ملائم بين التطبيقين (**Anastasi ,1976: 115**) ، وقد استعملت الباحثة طريقة إعادة الاختبار لاستخراج معامل الثبات باعتماد درجات عينة التطبيق الاستطلاعي للمقياس المؤلفة من (٢٠) مدير ومديرة ، ومن ثم أعيد عليها تطبيق المقياس بعد مضي أسبوعين من بداية التطبيق الأول إذ تشير الأدبيات إلى أن المدة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تمتد بين أسبوع إلى أسبوعين وبحسب طبيعة الظاهرة (**الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ : ٣٤**) وتم بعد هذا إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات التطبيقين باستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Cofficient) الذي بلغ (٠.٧٤) ، وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ويمكن الركون إليها إذ يشير عدد من الباحثين إلى أن معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة يعد جيداً اذ كان (٠.٧٠) فأكثر(**عيسوي ، ١٩٨٥ : ٥٨**).

(ب) معامل ألفا – كرونباخ (الاتساق الداخلي) :

لحساب الثبات بتلك الطريقة ، اعتمدت الباحثة على درجات عينة البحث الكلية البالغة (٤٠٠) مدير ومديرة ، وبعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ (Alfa Cronbach Formula) للاتساق الداخلي ظهر

معامل ثبات مقياس التشارك العاطفي بهذه الطريقة (٠,٧٨) ، وباستعمال المعيار المطلق لمعامل الارتباط والبالغ (٠,٥٠) عن طريق تربيعه كان الارتباط (٠,٦٠) مما يشير إلى أنه ثبات عال ومقبول

٩ . المقياس بصيغته النهائية :

أصبح مقياس التشارك العاطفي يتكون من (٢٩) فقرة ملحق (٣) ، بعد حذف فقرة واحدة والتي تحمل التسلسل (١) إذ اثبت التحليل العاملي عدم تشبعها لذا فإن أعلى درجة محتملة للمدير و المديرة هي (١٤٥) وأدنى درجة له هي (٢٩) ، والوسط الفرضي " للمقياس (٨٧) درجة ، وعليه كلما كانت درجة المدير والمديرة اكبر من الوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على التشارك العاطفي وكلما كانت درجته اقل من الوسط الفرضي كان مؤشراً على انخفاضه.

١٠ – المؤشرات الإحصائية للمقياس :

أوضحت الأدبيات العلمية أن المؤشرات الاحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في تعرف طبيعة التوزيع الاعتدالي ، الذي يمكن التعرف عليه من خلال مؤشرين أساسيين هما : الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، وانه كلما قلت درجة الانحراف المعياري واقتربت من الصفر دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع (**البياتي و اثناسيوس,١٩٧٧:١٦٧**).

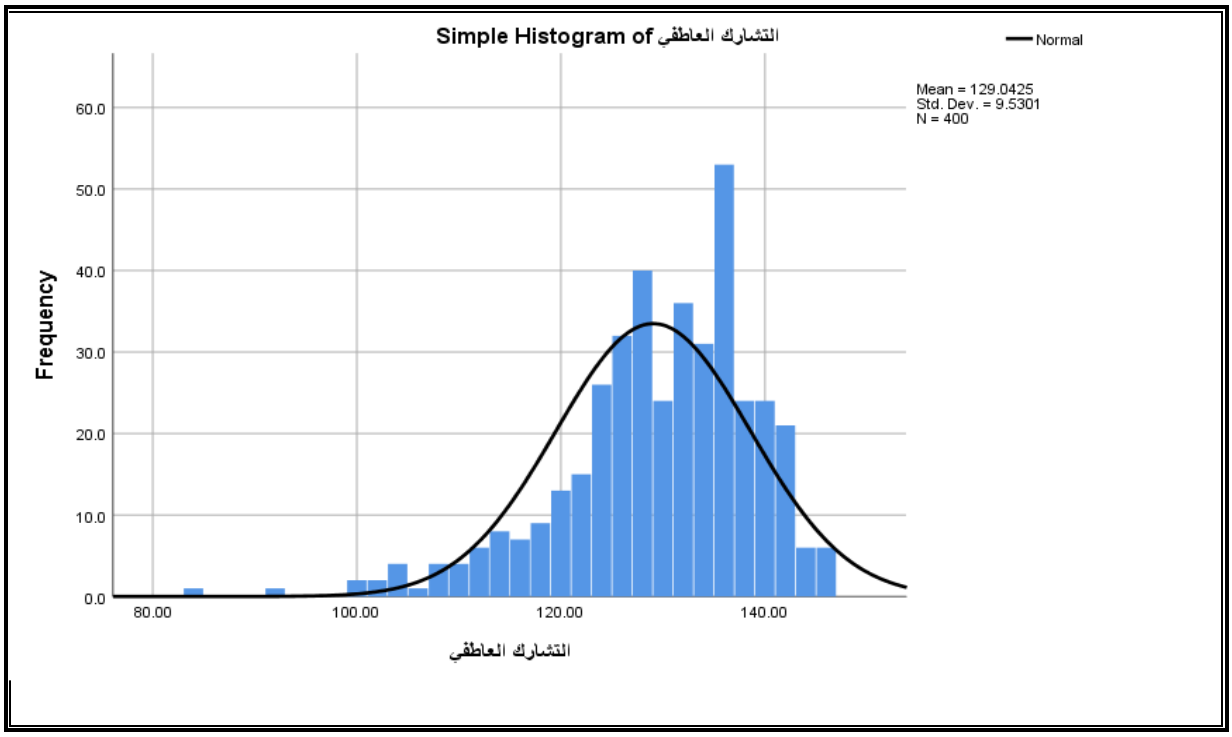
وحينما تتطابق قيم الوسط والوسيط والمنوال يكون التوزيع التكراري متماثلاً ، في حين يكون التوزيع ملتوياً سالباً أو موجبا عندما تكون هذه المقاييس الثلاثة لا تتساوي مع بعضها بعض (فيركسون ، ١٩٩١:٧٨) ، وباستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) قامت الباحثة بحساب المؤشرات الإحصائية لمقياس التشارك العاطفي وجدول (١٠).

جدول(١٠)

المؤشرات الإحصائية لمقياس التشارك العاطفي

ت	المؤشرات الاحصائية	قيمتها
١	العينة (specimen)	٤٠٠
٢	الوسط الفرضي (H. mean)	٨٧,٠٠
٣	الوسط الحسابي (A . Mean)	١٢٩,٠٤٢
٤	الوسيط (Median)	١٣١,٠٠
٥	المنوال (Mode)	١٣٧,٠٠
٦	الانحراف المعياري (Std . deviation)	٩,٥٣٠
٧	التباين (Variance)	٩٠,٨٢٠
٨	الالتواء (Skewness)	-١ , ٠٧٢
٩	التفرطح (Kurtosis)	١,٧٩٩
١٠	أقل درجة (Minimum)	٨٤,٠٠
١١	أعلى درجة (Maximum)	١٤٥,٠٠
١٢	المدى (Range)	٦١,٠٠

ومن ملاحظة الدرجات وتكراراتها الجدول اعلاه نجد انها تقترب من التوزيع الاعتدالي مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس وشكل (١) يوضح ذلك



شكل (١)

التوزيع التكراري لدرجات عينة البحث على مقياس التشارك العاطفي

الاداة الثانية .(الدافعية الاستباقية – Proactive Motivation Scale):

قامت الباحثة بالاطلاع على بعض المقاييس ذات الصلة بمتغير البحث (الدافعية الاستباقية)

منها :

١-مقياس فرنسيس (٢٠٢١) , من اطروحتها بالدكتوراه بعنوان (الدافعية الاستباقية وعزم الذات وعلاقتهما بالذكاء الشخصي لدى طلبة الدراسات العليا) في جامعة بغداد إذ يتكون المقياس من (٣٨) فقرة و بخمسة بدائل (موافق جداً, موافق ,محايد, غير موافق, غير موافق مطلقاً) , إذ طبق المقياس على عينة مكونة من (٤٠٠) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا (**فرنسيس**, ٢٠٢١: ٨) .

٢-مقياس حميد (٢٠١٩) , من رسالة الماجستير بعنوان (الشخصية الاستباقية وعلاقتها بالتفاؤل المتعلم لدى طلبة الدراسات العليا) في جامعة بابل إذ يتكون المقياس من (٤٥) فقرة وبخمسة

بدائل (اوافق بشدة ,اوافق ,محايد, لا اوافق, لا اوافق بشدة) , إذ طبق المقياس على عينة مكونة من (٤٠٠) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا (**حميد ,٢٠١٩: ٢**) .

وعلية فان الباحثة لم تتبنى أياً منهما للمقاييس الأنفة الذكر للأسباب التالية :

١-اختلاف عينة البحث(طلبة الدراسات العليا) التي طبق عليها المقياس عن عينة البحث الحالي المتمثلة (بمديري المدارس) .

٢- ان غالبية فقرات المقاييس لا تتسق مع طبيعة مجتمع البحث المتمثلة (بمديري المدارس) وعلى سبيل المثال لا الحصر فقرتين من مقياس فرنسيس (٢٠٢١)(اميل الى الاشياء الغامضة) و(امارس عملا اضافيا الى جانب دراستي لتامين متطلباتي).كذلك في مقياس حميد (٢٠١٩) نذكر الفقرة التالية (تنتابني المخاوف من اسئلة الاساتذة المحرجة) .

٣- اختلاف التعريف النظري والنظرية المتبناة في احدى المقاييس التي اطلعت عليها الباحثة كمقياس (حميد,٢٠١٦) .

وعليه أرتات الباحثة ببناء مقياس لقياس (الدافعية الاستباقية) على وفق تعريف ونظرية (كرانت واشفورد) (**Grant and Ashford – 2008**) تتسق مع مفهوم ومجتمع البحث الحالي والذي تكون من (٣٧) فقرة مستعينة بالتعريف والاطار النظري وبعض فقرات المقاييس سابقة الذكر

وفق مجموعة من الخطوات المتمثلة بالاتي :

١ –تحديد المفهوم نظرياً:

تم تحديد المفهوم بتبني تعريف (كرانت واشفورد)(**Grant and Ashford – 2008**) اللذان عرفا **الدافعية الاستباقية** على انها : (سلوك ذاتي ينطوي على التصور والتخطيط سعيا لأحداث تغيير يساعد في تحقيق مستقبل جديد له تأثير على ذات الفرد وبيئته.) (**Grant& Ashford 2008: p8**) .

٢ – جمع الفقرات :

اطلعت الباحثة على بعض المقاييس ذات العلاقة (فرنسيس ٢٠٢١) و (حميد ٢٠١٩) مستفيدة منها ما يصلح من فقراته وما يتفق مع الاطار النظري المعتمد فضلاً عن وضع عدد من الفقرات في ضوء الاطار النظري المفسر لمفهوم البحث الحالي وتأسيساً على ما تقدم اصبح عدد فقرات المقياس

بصيغته الاولية يتكون من (٣٧) فقرة ملحق (٤) لقياس الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس في مدينة الديوانية .وجدول (١١)ادناه يوضح مصادر جمع فقرات مقياس الدافعية الاستباقية.

جدول (١١)

ارقام الفقرات التي تضمنها مقياس الدافعية الاستباقية والفقرات من اعداد الباحثة

ارقام الفقرات	المصادر
٧ , ٢٠ , ٢٧, ٣٧	مقياس (فرنسيس ,٢٠٢١: ١٢٦)
٦ , ١٤, ٢١	مقياس (حميد ,٢٠١٩ : ١٥)
١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٨, ٩. ١٠, ١١, ١٢, ١٣, ١٥, ١٦, ١٧, ١٨, ١٩, ٢٢, ٢٣, ٢٤, ٢٥, ٢٦, ٢٨, ٢٩, ٣٠, ٣١, ٣٢, ٣٣, ٣٤, ٣٥, ٣٦	صياغة الباحثة

٣-تصحيح المقياس:

تم استعمال طريقة ليكرت (Likert Method) في توزيع بدائل مقياس الدافعية الاستباقية اذ وضعت الباحثة خمسة بدائل مناسبة امام الفقرات وهي (دائماً, غالباً , أحياناً ,نادراً ,أبداً) اذ تعطى الدرجة(٥) للبديل دائماً وهكذا تنازلياً للبديل ابداً تعطى الدرجة (١) اذ ان جميع فقرات المقياس ذات اتجاه مع المفهوم .

٤-صلاحية فقرات المقياس وتعليماته :

من أجل التعرف على مدى صلاحية المقياس وتعليماته وبدائله عرض المقياس المكون من (٣٧) فقرة وبخمسة بدائل تتمثل بـ (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً) , على (١٠) من المحكمين ملحق (٧) " المختصين في مجال علم النفس لبيان آرائهم وملاحظاتهم في ما يتعلق بمدي صلاحية المقياس ، وملاءمته للهدف الذي وضع لأجله وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها وباعتماد نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر بين تقديرات المحكمين (عودة ، ١٩٨٥ : ١٥٧) ، اذ تم استخراج النسبة المئوية لآراء المحكمين بشأن صلاحية الفقرات وعدت الفقرات صالحة اذا كانت نسبة الموافقة اكثر من ٨٠ % ، وعليه تم الابقاء على (٣٢) فقرة باستثناء الفقرات (٤، ٧، ١٨،١٥، ٣٠) ، اذ حصلت على

نسبة اقل من ٨٠ % وبهذا يكون المقياس بعد عرضه على الخبراء مكوناً من (٣٢) فقرة ، وجدول (١٢) يوضح ذلك

جدول (١٢)

يوضح نسبة الموافقة على فقرات مقياس الدافعية الاستباقية

ت	الفقرات	الموافقون		المعارضون	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	١, ٢, ٦, ٨, ٩, ١٠, ١١, ١٢, ١٤, ١٦, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣, ٢٤, ٢٧, ٢٨, ٢٩, ٣١, ٣٢, ٣٣, ٣٤, ٣٦, ٣٧	١٠	١٠٠%	صفر	صفر%
٢	١٣, ١٧, ١٩, ٢٦	٩	٩٠%	١	١٠%
٣	٣, ٥, ٢٥, ٣٥	٨	٨٠%	٢	٢٠%
٤	٤, ٧, ١٥, ١٨, ٣٠	٧	٧٠%	٣	٣٠%

ومن الجدول اعلاه تسقط الفقرات (٤,٧,١٥,١٨,٣٠) كونها حصلت على نسبة موافق اقل من ٨٠%

وعليه يصبح المقياس مكون من (٣٢) فقرة لأغراض التحليل الاحصائي. ملحق (٥)

٥- التطبيق الاستطلاعي الاول :

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث طبق مقياس (الدافعية الاستباقية) على عينة بلغ عددها (٢٠) مدير ومديرة من مديرية التربية تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، اذ اشارت الباحثة بان الهدف من تطبيق المقياس هو البحث العلمي ، وقد تبين للباحثة أن تعليمات المقياس

وفقراته كانت واضحة للمستجيب وكان الوقت المستغرق للإجابة على مقياس الدافعية الاستباقية بمتوسط حسابي مقداره (١٠,٣٥) وانحراف معياري مقداره (٢,٤٨) وبإضافة وطرح (±١) انحراف معياري يكون متوسط الوقت للإجابة يتراوح بين (٨-١٣) دقيقة

٦ . التحليل الاحصائي للفقرات :

يعد التحليل الإحصائي أكثر أهمية من التحليل المنطقي ، لأنه يتحقق من مضمون الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه ، مثل قدرتها على التمييز بين الافراد ، فالتحليل المنطقي للفقرات قد لا يكشف أحياناً عن صلاحيتها أو صدقها بشكل دقيق ، بينما التحليل الإحصائي للدرجات يكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت من أجل قياسه (**Ebel ,1972 :406**) . ومن أجل ذلك تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (٤٠٠) مدير ومديرة من مديرية التربية واستخدمت الباحثة الطرائق الآتية:

(أ) طريقة المجموعتين الطرفيتين (الاتساق الخارجي) :

لإيجاد القوة التمييزية للفقرات بإسلوب المجموعتين الطرفيتين اذ استخرجت الدرجة الكلية لكل فرد ،إذ تم ترتيب الدرجات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة واعتماد نسبة (٢٧ %) من استمارات المجموعة العليا ونسبة (٢٧ %) من استمارات المجموعة الدنيا والهدف من ذلك تحديد المجموعتين اللتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (**عودة ، ١٩٨٥ : ١٨٧**) .

وبهذا يكون عدد استمارات المجموعة العليا (١٠٨) استمارات كانت درجاتهم تتراوح من (١٤٩-١٦٠) و (١٠٨) استمارات للمجموعة الدنيا كانت درجاتهم تتراوح من (٨٠- ١٣٥) ، وبذلك يكون مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل (٢١٦) استمارة ، وبعد استخدام الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا ، ظهر إن القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٢١٤) , وبمستوى دلالة (٠.٠٥) ، وجدول (١٣) يوضح ذلك .

جدول (١٣)

القوة التميزية لفقرات مقياس الدافعية الاستباقية بطريقة المجموعتين الطرفيتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤,٨٤٢٦	٠,٣٩٠٥٩	٤,٠٠٩٣	١,٠٣٦٦٧	٧,٨١٧	دالة
٢	٤,٩٨١٥	٠,١٣٥٤٥	٤,٥٠٩٣	٠,٦٣٣٨٦	٧,٥٧١	دالة
٣	٤,٨٣٣٣	٠,٤٢١٣٩	٣,٥١٨٥	٠,٨٦٩٨٦	١٤,١٣٧	دالة
٤	٤,٩٢٥٩	٠,٢٦٣١١	٤,٢٣١٥	٠,٨٦٠٤١	٨,٠٢١	دالة
٥	٤,٨٩٨١	٠,٣٦٠١٦	٣,٨٦١١	٠,٨٦٩٦٢	١١,٤٥٠	دالة
٦	٤,٦٤٨١	٠,٥٨٥٠٩	٣,٥٥٥٦	٠,٨٥٧٤٤	١٠,٩٣٨	دالة
٧	٤,٩٥٣٧	٠,٢١١١١	٤,١١١١	٠,٨٨٩٥٤	٩,٥٧٨	دالة
٨	٤,٦٥٧٤	٠.٦١٣٨٩	٣,٦٨٥٢	٠,٨٣٨٨٧	٩,٧٢٠	دالة
٩	٤,٤٥٣٧	٠,٦٣٢٢٢	٣,٥١٨٥	٠,٩٠١٥٢	٨,٨٢٦	دالة
١٠	٤,٨٧٩٦	٠,٣٥٤٣٥	٣,٨٦١١	٠,٧٧٨٩١	١٢.٣٦٩	دالة
١١	٣.٩٥٣٧	١.٠٧٩٨٤	٣.٣٣٣٣	١,٢١٥١٧	٣.٩٦٦	دالة
١٢	٤,٤٨١٥	٠,٨٠٢٨٢	٣,٧٠٣٧	٠,٩٩٧٧٥	٦,٣٢١	دالة
١٣	٤,٧٣١٥	٠,٨٠٦٨	٣.٤٨١٥	١,٣٩٧٤٧	٨,١١٥	دالة
١٤	٤,٨١٤٨	٠,٥٣٢١١	٤,٢١٣٠	١,٠٢٣٥٦	٥,٤٢٢	دالة
١٥	٤,٨٩١٥	٠,١٣٥٤٥	٤,١٧٥٩	٠,٧٥٩١٠	١٠,٨٥٧	دالة
١٦	٤,٩٧٢٢	٠,٢١٤٣٦	٣,٩٣٥٢	٠,٨٣٤٦٨	١٢.٥٠٦	دالة
١٧	٤,٩٧٢٢	٠,١٦٥١٠	٤,٢٨٧٠	٠,٧٢٤١٠	٩,٥٨٨	دالة
١٨	٤,٥٠٠٠	٠,٧٤٢٥٦	٣,٠٠٩٣	٠,٩٤٢٢١	١٢,٩١٤	دالة
١٩	٤,٨٠٥٦	٠,٥١٩٨٦	٣,٧٧٧٨	٠,٨٣٥٣٦	١٠,٨٥٦	دالة
٢٠	٤,٩٨١٥	٠,١٣٥٤٥	٤,٣٧٩٦	٠,٧٠٦٦	٨,٦٩٣	دالة

٢١	٤,٩٤٤٤	٠,٢٣٠١٣	٤,٠٧٤١	٠,٧٨١٨٥	١١,٠٩٨	دالة
٢٢	٤,٨١٤٨	٠,٤٣٥٥٣	٣,٦٢٩٦	٠,٩١٢٩٧	١٢,١٧٦	دالة
٢٣	٤,٨٤٢٦	٠,٣٦٥٨٨	٣,٨٧٠٤	٠,٨٣٢٦٦	١١,١٠٩	دالة
٢٤	٤,٩٥٣٧	٠,٢١١١١	٤,١١١١	٠,٨٦٨٢٧	٩,٧٩٩	دالة
٢٥	٤,٩١٦٧	٠,٣٣٨٣٦	٤,٠٢٧٨	٠,٧٤٢٠٤	١١,٣٢٧	دالة
٢٦	٤,٧٣١٥	٠,٥٧٣٦٧	٣,٤٩٠٧	٠,٩٧١٥١	١١,٤٢٩	دالة
٢٧	٤,٩٣٥٢	٠,٣٦٨٧١	٣,٩٩٠٧	٠,٨٩١٢٤	١٠,١٧٦	دالة
٢٨	٤,٩٥٣٧	٠,٢١١١١	٤,٠٠٠٠	٠,٩٥٧٠٢	١٠,١١٣	دالة
٢٩	٤,٧٠٣٧	٠,٦٨٧١٢	٣,٦٢٩٦	١,٠١٠١٦	٩,١٣٧	دالة
٣٠	٤,٩٥٣٧	٠,٢١١١١	٤,١٠١٩	٠,٨٠٨١٣	١٠,٥٩٩	دالة
٣١	٤,٨٨٨٩	٠,٣١٥٧٣	٤,١٢٠٤	٠.٨٠٥٥٦	٩,٢٣١	دالة
٣٢	٤.٨٥١٩	٠,٣٥٦٩٠	٣,٤٢٥٩	١,٠١٥٨٠	١٣,٧٦٣	دالة

ومن الجدول أعلاه تكون جميع الفقرات البالغ عددها (٣٢) مميزة

(ب) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لتحقيق ذلك فقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الدافعية الاستباقية ، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) وهذا يشير الى ان الفقرات تسير في نفس الاتجاه الذي يسير فيه المقياس ، وجدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الدافعية الاستباقية

الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط
١	٠,٤٩١	٩	٠,٣٧٠	١٧	٠,٥٣٣	٢٥	٠,٦٥٣
٢	٠,٣٩٧	١٠	٠,٥٣٨	١٨	٠,٥٥٨	٢٦	٠,٦١٨
٣	٠,٦٥١	١١	٠,٢٨٤	١٩	٠,٥٢٢	٢٧	٠,٦٤٦
٤	٠,٣٦٢	١٢	٠,٣٥٢	٢٠	٠,٥٤٠	٢٨	٠,٦٣٢
٥	٠,٦٠٥	١٣	٠,٤٥٩	٢١	٠,٥٧٢	٢٩	٠,٤٣٢
٦	٠,٥٥٢	١٤	٠,٣٧١	٢٢	٠,٥٧٩	٣٠	٠,٦٠٩
٧	٠,٥١٥	١٥	٠,٥٤٣	٢٣	٠,٤٩٥	٣١	٠,٤٩٦
٨	٠,٥٠١	١٦	٠,٦٥٠	٢٤	٠,٦٠٣	٣٢	٠,٦٢٤

ومن الجدول أعلاه فان جميع معاملات الارتباط الخاصة بالفقرات البالغ عددها (٣٢) هي ذات دلالة احصائية .

وبهذا يكون المقياس بصيغته النهائية المكون من (٣٢) فقرة , اذ لم تسقط أي فقرة بالطريقتين أعلاه

٧- مؤشرات الصدق(Validity Indexes) :

تحققت الباحثة من توافر خصائص الصدق في المقياس الحالي , من خلال الإجراءات الآتية:

الصدق : تحقق الصدق في المقياس الحالي عن طريق عدة مؤشرات , وهي :

- **الصدق الظاهري** : تحقق هذا المؤشر من مؤشرات الصدق لمقياس الدافعية الاستباقية عن طريق عرضه على الخبراء والاخذ بآرائهم حول صلاحية مواقف المقياس وبدائل إجابتها و تعليماته (٤) .

- **صدق البناء** : تحقق صدق البناء للمقياس الحالي عن طريق أسلوبين , هما :

١- المجموعتان الطرفيتان (الاتساق الخارجي)جدول (١٣) .

٢- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس جدول (١٤) .

إذ تعد اساليب تحليل الفقرات هذه مؤشرات على هذا النوع من الصدق و أن المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذين المؤشرين يمتلك صدقاً بنائياً .

٨- مؤشرات الثبات (Reliability Indiaexes):

استخرج الثبات لمقياس الدافعية الاستباقية بطريقتين هما :

(أ) الاختبار وإعادة الاختبار (Test – Retest) الاتساق الخارجي :

لغرض استخراج الثبات بتلك الطريقة فقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٢٠) مدير ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد مرور مدة أسبوعين من التطبيق الأول أُعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على ذات المجموعة ، ثم صححت إجاباتهم ، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ، بلغ معامل الثبات (٠,٧٣) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على مدى استقرار إجابات المستجيبين على المقياس عبر الزمن ويمكن الركون اليها اذ يشير عدد من الباحثين الى ان معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة يعد جيدا ان كان (٧٠ %) فأكثر (عيسوي ، ١٩٨٥ : ٥٨).

(ب) معادلة الفا – كرونباخ (Alfa – Gronbauch method) الاتساق الداخلي:

لاستخراج الثبات بتلك الطريقة تم تطبيق معادلة الفا كرونباخ على استجابات عينة التحليل الاحصائي الكلية التي بلغت (٤٠٠) مدير ومديرة ، وبعد تطبيق المعادلة بلغ معامل الثبات (٠،٧٥) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ، اذ يعد معامل الثبات جيداً اذ كان مربعه (٠.٥٠) فأكثر

٩- المقياس في صيغته النهائية :

يتكون مقياس الدافعية الاستباقية بصورته النهائية من (٣٢) فقرة ، يختار في ضوئها المفحوص من خمسة بدائل متدرجة ، تتراوح من (٥) الى (١) وفقاً للبديل الذي يقترب أو يبتعد عن قياس الدافعية الاستباقية ، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المقياس تكون (١٦٠) درجة وأدنى درجة (٣٢) في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (٩٦,٠٠) والملحق (٦) يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

١٠ - المؤشرات الإحصائية لمقياس الدافعية الاستباقية:

تم استخراج بعض المؤشرات الاحصائية لعينة البحث في مقياس الدافعية الاستباقية وجدول (١٥) يوضح ذلك .

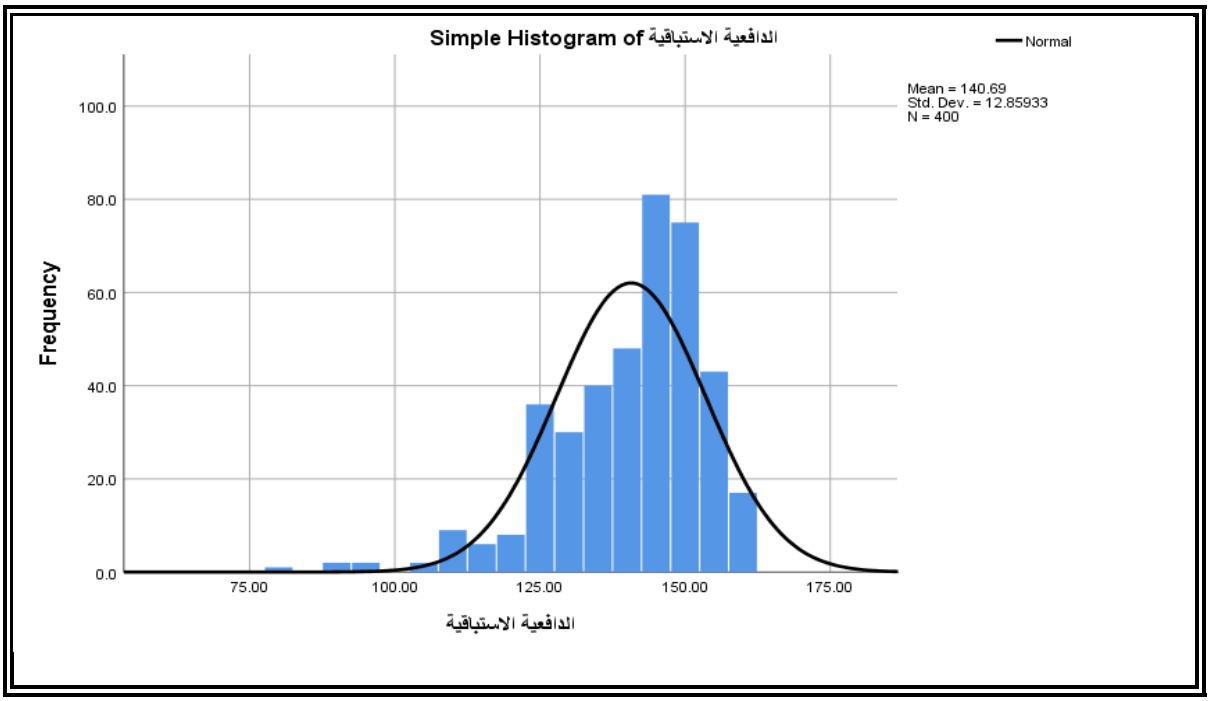
جدول(١٥)

المؤشرات الاحصائية لمقياس الدافعية الاستباقية

المؤشرات الإحصائية	القيمة
الوسط الفرضي	٩٦,٠٠
الوسط الحسابي	١٤٠,٦٩٠
الوسيط	١٤٣,٠٠
المنوال	١٤٦,٠٠
الانحراف المعياري	١٢,٨٥٩
التباين	١٦٥,٣٥٣
الالتواء	-١,١٧٧
التفرطح	٢,٠٣١
أقل درجة	٨٠,٠٠

أعلى درجة	١٦٠,٠٠
المدى	٨٠,٠٠

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الاحصائية الآنفة الذكر لمقياس الدافعية الاستباقية , نجد ان تلك المؤشرات تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس , اذ تقترب درجات الدافعية الاستباقية وتكراراتها لهذا المقياس نسبياً من التوزيع الاعتدالي ,ولان درجات الوسط والوسيط والمنوال متقاربة مع بعضها البعض , مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس وشكل (٢) يوضح ذلك بيانياً.



الشكل (٢)

التوزيع التكراري لدرجات عينة البحث على مقياس الدافعية الاستباقية

١١ . التطبيق النهائي:

بعد الانتهاء من إجراءات مقياسي البحث واستخراج خصائص القياس النفسي لهما من صدق وثبات وقدرة على التمييز , قامت الباحثة بتطبيق هذين المقياسين بصورتهما النهائية ملحق (٦) على عينة البحث البالغة (٤٠٠) من مديري ومديرات المدارس في مدينة الديوانية من ذكور واناث للمدة من ٢٠٢٢/٢/٢٥ ولغاية ٢٠٢٢/٣/٢٥ .

١٢ . الوسائل الإحصائية:

لغرض تحقيق أهداف البحث استعانت الباحثة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات احصائياً عن طريق الحاسبة الالكترونية وباستعمال الوسائل الإحصائية الآتية :

١. الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لدرجات مديري المدارس على مقياسي البحث .

٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياسي البحث بأسلوب المجموعتين الطرفيتين .

٣. معامل ارتباط بيرسون ، لتحقيق الآتي:

(أ) إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياسي البحث .

(ب) إيجاد العلاقة الارتباطية علاقة الفقرة والدرجة الكلية لمقياسي التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية.

(ج) إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة المكون والدرجة الكلية للمكونات الأخرى لمقياسي التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية

(د) استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياسي البحث.

(هـ) إيجاد العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية .

٤. معامل ألفا–كرونباخ للاتساق الداخلي لاستخراج الثبات لمقياسي البحث .

٥. تحليل التباين الثنائي لاستخراج دلالة الفروق بين مديري المدارس على مقياسي البحث على وفق متغيري الجنس ونوع المدرسة .

٦. الاختبار التائي للتعرف على دلالة معامل الارتباط.

٧. تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة مدى اسهام متغير الدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

- عرض النتائج وتفسيرها

-التوصيات والمقترحات

الهدف الاول : تعرف التشارك العاطفي لدى مديري المدارس (ابتدائي ،ثانوي):

تشير المعالجات الاحصائية الى ان الوسط الحسابي لدى مديري المدارس على مقياس التشارك العاطفي كان (١٢٩,٠٤٢) وانحراف معياري مقداره (٩,٥٣٠) ، فيما بلغ المتوسط الفرضي (٨٧,٠٠) وعند مقايسة الوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس واختبار الفرق بينهم وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة , ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٨٨,٢٣١) وهي أكبر من القيمة الجدولية (١،٩٦٠) وتشير تلك الى وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩), وجدول (١٦) يوضح ذلك.

جدول(١٦)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس التشارك العاطفي

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية		
التشارك العاطفي	٤٠٠	١٢٩,٠٤٢	٩,٥٣٠	٨٧,٠٠	٨٨,٢٣١	١,٩٦	٣٩٩	دالة

ومن الجدول اعلاه يتضح ان مديري المدارس (الثانوي و الابتدائي) في مدينة الديوانية لديهم تشارك عاطفي ذات دلالة احصائية ويمكن تفسير تلك النتيجة وفقاً لنموذج دافيز (Davis ,1983) الذي اشار ان امتلاك الفرد لمهارات التشارك العاطفي (الانفعالي , المعرفي , الاجتماعي) يساعده في الحفاظ على مشاعر طيبة عند تعامله مع زملائه , فيتفهم مشاعره ودوافعه وحاجاته الشخصية والاجتماعية وينشئ جواً يملوه الود , وبناء على ما يمتلكه الفرد من ثقة والوعي بالذات تزداد مهارته في قراءة مشاعر واحاسيس زملائه الاخرين والتعرف عليها ثم مشاركته لهم , وطالما ان عينة البحث الحالي المتمثلة بمديري المدارس يتسمون بالتشارك العاطفي وبدرجة كبيرة إذ يساهم هذا في زيادة فاعلية العملية التربوية والحصول على تعاطف اكبر وحب اوسع عند مديري المدارس إذ يمكنهم من قراءة مشاعر زملائهم وتلاميذهم من صوتهم وتعابير وجههم وليس بالضرورة من اقوالهم , وبالتالي

يتسامى المدير في حب زملائه المعلمين ليصبح متعاطفاُ انسانياً واعياً ومقدراً للمواقف (**1983:70 Davis ,**) .

وترى الباحثة ان الظروف الغير مستقرة التي يمر بها العراق تمثل دافعاً قوياً لأفراد المجتمع عموماً والتربوي على وجهه التحديد للترابط والتعاون بينهم من خلال التفكير والاهتمام والمساعدة للتغلب على الظروف والمشكلات سواء على الصعيد التربوي والشخصي من اجل مواجهة الصعوبات المختلفة بشكل مناسب .

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة شحادة (٢٠١٥) التي اشارت الى ارتفاع مستوى المشاركة الوجدانية – العاطفية لدى المرشدين النفسانيين والتربويين في المدارس الحكومية عموما (شحادة , ٢٠١٥ :١٣٧), إلا ان الباحثة لم تجد دراسة تختلف مع نتيجة البحث

الهدف الثاني :تعرف دلالة الفرق في التشارك العاطفي وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور , اناث) ونوع الإدارة (ابتدائي ، ثانوي) لدى مديري المدارس .

لغرض تعرف دلالة الفروق بين الأوساط الحسابية لدرجات مديري المدارس على مقياس التشارك العاطفي وفقاً متغيري الجنس (ذكور ، إناث) ونوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي) والموضحة في جدول (١٧) أدناه

جدول (١٧)

متوسطات درجات عينة البحث على مقياس التشارك العاطفي

الجنس	المدرسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	ثانوي	١٢٩,٣٩٢	٩,١٩٣
	ابتدائي	١٢٨,٦٣١	٩,٤٧٩
	الكلي	١٢٩,٠٧١	٩,٣٠١
اناث	ثانوي	١٣٠,١٤٢	٩,٠٠١
	ابتدائي	١٢٨,٢٤٧	١٠,٣٣٨
	الكلي	١٢٩,٠٠٥	٩,٨٤٢
الكلي	ثانوي	١٢٩,٦٥٥	٩,١١١
	ابتدائي	١٢٨,٤٣٠	٩,٩١٦

بعدها استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي (TOW Woy ANOVA) وفقاً لمتغيري (الجنس – ونوع الادارة) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١,٣٩٧), إذ كانت نتائج التحليل كما موضحة في جدول (١٨)

جدول (١٨)

تحليل التباين الثنائي على وفق متغيري (الجنس_ ونوع الإدارة)على التشارك العاطفي

مصدر التباين	مجموعة المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية المحسوبة F	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة S-g
الجنس	٢,٣٥٩	١	٢,٣٥٩	٠,٠٢٦	٣,٨٤	غير دالة
نوع الادارة	١٥٢,٠٠١	١	١٥٢,٠٠١	١,٦٦٩		
التفاعل (الجنسxنوع الادارة)	٣٠,٦٢٥	١	٣٠,٦٢٥	٠,٣٣٦		
الخطأ	٣٦٠٥٥,٢٣١	٣٩٧	٩١,٠٤٩			
الكلي	٦٦٩٧٠٢٥,٠٠٠	٤٠٠				

ومن ملاحظة الجدول (١٨) تبين النتائج أن :

أ. ***الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث)*** :

من الجدول(١٨) السابق أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس التشارك العاطفي هو ليس بذات دلالة احصائية عند مقارنة القيمة الفائية المحسوبة البالغة (٠,٠٢٦) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) هذا يعني أنه ليس هناك فرق بين

الجنسين اذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور(١٢٩,٠٧١) وانحراف معياري (٩,٣٠١) والمتوسط الحسابي للإناث البالغ (١٢٩,٠٠٥) بانحراف معياري (٩,٨٤٢) راجع جدول (١٧) .

ويمكن تفسير تلك النتيجة على وفق انموذج دافيز (Davis,١٩٨٣) اذ ان التشارك العاطفي يؤثر في قيم المجتمع وان جميع الأفراد يتعرضون الى نفس المؤثرات في المجتمع , وطالما ان عينة البحث يميلون وبدرجة كبيرة الى التشارك العاطفي مع الآخرين , وهم في بيئة تكاد تكون متساوية ومتشابه في رغبتهم في التشارك المباشر والتعاون في تبادل الخبرات والمعارف مع زملائهم.

وهكذا ترى الباحثة ان تلك النتيجة تعود الى ان جميع مديري المدارس يعملون في مدارس تكاد تكون متشابه وبذات الثقافة الاجتماعية والتربوية ويواجهون نفس الظروف , كذلك تعزى تلك النتيجة الى التقارب النسبي في عملية التنشئة الاجتماعية بين الجنسين.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (شحادة ,٢٠١٥) التي اشارت الى عدم وجود فرق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في مستوى المشاركة الوجدانية _ العاطفية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية (**شحادة ,٢٠١٥: ١٠٦**) . إلا ان الباحثة لم تجد دراسة تختلف مع نتيجة البحث الحالي لذات عينة البحث .

ب. الفرق على نوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي)

ومن ملاحظة جدول (١٨) اذ يشير الى أن ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية بين مديري المدارس في التشارك العاطفي على وفق متغير نوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي) عند مقارنة القيمة الفائية المحسوبة (١,٦٦٩) مع القيمة الجدولية البالغة (٣،٨٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) ودرجة حرية (١,٣٩٧) إذ بلغ المتوسط الحسابي للثانوي(١٢٩,٦٥٥) وانحراف معياري(٩,١١١) بينما كان المتوسط الحسابي للابتدائي (١٢٨,٤٣٠) بانحراف معياري (٩,٩١٦).

ويمكن تفسير تلك النتيجة على وفق ما أشار اليه أنموذج دافيز (Davis ,١٩٨٣) من ان وعي الفرد بعملية التشارك العاطفي وأهميتها يسهل تبادل المعرفة في تعزيز انشطة العمل (**٧٢ :١٩٨٣ , Davis**) ، وهكذا فأن نوع الادارة لم تؤثر في تحفيز المدراء او زيادة دافعيتهم نحو التشارك العاطفي وان سلوكيات التشارك ترجع الى سمات الشخصية إذ أن أفراد عينة البحث يدركون أن نجاح مدارسهم والوصول الى اهدافها مرتبط بالتشارك العاطفي وقناعتهم بها.

ج. تفاعل الجنس ونوع الادارة :

اظهرت النتائج ان التفاعل بين مديري المدارس(الذكور و الإناث) ونوع الادارة (ابتدائي و ثانوي) وهو ليست بذات دلالة احصائية اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٣٣٦) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبذلك لم يظهر تفاعل للجنس مع نوع الادارة في التأثير على مقياس التشارك كما موضح في جدول (١٨) السابق الذكر

الهدف الثالث : تعرف الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس (ابتدائي ، ثانوي):

تشير المعالجات الاحصائية الى ان الوسط الحسابي لدى مديري المدارس بلغ (١٤٠,٦٩٠) وبانحراف معياري قدره (١٢,٨٥٩) فيما بلغ الوسط الفرضي(٩٦,٠٠) وعند مقارنة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة . ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٦٩,٥٠٦) وهي أكبر من القيمة الجدولية (١،٩٦٠) وتشير تلك النتيجة الا ان عينة البحث الكلية يتسمون بالدافعية الاستباقية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) و بدرجة حرية (٣٩٩) , وجدول(١٩) يوضح ذلك.

(١٩)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الدافعية الاستباقية

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية		
الدافعية الاستباقية	٤٠٠	١٤٠,٦٩٠	١٢,٨٥٩	٩٦,٠٠	٦٩,٥٠٦	١،٩٦٠	٣٩٩	دالة

ومن الجدول أعلاه يتضح ان مديري المدارس (ثانوي _ابتدائي) يتسمون بالدافعية الاستباقية وبدلالة احصائية , ويمكن تفسير تلك النتيجة وفقاً لنظرية كرانت و اشفورد (**Grant and Ashford – 2008**): من ان الافراد ليسوا مجرد دمى سلبية في بيئة العمل, فهم لديهم القدرة على اتخاذ قرارات

واعية للنجاح في ظل الظروف البيئية المعاكسة التي يواجهها كما انهم ليسوا متلقين سلبيين للظروف البيئية, فغالباً ما يتطلب مكان العمل في الوقت الحاضر ان يتصرف الفرد بشكل استباقي للتغلب على ما يواجهه من صعوبات في بيئة عمله. كذلك يمكن القول عند مواجهة نفس الظروف البيئية الصعبة من الممكن ان يتفاعل الافراد الاستباقيون والاقل استباقية بشكل مختلف , اذ يقوم الافراد الذين يتسمون بالدافعية الاستباقية بتكوين بيئة العمل والتأثر عليها مقارنة بالأفراد الاقل استباقية فهم يتصرفون بشكل استباقي بسبب ميولهم الطبيعية ولديهم المبادرة للقيام بأعمال تكون اكثر ما هو مطلوب في بيئة العمل ويتحملون المسؤولية ويبحثون عن التغيير ولديهم القدرة على التأثير على العالم المحيط بهم وتغير اوضاعهم ويثابرون حتى يحدث تغير ذو معنى في انفسهم وفي بيئتهم وهذه الميزة توفر الثقة بالنفس وهم اكثر مرونة في حياتهم و عملهم (**Crant ,١٩٩٥ :٧٩**)

وهكذا ترى الباحثة أن الدافعية الاستباقية للمدراء ترجع الى طبيعة عملهم الذي يتطلب فيه أن تكون شخصياتهم اكثر وعياُ وتأثيراً في علاقاتهم الاجتماعية, اذ يتطلب عملهم بان تكون لديهم تلك الدافعية حتى يكونوا نشطاء وذو مستوى عالياً من الفاعلية والدقة في تعاملهم مع البيئة المحيطة بهم ومع ظروف الحياة بشكل جيد , وان مدير المدرسة يحاول أن يقوم بأعماله على الرغم من المعوقات التي تعترضه كونه مؤثر في سير العملية التربوية لكي يحقق اهدافه واهداف العملية التربوية .

واتفقت نتيجة تلك الدراسة مع نتائج دراسة (عبد , ٢٠١٩) التي اجريت على عينة عددها (٢٠٠) مرشد ومرشدة تربوية إذ توصلت نتائج الدراسة الى أن المرشدين التربويين يتمتعون بشخصية استباقية وبدرجة عالية (**عبد,٢٠١٩ : ٨**) كذلك اتفقت نتائج تلك الدراسة مع دراسة (فرنسيس ,٢٠٢١) التي اجريت على عينة بلغت (٤٠٠) من طلبة الدراسات العليا واظهرت نتائج تلك الدراسة ان طلبة الدراسات العليا يتسمون بالدافعية الاستباقية (**فرنسيس ,٢٠٢١: ٤**)

الهدف الرابع : تعرف دلالة الفرق في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور- اناث) ونوع الادارة (ابتدائي - ثانوي) لدى مديري المدارس :

لغرض تعرف دلالة الفرق بين متوسطات درجات مديري المدارس (ثانوي –ابتدائي) في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور – اناث) ونوع الادارة (ابتدائي – ثانوي) , اذ كانت درجات الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لتلك المتغيرات كما موضحة في جدول (٢٠) أدناه

جدول (٢٠)

متوسطات درجات عينة البحث على مقياس الدافعية الاستباقية

الجنس	المدرسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	ثانوي	١٣٩,٤٢٣	١٣,٤٤١
	ابتدائي	١٤٠,٢٢١	١١,٨٨٦
	الكلي	١٣٩,٧٦٠	١٢,٧٨٦
اناث	ثانوي	١٤١,٨٠٠	١٢,٩٠٠
	ابتدائي	١٤١,٩٤٢	١٢,٩٤٥
	الكلي	١٤١,٨٨٥	١٢,٨٩٠
الكلي	ثانوي	١٤٠,٢٥٥	١٣,٢٧١
	ابتدائي	١٤١,١٢٥	١٢,٤٥٢

بعدها استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي (TOW Woy ANOVA) وفقاً لمتغيري (الجنس – ونوع الادارة) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١,٣٩٧), اذ كانت نتائج تحليل التباين كما موضحة في الجدول (٢١) ادناه.

جدول (٢١)

تحليل التباين الثنائي على وفق متغيري (الجنس – ونوع الادارة) الدافعية الاستباقية .

مصدر التباين	مجموعة المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية المحسوبة F	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة S-g
الجنس	٣٩٤,٧١٢	١	٣٩٤,٧١٢	٢,٣٨٦	٣،٨٤	غير دالة
نوع الادارة	٢٥,٥٩٧	١	٢٥,٥٩٧	٠,١٥٥		
التفاعل (الجنسxنوع الادارة)	١٠,٢١٢	١	١٠,٢١٢	٠,٨٠٤		

الخطأ	٦٥٤٩٨,٩٤٦	٣٩٧	١٦٥,٤٠١		
الكلي	٧٩٨٣٤٥٠,٠٠٠	٤٠٠			

ومن ملاحظة الجدول (٢١) تبين النتائج أن :

أ. الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) :

من الجدول(٢١) السابق ظهر أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الدافعية الاستباقية ليست بذات دلالة احصائية اذا كانت القيمة الفائية المحسوبة (٢,٣٨٦) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) , هذا يعني ان ليس هناك فرق بين الجنسين اذ كان الوسط الحسابي للذكور(١٣٩,٧٦٠) وانحراف معياري (١٢,٧٨٦) بينما كان الوسط الحسابي للإناث البالغ (١٤١,٨٨٥) بانحراف معياري(١٢,٨٩٠).

ويمكن تفسير تلك النتيجة على وفق نظرية كرانت واشفورد (**Grant and Ashford ,٢٠٠٨**) من ان هناك عدة عوامل منها عوامل ثقافية وتعليمية واجتماعية تكاد تكون متشابه لديهم اذ تزودهم بالخبرة والدراية المعرفية (**Grant and Ashford,٢٠٠٨: ٧٤**) وفي ضوء العمل المتواصل لمديري المدارس والقيام بالعديد من الدورات والندوات, كل هذا شكل لديهم مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات ما يمكنهم من القدرة على التفكير السليم والتخطيط الجيد لتحقيق الاهداف المستقبلية لمدارسهم بشكل افضل وعلى الرغم من عدم تشابه عينة البحث الحالي مع عينة بعض الدراسات التي تناولت ذات المفهوم او القريبة منه المتمثلة بالدافعية الاستباقية فقد اتفقت نتيجة تلك الدراسة مع دراسة (عبد المحسن , ٢٠٢١) , التي اجريت على عينة بلغت (٤٠٠) طالباً وطالبة من المتميزين , واشارت النتائج عدم وجود فرق ذات دلالة احصائية بين الجنسين (ذكور– اناث) في الشخصية الاستباقية (**عبد المحسن ,٢٠٢٠: ٧٩**)

بينما اختلفت مع نتائج دراسة (حميد, ٢٠١٩) , التي اجريت على عينة قوامها (٤٠٠) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا واظهرت النتائج بأن هناك فروق ذات دلالة احصائية في الشخصية الاستباقية و لصالح الذكور(**حميد ,٢٠١٩: ١٠٠**)

ب. الفرق على نوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي)

ومن ملاحظة جدول (٢١) اذ يشير الى انه ليس هناك فرق بين مديري المدارس في الدافعية الاستباقية على وفق متغير نوع الادارة (ابتدائي ، ثانوي) عند مقارنة القيمة الفائية المحسوبة(٠,١٥٥) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) ودرجة حرية (١,٣٩٧)

إذ بلغ المتوسط الحسابي للثانوي(١٤٠,٢٥٥) وبانحراف معياري (١٣,٢٧١) بينما كان المتوسط الحسابي للابتدائي (١٤١,١٢٥) وبانحراف معياري (١٢,٤٥٢) .

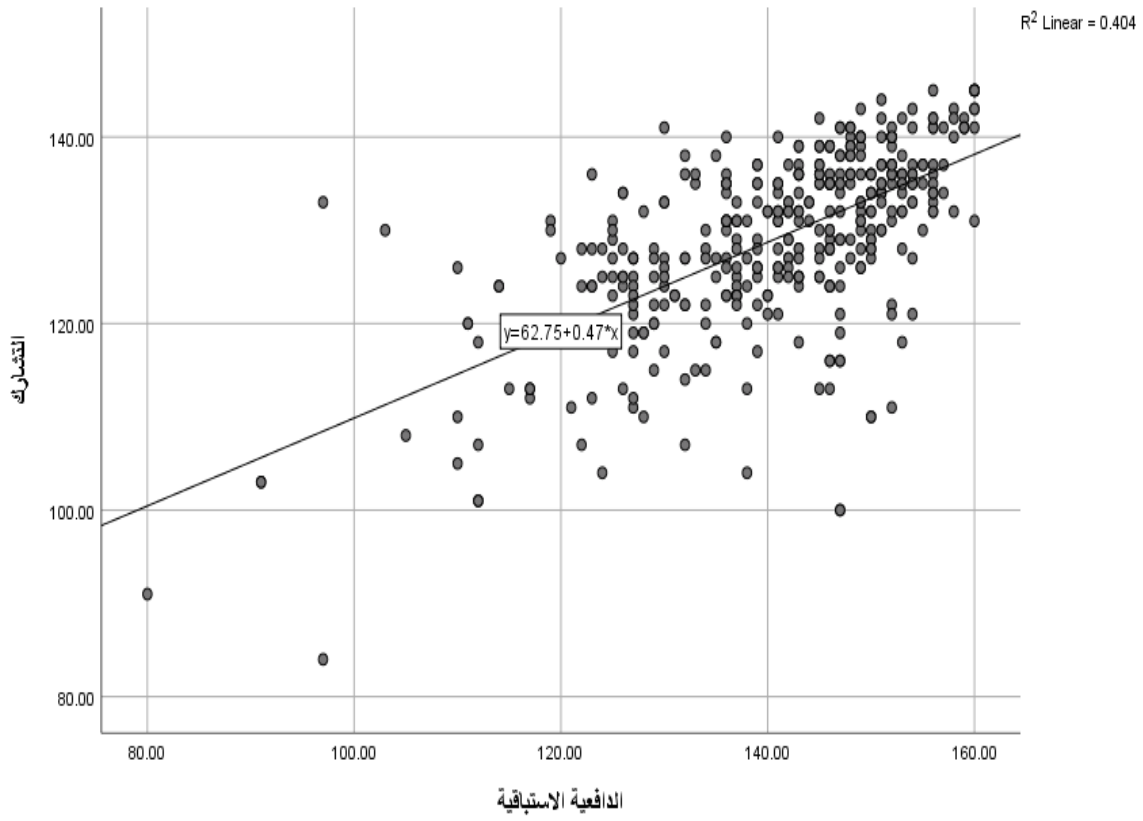
ويمكن تفسير تلك النتيجة على وفق ما أشارت إليه نظرية (**Grant and Ashford – 2008**) فالاستباقي هو ذلك الفرد الذي لا يتأثر بالظروف البيئية ويمكنه مواكبة التغييرات , وهكذا فأن الدافعية الاستباقية لا تتأثر بنوع الإدارة لان المدراء لديهم سمات متشابه وتودي الى توفير بيئة تنمي شخصياتهم ودوافعهم الاستباقية التي تتحلى بالطموحات الكبيرة وتعزز ثقتهم بأنفسهم لان الظروف في الاغلب متشابهة داخل المناخ الاسري في اغلب المدرس.

ج. تفاعل الجنس ونوع الادارة:

يتضح من جدول (٢١) السابق ان التفاعل بين الجنس ونوع الادارة هو ليست بذات دلالة احصائية اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (٨٠٤ ، ٠) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبذلك لم يظهر تفاعل للجنس مع نوع الادارة في التأثير على الدافعية الاستباقية

الهدف الخامس : تعرف العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي و الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس :

لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، وظهر أن قيمة معامل الارتباط (٠,٦٤) والشكل (٣) أدناه يوضح اتجاه وشكل العلاقة .



الشكل (٣)

شكل واتجاه العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية .

وباختبار دلالة معامل الارتباط عند قيمة جدولية (١,٩٦٠) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) ظهر إن القيمة التائية المحسوبة لدلالة معامل الارتباط كانت (١٦,٤٤٢) وهي اكبر من القيمة الجدولية ما يشير الى دلالة معامل الارتباط وجدول (٢٢) يوضح ذلك

جدول (٢٢)

معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية

نوع العلاقة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
التشارك العاطفي / الدافعية الاستباقية	٠,٦٤	١٦,٤٤٢	١,٩٦٠	٣٩٨	دالة

تشير تلك النتيجة الى وجود علاقة طردية موجبة دالة احصائيا بين متغيري البحث وهذا يعني ان كل زيادة في الدافعية الاستباقية يتبعها زيادة في التشارك العاطفي والعكس صحيح ويمكن تفسير ذلك بأن الدافعية الاستباقية هي التي تأخذ في زمام الأمور من أجل تعديل البيئة وتغييرها, والتشارك العاطفي في تحديد معايير عالية في الأداء , إذ انهما يعملان باتساق حتى يستطيع الفرد من انجاز مهامه ومسؤولياته عند مواجهة المواقف التي تتطلب بعض الاحيان المبادرة في اتخاذ القرار بمستوى عال

الهدف السادس : مدى إسهام الدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي لدى مديري المدارس.

تم اختيار الفرضية الصفرية الآتية: ليس هناك إسهام نسبي للدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي

لتحقيق هذا الهدف أستعمل الباحث تحليل الانحدار الخطي البسيط , وبالطريقة الاعتيادية من نوع (Enter) على البيانات المستخرجة إذ بلغ معامل التحديد (٠,٤٠) , و استخرجت القيمة الفائية المحسوبة البالغة (٢٧٠,٠٣٠) وهي تدل على جودة نموذج تحليل الإنحدار في التنبؤ عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة للنموذج بالقيمة الجدولية البالغة(٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) , ودرجة حرية (١,٣٩٩) , وجدول (٢٣) يُبين ذلك

جدول (٢٣)

معامل إنحدار درجات الدافعية الاستباقية(المتغير المستقل) في درجات التشارك العاطفي (المتغير التابع)

مصدر التباين S-V	مجموعة المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية المحسوبة F	مستوى الدلالة S-g
الإنحدار	١٤٦٤٨,١٨١	١	١٤٦٤١,١٨١	٢٧٠,٠٣٠	دالة
البواقي	٢١٥٩٠,٠٩٧	٣٩٨	٥٤,٢٤٦		
المجموع الكلي	٣٦٢٣٨,٢٧٨	٣٩٩			

أما لمعرفة مدى إسهام الدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي تَمّ استخراج معامل الانحدار(b) والخطأ المعياري لها ، ومعامل الانحدار المعياري (Bate) والقيمة التائية للمتغير المستقل(١٦,٤٣٢) في درجات المتغير التابع المتمثل بالتشارك العاطفي, و جدول(٢٤) يُبين ذلك .

جدول (٢٤)

إسهام الدافعية الاستباقية في التشارك العاطفي

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الإنحدار المعياري Beta	القيمة التائية	مستوى الدلالة (0.05)
المقدار الثابت	٦٢,٧٥٢	٤,٠٥١	–	١٥,٤٩١	**دالة**
الدافعية الاستباقية	٠,٤٧١	٠,٠٢٩	٠,٦٤	١٦,٤٣٣	**دالة**

من جدول(٢٤) يتبين أنّ الدافعية الاستباقية تساهم في التشارك العاطفي وبهذا ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة إذ كانت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta)(٠,٦٤) ، والقيمة التائية المحسوبة لها(١٦,٤٣٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وتشير تلك النتيجة إلى أنّ زيادة الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى زيادة التشارك العاطفي بمقدار(٠,٤٧١) وحدة قياس وتدعم هذه النتيجة العلاقة الارتباطية التي توصلت اليها الباحثة في الهدف الخامس وتفسيرها .

التوصيات

وبناء على ما توصل البحث من نتائج , توصي الباحثة ما يلي :

١- ضرورة الاهتمام بالمشاعر والانفعالات الوجدانية واستخدامها وإدارتها على المستوى الاكاديمي ولا يكون الاهتمام منصباً على الجوانب المعرفية والمهارية .

٢- اعداد البرامج التي تعمل على تنمية التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية.

٣- حث الاسرة من خلال العديد من الندوات التوعوية على تنمية التشارك العاطفي لدى ابنائِها أو الاهتمام بالجانب الوجداني بالنسبة للفرد كونه لا يقل أهمية عن الاهتمام بتنمية الجانب العقلي للفرد لكون التكامل بين الجانبيين يكونان الشخصية المتوازية .

المقترحات

واستكمالا لنتائج البحث , تقترح الباحثة ما يلي :

١- اجراء دراسة على عينات أخرى وفي بيئات مختلفة لنفس متغيرات البحث الحالي .

٢- اجراء دراسة لتعرف على العلاقة الارتباطية بين التشارك العاطفي والعدوان الاستباقي .

المصادر

المصادر العربية :

- ***القران الكريم***

- أبو النيل ، محمود السيد (١٩٨٦) : **التحليل العاملي لذكاء وقدرات الانسان** ، دراسة عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت – لبنان
- ابو بكر , نشوى كرم (٢٠١٦) : إدراك جودة الصداقة والمشاركة الوجدانية لمرتفعي ومنخفضي الاستخدام السيئ لوسائل التواصل الالكتروني لدى عينة من الطالبات , **مجلة دار المنظومة** , العدد ٥٤, السعودية .
- ابو حلاوة , محمد السعيد (٢٠٠٥) : **وضعية الذكاء الاجتماعي في منظومة الشخصية الانسانية** , كلية التربية , جامعة الاسكندرية . مصر .
- أبو رياش ، حسين محمد ، واخرون (٢٠٠٦) **الدافعية والذكاء العاطفي** ، ط١ ، دار الفكر والتوزع عمان ، الاردن
- ابو سعد , مصطفى (٢٠٠٥) : **الذكاء الوجداني** , مركز النخبة , دبي .
- ابو سعد ، مصطفى (٢٠٠٥) : **الذكاء الوجداني** ، مركز النخبة ، دبي .
- ابو علام ، رجاء محمود (٢٠٠٦) : **مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية** ، دار النشر للجامعات، القاهرة – مصر
- اسماء ، حمودي . رحمة ، دقيش (٢٠١٨) : النظريات المفسرة لاضطراب التقمص لدى حالات التوحد التي تعاني من التوحد ، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية ، المجلد ٩ ، العدد ٢، جامعة سطيف
- الامام , مصطفى محمود (١٩٩٠) : **التقويم والقياس** , وزارة التعليم العالي والبحث العلمي , بغداد – العراق
- بتروفيسي ، باروفسكي – ترجمة عبد الجواد ،حمدي (١٩٩٦) : معجم علم النفس المعاصر ، دار العالم الجديد
- البياتي، عبد الجبار توفيق. وزكريا ، اثناسيوس (١٩٧٧): **الاحصاء الوصفي والاستدلالي** في التربية وعلم النفس، الجامعة المستنصرية ، بغداد.

- بيك ، أرون – ترجمة يعقوب ، عادل مصطفى غسان (٢٠٠٠) :**العلاج المعرفي والاضطرابات الانفعالية** ، بيروت ، دار النهضة .
- التلوع ، أبو بكر (١٩٩٥) : **الاسس النظرية للسلوك الاخلاقي** ، بنغازي ، دار الكتب الوطنية .
- ثابت ، محمد (٢٠١٨) : تبني مرتكزات القيادة الاستباقية وفق نظرية السلوك المخطط للعاملين ، دراسة تطبيقية لعينة من مدراء اقسام شركة اسياسيل لخدمات الاتصال النقالة ، جامعة الكوفة – كلية الادارة ، **مجلة كلية التربية للبنات ، العدد ٢٣.**
- جولمان , دانييل (٢٠٠٠) : **الذكاء العاطفي** , ترجمة ليلى الجبالي , سلسلة عالم المعرفة ، الكويت .
- حمد , نهاد احمد (٢٠١٨) : التعاطف الوجداني وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى لدى طلبة الجامعة **رسالة ماجستير , غير منشورة** , كلية التربية للعلوم الانسانية , جامعة تكريت , العراق.
- حمودي ، اسماء واخرون (٢٠١٨) : **النظريات المفسرة لاضطراب التقمص لدى حالات التي تعاني من التوحد** ، وحدة البحث تنمية الموارد البشرية ، جامعة سطيف .
- حميد ، زينب كريم (٢٠١٩) : الشخصية الاستباقية وعلاقتها بالتفائل المتعلم لدى طلبة الدراسات العليا ، **مجلة العلوم الانسانية , كلية التربية للعلوم الانسانية** ، العراق ، المجلد ٣٦ ، العدد ٢
- خوالدة , محمود (٢٠٠٤) : **الذكاء العاطفي والذكاء الانفعالي** ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط ١، عمان ، الاردن .
- الذبحاوي ، عمر عبد الكريم . الجنابي ، سجاد محمد عطية (٢٠١٨) : التفاعل العاطفي ودوره في الحد من التكاسل الوظيفي بحث تطبيقي لا راء عينة من الموظفين في مديرية بلدية الكوفة ، **مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية** ، المجلد ١٠ ، العدد ٢ ، كلية الادارة والاقتصاد ، الكوفة ، نجف .
- راوي ، وفاة رشاد (٢٠٢٠) : برنامج قائم على العلاج بالفن لتنمية مهارات التواصل الوجداني واثرة على خفض شعور بالوحدة النفسية لدى اطفال الروضة ضعاف السمع ، **مجلة دراسات في الطفولة والتربية** ، العدد ١٢، جامعة اسيوط ، مصر .
- ربيع ، محمد شحاته (٢٠٠٩) : **قياس الشخصية** ، ط٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان – الاردن

- رشيد , سعادة (٢٠٠٤) : **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدي مديري التعليم الاكمالي** , دار الكتب العلمية للنشر ،ط٢, الجزائر .
- رقبان ، نعمة مصطفى . مشعل ، رباب السيد (٢٠١٩) : وعي العاملين بالمؤسسات التعليمية بإدارة مهارة التقمص العاطفي وعافته بالمساندة الاجتماعية للأطفال ذوي صعوبات التعلم ، **مجلة الاقتصاد المنزلي** ، المجلد ٢٩ ، العدد ٤٢ ، كلية الاقتصاد المنزلي ، مصر
- الزهيري ، عاشور موسى الفت (٢٠٠٦) : اثر المشاركة الوجدانية لتلاميذ الصف السادس الابتدائي في تحصيلهم الدراسي واضطراباتهم الدراسية ، **رسالة ماجستير** ، غير منشورة ، ابن رشد ، جامعة بغداد ،بغداد ، العراق .
- الزوبعي ، عبد الجليل و بكر، محمد الياس و الكناني ، أبراهيم (١٩٨١) : **الاختبارات والمقاييس النفسية** ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل – العراق
- سلام ، باسم صبري (١٠١٨) : أثر استخدام ادي وشاير Adey–Shayer في الدراسات الاجتماعية على تنمية مهارات التفكير الايجابي والاتجاه نحو المشاركة الوجدانية لدى تلاميذ المرحلة الاعدادية ،**مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية** ،مجلد ١٠٧، العدد ١، جامعة جنوب الوادي ، مصر .
- السيد , عبد الحليم محمود . و فرج , طريف شوقي (٢٠٠٤) : **علم النفس الاجتماعي المعاصر** , إيتراك للنشر والتوزيع , القاهرة , مصر .
- السيد ، عبد الحليم . وماهر ، عدلي (١٩٩٠) : **علم النفس العام** ، ط٣، مكتبة غريب، القاهرة , مصر.
- سيد سليمان ، عبد الرحمن (٢٠١٤) : **مناهج البحث** ، عالم الكتب ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مصر .
- شحادة ، أنس محمد (٢٠١٥) : التعاطف الوجداني والنرجسية وعلاقتهما بالرضاء المهني لدى المرشدين التربويين ، **رسالة ماجستير** ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة دمشق ، سوريا .
- الشميري، صادق حسن (٢٠٠٦) : التوجه نحو مساعدة الاخرين وعلاقته ببعض سمات الشخصية، **أطروحة دكتوراه غير منشورة** كلية التربية، جامعة دمشق .
- الشناوي ، محروس (١٩٩٦) **العملية الارشادية والعلاجية** ، القاهرة ، دار غريب .

- الشيخ ، موسى، (١٩٨٢) : **اساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية** ، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع
- صابر، سامية محمد (٢٠١١) : الذكاء الانفعالي وعلاقته بجودة الصداقة لدى عينة من طلاب وطالبات الجامعة ، **مجلة كلية التربية** ، مجلد ٤٣ ، العدد ١ ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
- صالح , احمد محمد حسن (١٩٩٤) : قابلية التعاطف وعلاقتها ببعض المتغيرات الاسرية لدى رياض الاطفال , **المجلة المصرية للدراسات النفسية** , العدد ١٠ , مصر .
- الطريا , احمد وعد الله حمد الله . والمولى ، فلاح حسن رمضان (٢٠١٢) : المشاركة الوجدانية لدى طلبة المرحلة الاعدادية في ضوء بعض المتغيرات ، **مجلة العلوم النفسية والتربوية** ، مجلد ١، العدد ٨٨, العراق .
- طه ، فرج عبد القادر (٢٠٠٩) : **موسوعة علم النفس والتحليل النفسي** ، مكتبة الانجلو المصرية، ط١، القاهرة – مصر
- طه ، محمد (٢٠٠٦) : **الذكاء الانساني** ، سلسلة عالم المعرفة (٣٣٠) ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت .
- العاسمي ، رياض (٢٠٠٩) : الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بالاكتئاب والعزلة والمساندة الاجتماعية ، **مجلة اتحاد الجامعات العربية وعلم النفس** ، المجلد ٧ ، العدد ٢ ، جامعة دمشق ، سوريا
- العاسمي ، رياض . شحادة ، أنس محمد (٢٠١٥) : التعلق بالأقران وعلاقته بالتعاطف الوجداني لدى طلبة الماجستير ، **مجلة العلوم النفسية والتربوية** ، المجلد ٣ ، العدد ١، جامعة دمشق ، سوريا .
- عاشور، وليد حسن (٢٠٠٩) : التعاطف وعلاقته باعتبار الذات والتمركز حول الانا والتمسك الاسري كما يدركه الابناء لدى طلبة الجامعة ، **رسالة ماجستير** ، **غير منشورة** ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهر، مصر.
- عباس, محمد خلي . ونوفل ، محمد بكر . والعبسي, محمد مصطفى . وأبو عواد, فريال محمد (٢٠٠٩) : **مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس**, ط٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة , عمان – الاردن

- عبد , عقيل نجم (٢٠١٩) : **الكمالية الايجابية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين** ، رسالة ماجستير ، جامعة ديالى ، العراق .
- عبد الاحد ، خلود بشير (٢٠٢٠) : الذكاء الثقافي وعلاقته بالتعاطف الوجداني لدى طلبة المرحلة الاعدادية واقرانهم النازحين ، **مجلة كلية التربية** ، جامعة المنصورة ، العدد (١١١) ، مصر.
- عبد الرحمن ، سعد (١٩٩٨) : **القياس النفسي النظرية والتطبيق** ، ط٣ ، دار الفكر العربي ، بيروت – لبنان
- عبد المحسن , ندى واصف (٢٠٢١) : **الانتباه الايجابي الموجه للذات وعلاقته بالشخصية الاستباقية لدى الطلبة المتميزين** ، كلية التربية ، جامعة كربلاء ، العراق .
- عبد المسيح ، املي . و النحاس ، محمد كامل . وسليمان بهجة بيومي (ب . ت) **:تربية الطفل ومبادئ علم النفس** ، مطبعة الاعتماد , القاهرة
- عثمان ، سيد احمد (١٩٨٦) : **التحليل الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية** ، الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر .
- عدس ، محمد عبد الرحيم (١٩٩٧) : **نهج جديد في التعلم والتعليم** ، عمان، الاردن ، دار الفكر للنشر والتوزيع .
- عسكر ، سهيلة عبد الرضا (٢٠٠١) التعاطف لدى طلبة الجامعة وعلاقته بالذكاء الاجتماعي ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، كلية الآداب ، جامعة بغداد
- علي ، قيس محمد .حموك ،وليد سالم (٢٠١٤) **:الدافعية العقلية (رؤية جديدة)** ،مركز دي بونو لتعليم التفكير للنشر ، عمان .
- علي ، نبوي باهي احمد (٢٠٢٠) : فاعلية برنامج قائم على العزم الذاتي لتحسين الاندماج المدرسي لدى ذوي صعوبات تعلم العلوم بالمرحلة الاعدادية ، **مجلة كلية التربية** ، **العدد** ٣٠ ، جامعة بور سعيد .
- العمر ، بدر عمر (١٩٨٧) : دراسة مسحية للدافعية لدى طلبة جامعة الكويت ، **مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، ١٥مجلد , العدد ٤** , الكويت .

- العمري ، عائشة بليهش محمد . والصبحي ، فوزية سعد ساعد (٢٠١٨) : اثر اختلاف نمط روية القصص الالكترونية (المكتوبة / المسموعة / المرئية) في تنمية مهارتي التعاون والمشاركة الوجدانية ، **مجلة العلوم التربوية** ، العدد ٢، كلية التربية ، جامعة طيبة .
- عودة والخليلي ، احمد سليمان و خليل يوسف (١٩٨٨) : الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ، ط١ ، دار الفكر للتوزيع والنشر ، عمان– الاردن.
- عيسوي ، عبد الرحمن (١٩٨٥) : **القياس والتجريب في علم النفس والتربية** ، ط١ ، دار المعرفة الجامعية ، بيروت ، لبنان.
- الغريب ، رمزية (١٩٨٥) : **التقويم و القياس النفسي والتربوي** ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة – مصر
- فرج ، صفوت ، (١٩٨٠) : **القياس النفسي** ، دار الفكر العربي.
- فرنسيس , ساندي نصرت (٢٠٢١) : **اطروحة دكتوراه بعنوان الدافعية الاستباقية وعزم الذات وعلاقتهما بالذكاء الشخصي** لدى طلبة الدراسات العليا ، جامعة بغداد ، العراق .
- فطيمة , طوبال . نجيبة , بكيري (٢٠١٨) : الكفاءة الوجدانية وعلاقتها بجودة الحياة في ضوء بعض المتغيرات , **مجلة وحدة البحوث في تنمية الموارد البشرية** , مجلد ٩ ,. العدد ٣ , الجزائر.
- الكواري ، سعيد احمد صباح (١٩٨٥) : التعاون ، **مجلة التربية** ، العدد ٧٣ ، الدوحة ، قطر .
- الكيال , احمد (٢٠٠٣) : البيئة النفسية للذكاء الموضوعي والذكاء الاجتماعي والذكاء الشخصي وعلاقته بمستويات تجهيز المعلومات في ضوء الجنس والتخصص الأكاديمي "، **مجلة كلية التربية** ، جامعة عين شمس ، العدد ٢٢ .
- اللخاوي ، محمد فتحي (٢٠٠٨) : دور مديري المدارس الاعدادية بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزه في تنمية الابداع الجماعي ، لدى معلميهم وسبل تطويره ، **رسالة ماجستير** ، كلية التربية ، غزة ، فلسطين .
- محمد , عويصة كامل (١٩٩٦) : **علم النفس الشخصية** , دار الكتب العلمية , لبنان .
- محمد , ملحم سامي (٢٠٠٦) : **سيكولوجية التعلم والتعليم الاسس النظرية والتطبيقية** , ط٢ , دار المسيرة , عمان .

- محمد ، علي عودة . واسكندر ، ساجدة مراد (٢٠٢٠) : الشخصية الاستباقية لدى موظفي دوائر الدولة ،**مجلة البحوث النفسية** ، المجلد ٣١ ، العدد ٢، كلية الآداب جامعة المستنصرية .
- محمود , هويدة حنفي . وفراج , محمد انور (٢٠٠٦) : الانجاز والسلوك الايثاري وقابلية التعاطف لدى المتفوقين وغير المتفوقين دراسياً من طلبة الجامعة , **مجلة التربية المعاصرة** , مجلد ٢١ , العدد ٢٦ , مصر .
- منصور , السيد كامل الشربيني (٢٠١١) : التقمص الوجداني وعلاقته بكل من الايثار والعفو , **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس** , المجلد ٥ , العدد ٣, جامعة الطائف , السعودية .
- مهدي , اسامة عبد الرحمن (٢٠٢٠) : فاعلية برنامج تربوي في تنمية التعاطف الوجداني لدى طلبة المرحلة الاعدادية في مدارس محافظة كركوك , **مجلة مركز البحوث النفسية** , مجلد ٣١, العدد٤ , كلية التربية للعلوم الانسانية , جامعة تكريت .
- موسى ، محمود علي (٢٠١٨) : تقدير الذات كمنبئ بالتسلط الالكتروني لدى مرتفعي ومنخفضي المشاركة الوجدانية لطلبة الجامعة ، **مجلة كلية التربية ببنها** ، مجلد ٢ ، العدد ١١٦ ، جامعة قناة السويس ، مصر .
- هلال ، احمد الحسيني . ابو حمزة ، عيد جلال (٢٠١٨) : التعاطف المعرفي والوجداني كما يدركه الاباء والمعلمون وعلاقته بالسلوك العدواني لدى عينة من تلاميذ المرحلة الاعدادية ، **مجلة الارشاد النفسي** ، العدد (٥٤) المجلد (١) جامعة طنطا ، قطر
- الوزني ، زينب نعمة كيطان (٢٠١١) : الدافعية الاكاديمية الذاتية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى طلبة المرحلة الاعدادية ، **رسالة ماجستير** ، **غير منشورة** ، كلية التربية ، جامعة كربلاء ، العراق
- اليازجي، ابتسام رشيد حسن. (٢٠٠١). الايثار وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى طالبات الجامعة الاسلامية بغزة، **رسالة ماجستير (غير منشورة)**، كلية التربية، فلسطين، غزة

المصادر الاجنبية:

- Anastasi , A . ,(1976) : **psychological Testing** ,New York .the Macmillan publishing
- Ang.S & Van Dyne.L (2008) : **handbook of cultural intelligence theory Measurement .and applications Sharpe** . Armonk knew York.

- Aronfreed.J.& Berkwitz.L (1970).The socialization of altruistic and
- Bandura, A. (1986): **Social foundations of thought and action**. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993) :The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. **Journal of Organizational Behavior, 14**.
- Batson, C. (1991): The altruism question: **Toward asocial Psychology** Bulletin , (20)
- Becker , P., & Dhingra , P. (2001) : **Religious involvement and implication for civil society** , Sociology of Religion, 62 (3).
- Belwalkar ,Bharati B.,Tobacyk ,Jerome J.(2016): **Evidence for Incremental Validity of Proactive Personality in Predicting** Task Perfromance ,David Publishing.
- Besser , A. & Hill, V. (2010): The influence of pathological narcissism on emotional and motivational responses to negative events: The roles of visibility and concern about humiliation. **Journal of Research in Personality**.
- big five to motivation to learn and development activity. **Journal of Applied the Psychology, 91**
- Blois, Sarah de , (2013) : **Older workers' perspectives on age and aging transfer**" ,exploring the predictorsa of communication patterns and knowledge hesis submitted to the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies in partial Communication Department of Communication Faculty of Arts Faculty of Arts University of Ottawa
- Bruce .D .Perry(2006): **Bonding and attachment in maltreated children**. PhD.Texas University , Freedhiem , Donald& Weiner Irving Handbook of Psychology . States of America. vol(1). New Jersey .

- Buyukgoze ,H.(2018): Predicting work volition from proactive personality trait among university students Kastamonu **Education Journal** ,**26(1)** .
- Christison, M. A. (2005): Multiple intelligences and language learning: guide to **theory** , **activities**, **inventories**, **and resources** . San Francisco , CA: Alta Book Center Publishers .
- Cialdini, et al, (1987): **Empathy-Based Helping** , Is it selflessly or selfishly motivated? Journal of personality and social psychology.
- concept for work in the 21st century. **Organizational Behavior**

concept for work in the 21st century. Organizational Behavior, 23,.

- Crant . J. M. (2000) : Proactive behavionr in organizations, **Journal of Management** ,**vol 26** ,**No** (**3**).
- Crant, J. M. (1995): **The proactive personality scale** and objective job
- Davis ,M ,H.(1983): Measuring individual differences in empathy Evidence for multidimensional approach. **Journal of personality and social psychology** , 44, 1.
- Ebel ,R.L. (1972) : **Essentials of Educational Measurement** , New York , U.S.A. Editition.
- Eisenberg, N., & Fabes, R. A. (1990): Empathy :Conceptualization measurement , and relation to prosocial behavior. **Motivation and Emotion**, 14 (2).
- Erkutlu, and et.al.,(2012): the impact of team empowerment on proactivity , **journal of health organization and management** ,vol.26 iss 5
- Fenster - Kuehi , E . D . (1993): Gender differences in empathy and separation – individuation, **An investigation of self – in – relation theory . Ph . D . Thesis . Fair Leigh Dickinson University.**

- Findlay , L. C ., Girardi , A ., & Coplan , R. J . (2006): Links Between Empathy , **Social Behavior , and social Understanding** In Early childhood . Early childhood Research Quarly , 21, 3.
- Frese, M. & Fay, D. (2001): **Personal Initiative**: An active performance
- Friedman .R.M& et al , (1982) : **Social skills within A Day Treatment program For Emotionally** Disturbed Adolesemts , Journal of Child and Youth Services U.S.A Vo, Nov.
- Gabriel, Allison S. & Cheshin, Arik & Moran, Kleef, Gerben,A., Christina M. & van (2015) : **Enhancing emotional performance and customer service through human resources practices** : A systems perspective", Elsevier Inc. All rights reserved Human Resource Management Review.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008): **The dynamics of proactivity at work**: Lessons from feedback-seeking and organizational citizenship behavior research. In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.), Research in organizational behavior
- Greason , p. B & Cashwell (2009): Mindfulness and Counseling Self Efficacy the Mediating Role of Attention and Empathy. **Counselor Education Supervision**.
- Guderman , Moritz (2010) : **The RelationShip between proactive personality affective commitment and the role of Job Stressors**.
- Hardee , R . J . & Mendelsohn, G . (1986) : Emotional responses to affective displays in others : the distinction between empathy and sympathy . **Journal of Personality and Social Psychology ,51 ,3 .**
- Harrel , (2006):**The Effect of empathy induction and perceived** responsibility of mental health stigma and helping.

- Helmsmen, J., Koglin, U., & Petermann, F. (2012): **Emotion Regulation and Aggressive Behavior in Preschoolers**: The Mediating Role of Social Information Processing. Child Psychiatry & Human Development.
- Hirschi , A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013): Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. **Journal of Vocational Behavior, 83 (1).**
- Hoffman , M. (2000) : **Empathy and moral development** : implications for caring and justice . New York , Cambridge University Press.
- Horne , S , G , (1998) : **The role of parental narcissism and depression in predicting empathy , narcissism , self − esteem , pleasing others , and peer conflict** , ph.D. thesis . University of Georgia.
- Johnson , Michele , E. (2015) : **Analysis of proactive personality in V.S air force academy cadets : Amixed Method study** . Adissertation submitted to the Graduate Faculty of the University of Colorado at Colorado springs in partial Fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy.
- Kidder, L. K. (1987) : **Research Methods In Relation** , Hult Rinchart and Winston, London.
- Koiste , (2013) : **The Effect of Proactive Personality and Perceived Organizational Support on Tertius Langens orientation and The Moderating Role of Organizational** , Openness Organization and Management Master's Thesis , Department of Manegment and international Business – Aalto. University School of Business.

- Lee, J., Cerreto, F. A., & Lee, J. (2010): Theory of Planned Behavior and Teachers' Decisions Regarding Use of **Educational Technology**. **Educational Technology & Society**, 13 (1)
- Lovett , J . & Sheffield A. (2007) : **Affective empathy deficits in aggressive children and adolescents** : A critical review Clinical psychology Review , 27
- Major, D., Turner, J., & Fletcher, T. (2006): Linking proactive personality and big five to motivation to learn and development activity. **Journal of Applied the Psychology**, **91** .
- Manstead , A , S , Hewstone , M , Fiske , S . T ., Reis , H , T ., & Semin , G . R . (1996) : **The Blaekwell Eneyelopdia of soeial psyehology** . Oxford : Blackwell .
- McCormick, Brian W., Guay, Russell P., Colbert, Amy E., and Stewart, Greg L., (2018): Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person– situation interactions, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, The British Psychological Society.
- Mobley .H, Chia–Huei.w , Ying.w, (2012): "Understanding Leaders' Proactivity from a Goal –Process View and with Multisource Ratings", William H. Mobley, Ying Wang, Ming Li, in (ed.) Advances in Global Leadership **Advances in Global Leadership**, Volume 7.
- Overstreet , N , Quinn, D and Marsh , K . (2015): Objectification in virtual romantic Contexts Perceived **discrepancies between self and partner ideals differently affect body consciousness in women and men** , Sex roles , 73 (9).

- Pajares , F. (2019): **Self – Efficacy Beliefs of Adolescents**, A Volume in the Series Adolescence and Education Published by Information Age Publishing, Greenwich, CT Publication, U.S.A.
- Parker, S. K., Bindl, U. K. and Strauss, Karoline. (2010): Making things happen : a model of proactive motivation. **Journal of Management, Vol.36 No.4.**
- Parker. K Sharon& Chiahuei Wu (2013): Who is Proactive and Why?
- Patricia L, Lokwood, (2016): **The anatomy of empathy** : vicarious experience and disorders of social cognition .
- performance among real estate agents. **Journal of Applied Psychology, 80(4)**
- Pouw,L.Rieffe ,C, Oosterveld, P , Husken ,B , & Stockmann, L.(2013). Reactive**proactive aggression and affective\cognitive empathy in children** with ASD. Research in Develpmental Disabilities 34.
- Prabhu, Veena P., (2007): **Understanding the effect of proactive personality On job related outcomes in an Organizational change setting** , A Dissertation Dissertation of Doctor of Philosophy, he Graduate Faculty ,Faculty , Auburn University.
- Presbitero .A , (2015): "Proactivity in career development of employees", **Career Development International**, Vol. 20 Iss 5.
- Reid, L . M . (2003) : **validation of the self – empathy scale** MA , thesis, University OF Regin
- Rieffe , C. , Ketelaar , L. , & Wiefferink , C. H.(2010): . **Assessing empathy in young children** : Construction and validation of an Empathy Questionnaire Questionnaire (EmQue) . Personality and Individual Differences , 49 (5) .

- Rodopman , ozgun burcu , (2006): **proactive personality stress and voluntary work behaviors**, graduated theses and dissertations, university of south florida , scholar commons.
- Roy , B.E . (1980): **personality and attitude characteristics effect counselor** , supervision and client perspective dissertation abstract international.
- Schroeder , D., Louis , A., John , F., &Gane , A.(1995). **The psychology of helping and altruism** , in Philip, G. (Ed.), McGraw Hill series on socially psychology . San Francisco : McGraw Hill.
- Seibert, S. E., Kraimer, M., & Crant, J. M. (2001): What do proactive people do? **Alongitudinal model linking proactive personality and career success**, Personnel, Psychology .
- Selkie , E . Fales , J and Moreno , M . (2016): Cyber bullying Prevalence among US middle and high school aged adolescents : A systematic and quality assessment , **Journal of Adolescent Health** , 58 (2).
- Selman ،R.(1980). **The growth of interpersonal understanding** . new york: academic press.
- Severy, L. J. & Davis, K. E. (1971): **Helping behavior among normal and retarded children**, Child development.
- Smith , T.M (2006) : **Altruism & Empathy in America** : Trends & Correlates ,national opinion research center .University of Chicago .

- Thompson, J. (2005). Proactive personality and job performance: A social capita perspective. **Journal of Applied Psychology**, Unpacking Individual Differences in Employee Proactivity.
- Viadero , D. (2004) : **Declaration calls for more caring environments in schools** . Education Week ,8.
- Ville ,Koiste ,(2013):**The Effect of Proactive personality and perceived Organizational Suppot on Tertius Lengens** orientation and The Moderating Role of Organizational Openness Organizational and Management Masters thesis ,Department of Management and intemational Businedd-Aalto. University School of Busines.
- Wallace , H. , Exline H. J. & Baumeister , R. (2008): **Interpersonal consequences of forgiveness** . Dos forgiveness deter or encourage repeat offences ? Journal of Experimental Social Psychology , 44.
- Walters, C.A., (1980): Self regulated learning and college students regulation of motivation, **Journal of Educational Psychology**, V.(90), N.(2).
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2017): A review of job crafting research: **The role of leader behaviors in cultivating successful job crafters**. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds). Proactivity at work: Making things happen in organizations organizations .york: academic press.
- Zheng , X. , Zhang , T .; Yuan , Q. (2012) : Self - esteem and internet altruistic behavior : Mediating role of empathy . Chinese **Journal of Clinical Psychology**

الملاحق

جامعة القادسية **ملحق (١)**

كلية الآداب / قسم علم النفس

الدراسات العليا / الماجستير

استطلاع اراء المحكمين لصلاحية فقرات

مقياس التشارك العاطفي

الاستاذ الفاضل ---------- المحترم

تحية وتقدير

تسعى الباحثة الى دراستها الموسومة (**التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس**) , ولتحقيق ذلك تقتضي متطلبات البحث الى توافر اداة لقياس (**التشارك العاطفي- emotional sharing**) والذي يتكون من ثلاثة مكونات (**الانفعالي ,المعرفي, الاجتماعي**) يتوفر فيها الصدق والثبات والموضوعية ، وعليه قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس التشارك العاطفي وفق انموذج (**1983- دافيز Davis**) الذي عرف **التشارك العاطفي** على انه : (**الرغبة في تقديم المساعدة للأخرين ومشاركتهم مشاعرهم والاهتمام بها وبحاجاتهم واظهار التقدير والاحترام لهم**) (M.Davis,1983 ,p40)

ونظرا لما هو معروف عنكم من خبره ودراية في مجال بناء المقاييس النفسية ,لذى ترجوا الباحثة منكم ابداء آرائكم ومقترحاتكم العلمية بشان صلاحية فقرات المقياس وبدائله الخمسة (دائما, غالبا ,احيانا ,نادرا ,ابدا) , والتي تكون توزيع الدرجات (1,2,3,4, 5) على التوالي .

مع فائق شكري وامتناني

المشرف **الباحثة**

أ. م. د طارق محمد بدر **آمال إبراهيم غازي**

اولا: المكون الانفعالي / يتمثل بميل الفرد للشعور بالمشاركة العاطفية والوجدانية للآخرين.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	ملاحظات التعديل
١-	يزعجني رؤية الناس وهم يبكون .			
٢-	أعير مشاعر الآخرين الكثير من التفكير.			
٣-	من المحزن رؤية الشخص يعاني من الألم .			
٤-	انجرف بسهولة وراء عواطف الآخرين .			
٥-	افرح لفرح زملائي الآخرين .			
٦-	اتعاطف بما يشعر به اي شخص من مشاعر غير مريحة .			
٧-	احاول ان اقلل من معاناة الطلبة بالقول او الفعل .			
٨-	رؤيتي لتلميذ يتيم منطوي امر محزن لي .			
٩-	اساعد الأستاذ اذا شاهدته يعاني من الضيق والتوتر .			
١٠-	اسمع كلمات تشجيعية للعاملين في خدمة المدرسة .			
١١-	اشعر بعدم الراحة من انعزال بعض الطلبة عن زملائهم .			

ثانيا: المكون المعرفي / يتمثل بالميل الى ما يفكر فيه الفرد وفهم الآخرين , وهناك ارتباط حقيقي بين الجانب الانفعالي والجانب المعرفي مع خبرة الاخر

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	ملاحظات التعديل
١٢-	لدي القدرة على اتخاذ القرارات دون التأثير على مشاعر زملائي .			
١٣-	اشعر بمشاعر الآخرين على نحو واضح .			
١٤-	استمتع عند تداول المعرفة مع زملائي في المدرسة .			
١٥-	احب المشاركة في الندوات واللقاءات العلمية والفكرية .			
١٦-	اشارك التدريسين بدورات التقوية للطلبة مجانا .			
١٧-	اميل الى مشاركة زملائي التدريسين والتلاميذ في حل مشكلاتهم .			
١٨-	اشارك المعلمين بتوفير وتجهيز الوسائل التوضيحية للطلبة .			
١٩-	احرص على نقل المعرفة التي امتلكها الى زملائي التدريسين .			
٢٠-	أكافئ التلاميذ الذين يقدمون النشرات الجدارية العلمية .			
٢١-	ادرك الفرق بسرعة بين ما يقوله الاخر وبين المعنى الذي يخفيه .			
٢٢-	لدي قدرة جيدة في التنبؤ بمشاعر الشخص الآخر .			

ثالثا: المكون الاجتماعي/ يتمثل بالدافعية للبحث نحو الافضل والاحسن لدى الآخرين.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	ملاحظات التعديل
٢٣-	استمع الى مشاعر التدريسين المحيطين بي .			
٢٤-	اشعر بالتوتر لرؤية تلميذ يعامل معاملة قاسية من قبل معلمه .			
٢٥-	اشعر بالرضا عندما اساعد شخصا ما .			
٢٦-	أتألم عند مشاهدة تلميذ مصاب بمرض مزمن .			
٢٧-	اشعر بالسعادة عند مساعدة الطلبة المتعففين .			
٢٨-	اشارك زملائي المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية .			
٢٩-	احاول التخفيف من معاناة بعض الطلبة الأيتام			
٣٠	ابدي النصح والارشاد للطلبة في حالة سلوكياتهم الخاطئة			
٣١-	ارغب بمشاركة الطلبة بسفراتهم المدرسية .			
٣٢-	لا استطيع ان ارى شخص ما يشعر بالإهانة .			
٣٣-	اسعى لتقديم الهدايا لطلبة المتفوقين .			

ملحق (٢)

مقياس التشارك العاطفي المقدم لعينة تحليل الفقرات

أخي المدير المحترم --- أختي المديرة المحترمة

تحية طيبة ..

بين يديك مجموعة من الفقرات ... نرجو منك قراءتها و اختيار بديل واحد من البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة و ذلك عن طريق وضع العلامة صح (✔) في حقل البديل الذي ينطبق عليك . و نظراً لما نعهده فيك من صراحة في التعبير عن رأيك , لذا تأمل الباحثة تعاونكم معها في الإجابة عن جميع تلك الفقرات .

علماً أن إجابتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة , و الإجابة لا تستعمل الا لأغراض البحث العلمي , وأنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيك نحوها و ليس هناك داع لذكر الاسم . مع فائق شكر وامتنان الباحثة لتعاونكم العلمي .

ملاحظة

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

ونوع الادارة : ابتدائي ☐ ثانوي ☐

الباحثة

آمال إبراهيم غازي

ت	الفقرات	دائماً	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١-	يزعجني رؤية الناس وهم يبكون .					
٢-	اعير مشاعر الاخرين الكثيرمن الاهتمام .					
٣-	من المحزن رؤية الشخص يعاني من الألم .					
٤-	أتأثر بسهولة بعواطف الاخرين .					
٥-	افرح لفرح زملائي الاخرين .					
٦-	اتعاطف بما يشعر به اي شخص من مشاعر غير مريحة .					
٧-	احاول ان اقلل من معاناة الطلبة بالقول او الفعل .					
٨-	رؤيتي لتلميذ يتيم منطوي امر محزن لي .					
٩-	اساعد المدرس اذا شاهدته يعاني من الضيق والتوتر .					
١٠-	اشعر بعدم الراحة من انعزال بعض الطلبة عن زملائهم .					
١١-	اميل الى اتخاذ القرارات دون التأثير على مشاعر زملائي .					
١٢-	اشعر بمشاعر الاخرين على نحو واضح .					
١٣-	استمتع عند تداول المعرفة مع زملائي في المدرسة .					
١٤-	اشارك في الندوات واللقاءات العلمية والفكرية .					
١٥-	اشارك التدريسين بدورات التقوية للطلبة مجانا .					

١٦-	اميل الى مشاركة زملائي التدريسين والتلاميذ في حل مشكلاتهم .					
١٧-	احرص على نقل المعرفة التي امتلكها الى زملائي التدريسين .					
١٨-	أكافئ التلاميذ الذين يقدمون النشرات الجدارية العلمية .					
١٩-	ادرك الفرق بسرعة بين ما يقوله الاخر وبين المعنى الذي يخفيه .					
٢٠-	لديّ الامكانية في التنبؤ بمشاعر الافراد الاخرين .					
٢١-	استمع الى مشاعر التدريسين المحيطين بي .					
٢٢-	اشعر بالتوتر لرؤية تلميذ يعامل معاملة قاسية من قبل معلمه .					
٢٣-	اشعر بالرضا عندما اساعد شخصا					
٢٤-	أتألم عند مشاهدة تلميذ مصاب بمرض مزمن .					
٢٥-	اشعر بالسعادة عند مساعدة الطلبة المتعففين .					
٢٦-	اشارك زملائي المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية .					
٢٧-	احاول التخفيف من معاناة بعض الطلبة الايتام .					
٢٨-	ابدي النصح للطلبة في حالة سلوكياتهم الخاطئة .					
٢٩-	ارغب بمشاركة الطلبة بسفراتهم المدرسية .					
٣٠-	اقدم الهدايا للطلبة المتفوقين .					

ملحق (٣)

مقياس التشارك العاطفي (بصورته النهائية)

أخي المدير المحترم --- أختي المديرة المحترمة

تحية طيبة ..

بين يديك مجموعة من الفقرات ... نرجو منك قراءتها و اختيار بديل واحد من البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة و ذلك عن طريق وضع العلامة صح (✔) في حقل البديل الذي ينطبق عليك . و نظراً لما نعهده فيك من صراحة في التعبير عن رأيك , لذا تأمل الباحثة تعاونكم معها في الإجابة عن جميع هذه الفقرات .

علماً أن إجابتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة , و الإجابة لا تستعمل الا لأغراض البحث العلمي , وأنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيك نحوها و ليس هناك داع لذكر الاسم ,مع فائق شكر وامتنان الباحثة لتعاونكم العلمي .

ملاحظة

الجنس ذكر ☐ انثى ☐

ونوع الادارة : ابتدائي ☐ ثانوي ☐

الباحثة

آمال إبراهيم غازي

ت	الفقرات	دائماً	غالبا	احيانا	نادرا	ابداً
١-	أعير مشاعر الاخرين الكثيرمن الاهتمام .					
٢-	من المحزن رؤية الشخص يعاني من الألم .					
٣-	أتأثر بسهولة بعواطف الاخرين .					
٤-	افرح لفرح زملائي الاخرين .					
٥-	اتعاطف بما يشعر به اي شخص من مشاعر غير مريحة .					
٦-	احاول ان اقلل من معاناة الطلبة بالقول او الفعل .					
٧-	رؤيتي لتلميذ يتيم منطوي امر محزن لي .					
٨-	اساعد المدرس اذا شاهدته يعاني من الضيق والتوتر .					
٩-	اشعر بعدم الراحة من انعزال بعض الطلبة عن زملائهم .					
١٠-	اميل الى اتخاذ القرارات دون التأثير على مشاعر زملائي					
١١-	اشعر بمشاعر الاخرين على نحو واضح .					
١٢-	استمتع عند تداول المعرفة مع زملائي في المدرسة .					
١٣-	اشارك في الندوات واللقاءات العلمية والفكرية.					
١٤-	اشارك التدريسين بدورات التقوية للطلبة مجانا .					
١٥-	اميل الى مشاركة زملائي التدريسين والتلاميذ في حل مشكلاتهم .					

١٦-	احرص على نقل المعرفة التي امتلكها الى زملائي التدريسين .					
١٧-	أكافئ التلاميذ الذين يقدمون النشرات الجدارية العلمية .					
١٨-	ادرك الفرق بسرعة بين ما يقوله الاخر وبين المعنى الذي يخفيه					
١٩-	لديّ الامكانية في التنبؤ بمشاعر الافراد الاخرين .					
٢٠-	استمع الى مشاعر التدريسين المحيطين بي					
٢١-	اشعر بالتوتر لرؤية تلميذ يعامل معاملة قاسية من قبل معلمه .					
٢٢-	اشعر بالرضا عندما اساعد شخصا ما					
٢٣-	أتألم عند مشاهدة تلميذ مصاب بمرض					
٢٤-	اشعر بالسعادة عند مساعدة الطلبة المتعففين .					
٢٥-	اشارك زملائي المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية .					
٢٦-	احاول التخفيف من معاناة بعض الطلبة الايتام .					
٢٧-	ابدي النصح للطلبة في حالة سلوكياتهم الخاطئة .					
٢٨-	ارغب بمشاركة الطلبة بسفراتهم المدرسية .					
٢٩-	اقدم الهدايا للطلبة المتفوقين .					

ملحق (٤)

جامعة القادسية

كلية الآداب / قسم علم النفس

الدراسات العليا / الماجستير

استطلاع اراء المحكمين لصلاحية فقرات

مقياس الدافعية الاستباقية

الاستاذ الفاضل ---------- المحترم

تحية وتقدير

تسعى الباحثة الى دراستها الموسومة (**التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس)** ولتحقيق ذلك تقتضي متطلبات البحث الى توافر اداة لقياس (**الدافعية الاستباقية – Proactive Motivation**) يتوافر فيها الصدق والثبات والموضوعية , وعليه قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس (**الدافعية الاستباقية)** والمكون من ٣٧ فقرة على وفق نظرية (**Grant and Ashford – 2008)** (كرانت واشفورد) اللذان عرفا **الدافعية الاستباقية** على انها : **(سلوك ذاتي ينطوي على التصور والتخطيط سعيا لأحداث تغيير يساعد في تحقيق مستقبل جديد له تأثير على ذات الفرد وبيئته.)** (Grant& Ashford 2008: p8)

ونظرا لما هو معروف عنكم من خبره ودراية في مجال بناء المقاييس النفسية لذى ترجوا الباحثة منكم ابداء آرائكم ومقترحاتكم العلمية بشان صلاحية فقرات المقياس وبدائله الخمسة (دائما, غالبا ,احيانا ,نادرا ,ابدا), والتي تكون توزيع الدرجات (1,2,3,4, 5) على التوالي .

مع فائق شكري وامتناني

المشرف **الباحثة**

أ.م. د طارق محمد بدر **آمال إبراهيم غازي**

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	ملاحظات التعديل
١-	اقوم بتقديم العديد من المشاركات العلمية والاجتماعية من اجل سمعة مدرستي .			
٢-	التخطيط للعمل الجاد حافز لتحقيق النجاح			
٣-	اشارك في التعليقات لإبداء الآراء اثناء الندوات والدورات			
٤-	تدقيق افكار الهيئة التدريسية وتقويمها تعد فرصة لابد من اغتنامها			
٥-	اتحدث بصوت متزن لإثبات كفاءتي امام المدرسيين			
٦-	ابحث عن طرائق جديدة لتحقيق اهدافي			
٧-	اتصور ما يجب علي فعله للتحرك تجاه الاحداث المستقبلية			
٨-	اضع تصورات مستقبلية للأحداث لمواجهتها			
٩-	المعرفة السابقة دافع اساسي في اكتساب معلومات جديدة			
١٠-	استغل ما يتوفر لدي من فرص في تخطيط حياتي المستقبلية			
١١-	اسيطر على انفعالاتي في المواقف الصعبة حتى لا أشعر بالندم			
١٢-	اسعى الى البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ القرار			
١٣-	انتقادات الاخرين تجعلني حساس اكثر مما ينبغي			
١٤-	اخطط لإجراء تغييرات مهمة في حياتي المستقبلية .			

١٥-	عندما اكون متضايقا استطيع الاحتفاظ بهدوئي			
١٦-	مواظبتي على العمل وسيلة للحصول على استحسان الاخرين			
١٧-	ادارتي للمدرسة تزيد من اعتزازي بنفسي			
١٨-	ادائي الدراسي مجالا استطيع عن طريقة اظهار كفاءتي وقدرتي			
١٩-	اسعى لتطوير قدراتي العلمية لرفع الامكانيات التعليمية للمدرسيين			
٢٠-	اسعى للتأثير على بيئة عملي لتعزيز وجودي فيها			
٢١-	اخطط بدقة لكي لا اقع في اخطاء الاخرين.			
٢٢-	احرص على القيام بزيارات علمية الى مدارس مختلفة لتطوير خبراتي			
٢٣-	اميل الى تخطيط استراتيجي لاستبدال الاساليب السلوكية القديمة بعادات اكثر نجاحا			
٢٤-	اجتهد و اثابر من اجل تطوير المدرسة حتى دون تشجيع من زملائي			
٢٥-	اتهيا للمواقف الصعبة و اواجهها			
٢٦-	اتصور ما يجب علي فعله للتحرك تجاه الاحداث المستقبلية.			
٢٧-	اسعى الى الدخول في دورات ادارية لتطوير مستوى ادائي			
٢٨-	شعوري بمتعة عملي ناجم عن القيام ببعض الاعمال غير الروتينية			

٢٩-	اعمل باستمرار لوضع اسس علمية تحقق اهداف عمليتي التعلم والتعليم			
٣٠-	اكرر وبإصرار المحاولة عندما افشل بعمل يقلل من كفاءتي			
٣١-	استمراري بتعلم التقنيات الالكترونية عامل رئيسي في نجاحي بإدارة المدرسة			
٣٢-	اجد في مواجهة مشكلات المدرسة مقياسا لقدراتي على التحمل وعدم الاستسلام			
٣٣-	اسعى لمعرفة اراء زملائي في اداء اي مهمة لاتخاذ القرار المناسب			
٣٤-	ما أقوم به يوميا من عمل يعد مصدرا لسعادة ورضا عميقين للأخرين			
٣٥-	مواجهتي للصعوبات لا تقلل من دافعيتي للإنجاز بشكل افضل			
٣٦-	تمتلكني رغبة شديدة لتغيير بعض الافكار الخاطئة في طرائق التدريس			
٣٧-	ابادر الى اقامة الشراكات العلمية مع بقية زملائي بهدف التسابق في الحصول على المعرفة الجديدة			

ملحق (٥)

مقياس الدافعية الاستباقية المقدم لعينة تحليل الفقرات

أخي المدير المحترم --- أختي المديرة المحترمة

تحية طيبة ..

بين يديك مجموعة من الفقرات ... نرجو منك قراءتها و اختيار بديل واحد من البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة و ذلك عن طريق وضع العلامة صح (✔) في حقل البديل الذي ينطبق عليك . و نظراً لما نعهده فيك من صراحة في التعبير عن رأيك , لذا تأمل الباحثة تعاونكم معها في الإجابة عن جميع هذه الفقرات .

علماً أن إجابتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة , و الإجابة لا تستعمل الا لأغراض البحث العلمي , وأنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيك نحوها و ليس هناك داع لذكر الاسم ,مع فائق شكر وامتنان الباحثة لتعاونكم العلمي .

ملاحظة

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

ونوع الادارة : ابتدائي ☐ ثانوي ☐

الباحثة

آمال ابراهيم غازي

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١-	اقوم بتقديم العديد من المشاركات العلمية والاجتماعية من اجل سمعة مدرستي .					
٢-	التخطيط للعمل الجاد حافز لتحقيق النجاح					
٣-	اشارك في التعليقات لإبداء الآراء اثناء الندوات والدورات					
٤-	اتحدث بصوت متزن لإثبات كفاءتي امام المدرسيين					
٥-	ابحث عن طرائق جديدة لتحقيق اهدافي					
٦-	اضع تصورات مستقبلية للأحداث لمواجهتها					
٧-	المعرفة السابقة دافع اساسي في اكتساب معلومات جديدة					
٨-	استغل ما يتوفر لدي من فرص في تخطيط حياتي المستقبلية					
٩-	اسيطر على انفعالاتي في المواقف الصعبة حتى لا أشعر بالندم					
١٠-	اسعى الى البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ القرار					
١١-	انتقادات الاخرين تجعلني حساس اكثر مما ينبغي					
١٢-	اخطط لإجراء تغييرات مهمة في حياتي المستقبلية					
١٣-	مواظبتي على العمل وسيلة للحصول على استحسان الاخرين					
١٤-	ادارتي للمدرسة تزيد من اعتزازي بنفسي					

١٥-	اسعى لتطوير قدراتي العلمية لرفع الامكانيات التعليمية للمدرسيين					
١٦-	اسعى للتأثير على بيئة عملي لتعزيز وجودي فيها					
١٧-	اخطط بدقة لكي لا اقع في اخطاء الاخرين					
١٨-	احرص على القيام بزيارات علمية الى مدارس مختلفة لتطوير خبراتي					
١٩-	اميل الى تخطيط استراتيجي لاستبدال الاساليب السلوكية القديمة بعادات اكثر نجاحا					
٢٠-	اجتهد و اثابر من اجل تطوير المدرسة حتى دون تشجيع من زملائي					
٢١-	اتهيا للمواقف الصعبة و اواجهها					
٢٢-	اتصور ما يجب علي فعله للتحرك تجاه الاحداث المستقبلية					
٢٣-	اسعى الى الدخول في دورات ادارية لتطوير مستوى ادائي					
٢٤-	شعوري بمتعة عملي ناجم عند القيام ببعض الاعمال غير الروتينية					
٢٥-	اعمل باستمرار لوضع اسس علمية تحقق اهداف عمليتي التعلم والتعليم					
٢٦-	استمراري بتعلم التقنيات الالكترونية عامل رئيسي في نجاحي بإدارة المدرسة					
٢٧-	اجد في مواجهة مشكلات المدرسة مقياسا لقدراتي على التحمل وعدم الاستسلام					

٢٨-	اسعى لمعرفة اراء زملائي في اداء اي مهمة لاتخاذ القرار المناسب					
٢٩-	ما أقوم به يوميا من عمل يعد مصدرا لسعادة ورضا عميقين للأخرين					
٣٠-	مواجهتي للصعوبات لا تقلل من دافعيتي للإنجاز بشكل افضل					
٣١-	تمتلكني رغبة شديدة لتغيير بعض الافكار الخاطئة في طرائق التدريس					
٣٢-	ابادر الى اقامة الشراكات العلمية مع بقية زملائي بهدف التسابق في الحصول على المعرفة الجديدة					

ملحق (٦)

مقياس الدافعية الاستباقية (بصورته النهاية)

أخي المدير المحترم --- أختي المديرة المحترمة

تحية طيبة ..

بين يديك مجموعة من الفقرات ... نرجو منك قراءتها و اختيار بديل واحد من البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة و ذلك عن طريق وضع العلامة صح (✔) في حقل البديل الذي ينطبق عليك . و نظراً لما نعهده فيك من صراحة في التعبير عن رأيك , لذا تأمل الباحثة تعاونكم معها في الإجابة عن جميع هذه الفقرات .

علماً أن إجابتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة , و الإجابة لا تستعمل الا لأغراض البحث العلمي , وأنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيك نحوها و ليس هناك داع لذكر الاسم ,مع فائق شكر وامتنان الباحثة لتعاونكم العلمي .

ملاحظة

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

ونوع الادارة: ابتدائي ☐ ثانوي ☐

الباحثة

آمال إبراهيم غازي

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١-	اقوم بتقديم العديد من المشاركات العلمية والاجتماعية من اجل سمعة مدرستي .					
٢-	التخطيط للعمل الجاد حافز لتحقيق النجاح					
٣-	اشارك في التعليقات لإبداء الآراء اثناء الندوات والدورات					
٤-	اتحدث بصوت متزن لإثبات كفاءتي امام المدرسيين					
٥-	ابحث عن طرائق جديدة لتحقيق اهدافي					
٦-	اضع تصورات مستقبلية للأحداث لمواجهتها					
٧-	المعرفة السابقة دافع اساسي في اكتساب معلومات جديدة					
٨-	استغل ما يتوفر لدي من فرص في تخطيط حياتي المستقبلية					
٩-	اسيطر على انفعالاتي في المواقف الصعبة حتى لا أشعر بالندم					
١٠-	اسعى الى البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ القرار					
١١-	انتقادات الاخرين تجعلني حساس اكثر مما ينبغي					
١٢-	اخطط لإجراء تغييرات مهمة في حياتي المستقبلية					
١٣-	مواظبتي على العمل وسيلة للحصول على استحسان الاخرين					
١٤-	ادارتي للمدرسة تزيد من اعتزازي بنفسي					

١٥-	اسعى لتطوير قدراتي العلمية لرفع الامكانيات التعليمية للمدرسيين					
١٦-	اسعى للتأثير على بيئة عملي لتعزيز وجودي فيها					
١٧-	اخطط بدقة لكي لا اقع في اخطاء الاخرين					
١٨-	احرص على القيام بزيارات علمية الى مدارس مختلفة لتطوير خبراتي					
١٩-	اميل الى تخطيط استراتيجي لاستبدال الاساليب السلوكية القديمة بعادات اكثر نجاحا					
٢٠-	اجتهد و اثابر من اجل تطوير المدرسة حتى دون تشجيع من زملائي					
٢١-	اتهيا للمواقف الصعبة و اواجهها					
٢٢-	اتصور ما يجب علي فعله للتحرك تجاه الاحداث المستقبلية					
٢٣-	اسعى الى الدخول في دورات ادارية لتطوير مستوى ادائي					
٢٤-	شعوري بمتعة عملي ناجم عند القيام ببعض الاعمال غير الروتينية					
٢٥-	اعمل باستمرار لوضع اسس علمية تحقق اهداف عمليتي التعلم والتعليم					
٢٦-	استمراري بتعلم التقنيات الالكترونية عامل رئيسي في نجاحي بإدارة المدرسة					

٢٧-	اجد في مواجهة مشكلات المدرسة مقياسا لقدراتي على التحمل وعدم الاستسلام					
٢٨-	اسعى لمعرفة اراء زملائي في اداء اي مهمة لاتخاذ القرار المناسب					
٢٩-	ما أقوم به يوميا من عمل يعد مصدرا لسعادة ورضا عميقين للأخرين					
٣٠-	مواجهتي للصعوبات لا تقلل من دافعيتي للإنجاز بشكل افضل					
٣١-	تمتلكني رغبة شديدة لتغيير بعض الافكار الخاطئة في طرائق التدريس					
٣٢-	ابادر الى اقامة الشراكات العلمية مع بقية زملائي بهدف التسابق في الحصول على المعرفة الجديدة					

ملحق (٧)

أسماء السادة المحكمين مرتبة على وفق اللقب العلمي والحروف الهجائية .

١-أ. د عبد السلام جودت الزبيدي / جامعة بابل / كلية التربية الأساسية .

٢-أ . د علي صكر جابر / جامعة القادسية / كلية التربية .

٣-أ . د مهند محمد عبد الستار النعيمي / جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية .

٤-أستاذ نغم هادي حسين / جامعة القادسية / كلية الآداب .

٥-أ .م . د أحمد عبد الكاظم جوني / جامعة القادسية / كلية الآداب .

٦-أ . م . د خالد أبو جاسم عبد / جامعة القادسية / كلية التربية .

٧-أ . م . د سلام هاشم حافظ / جامعة القادسية / كلية الآداب .

٨-أ . م . د عبد الحليم رحيم علي / جامعة بغداد / كلية الآداب .

٩-م . د سلام أحمد الجنابي / جامعة بغداد / كلية الآداب .

١٠- م . د فارس هارون رشيد / جامعة القادسية / كلية الآداب .

ملحق (٨)

بسم الله الرحمن الرحيم

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب
مكتب معاون العميد للشؤون العلمية الدراسات العليا

العدد :
التاريخ:

جامعة القادسية
كلية الآداب
الادارية
الصادرة
العدد
التاريخ

الى / مديرية تربية الديوانية

م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة...

إيمانا منا بموقفكم العلمي الكريم يرجى تسهيل مهمة طالبة الماجستير (امال ابراهيم غازي) قسم علم النفس في كليتنا وذلك للحصول على المعلومات والبيانات التي تخص بحثها الموسوم (التشارك العاطفي وعلاقته بالدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس) .

شاكرين تعاونكم .. مع التقديـــــــر

أ. م.د. ثائر رحيم كاظم
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٩ /١/ ٢٠٢٢

نسخة منه إلى

- مكتب السيد العميد / للتفضل بالاطلاع مع التقدير .
- قسم الدراسات العليا.
- الصادرة

علي/٩

Arts /university of Al-Qadisiya.P.O.Box .1811.Diwania -Al-Qadisiya-Iraq

كلية الآداب /جامعة القادسية – ص.ب.1811

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Al-qadisiyah/Arts College

Department of Psychology

Emotional Sharing and its relationship to Proactive Motivation among school principals

A thesis submitted to
the Council of the college of Arts Al- Qadisiyah University as a partial fulfillment for the requirement of Master of Arts degree in Psychology

From

AMAL IBRAHIM GHAZI

Supervisor

Assistant Professor
Dr. TARIQ MOHAMMED BADER

2022A.C. **1444A.H.**

Abstract

Some of the key ideas in psychology include "proactive motivation" and "emoti onal exchange."

All human interactions depend on the sharing of emotions.

By making people feel appreciated through expressiveness, it promotes successf ul interpersonal communication and success in social situations.

Regarding our care for their sentiments in various circumstances as well as the i dea of proactive motivation, which refers to upcoming individual action that see ks to enhance the individual's performance in order to receive feedback from oth ers.

results that are satisfactory given the ongoing adaptation of their strategies and p lans to new developments.

The current study aims to determine:

1- Emotional sharing among school principals.

2، The importance of the disparity in emotional sharing amongst school princip als based on the variables of gender (males, females), and school type (secondar y, primary).

3. Active desire among school principals .

4 ،The importance of the disparity in the proactive motivation scale between ma les and females and between secondary and primary schools among school prin cipals.

5. A correlation between school principals' emotional engagement and proactive motivation.

6، The degree to which school leaders' emotional sharing is influenced by proac tive motivation.

A multi – Proportional stratified random method was used to choose the sample for the current study, which included (400) male and female principals at Al Diwaniyah Governorate Center for the academic year 2022–2023 .

c

In its ultimate form, it consists of (32) paragraphs after starting with (29) , and developing a scale to measure proactive motivation in the context of Grant and Ashford's theory (Grant and Ashford, 2008).

in order to ascertain the appropriateness of the two research scales for school principals, the researcher extracted the validity and reliability of the two scales, as the validity of the scale was confirmed by (apparent validity, construction validity indicators, and factorial analysis), while the reliability of the scale was extracted by the retest method, and the Alpha Cronbach method, After confirming the validity and reliability of the two research scales, the researcher extracted the results of the research using a set of statistical methods, which were represented by using the one-sample t-test, Pearson correlation coefficient, and binary analysis of variance.

The outcomes were as follows:

1. gender and school type, and no such difference exists for the interaction between The research sample's emotional investment is in the school principals.
2. The research sample's school principal participants are driven by initiative.

3. There is no statistically significant difference in the gender and school type variables for school principals, nor is there a statistically significant difference in the gender and school type interaction.

4. There is no statistically significant difference in proactive motivation for school principals according to the variables of gender and school type.

5.Among school principals, there is a direct association between emotional engagement and proactive motivation that is good, amounting to (64,0).

6. Proactive motivation contributes somewhat to emotional sharing.

The researcher presented a number of recommendations and ideas based on what the findings of the current study revealed, including:

1، Creating programs that foster emotional engagement and proactive motivation.

2. Conducting an investigation using different samples and settings for the same variables as the current study.