



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>  
المجلد (٩٠) يناير ٢٠٢٤م



نمذجة العلاقات السببية بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية ومخاوف الشفقة  
والقيادة الأخلاقية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة

إعداد

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال  
مدرس الإعاقة البصرية بكلية علوم ذوي  
الاحتياجات الخاصة - ومدير مركز خدمة  
الطلاب ذوي الإعاقة بجامعة بني سويف

د/ رانيا شعبان الصايم مرزوق  
مدرس الصحة النفسية- ومدير مركز  
الإرشاد النفسي بكلية التربية- جامعة الفيوم

المجلد (٩٠) يناير ٢٠٢٤م

## الملخص:

هدف البحث الحالي إلى نمذجة العلاقات السببية بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية ومخاوف الشفقة والقيادة الأخلاقية لدى عينة من معلمي الطلبة ذوي الإعاقة. تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٥٠) معلما ومعلمة بمدارس التربية الخاصة والدمج بمحافظة الفيوم، بمتوسط عمري (٢٦.٨) عامًا، وانحراف معياري (٥.٣١)، واستخدم الباحثان أربعة مقاييس هي: مقياس الشخصية الاستباقية (إعداد: **Trifileti et al., 2009** - ترجمة: الباحثان) ، مقياس الكفاءة المهنية (إعداد: الباحثان)، مقياس مخاوف الشفقة (إعداد: **Wang et al., 2021** - ترجمة: الباحثان)، ومقياس القيادة الأخلاقية (إعداد: **Khan& Javed, 2018** - ترجمة: الباحثان). أشارت أهم النتائج إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية لدى عينة البحث، ووجود تأثير مباشر سالب دال إحصائيًا للشخصية الاستباقية في مخاوف الشفقة، وأيضًا، تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للشخصية الاستباقية في القيادة الأخلاقية، بالإضافة إلى وجود تأثير غير مباشر موجب دال إحصائيًا للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية والقيادة الأخلاقية عبر متغير وسيط (مخاوف الشفقة).

وبعد عرض نتائج البحث وتفسيرها تم مناقشة التضمينات التربوية المتمثلة في التوصيات، وكذلك قُدمت بعض المقترحات المتعلقة بعدد من الدراسات والبحوث المستقبلية ذات الصلة بمجال البحث.

**الكلمات المفتاحية:** الشخصية الاستباقية - الكفاءة المهنية - مخاوف الشفقة - القيادة الأخلاقية - معلمو الطلاب ذوي الإعاقة.



## Modeling of Causal Relationships between Proactive Personality, Professional Competence, Compassion Fears, and Ethical Leadership in Teachers of Students with Disabilities

**Dr.Rania Sha'ban El Sayem Marzouk**, Lecturer of Mental Health - Faculty of Education- Fayoum University

**Dr. Haytham Nagy Abdel Elhakim Galal**, Lecturer Visual impairment - Faculty of Science for People with Special Needs- Beni Suef University

### Abstract:

The current research aims to model the causal relationships between proactive personality, professional competence, compassion fears, and ethical leadership in a sample of teachers of students with disabilities. The sample consisted of (250) male and female teachers in Fayoum Governorate, aged (26.8) years, with SD (5.31). the researchers used the following tools: Proactive personality scale (translated by the researchers), professional competence scale (prepared by the researchers), fears of compassion scale (translated by the researchers), and ethical leadership scale (translated by the researchers). The most important results indicated that there was a direct, positive, statistically significant effect of proactive personality on professional competence, and there was a direct, negative, statistically significant effect of proactive personality on compassion fears, and also, there was a direct, positive, statistically significant effect of proactive personality on ethical leadership, in addition there was a statistically significant positive indirect effect of proactive personality on professional competence and ethical leadership through the mediating role of compassion fears.

The research educational implications represented in some recommendations discussed, as well as some proposals related to several future studies and research related to the field of research.

**Keywords:** *Proactive Personality - Professional Competence - Compassion Fears - Ethical Leadership.*

## مقدمة البحث:

التعليم مهنة الأنبياء والعلماء، والمعلم عنصر فاعل في بناء الحضارات والأمم، وتكوين الثقافات، وهي مهنة من أعظم المهن وأجلها، وأشقها وأصعبها في ذات الوقت، وفي مجال تربية ورعاية وتعليم ذوي الإعاقة تتضاعف المهام والمسئوليات المنتظرة من معلم الطلاب ذوي الإعاقة، وتتطلب منه سمات وصفات خاصة، وتستلزم تأهيلا وتدريباً مستمرين لمواصلة أداء الواجبات المهنية، ومواجهة الصعوبات والتحديات، كذلك تتطلب مداخل نفسية وتربوية وطرق تواصل تناسب استعدادات وقدرات كل منهم حيث يتعامل معلمو الطلاب ذوي الإعاقة مع فئات مختلفة، ومع خصائص متنوعة، بل إن كل طالب من هؤلاء الطلاب يمتلك خصائص مختلفة عن أقرانه من ذات الإعاقة، وعلى ذلك يتطلب من المعلم التمتع بخصائص الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية والقيادة الأخلاقية ومشاعر الشفقة المعتدلة والإيجابية، وغيرها من الخصائص الواجب توافرها لدى معلم الطلاب ذوي الإعاقة.

والشخصية الاستباقية سمة شخصية متعددة الأبعاد تشير لسلسلة من المراحل أو الأفعال المترابطة وتتضمن مجموعة من الإجراءات مثل التوقع والتخطيط والسعي للحصول على تأثير، وتكشف الشخصية عن ثلاثة أبعاد تتمثل في الإدراك الذي يشير للبحث بنشاط عن فرص جديدة للتغيير، والتنفيذ الذي يشير لتحويل الأفكار إلى واقع، والمثابرة التي تشير لتنفيذ التغيير رغم الصعوبات (Belwalkar, 2016).

وأشارت الدراسات أمثال دراسة (Li et al., 2007) إلى أهمية الشخصية الاستباقية لدى المعلمين خاصة الذين يشاركون في عمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بالطلاب، فشخصية المعلم لها تأثيرات عديدة على الطلاب حتى خارج إطار المدرسة فكلما كان ودوداً ومسامحاً وصبوراً منفتحاً ومرناً ومتواضعاً ومنفتحاً واستباقياً وداعماً وديمقراطياً كلما كان المردود النفسي والتربوي والأكاديمي إيجابياً على الطلاب ويتحمل المعلمون الاستباقيون المسؤولية تجاه تأثيرهم الإيجابي في جودة الحياة الأكاديمية وفي البيئة التعليمية أيضاً.

والمعلم الاستباقي شخص يمكنه التحكم في الموقف واتخاذ الخطوة المناسبة قبل ظهور المشكلة وليس بعدها ولديه قدرة علي تولي مسئولية الأحداث والتعامل معها بفاعلية ويشارك بنشاط في الأحداث ويتوصل لحلول مناسبة من خلال توقع المشكلات المحتملة ويأخذ المبادرة وإتخاذ الإجراءات في العمل والبحث عن التحديات وتزويد الطلاب ببيئة تعليمية فعالة وتحليل المخاطر وتحمل المسئولية في المكان والوقت المناسب والتعلم من النجاح والإخفاق والقدرة علي توقع المشكلات وتدريب الطلاب وتقييمهم وفي ظل الانفجار المعرفي وثورة المعلومات فهناك حاجة ملحة علي المعلم الاستباقي (Korar, 2018).

وباستعراض الباحثين للتراث البحثي في هذا المجال، تبين وجود عددًا من الدراسات السابقة، أمثال: دراسة كلٍّ من زكي (٢٠٢٢)؛ Pan et al., ; Chen et al., 2021 ركزت على بناء علاقات ارتباطية بين بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية والشخصية الاستباقية، ومنها: الكفاءة المهنية. والتي يعتبرها Wardoyo & Herdiani (2017) بأنها الطريقة التي يفكر بها معلم الطلبة ذوي الإعاقة في مهنته؛ ليستخدما كي يصبح محترف في عملية التدريس، وكذلك أيضًا أساليب التدريس المستخدمة لتوصيل المعارف والمهارات المتعلقة بمهنتهم لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة )

حيث تسهم الكفاءة المهنية للمعلمين في تحقيق الأهداف العليا للعملية التعليمية وخاصة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة، حيث يقع على عاتقهم العبء الأكبر في تحقيق دمج الأطفال مع المجتمع والاستفادة القصوى لما يقدم لهم من خدمات، وتمتع المعلمين بكفاءة مهنية مرتفعة سيؤثر على ثقة الطلاب ذوي الإعاقة بأنفسهم، كما يسمح لهم بمواجهة الصعوبات، بالإضافة إلى تحمل الضغوط النفسية وبالتالي تزايد الاهتمام بدور كفاءة المعلم المهنية؛ وذلك لأنها الأساس الذي تركز عليه عملية تقدم العملية التعليمية (Fridmand, 2000).

كما ركزت بحوث أخرى على العلاقة بين الشخصية الاستباقية ومخاوف الشفقة أمثال دراسات كلٍّ من: Neff et al., 2005; Bui et al., 2021 والتي أكدت على العلاقة السلبية بين الشخصية الاستباقية ومخاوف الشفقة. كما تعتبر مشاعر الشفقة سمة إيجابية تهدف إلى مساعدة الفرد لتقبل ذاته، واللطف بها عندما يتعرض لحالة من الفشل أو

الأحباط، ومعايشة الخبرة الذاتية بيقظة عالية كي يتحقق قدر أكبر من الصحة النفسية لديه (أحمد، ٢٠٢١).

وعلى النقيض من ذلك فإن الأفراد ذوي الخوف من الشفقة أكثر قسوة مع أنفسهم، ولديهم شعور بعدم الكفاءة، وينتابهم القلق، والعديد من المشكلات النفسية، فهم لا يفضلون تلقي التعاطف من الآخرين لاعتقادهم بأن ذلك ضعف (Joeng, 2014).

وعليه فإن مجال العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة يستلزم من المعلم قدرا مناسباً ومعتدلاً من مشاعر الشفقة تجاه طلابه، مما يساعده على تقديم رسالته التعليمية والتربوية على نحو أمثل.

وحَسَبَ المعلم فخرًا أَنْ النبيّ صلى الله عليه وسلم قال «إِنَّ اللَّهَ لَمْ يَبْعَثْنِي مُعَنِّتًا، وَلَا مُعَنِّتًا، وَلَكِنْ بَعَثَنِي مُعَلِّمًا مُبَيِّنًا» (صحيح مسلم، حديث رقم: ١٤٧٨)، وقد ضرب رسول الله صلى الله عليه وسلم أروع الأمثلة في القيادة الأخلاقية لجميع من حوله من فئات المجتمع، بمن فيهم ذوي الإعاقة، فهي الأسلوب القيادي المنبثق من منظومة الأخلاق والقيم التي يراعي فيها القائد الله فيمن تولى مسئولياتهم، فلا يُثقل عليهم بمهام لا يمكن تحقيقها، كما لا يتساهل معهم لحد الإهمال وعدم الإنجاز متحليًا في ذلك بأخلاقيات الصدق والشفافية والأمانة.

ونظرًا لخصائص الطلاب ذوي الإعاقة، واتساع نطاق الفروق الفردية بينهما، وطبيعة وخصوصية العلاقة بين المعلم وطلابه، والمعلم وأسرهم والتي تتطلب قدرًا عاليًا من الأمانة والسرية، وجب على المعلم مراعاة ذلك، وبصفة خاصة أنهم غالبًا ما يتصفون بالحساسية (داوود، ٢٠١٧)، من هنا وجب على المعلم أن يكون أنموذجًا لطلابه ذوي الإعاقة يسعى لتنمية القيم والأخلاق كالنزاهة والكرامة والعدالة والمساواة في مختلف أركان البيئة التعليمية.

وأخيرًا ركزت بحوث أخرى على العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقيادة الأخلاقية أمثال دراسات كلٍّ من: Yavuz et al ., 2019 ; Bai et al Yamak et al ., 2021 ; , 2022;

وقد أشار كل من العابدي والهادي (٢٠١٧) إلى أن القيادة الأخلاقية تتميز باهتمامها بالطلاب ورعايتهم فيما يتعلق بالمجالات التي هي خارج نطاق العمل الرسمي، والاهتمام باحتياجاتهم، وامتداد الرعاية إلى أفراد أسرهم، بالإضافة إلى بناء علاقة طويلة المدى بين القائد والطلاب، والتعامل معهم باحترام ودون تحيز.

وتتمثل أدوار القائد الأخلاقي وفقا لما أشار إليه (Ozan et al (2017) في تعريف القيم المشتركة والتأكد من استيعابها، وإشرافه على نفسه وعلي الآخرين الذين يتقاسم معهم المسؤولية حتى يتصرفوا جميعًا بشكلٍ أخلاقي، والتحلي بالصدق والإعجاب في جميع الإجراءات المتعلقة بالقيم الأخلاقية، ومساعدة الزملاء على اكتساب الثقة والمهارات اللازمة، وإعطاء الأولوية للأشخاص ذوي الإدراك الأخلاقي العالي. كما يتمثل دوره في رفع مستوى الوعي بالأخلاق والقيم، ويجب على القائد المسؤول عن أفعال الآخرين الأخلاقية وغير الأخلاقية أن يكون قدوةً لهم؛ نظرًا لأن القائد الأخلاقي يستوعب القيم الأخلاقية، فإنه يسترشد بهذه القيم ويحاول نقلها إلى زملائه. والقائد الأخلاقي يتحمل ثلاث مسؤوليات مختلفة، أولاً، هو مسؤول تجاه نفسه، وبذلك يجب أن يلتزم بالمبادئ الأخلاقية أكثر من أي شخص آخر، وثانيًا هو مسؤول أمام المؤسسة؛ لأنه يتعين عليه فرض القواعد الأخلاقية، وأخيرًا، تتمثل مسؤوليته الاجتماعية في تقديم هذه المبادئ للجمهور، فالقيادة الأخلاقية تبدأ بالقائد نفسه وتشمل تدريجيا العديد من الأشخاص.

وبمسح أدبيات التراث البحثي تبين أنه لا يوجد جهد علمي واضح يربط بين الشخصية الاستباقية ومرتباتها في نموذج سببي واحد، ويصبح الأمر أكثر أهمية حينما ركزت هذه البحوث والدراسات على فئات مختلفة غير المعلمين، علاوة على أن هذه الدراسات تمت على مجتمعات غريبه، وحيث أن الثقافة يمكن أن يكون لها تأثير في تصور الأفراد لمسببات الشخصية الاستباقية، أو الكفاءة المهنية، أو مخاوف الشفقه، أو القيادة الأخلاقية أو غيرها من المتغيرات المتضمنة في النموذج البنائي للبحث الحالي؛ لذا قد يكون مهمًا دراسة تأثير متغيرات النموذج البنائي للشخصية الاستباقية لدى عينة البحث الحالي كدراسة عربية. لذا يحاول البحث الحالي بناء نموذج يختبر العلاقات السببية بين الشخصية الاستباقية، والكفاءة المهنية، ومخاوف الشفقه، والقيادة الأخلاقية لدى عينة من معلمين الطلبة ذوي الإعاقة.

## مشكلة البحث:

اشتق الباحثان مشكلة هذا البحث من خلال عدة مصادر، منها:

- ١- الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من معلمي الطلبة ذوي الإعاقة في مدارس محافظة الفيوم مثل (التربية الفكرية، النور للمكفوفين، الأمل للصم، محي الدين أبو العز- مدرسة فارس للتعليم الأساسي)، وذلك بتطبيق مقياس الشخصية الاستباقية عليهم وكان عددهم (٢٥) معلم ومعلمة من مختلف التخصصات حول تطبيق مهارات الشخصية الاستباقية في مدارسهم أثناء التعامل مع الطلبة ذوي الإعاقة، حيث بلغت النسبة المئوية لدرجاتهم (٦٥.٢%) في مقياس الشخصية الاستباقية كدرجة كلية؛ الأمر الذي يفسر ضرورة التعرف على العوامل المؤثرة في الشخصية الاستباقية لدى عينة البحث الأساسية.
- ٢- توجهات الدولة المصرية وخططها للاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة، فقد شهدت مصر طفرة غير مسبوقه في مجال رعاية وتأهيل الأشخاص من ذوي الإعاقة، منها صدور قانون ١٠ لسنة ٢٠١٨م، وتخصيص عام ٢٠١٨م عامًا لذوي الإعاقة، وانطلاق العديد من المبادرات والقرارات الداعمة لذوي الإعاقة في كافة المجالات ومنها مبادرة" قادرين باختلاف"؛ الأمر الذي جعل الباحثان يدعما حق الطلاب ذوي الإعاقة في الحصول على خدمات تعليمية وتأهيلية بجودة عالية من خلال أحد المداخل المهمة وهو الاهتمام بدراسة شخصية معلم الطلاب ذوي الإعاقة والذي يسعى لاستثمار قدراتهم وتوظيف طاقاتهم بما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم.
- ٣- من خلال مسح التراث السيكولوجي حول هذا المجال فقد اهتمت الدراسات السابقة ببحث العلاقات بين متغيرات البحث، إلا أنها لم توضح المسببات والمرتبات لهذه الظاهرة؛ لذا فإن هناك حاجة ماسة لدراسة التفاعل بين هذه المتغيرات من خلال توصيف نموذج مفترض يتضمن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، والدور الوسطي بين المتغيرات، وخاصة وأن البحث يتناول متغيرات مهمة تسهم بشكل فعال في رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة.

- ٤- عينة الدراسة وهي معلمي الطلبة ذوي الإعاقة والتي يقع على عاتقهم تأهيل فئة مهمة في المجتمع وهي فئة الطلبة ذوي الإعاقة، وتعزيز العديد من القيم والمبادئ، ومن

أهمها الشفقة، والقيادة الأخلاقية، والكفاءة المهنية، حيث يعد المعلم هو محور العملية التعليمية وأساس نجاح المؤسسة بأكملها.  
**أسئلة البحث:**

**وتتلخص أسئلة البحث فيما يلي:**

١- ما أدلة المطابقة للنموذج المفترض للعلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية ومخاوف الشفقة والقيادة الأخلاقية لدى عينة البحث الحالي؟

٢- ما دلالة التأثيرات المحتملة المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات في النموذج المفترض لدى عينة البحث الحالي؟

٣- ما دلالة التأثير الواسطي لمتغيرات النموذج المفترض بين مسببات الشخصية الاستباقية لدى عينة البحث الحالي؟

**أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى:

١- التعرف على أدلة المطابقة للنموذج المفترض للعلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية ومخاوف الشفقة والقيادة الأخلاقية لدى عينة البحث الحالي.

٢- اختبار التأثيرات المحتملة المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات في النموذج المفترض لدى عينة البحث الحالي.

٣- الكشف عن دلالة التأثير الواسطي لمتغيرات النموذج المفترض بين مسببات الشخصية الاستباقية لدى عينة البحث الحالي.

## أهمية البحث:

يمكن تناول أهمية البحث بشقيها النظري والتطبيقي على النحو التالي:  
أولاً: الأهمية النظرية: وتتمثل في:

١. تناول البحث متغيرات لم توليها البحوث والدراسات العربية الاهتمام الكافي - في حدود اطلاع الباحثين- وهي نمذجة العلاقات السببية بين الشخصية الاستباقية، والكفاءة المهنية، ومخاوف الشفقة، والقيادة الأخلاقية لدى عينة من معلمي الطلبة ذوي الإعاقة؛ مما يسهم في إثراء التراث السيكولوجي في هذا المجال.
٢. أن فهم المتغيرات المدعمة للشخصية الاستباقية قد يسهم في تفسير الكفاءة المهنية المرتفعة لدى المعلمين.

٣. تناول البحث شريحة مهمة في المجتمع وهي معلمي الطلبة ذوي الإعاقة، التي تعدّ من الشرائح المهمة في المجتمع، كونها مسئولة عن تعليم وتأهيل الطلبة ذوي الإعاقة.
٤. يتسم هذا البحث بالشمولية في تناوله معلمي الطلاب ذوي الإعاقة المنوطين بتتمية جوانب شخصية مجموعة متنوعة من الطلاب على المستوى المعرفي والمهاري والوجداني، سواء كانوا معلمين بمدارس التربية الخاصة (التربية السمعية، التربية البصرية، والتربية الفكرية) أو بفصول ومدارس الدمج.

## ثانياً: الأهمية التطبيقية: وتتمثل في:

١. فهم شبكة العلاقات بين المتغيرات موضع البحث؛ بما ينعكس على فهم أفضل للشخصية الاستباقية لمعلمين الطلبة ذوي الإعاقة
٢. إعداد بعض أدوات البحث التي تستهدف قياس بعض السمات لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة؛ الأمر الذي يترتب عليه النفع للدارسين في المجال، وإثراء البيئة العربية بهذه المقاييس.
٣. يأمل الباحثان أن تساعد نتائج البحث المرشدين النفسيين والتربويين على الوقوف على المسببات والعوامل التي تحسن من مهارات الشخصية الاستباقية للمعلمات داخل بيئاتهم المدرسية.

٤. توفر نتائج البحث الحالي بعض المؤشرات الأمبيريقية التي قد تساعد الباحثين فيما بعد في إحداث التدخلات والبرامج الممكنة لتحسين الشخصية الاستباقية، والقيادة الأخلاقية لدى معلمين الطلبة ذو الإعاقة، فضلاً عن تحسين الكفاءة المهنية من خلال خفض مخاوف الشفقة لدى عينة البحث الحالي.

٥. يأمل الباحثان أن نتائج هذا البحث تفيد واضعي السياسات التعليمية ومتخذي القرارات في إجراء الورش التدريبية لمعلمي الطلبة ذوي الإعاقة؛ لتحسين مهارات الشخصية الاستباقية لما لها من تأثير على إيجابي على الكفاءة المهنية، والقيادة الأخلاقية، وخفض مخاوف الشفقة.

#### مصطلحات البحث:

١- **الشخصية الاستباقية للمعلم:** ويعرفها الباحثان بأنها "سمة شخصية مركبة، تعبر عن بحث الأفراد بنشاط عن فرص التغيير، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه أو التغيير البناء، والمثابرة حتى يتم تنفيذ التغيير بنجاح. ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

٢- **الكفاءة المهنية للمعلم:** ويعرفها الباحثان بأنها "مجموعة قدرات المعلم وما تضمنه من معارف، ومهارات خاصة بمجال التدريس للطلبة ذوي الإعاقة، واتجاهاته التي تركز على سماته الشخصية المتمثلة في الانضباط والانتظام، والعلاقات البين شخصية مع زملائه، وتطويره الذاتي والمهني قبل وأثناء ممارسة المهنة". ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

٣- **مخاوف الشفقة للمعلم:** ويتبنى الباحثان تعريف (Gilbert 2010) بأنها "عدم قدرة الفرد على التعبير أو تلقي التعاطف نحو ذاته أو الآخرين من خلال رفضه أو الهروب منه". ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

٤- **القيادة الأخلاقية للمعلم:** ويعرفها الباحثان بأنها "إحدى أنواع القيادة التي تحترم حقوق وكرامة الآخرين (الإدارة، الزملاء، الطلاب) معتمدة على القدرة على اختيار السلوك

المناسب والملائم في التصرفات الفردية والعلاقات الشخصية". ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المستخدم في البحث الحالي.  
**الإطار النظري والدراسات السابقة:**

### **أولاً: الشخصية الاستباقية Proactive Personality:**

تشير الشخصية بوجه عام إلى الاستمرارية والثبات النسبيين في نمط الأفكار والمعتقدات والسلوكيات والمواقف المتسقة بشكل عام، وهي نظام معقد من السمات والخصائص التي يمتلكها الأفراد على اختلاف أنواعهم وأجناسهم، والشخصية الاستباقية إحدى أنواع الشخصيات التي تتبين في الميل الثابت عند الفرد للقيام بفعل مؤثر في البيئة، وتعود جذور الشخصية الاستباقية وتتأصل في النظرية المعرفية الاجتماعية لألبرت باندورا، ويقسم بعض الباحثين الأفراد إلى استباقيين يقومون بفحصون المواقف بهدف تعديل الفرص ووضع الأهداف الفاعلة وتقويم سير خطط تحقيقها والتنبؤ بالمشكلات منعا لحدوثها ويضعون الخطط ويتخذون الأدوات والآليات المرنة والإجراءات المناسبة لتلائم مع المستجدات وتحقيق تلك الأهداف، الأمر الذي يختلف لدى الأفراد غير الاستباقيين المتبعين للأساليب التقليدية والجامدة في مواجهة المشكلات والمواقف المختلفة أو المترددين في اتخاذ القرار.

وقد أثارت الشخصية الاستباقية جدلاً كبيراً بين الباحثين فيما يخص علاقتها بأنماط الشخصية الخمسة وتحديد ما إذا كانت الشخصية الاستباقية مستقلة عن تلك الأنماط الأساسية أم أنها امتداداً لإحدى الأنماط، كالشخصية التفاعلية والشخصية الاستقلالية.

### **تعريف الشخصية الاستباقية:**

تعَدّ الشخصية الاستباقية من المفاهيم الحديثة نسبياً المرتبطة بالنجاح والتميز في مجالات العمل والإنتاج، والإنجاز، وجودة الحياة، وهي المفتاح الذي يميز بين الأفراد في المجالات المختلفة.

استباق في اللغة: مصدر استَبَقَ [س ب ق] استَبَاقُ الأَحْدَاثِ: تَعَجُّلُهَا قَبْلَ حُدُوثِهَا، بيع أوراق مالية بصورة غير قانونية قبل إدراجها لدى هيئة الأسواق والأوراق المالية (معجم المعاني الجامع، ٢٠٢٢).

ومن خلال تحليل الشخصية الاستباقية وجد الباحثون أنها تتميز بالمخاطرة المحسوبة في الوقت والمكان المناسب والتعلم من الدروس الحياتية الفاشلة، وتتميز بنمط من السلوك السلمي الذاتي واحترام الذات والتفكير التحليلي واستخدام المعرفة والقدرة الفكرية والذكاء المعرفي والوجداني والروحي ومواجهة المخاوف وحل المشكلات Chen et al., (2021).

وتشير الشخصية الاستباقية لنزعة الفرد للانخراط في عمل يؤثر علي بيئته والبحث عن فرص جديدة في بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلي ابتكار ونتائج إبداعية علاوة علي القدرة على تحديث المعارف والمهارات وتحديد إجراءات العمل الجديدة ( Ozkurt & Alpay, 2018; Wang et al., 2019).

ويعرفها الباحثان بأنها " سمة شخصية مركبة، تعبر عن بحث الأفراد بنشاط عن فرص التغيير، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه أو التغيير البناء، والمثابرة حتى يتم تنفيذ التغيير بنجاح.

#### سمات الشخصية الاستباقية:

تتمتع الشخصية الاستباقية بالقدرة على قراءة المشكلات الجديدة، وإيجاد حلول غير تقليدية لها، القيادة الفعالة، وامتلاك روح المبادرة والطموحات الكبرى، والقيادة والتفكير الخارق، والشخصية الاستباقية هي شخصية إيجابية دائمة التطور والتغير في بيئة غير متوقعة مقارنة بالسلبين ولديهم درجة مرتفعة من المبادرة في العمل وتغيير البيئة بما يتوافق مع أهدافهم ومدفوعين ذاتيا للبحث عن الفرص والمبادرات واتخاذ الإجراءات وإحداث تغيير ذي مغزي وهم في حالة مبادرة دائمة لتعزيز النمو الشخصي والتغيير الإيجابي وقيادة المواقف نحو الانفتاح والإبداع والتفاعل والتعاون والتوافق النفسي ويتعاملون مع الضغوط والإجهاد بشكل فعال ولديهم وعي بسلوكهم وقيمتهم Andri et al., (2020)، ويميل ذو الشخصية الاستباقية إلي تغيير مواقفهم وفقا للمتطلبات أي أنه يتمتع بقدر كبير من المرونة.

كما أن لديهم القدرة علي التأثير في البيئة الاجتماعية التي يتم تضمينها ويشكلون تبادلاتهم الاجتماعية مع الآخرين من أجل تطوير ثقة اجتماعية تهدف لمساعدة الآخرين وممارسة سلوك المواطنة وبناء شبكة اجتماعية نشطة لتحقيق أهدافهم وانجازهم الشخصي (Wang et al., 2019).

### سلوك الشخصية الاستباقية:

ينخرط الشخص ذو الشخصية الاستباقية في العديد من السلوكيات الاستباقية ومنها :

- البحث عن الفرص للتغيير
  - وضع أهداف فعالة وموجهة نحو التغيير
  - توقع ومنع المشاكل
  - القيام بأشياء مختلفة
  - أداء الأعمال على نحو مختلف.
  - إبداء فعل المثابرة والسعي لتحقيق النتائج (Bateman & Crant, 1993).
- الشخصية الاستباقية لدى المعلمين:

يشهد العالم تطورات مستمرة وطفرة علمية وتكنولوجية ويجب على المعلم أن يتميز بالاستباقية لمواكبة تلك الطفرات من ناحية، ومواكبة هؤلاء الطلاب الاستباقيين ممن يميلون لطرح الأفكار والأسئلة غير تقليدية على المعلمين والمتأثرة شخصياتهم بوسائل التواصل الاجتماعي وعصر السماوات المفتوحة، وللمعلم دورا مهما وحيويا ومؤثرا في شخصية طلابه وتشكيل أو تعديل اتجاهاتهم مما يتطلب منه أن يكون ذا شخصية استباقية لديها القدرة على الاختيار والابتكار والتأثير الإيجابي على البيئة التعليمية ومساعدة طلابه على فهم ذواتهم وحل مشكلاتهم.

ونظرا للتحديات التي يفرضها سوق العمل والتطور التكنولوجي يتعين علي المعلمين تحديث معارفهم ومهاراتهم باستمرار، من هنا أصبح الحفاظ علي التطوير المهني وتحسينه بالإضافة إلى المشاركة في العمل وإمكانية التطوير بين المعلمين طوال فترة حياتهم المهنية قضية مهمة على جدول أعمال العديد من المؤسسات التعليمية Van et al., (2015).

وعلى ذلك يؤكد البحث الحالي على أهمية الشخصية الاستباقية لدى المعلمين وخاصة في مجال ذوي الإعاقة (مدارس التربية الخاصة وفصول ومدارس الدمج) والتي تحتاج صفات وكفايات خاصة للمعلم لفهم وتحديد أثر هذه الشخصية علي مجموعة من المتغيرات النفسية الهامة مثل يسعي التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع .

#### دراسات عن الشخصية الاستباقية لدى المعلم:

هدف بحث زكي (٢٠٢٢) إلى الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية للمعلم وكل من التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع، لدى عينة من (٣١٢) معلما ومعلمة بالمدارس الخاصة بالقاهرة، اشتملت الأدوات على مقياس الشخصية الاستباقية إعداد (Belwalkar, 2016) تعريب الباحثة، ومقياس التصور الأخلاقي إعداد الباحثة، ومقياس التمكين النفسي إعداد (Singh & Kaur, 2019) وتعريب الباحثة، ومقياس سلوك العمل المبدع إعداد (Lambriex-Schmitz et al., 2020 a) تعريب الباحثة، تم التوصل لوجود ارتباط موجب دال إحصائيا (عند مستوى ٠.٠١) بين الشخصية الاستباقية وأبعاد المتغيرات الثلاثة (الأبعاد والدرجة الكلية). ووجود فروق دالة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمتغيرات الثلاثة باختلاف مستوى الشخصية الاستباقية. كما وجد تأثير موجب دال إحصائيا لأبعادها على التصور الأخلاقي، وأنها تسهم في تفسير ما نسبته (٤٤.٩%) من التباين في درجاته، كما وجد تأثير موجب دال إحصائيا لأبعادها على التمكين النفسي وأنها تسهم في تفسير ما نسبته (٤٣.٥%) من التباين في درجاته، كما وجد تأثير موجب دال إحصائيا لبعدي (الإدراك، المثابرة) على سلوك العمل المبدع وأنهما يسهمان في تفسير ما نسبته (١٩.٢%) من التباين في درجاته.

وهدفت دراسة (Chen et al (2021) إلى فحص العلاقة بين الشخصية الاستباقية والمشاركة الأكاديمية من خلال العلاقات بين المعلم والطالب والكفاءة الذاتية الأكاديمية بين طلاب المدارس الابتدائية الصينية. تكونت العينة من ٥١٩ طالبا (٢٤٥) إناث ، (٢٧٤ ذكور)، استخدمت الدراسة برنامج Mplus 7.0 لإنشاء نماذج المعادلات الهيكلية (SEM)، أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الشخصية

الاستباقية والمشاركة الأكاديمية، كما أظهرت نتائج النمذجة الهيكلية أن الشخصية الاستباقية تتبأت بشكل مباشر بالمشاركة الأكاديمية. بالإضافة إلى ذلك، توسطت العلاقات بين المعلم والطالب والكفاءة الذاتية الأكاديمية في تأثير الشخصية الاستباقية على المشاركة الأكاديمية.

هدفت دراسة (Pan et al (2021) إلى الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة وبين السلوك الابتكاري لديهم، ومناخ إدارة الخطأ والكفاءة الذاتية، تم تطبيق أدوات الدراسة (مقياس الشخصية الاستباقية ، ومقياس مناخ إدارة الخطأ، ومقياس الكفاءة الذاتية العام ، ومقياس سلوك الابتكار للموظفين) على (٤٣٩) من معلمي مرحلة ما قبل المدرسة، وتوصلت النتائج إلى أنه يمكن للشخصية الاستباقية لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة أن تتبأت بشكل مباشر بسلوكياتهم المبتكرة ، ولها تأثير كبير غير مباشر على السلوكيات المبتكرة من خلال مناخ إدارة الخطأ ، ولها تأثير كبير غير مباشر على السلوكيات المبتكرة من خلال الكفاءة الذاتية. يلعب مناخ إدارة الأخطاء والكفاءة الذاتية دورًا متسلسلاً في العلاقة بين الشخصية الاستباقية لمعلمي ما قبل المدرسة والسلوك الابتكاري. توصلت الدراسة إلى أن مناخ إدارة الخطأ والكفاءة الذاتية يلعبان دورًا متسلسلاً في العلاقة بين الشخصية الاستباقية لمعلمي ما قبل المدرسة والسلوك الابتكاري.

كما هدف بحث عبد (٢٠١٩) إلى تعرف الكمالية الإيجابية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين. استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة البحث (٢٠٠) مرشد تربوي، وقد استعمل الباحث أداتين هما: مقياس (Terry (Short et al, 1995) للكمالية الإيجابية ومقياس الشخصية الاستباقية لـ بتمن وكرانت (Bateman & Crant, 1993)، وقد تم التحقق من صدق الأداتين (الظاهري، والبناء والترجمة) واستخرج الثبات للأداتين باستعمال الاتساق الداخلي، وأظهرت نتائج البحث ما يأتي: وجود الكمالية الإيجابية والشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين كما كشفت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين الكمالية الإيجابية والشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين.

هدفت دراسة (Kong & Li (2018) إلى التعرف على الآثار المحتملة للتأثير المرتبط بالوظيفة والمشاركة في العمل كوسطاء في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الابتكاري، تم تطبيق أدوات الدراسة (مقياس الشخصية الاستباقية، وقائمة التأثير الإيجابي والسلبى، ومقياس المشاركة في العمل، ومقياس السلوك المبتكر) على (٣٢٠) من معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة غرب الصين، أظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية كانت مرتبطة بشكل كبير وإيجابي بالسلوك الابتكاري للمعلمين. تم توسط تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الابتكاري جزئياً من خلال كل من التأثير الإيجابي والمشاركة في العمل في أدوار الوسيط البسيطة، ومن خلال التأثيرات الوسيطة المتسلسلة للتأثير الإيجابي والمشاركة في العمل.

### ثانياً: الكفاءة المهنية Professional Competence

يعد المعلم أحد الركائز الأساسية لعملية التعليم والتعلم في العالم أجمع، وكلما تمتع المعلم بدرجة عالية من الكفاءة كلما ساعد الطلبة على التقدم العلمي من خلال تقديمه للمعارف والمعلومات المختلفة، مكوناً لديهم الخبرات والمهارات وميسراً لهم العملية التعليمية، وإذا كانت كفاءة المعلم المهنية مهمة للطلاب عامة، فالأمر أكثر أهمية بالنسبة لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة؛ حتى يمكنهم من الاندماج بشكل كبير في المجتمع والتواصل مع أعضائه.

قام بعض الباحثين بتقديم تقييمات لتأثير التغييرات في سبل عيش معينة ناتجة عن قوى خارجية تمارس ضغطاً وتأثيراً على الكفاءة المهنية، أو كانت الكفاءة المهنية بسبب الدوافع والعوامل الداخلية لأعضاء المهنة نفسها. في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر في أوروبا كان التمييز بين المهن يكمن في إضفاء الطابع المؤسسي على أعضاء مهنة معينة، والمستوى التي تتطلبها المهنة وقواعد سلوك رسمية وتقويض من خلال خدمات معينة تقدمها الدولة، وذلك محاولة لإضفاء الطابع المؤسسي المعتمد، وفي القرن العشرين واجه إضفاء الطابع المهني على التدريس قوة معاكسة للتوحيد القياسي للمناهج والمعايير القياسية من خلال تطبيق مبادئ الجودة الشاملة داخل المدارس والجامعات؛ مما ساعد على التوسع في الفرص التعليمية على مدار القرن (Heubel, 2015)، ومع مطلع

القرن الحادي والعشرين كان هناك تركيز على الكفاءة المهنية للمعلمين كنهج للإصلاح الجانب التربوي حيث أصبحت جودة المعلم ينظر إليها على أنها مفتاح إنجاز الطلبة (OECD,2016).

### تعريف الكفاءة المهنية للمعلم:

تعددت تعريفات الكفاءة المهنية للمعلم وتنوعت وسيتم عرضها فيما يلي:  
يشير مفهوم الكفاءة المهنية للمعلم إلى "مستوى الاستقلالية، والتنظيم الداخلي الذي يمارسه أعضاء المهنة في تقديم الخدمات للمجتمع" (Evans, 2008)، وعرفها كلٌّ من (Tichenor & Tichenor, 2005) بأنها "السلوك المتوقع من المعلمين أثناء تأدية المهام المكلفين بها"، وعرفها الدخيل (٢٠٠٦) بأنها "مدى تحقيق الأهداف المرغوبة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً، وتزداد الكفاءة كلما أمكن تحقيق النتيجة تحقيقاً كاملاً"، كما عرفها (Whitty (2006) بأنها "مجموعة المعارف، والمهارات، والإجراءات التي يستخدمها المعلمون في عملية التدريس"، بينما عرفها (Peña-López (2009) بأنها "مجموع الأنشطة التي تحسن المهارات، والمعارف، والخبرات، والخصائص الشخصية للمعلمين".  
في حين عرفها (Nabukenya (2010) بأنها "الالتزام بمدونة السلوك التي تتضمن الثقة، والاحترام، والانصات، والنزاهة، والتسامح، والمساواة، والخدمة، والصدق والتي بدورها توضح للمعلمين الاتجاه نحو القيم وتعزز بدورها الالتزام المهني، كما عرفه (Tatto (2021 بأنه "أساليب التدريس المميزة التي ينظر إليها على أنها فريدة وموثوقة للمهنة"، وعرفها كلٌّ من عمر، عبد الجليل (٢٠٢٢) بأنها "مجموعة الاستعدادات الفكرية والسلوكية التي يتميز بها الفرد، والتي تساعده على إنجاز نشاط أو عمل ما بأكثر فاعلية".

ومن خلال العرض السابق يتضح أن بعض التعريفات أمثال تعريفات كلٌّ من: (Tichenor & Tichenor (2005 ، (Whitty (2006 تتفق على أن الكفاءة المهنية تتضمن مجموعة المعارف والمهارات التي يستخدمها المعلم أثناء التدريس، بينما اتفقت تعريفات أخرى: (Peña-López (2009 ، (Wardoyo & Herdiani (2017 ، عمر، عبد الجليل (٢٠٢٢) على أنها "الطرق والأساليب المختلفة التي يستخدمها المعلمون

لتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية". في حين عرفها (2010) Nabukenya بأنها "مجموعة من الصفات الشخصية التي يجب أن يتمتع بها المعلم".  
**ويعرف الباحثان الكفاءة المهنية للمعلم** بأنها "مجموعة قدرات المعلم وما تضمنه من معارف، ومهارات، واتجاهات، تركز على سماته الشخصية وتطويره ذاتي والمهني قبل وأثناء ممارسة المهنة.

### محددات الكفاءة المهنية:

تقوم الكفاءة المهنية على ثلاث ركائز أساسية يمكن تلخيصها فيما يلي:  
١. **المؤهل العلمي:** تتطلب ممارسة مهنة التعليم ضرورة التمتع بمؤهل علمي متخصص في التربية، يضمن الحصول على مجموعة من المعارف النظرية التي تمثل برامج التعليم المختلفة التي يجب أن تهتم بمختلف التخصصات وعلاقتها بالأنشطة الوظيفية مع التركيز على قواعد وأسس التعليم. الأمر الذي يساعد المعلم على اكتساب الخبرة المهنية والتي تتمثل في اكتساب قدر كافي من المعرفة والمهارات الإجرائية اللازمة التي تقود إلى الأداء المتميز للمهام النوعية المحددة التي يقوم بها المعلم ( Aktan et al., 2020; Çimen, 2016 ; Bilgin & Aykac, 2016)

٢. **عوامل مرتبطة بالمعلم:** أشارت بعض الدراسات أمثال دراسات كل من: Hotaman (2010)، (2010) Evans (2008)، (2017) Üstüner، (2010) Yeşil إلى أن العوامل المرتبطة بالمعلم من أهم ما يؤثر في الكفاءة المهنية، حيث فرضت طبيعة ممارسة مهنة التعليم ضرورة تمتع المعلم بمهارات ومعارف تواكب مختلف التغيرات التي تمكنه من أداء خدمة مهنية ذات جودة متميزة من خلال عملية التطوير المستمر والتي تأتي من خلال الرغبة الملحة لدى المعلمين في الوصول إلى درجات عالية من الكفاءة في أداء المهام التدريسية، كما تتكون العوامل المرتبطة بالمعلم من الدافعية المستمرة والتي تهدف إلى السعي لتطوير مستوى الكفاءة والممارسة والسلوك المهني، وحماية وحفظ استقلالية الأعضاء وممارسة الرقابة المهنية عليهم، والحرص على التأهيل المهني المستمر والذي يتم من خلال:

- تفعيل المشاركة في المؤتمرات والورش العلمية.
  - المشاركة في مختلف الدورات التعليمية المرتبطة بالمسؤوليات المهنية.
  - التدريب المنظم أثناء العمل وخارج العمل على برامج جديدة في مهنة التدريس.
٣. **عوامل مرتبطة بالمدرسة:** تعتمد الكفاءة المهنية على عدة عوامل لا بد وأن تتوفر داخل المدرسة ومنها توفر الاحتياجات التدريسية التي تناسب الأطفال ذوي الإعاقة مثل: الأدوات، والبرامج التأهيلية الخاص بكل إعاقة، وأيضًا، ترتبط الكفاءة بمناخ العمل حيث يؤثر بشكل كبير على جودة العملية التعليمية، والوصول إلى الأهداف التعليمية المنوط بها مع مراعاة أن توفر المدرسة المكافأة والحوافز المادية عند تحقيق الأهداف التعليمية وكذلك خلق جو من الود والتعاون بين الزملاء (Patterson & Zhao, 2014; Kiliç, 2021; Carline, 2006; Peña-López, 2009).
- أبعاد الكفاءة المهنية للمعلم:**

تعددت أبعاد الكفاءة المهنية للمعلم بتتبع تخصصات العلماء والباحثين الذين تناولوه بالدراسة فنجده وفقًا (Varia (2014) يوجد بعدان للكفاءة المهنية للمعلم هما السمات الشخصية للمعلم، سمات مهنة التعليم، بينما صنفها كل من Wardoyo & Herdiani (2017) إلى ثلاثة أبعاد هي الكفاءة التربوية، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، في حين حددها (İlgan (2015) بأنها تسعة عوامل وهي: جودة المعلم والحساسية المهنية، تصورات المدرء عن المهنة، الالتزام المهني، امتلاك المعارف والمهارات، الانضباط المهني، التطوير والتحسين المهني، تصورات الآخرين عن المهنة، الاستقلالية المهنية، التصورات العامة للمهنة.

**بينما توصل الباحثين من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمتغير الكفاءة المهنية إلى أربعة عوامل وهي:**

- ١- **مهارات التدريس** ويعرفها الباحثان بأنها "المهارات التي يستخدمها معلم الطلبة ذوي الإعاقة في التدريس في الفصل الدراسي"
- ٢- **الانضباط والانتظام** ويعرفها الباحثان بأنها "شعور المعلم بأهمية الانضباط والانتظام داخل المدرسة لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة".

٣-العلاقات البين شخصية بين زملاء ويعرفها الباحثان بأنها" تمتع المعلم بالعلاقات الإيجابية مع زملاء داخل المدرسة لتحقيق جو من الحب والدفء مع الطلبة".

٤- التطوير الوظيفي ويعرفها الباحثان بأنها" الرغبة المستمرة من قبل المعلمين بأهمية التطوير والتحسين الذاتي والمهني المستمر".  
سمات المعلم ذوو الكفاءة المهنية المرتفعة:

١. الاستقلالية المهنية.
٢. الانخراط في العمل.
٣. التحلي بالقيم الأخلاقية، وممارسة السلوكيات الأخلاقية أثناء العمل.
٤. التركيز على النزاهة والتفاني المهني.
٥. الاهتمام بضرورة المسائلة العامة عن نتائج الأداء المهني.
٦. امتلاك قاعدة معرفية أكاديمية قائمة على ممارسة الأنشطة التدريسية.
٧. المشاركة في تطوير المناهج التعليمية.
٨. الالتزام بدعم الطلبة في فهم الأمور التربوية (Peña-López, 2009).

من خلال العرض السابق يتضح مدى أهمية الاهتمام بكفاءة المعلم المهنية لما يواجه من صعوبات مع فئات ذوي الإعاقة التي تحتاج إلى مزيد من الرعاية الاهتمام، بالإضافة إلى أن المعلم هو حجر الزاوية في تحقيق الأهداف التعليمية.  
محور الدراسات السابقة للكفاءة المهنية:

هدفت دراسة (Lin et al (2022) إلى التعرف على العلاقات بين الشخصية الاستباقية والانخراط في العمل، والكفاءة العمل المدركة لدى المدربين الرياضيين، ومعرفة الدور الوسيط لكفاءة العمل المدركة للمشرف الرياضي، تكونت عينة البحث من (٢٦١) مدرباً رياضياً مدرسياً في تايوان، وأظهرت النتائج أن الانخراط في العمل يتوسط بشكل إيجابي العلاقة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة العمل المدركة، وأن دعم المشرف الرياضي يضعف الآثار غير المباشرة للشخصية الاستباقية على كفاءة العمل المدركة من خلال المشاركة الوظيفية.

وسعت دراسة (Karimi et al (2022) إلى الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية وإبداع الموظف والدور الوسيط للتحفيز الذاتي والكفاءة الذاتية الإبداعية. وتكونت عينة البحث من (١٢٣) موظفًا، وأظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بالإبداع في مجال العمل بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن الدافع الجوهري والكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين الشخصية الاستباقية والابداع في مجال العمل.

وهدفت دراسة (Pan et al (2021) إلى الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة وبين السلوك الابتكاري لديهم، ومناخ إدارة الخطأ والكفاءة الذاتية، أظهرت النتائج أنه يمكن للشخصية الاستباقية لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة أن تتنبأ بشكل مباشر بسلوكياتهم المبتكرة، كما أن لها تأثير غير مباشر على السلوكيات المبتكرة من خلال الكفاءة الذاتية.

وحاولت دراسة (Valls et al (2020) إلى تحديد العلاقة بين الشخصية الاستباقية لخريجي الجامعات ونتائج التوظيف المبكر في ظل الدور الوسيط لكل من التخطيط المهني والنقد الذاتي وأثرها على الشخصية الاستباقية في بيئة العمل. تكونت عينة الدراسة من (٣١٥) خريجًا. وأظهرت النتائج بأن النقد الذاتي والمتمثل في مخاوف الشفقة نحو الذات لعب دور الوسيط في التأثير غير المباشر على الشخصية الاستباقية على الإدراك المفرط في التخطيط الوظيفي.

وهدفت دراسة (Li et al (2017) إلى التعرف على العلاقة بين الشخصية الاستباقية والرضا الوظيفي: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية والانخراط في العمل لدى المعلمين، وتكونت عينة البحث من (٣٥٠) معلمًا (١٩٤) إناثًا و(١٥٨) من الذكور في المدارس الابتدائية والمتوسطة. وأوضحت النتائج أن الشخصية الاستباقية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين بالإضافة إلى ذلك فإن الكفاءة الذاتية تقوم بالدور الوسيط بين الشخصية الاستباقية والرضا الوظيفي للمعلمين.

كما هدفت دراسة (Peng et al (2017) إلى التعرف على العلاقة بين المشاعر السلبية والإبداع والشعور بالوحدة في مجال العمل وأظهرت النتائج بأن الوحدة في مجال العمل لها تأثير سلبي غير مباشر على ابداعهم في مجال العمل وبالتالي كفاءتهم المهنية.

وهدفت دراسة Erdogan & Bauer (2005) إلى التعرف على تعزيز الفوائد المهنية للشخصية الاستباقية : التطبيق العملي للوظائف والمنظمات، تكونت عينة البحث من (٢٩٥) معلمًا و(١٣٩) من أقرانهم يعملون في مدرسة ابتدائية وثانوية في تركيا، وأظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي. يتضح مما سبق أن الدراسات المشار إليها قد أثبتت العلاقة الإيجابية بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية لدى عينة هذه الدراسات، مع ملاحظة تنوع العينات التي طبقت عليها متغيرات البحث فطبقت على عينات مختلفة مثل: خريجي الجامعات والموظفين والمشرفين الرياضيين في المدارس، كما أشارت نتائج إلى العلاقة الإيجابية بين الشخصية الاستباقية والقيادة الأخلاقية، وجاءت أغلب الدراسات على عينات مختلفة أيضا؛ منها موظفي البنوك والشركات والمشرفين والمدراء، وجاءت الدراسات على المعلمين في دراستين فقط وذلك - في حدود اطلاع الباحثين - الأمر الذي يفسر ضرورة إجراء هذه الدراسة على المعلمين وخاصة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة.

### ثالثًا: مخاوف الشفقة Compassion Fears

ينتمي مفهوم الشفقة لعلم النفس الإيجابي، ويصنف هذا المفهوم كأحد أهم المشاعر لدى بني البشر، فالشفقة إحدى المتغيرات الإيجابية في الشخصية الإنسانية التي تقاوم الآثار السلبية للأحداث الضاغطة التي يعيشها الإنسان عندما يمر بحالة من حالات الفشل أو عدم الكفاية الشخصية في حل مشكلاته الحياتية، والشفقة عملية علاجية رئيسة لطريقة التفكير السلبية وللعلاقات المضطربة بين الأشخاص، كما تمثل الشفقة إحدى صور التواصل بين الشخص وغيره وأيضًا بين الشخص مع ذاته.

### تعريف الشفقة:

يعود مفهوم الشفقة إلى كرسنتين نيف Neff والتي صنفته كسمة من سمات الشخصية التي يؤدي تحسينها إلى حماية الذات من الضغوط اليومية، وعدم الكفاءة في حل المشاكل، كما أنها ساعدت على نمو المشاعر الإيجابية واليقظة والدعم الاجتماعي (Gilbert, 2011)، أما Dalai Lama & Jacobi (1995) فينظر إلى الشفقة على أنها "الحساسية تجاه معاناة الذات والآخرين، مع الالتزام بمحاولة تخفيفها، وأنها مرتبطة

بمشاعر اللطف والرفق والدفء، في حين نظر إليها (Gilbert 2009) على أنها بناء متعدد المكونات يشتمل على الصفات المتعددة، مثل: الدافع للرعاية، والقدرة على التعاطف، والقدرة على تحمل المشاعر غير السارة، والقدرة على الفهم، وعدم إصدار الأحكام وعدم الإدانة ثم عرفها بأنها "القدرة على التعاطف والتفاهم وعدم إصدار الأحكام أو الإدانة خلال جميع التجارب البشرية، ليست حالة انفعالية مثل: الحزن أو الغضب، أو الفكاهة.

على الرغم من أن للشفقة آثار إيجابية كبيرة على الصحة النفسية للفرد، إلا أن بعض الأفراد لديهم الشعور بالخوف من المشاعر الإيجابية، وخاصة عند الربط بين الخوف من السعادة بأحداث الحياة المبكرة للخسارة، ومن ثم يمكن تكييف المشاعر الإيجابية وربطها بنتائج مكروهة؛ نظرًا لأن المشاعر الإيجابية مرتبطة بالقرب من الأشخاص وبالتالي يمكن للشخص أن يتوقع الأشياء المكروهة خاصة تلك المرتبطة بالإساءة والاهمال وهي التي قد تؤدي إلى الخوف من المشاعر الإيجابية (Gilbert, 2010).

من خلال العرض السابق يعرف الباحثان الشفقة بأنها "سمة من سمات الشخصية التي تتسم بالعلاقة الإيجابية مع الذات تتمثل في اللطف والعناية بها والتخفيف عنها خاصة عند المرور بأحداث ضاغطة.

بينما عرفت مخاوف الشفقة (Gilbert 2010) بأنها "عدم قدرة الفرد على التعبير أو تلقي التعاطف نحو ذاته أو الآخرين من خلال رفضه أو الهروب منه"، كما عرفها (Gilbert 2017) بأنها "الخوف من تلقي التعاطف والرحمة من قبل الذات، أو من قبل الآخرين".

ابعد الخوف من الشفقة:

#### ١- الخوف من الشفقة بالذات *Fear of compassion for self*

يعنى بالخوف من الشفقة بالذات تلك الصعوبة في أن يكون الفرد متعاطفًا مع ذاته؛ وقد يرجع ذلك إلى وجود بعض الصفات الشخصية للفرد مثل: النقد الذاتي المستمر الذي يؤثر بدوره على فقدان شعورهم بالطمأنينة النفسية، كما يؤدي إلى ظهور استجابات

تهديدية أثناء محاولتهم المستمرة للشعور بالطمأنينة، كل ذلك من شأنه أن يخلق لديهم مخاوف اللطف بالذات والتعاطف معها (Gilbert, 2010) .

يعاني الأفراد ذوو الخوف من الشفقة تجاه الذات بفقدان الشعور بالأمان، والهدوء والسلام، والاسترخاء، كما يعانون بانخفاض كل من التوافق النفسي، والرضا عن الحياة، والرفاهية النفسية، كما أنهم كثيرون يشعرون بمعدلات مرتفعة من الاكتئاب والقلق (Gilbert Et al,2008).

### ب- الخوف من توجيه الشفقة نحو الآخرين **Fear of compassion for others**

وتعني عدم مقدرة الفرد على توجيه التعاطف نحو الآخرين، أو فهم الأهم، أو الاستعداد لمساعدتهم؛ بسبب أن الأفراد الذين يتعرضون لصدمات نفسية يعانون من عدم القدرة على إظهار مشاعر التعاطف نحو معاناة الآخرين نتيجة ما مروا به من أزمات نفسية في مراحل مبكرة من العمر (Rothschild, 2006; Figley, 2002)، كما يتعلق الخوف من الشفقة نحو الآخرين بالخوف من مشاعر الانتماء مثل: المودة والرعاية التي ينبغي أن تكون اللبنة الأساسية للمشاعر الايجابية تجاه الذات والآخرين؛ وينتج ذلك من خلال مشاعر عدم الاستحقاق وعدم إظهار الضعف للآخر (Procter,2006 & Gilbert).

### ج- الخوف من تلقي الشفقة من الآخرين **Fear of compassion from others**

إنّ الخوف من تلقي الشفقة من الآخرين يعني عدم الرغبة من تلقي التعاطف من الآخرين ورفض ذلك الأمر، خاصة وأن العواطف لدى هؤلاء الأشخاص ينظمها الشعور بالتهديد والعزلة الاجتماعية، وفي كثير من الأحيان يرجع الخوف من تلقي الشفقة من الآخرين إلى أنها تنشط لديهم مشاعر الحزن، والوحدة الداخلية، وافتقار الرعاية من الآخرين، حيث يعتقدون بأنهم لا يستحقون التعاطف منهم (Rockliff, et al, 2008) ; (Depue & Morrone-Strupinsky, 2005).

أوضح Kirby et al (2019) أهم العوامل التي قد تؤثر على بعد الخوف من الشفقة من الآخرين وهي الاعتقاد بأن الحاجة للآخر تتساوى مع مفهوم الضعف، وعدم القدرة

لديهم، وعدم أهليتهم، ومن ناحية أخرى فإن شفقة الآخرين تجاههم يولد لديهم مشاعر الخوف من احتقار الآخرين لهم، وعدم الشعور بالراحة جزاء العواطف والمشاعر المؤلمة، والمصلحة الذاتية، بما في ذلك بالتبعية تقديم الطاعة لهم والخضوع لهم، واتباع القواعد، والاستعداد لتنفيذ أوامر الآخرين كل ذلك بمثابة خطر يهددهم.

### النظريات المفسرة لمخاوف الشفقة:

### نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory

تؤكد هذه النظرية على دور المجال الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد في تفسير مخاوف الشفقة، حيث تتسبب أساليب المعاملة الوالدية غير السوية كالتمييز بين الأبناء، والعقاب، والازدواجية، والسخرية من الأبناء، وعدم الوفاء بالوعد، والحماية الزائدة في شعور الأبناء بعدم الأمن، علاوة على أنها تتسبب في خلق السلوك العدواني بأشكاله المتنوعة لديهم (عيد، ٢٠٠٦). ويؤكد النتائج العديد من الباحثين المهتمين بدراسة تأثير أساليب المعاملة الوالدية على مخاوف الشفقة، مثل دراسات كل من: Matos et al., 2009; Eastern, 2017

وفي ضوء ما تفره هذه النظرية فإن من الضروري اتباع أساليب المعاملة الصحيحة مع الأبناء أثناء عملية التنشئة الاجتماعية؛ حيث تنشأ مخاوف الشفقة لدى الأبناء كنتيجة مباشرة لاستخدام الوالدين أساليب التنشئة الاجتماعية الخاطئة سابقة الذكر.

### نظرية التنظيم الانفعالي: Emotional Regulation Theory

يمثل التنظيم الانفعالي أهمية كبيرة في حياة الإنسان؛ وذلك لعدم قدرتنا على العيش في حالة مستمرة من التوتر العصبي، والقلق، والغضب وإلى غيرها من الأشكال المختلفة للانفعالات التي قد تؤدي إلى دخول الفرد في دائرة الاضطرابات النفسية (الصايم، ٢٠١٢).

ويتضمن التنظيم الانفعالي عدة قدرات فرعية هي: القدرة على الحفاظ على المشاعر الإيجابية والسلبية، والقدرة على التمييز بين الانفعالات الحقيقية أو المبنية على المنفعة الشخصية، والقدرة على التمييز بين الانفعالات المختلفة في علاقات الفرد مع الآخرين،

مثل: التعرف على مستوى الطموح، والنمطية، والقدرة على تنظيم الانفعالات؛ وذلك من خلال تعديل الانفعالات السلبية، والشعور بالسعادة (Mayer & Salovey, 1997). تفسر هذه النظرية مخاوف الشفقة من خلال الاعتقاد بأن الرعاية والرحمة توجهان دوافع البشر، وبالتالي فإن المشاعر أو التأثيرات هي التي توفر التغذية الرجعية للتأكيد على تحقيق الدوافع والأهداف، كما أن النظرية تحدد ثلاثة أنواع من التنظيم الانفعالي لمشاعر مخاوف الشفقة وهي:

- الأولى: تلك التي تركز على الرضا والشعور الآمن (نظام مهدئ).
- والثانية: تركز على التهديد والحماية الذاتية (نظام التهديد).
- والأخيرة تركز على تحقيق نظام القيادة (Gilbert , 2010 & Zhang, et al,2021).

### نظرية التعلق : The Attachment Theory

في ظل هذه النظرية يحتاج الأفراد نوعا من الأمن والاستقرار النفسي وهي التي تدعم نمو الاستراتيجيات التكيفية لتنظيم الحالة الانفعالية لديهم (Hyoun et al., 2005; Diamond & Hicks, 2009).

وفي ظل هذه النظرية اقترح (Gilbert (2005;2010) بأن الشفقة تنمو وتتطور من خلال نظام التعلق الآمن الذي يعيشه الفرد، ففي حالة سوء المعاملة والإهمال التي يعيشها الأفراد يشعرون بعدم الأمان نتيجة الصراعات العاطفية أو الإهمال أو الإساءة، وأن المحاولات المستمرة لتحسين الشفقة تستعيد معها ذكريات الطفولة والشعور بعدم الأمان فتظهر عدة صعوبات منها مخاوف الشفقة والتي تزيد بصفة خاصة لدى الأفراد الذين يعانون من الخجل الشديد والنقد الذاتي.

#### أسباب مخاوف الشفقة:

هناك مجموعة من الأسباب التي تتسبب في مخاوف الشفقة لدى الفرد منها:

#### ١- اعتقاد أن الشفقة ضعف:

أوضح (Van der Hart et al, (2006) أن هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى شعور الأفراد بالخوف من الشفقة حيث أنهم يعتقدون أن الشفقة ما هي إلا نقطة

ضعف وتساهل عند التعامل مع الآخرين، في حين أن الآخرين سيستغلون الفرص ويمتنعون عن مساعدتهم.

## ٢- التجارب المؤلمة بمرحلة الطفولة

عندما يتعرض الأطفال في مرحلة مبكرة من الحياة للخبرات المؤلمة أثناء التفاعل مع الآخرين وخاصة الوالدين مثل: الانتقاد المستمر، والتتمر من قبل الأقران، ومشاعر الرفض من الأصدقاء، والفشل، والإهمال، وعدم التقدير من الآخرين. ومن شأن هذه المشاعر والتجارب المؤلمة أن تولد لدى الفرد تقييمات ذاتية ومشاعر سلبية تشكل تهديداً للذات الاجتماعية والهوية الذاتية ولذلك فإن هذه التجارب في الحياة المبكرة قد تزيد من قابلية المرء لتجربة الخوف والتجنب والحزن والوحدة أو حتى العدوان عند تلقي الشفقة من الآخرين. (Gilbert, 2007; Tangney & Dearing, 2002)

## ٣- المعتقدات الشخصية السلبية:

أوضح (Gilbert, 2009) أن المعتقدات الشخصية السلبية والمفاهيم الخاطئة عن الذات مثل الشعور بالضعف، والاعتقاد بالمسؤولية الكاملة عن المعاناة التي يعيشها؛ حيث يفسر أن الشخص الذي لا يشعر بالشفقة تجاه الآخرين يستحق ما يواجهه من معاناة، وبالمقابل تكون هناك فكرة لدى البعض بأن الشفقة نحو الآخرين يجب أن تكون لأولئك الذين ليسوا مسؤولين عن معاناتهم؛ أي أن معاناتهم ليست خطأهم أو نتاج سلوكهم، ولم يقترفوا شيئاً يستحقون العقاب عليه. (Gilbert, 2011) ويبدو أن ذلك بسبب عملية التنشئة الاجتماعية التي تعبر عن رفض الشعور بالأمن والسعادة في مقابل الشعور بالاكتمال اعتقاداً منهم بأن السعادة ستجلب لهم خوفاً من حدوث أشياء مكرهة.

## ٤- الحاجات المكبوتة:

يظهر الخوف من الشفقة أحيانا لدى بعض الأشخاص نظرا لحاجة مكبوتة لفترة طويلة لديهم من الحب والتقارب من الآخرين، فيرفض الشخص في هذه الحالة مشاعر الشفقة كحيلة دفاعية خوفاً من أن يكتشف أحد حاجته ورغبته الشديدة لهذه المشاعر (Gilbert, 2011).

من خلال العرض السابق يتضح تنوع أسباب الخوف من الشفقة ما بين أسباب متعلقة بشخصية الفرد ذاته منها (السمات الشخصية لديه مثل القلق والاكتئاب والخوف من الانفعالات الايجابية بشكل عام نتيجة ايمانه واعتقاده الخاطئ بأن الانفعالات الإيجابية ستجلب لديه العديد من الأخبار غير السارة هذا من ناحية) ومن ناحية أخرى تعد عملية التنشئة الاجتماعية وأساليب المعاملة الوالدية -فضلاً عن النمذجة التي يقوم فيها الشخص بتقليد الآخرين- المسئول الأول عن شعور هؤلاء الأفراد بالخوف من الشفقة، ومن الانفعالات الإيجابية بشكل عام.

#### السمات المميزة للأفراد ذوي الخوف من الشفقة:

يتسم الأفراد ذوي الخوف من الشفقة بالنقد الذاتي والشعور بالخزي والعار، والقلق والتوتر والاكتئاب والاجترار (Galben & Procter, 2006). كما أشار (Gilbert et al., 2012) إلى أن الأفراد ذوي الخوف من الشفقة يظهر لديهم ضعف القدرة على الفهم والتفكير وتوخي الحذر. وفي هذا الصدد أشار (Boykin et al., 2018) بأن الأفراد ذوي الخوف من الشفقة لديهم خصائص سلوكية تتمثل في الغضب والإفراط في تناول الطعام والإفراط في نقد الذات وتجنب نقد الآخرين.

#### محور الدراسات السابقة لمخاوف الشفقة للمعلم:

سعت دراسة (Matos et al (2022) إلى بناء المدارس المتعاطفة: دراسة تجريبية لأثر تدخل التدريب على الشفقة في تعزيز الرفاهية النفسية للمعلمين، تكونت عينة البحث من (٣١) معلماً بالمدارس العامة في المنطقة الوسطى من البرتغال، أشارت النتائج إلى انخفاض الاكتئاب والتوتر ومخاوف الشفقة مع الآخرين، بالإضافة إلى زيادة التعاطف مع الآخرين والتعاطف مع الذات بعد أن تم التدخل والتحكم في النقد الذاتي، كما وجد أن التعاطف مع الذات يتوسط في التأثير على تحسين الرفاهية النفسية للمعلمين.

كما هدفت دراسة (Bui et al (2021) إلى فحص الدور الوسيط للتعاطف مع الذات بين أساليب المواجهة الاستباقية، والضغط المدركة بين الطلبة، وأظهرت النتائج أن أساليب المواجهة الاستباقية مؤشر مهم للضغط المدركة عند مواجهة الأحداث

الضاغطة، كما تبين أنه كلما زاد عدد الطلبة الذين يستخدمون أساليب المواجهة الاستباقية كلما انخفض مستوى الإجهاد لديهم، وذلك عندما انخفض التعاطف مع الذات. كما درست (Sak et al (2021) الشفقة كمصدر للخوف والرضا لدى المهنيين الذين يعملون مع الناس، تكونت عينة البحث من (٢٩٣) من العاملين في المجال الخدمي؛ مقسمة إلى (١٥٨) معلمًا، و(٥٧) ضابط شرطة، (٤٥) ممرضين، أوضحت النتائج أن مخاوف الشفقة تختلف باختلاف النوع، ونوع المهنة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأطفال لدى المشاركين.

من ناحية أخرى حاولت (Basran et al (2019) الكشف عن العلاقة بين أساليب القيادة، ومخاوف الشفقة، وتجنب الشعور بالدونية، تكونت عينة الدراسة من (٢١٩) طالبًا، وأسفرت النتائج عن العلاقة الإيجابية بين متغيرات البحث، كما لعبت مخاوف الشفقة الدور الوسيط بين أساليب القيادة وتجنب الشعور بالدونية.

كما هدفت دراسة (Neff et al (2005) إلى التعرف على العلاقة بين التعاطف مع الذات وأهداف الإنجاز وأساليب مواجهه الفشل الأكاديمي وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الشخص المتعاطف مع ذاته ومع القدرة على إنجاز الأهداف.

**ويستنتج الباحثان من خلال العرض السابق أن الدراسات التي تناولت مخاوف الشفقة لدى المعلم محدودة؛ كما جاءت جميعها - في حدود علم الباحثين- في دراسات غربية؛ الأمر الذي يوضح أهمية دراستها خاصة لدى فئة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة.**

#### **رابعًا: القيادة الأخلاقية Ethical Leadership**

تزداد التحديات التي يواجهها الإنسان يوماً بعد يوم وخاصة في ظل التقدم التكنولوجي، والثورة المعلوماتية، وصراع القيم، وفي ظل العولمة الجديدة مما يوجب على المؤسسات التعليمية أن تواجه تلك التحديات بكفاءة؛ لتصل لأهدافها ويكون مواكبة تلك التغيرات والتحديات بإعداد القيادات الناجحة القادرة على التغيير الإيجابي والابتكار ولديها القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في المواقف المناسبة.

حيث تلعب أساليب القيادة للمعلم دورا كبيرا في أداء الطالب، وزيادة الشعور بالنجاح الأكاديمي والاجتماعي المرتفع، وتعزيز الدعم الأكاديمي والإبداع الإداري والمشاركة في

العمل، وزيادة الدعم من الآباء والأقران والمعلمين الآخرين، وزيادة دعم الاتصال بالمدرسة. (Garg& Gera,2019).

### تعريف القيادة الأخلاقية:

عرف كلٌّ من جمال الدين وآخرون (٢٠١٤) القيادة بأنها "درجة قوة التأثير التي يمارسها القائد في إحداث تغيير هادف في سلوك الأفراد، وتعتبر مؤشراً مهماً للحكم على قيادته بالفعالية"، أي أنها القدرة على التأثير في الآخرين، لتحقيق أهداف المؤسسة، وفق أساليب وإجراءات معينة يتخذها القائد من أجل قيادة الجماعة".

حيث يعتبر للقيادة دوراً مهماً في المدرسة من خلال إنشاء رؤية ورسالة وتصميم ووضع الأهداف وتصميم الاستراتيجيات والسياسات والأساليب لتحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية وكفاءة مع توجيه وتنسيق الجهود والأنشطة التنظيمية حيث أن العاملين قد لا يشعرون في ظل وجود القيادة بالعزلة عن السلطة المركزية، بالإضافة إلى أنها تعد مكوناً مهماً للقدرة على الابتكار (Khan& Nawaz,2016; Ricard et al., 2017; & AL Khajeh, 2018).

أما أساليب القيادة فعرّفها كل من جمال الدين وآخرون (٢٠١٤) بأنها السلوكيات السائدة على القائد والغالبة في تعامله مع الأفراد والتي تدفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون فيها". أي أنها الأساليب والسلوكيات التي يتبعها القائد في قيادة أفراد الجماعة التابعين له، من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة.

وبالتالي يتضح أهمية أساليب القيادة داخل المؤسسات التعليمية؛ حيث أنها تساعد في تحسين جودة العملية التعليمية من ناحية، ومن ناحية أخرى تعتبر الطريق المباشر لتحقيق الأهداف التنظيمية للمدرسة والوصول إلى أعلى درجات الرقي والتقدم في العملية التعليمية (Aunga & Masare,2017 &Abasilim et al.,2019)

ويرى الباحثان أن القيادة كلما تزينت بالأخلاق كانت أكثر تأثيراً وفعالية في المجتمع؛ حيث إن الأخلاق تسهم في تقدم الأمم ورفيها، بالإضافة إلى الوصول إلى أعلى الدرجات فمهما بلغ الإنسان من العلم ولم يتوج بالأخلاق فلا يكون ذي قيمة وفائدة لذاته وللمجتمع، فالأخلاق هي سر نجاح الإنسان كما أنها دعامة قوية تقي الإنسان من مخاطر

الحياة. ومن الجدير بالذكر أنه كلما تمتع القائد بصفات أخلاقية كلما ساعد على خلق أجواء من المحبة والانسجام والعمل على نسج العلاقات بين الزملاء وبعضهم؛ مما يكون له بالغ الأثر على المؤسسة التعليمية في رفعتها وتطورها وكذلك تحسين كفاءة المعلمين، فكلما اتسمت العلاقات بالود والمحبة كلما كان مناخ العمل دافعاً للإنجاز والابتكار وهو ما يسمى بالقيادة الأخلاقية.

أما القيادة الأخلاقية فهي أحد الممارسات المهمة والأنماط القيادية ومظاهر السلوك الملائم لبناء علاقات اجتماعية تنظيمية بين المعلمين داخل المدرسة وخارجها وتتسم علاقتها باتجاهين بين المدرء والمعلمين من ناحية وبين المعلمين وبعضهم من ناحية أخرى؛ من أجل التركيز على عمليات تعزيز العلاقات واتخاذ القرار الملائم وفق سلوكيات القيادة الأخلاقية.

كما يشير مفهوم القيادة الأخلاقية إلى "السلوك المناسب معيارياً من خلال الإجراءات والعلاقات الشخصية، وتعزيز هذا السلوك لاستخدامه من خلال أساليب التواصل المختلفة، وصنع القرار، والسلوك المناسب للقيادة الأخلاقية يكون من خلال الإجراءات والعلاقات الشخصية التي تظهر من خلال المصادقية، والثقة، والصدق، والعدالة في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، ونبذ كافة الأعمال السلبية بشكل علني ومحاولة التأثير على الإجراءات من خلال المكافآت والعقوبات" (Kacmar et al., 2016).

وعرفها (Brown et al (2005) بأنها" اختيار السلوك المناسب في التصرفات الفردية والعلاقات الشخصية، وتنمية هذا السلوك لدى المعلمين من خلال التعزيز واتخاذ القرارات"، في حين عرفها (Resick et al (2006) بأنها" القيادة التي تحترم حقوق وكرامة الآخرين"، كما عرفها كل من حسين، فندي (٢٠١٨) بأنها" إظهار السلوك المعياري المناسب في علاقات وتصرفات وسلوكيات القائد والترويج لتلك السلوكيات في علاقاته مع مرؤوسيه من خلال الاتصالات باتجاهين وعمليات اتخاذ القرار واستخدم التعزيز بنوعيه لما هو معياري، في حين عرفها الشريف (٢٠٢١) بأنها "تحلي القائد بالقيم الأخلاقية والمهارات والمؤهلات المهنية المرتفعة التي تمكنه من وضع معايير وأنظمة

تنظم علاقات وسلوك الأفراد تجاه العمل في المؤسسة متمثلين بمستويات مرتفعة من الجوانب الأخلاقية".

وعن القيادة الأخلاقية لدى المعلمين: فقد عرفها كلٌّ من Ponnu& Tennakon (2009) بأنها "عملية السلوك الملائم عن طريق التصرفات الفردية والعلاقات التفاعلية بين الزملاء، وتحسين سلوك المعلمين عن طريق التواصل معهم واتخاذ القرارات، كما عرفها (2011) Yarmohammadian بأنها "صورة من صور القيادة التي تمكن القائد من السير في الواجهة السليمة نحو الشراكة في القيم الأخلاقية مع المعلمين"، بينما عرفها عثمان (٢٠٠٨) بأنها "مجموعة السلوكيات والأفعال التي يقوم بها القائد تجاه المتعلم، مستخدماً في ذلك السبل الملائمة التي يمكن من خلالها إكساب المتعلم الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعا لمجتمعه ووطنه".

ومن خلال العرض السابق يتضح أن بعض التعريفات تتفق على أن القيادة الأخلاقية تتضمن سمات القائد ومؤهلاته المهنية مثل تعريفات كل من (عثمان، ٢٠٠٨؛ حسين، و فندي، ٢٠١٨؛ الشريف، ٢٠٢١). بينما عرفها كل من: (عثمان، ٢٠٠٨؛ Ponnu& Tennakon, 2009؛ Brown et al, 2005) بأنها عبارة عن السلوكيات التي يقوم بها القائد من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة.

ويمكن للباحثين تعريف القيادة الأخلاقية لدى المعلم بأنها "إحدى أنواع القيادة التي تحترم حقوق وكرامة الآخرين (الإدارة، الزملاء، الطلاب) معتمدة على القدرة على اختيار السلوك المناسب والملائم في التصرفات الفردية والعلاقات الشخصية.

#### مبادئ القيادة الأخلاقية:

حدّد دواني (٢٠١٧) مبادئ القيادة الأخلاقية في احترام الآخرين من خلال مراعاة القيم والمعتقدات والتعامل بشكل موضوعي مع الجميع، والإنصات باهتمام إلى العاملين وخدمة الآخرين، وبناء فرق العمل ووضع مصالح الآخرين في صدارة أعمالهم، والتمتع بالعدالة التنظيمية بين جميع العاملين دون تمييز، ومن خلال توزيع المهام والواجبات بإنصاف، ووضع قضايا العدالة محور اتخاذ القرارات، والتطلي بالصدق والابتعاد عن

الكذب الذي يولد العديد من المشاكل، وخدمة المجتمع من خلال إيجاد القائد علاقة منسجمة بين الأفراد والمجتمع المحيط.  
**أهمية القيادة الأخلاقية للمعلمين:**

القيادة الأخلاقية من أنماط القيادات التي أثبتت فعاليتها وتأثيراتها الإيجابية على سلوك المعلمين، حيث أظهرت العديد من الدراسات أمثال: Sharma et al., 2018؛ Xu, 2011

إلى أنه من أجل تحسين الأداء فإن الصفات الشخصية للقائد ونوع القيادة يلعبان دوراً مهماً؛ وذلك لأن القادة يكونون على اتصال مباشر مع المعلمين ويؤثرون فيهم بشكل مباشر. كما أن القائد الذي يتمتع بالأخلاق هو الذي يضع المبادئ الإنسانية في تعاملاته مع الآخرين والتي قد يشوبها بعض الأخطاء فهو يرثي المبادئ السامية للوصول إلى مستوى الذكاء الأخلاقي في العمل وإدراكهم دور هذه المبادئ في تحقيق النجاح فيما يتعلق بصنع القرارات الأخلاقية المتميزة.

وتكمن أهمية القيادة الأخلاقية كما جاء في دراسات كلٍّ من: دراكه، و المطيري (٢٠١٧)؛ محمد (٢٠٢٠)؛ Tufan et al (2023)؛ Cansoy et al (2021) في التزام المعلم بأخلاقيات المهنة يعد عاملاً مهماً في نجاح العملية التعليمية وتحسين جودتها؛ حيث أن أخلاقيات القائد تقود إلى بذل الجهد وتأدية العمل بأمانة وتحمل المسؤولية، كما أنها تتيح فرص تطوير المدرسة والنمو المتواصل وتوفير مناخ ملائم وحوافز مشجعة ونظم إدارية ومتطورة. وبالتالي وجود دستور أخلاقي في المؤسسة التعليمية ينظم ويسهل مهمة المعلم ويعود عليه بالنفع كما أنه سيوجه سلوك المعلمين الجدد الملتحقين في المدرسة، ويحدد مستوى مسؤولية كل معلم في المدرسة، ومدى تحمله للمسؤولية الأخلاقية والقانونية. كما أن هذا الدستور يوفر أيضاً للعاملين الحماية من إهمال أفراد المؤسسة، ويساعد في تحديد معايير الكفاءة في تنفيذ المهام المكلفين بها، وتقديمها للجمهور بأفضل صورة، ويزيد من رضا المعلمين واستقرارهم الوظيفي من خلال تحقيق العدالة في العمل، ويوفر مناخاً إيجابياً يسوده المودة والعمل بروح الفريق، ويزيد من ثقة الفرد بنفسه؛ وبالتالي فإن الأخلاق مهمة لدى القائد التربوي حتى تكون دستوراً في عمله ومرجعاً لاتخاذ

القرارات، وتوجيه عملية القيادة التعليمية؛ مما يؤدي إلى التزام جميع المعلمين بأخلاق المهنة.

### محور الدراسات السابقة للقيادة الأخلاقية للمعلم:

هدفت دراسة كل من Bai et al (2022) إلى التعرف على تأثير القيادة على سلوك العمل من خلال الدور الوسيط للشخصية الاستباقية والانخراط في العمل، تكونت عينة الدراسة من (٣١١) شخصا بالصين، أشارت النتائج إلى أن القيادة لها تأثير مهم على الشخصية الاستباقية ، كما تتوسط الانخراط في العمل بين الشخصية الاستباقية والعمل المبتكر.

وحاولت دراسة Yamak et al (2021) التعرف على تأثير القيادة على السلوك الابتكاري ودور الشخصية الاستباقية كمتغير وسيط، تكونت العينة من (٤٢) موظفًا يعملون بقطاع البنوك في قبرص، أكدت النتائج على أن الشخصية الاستباقية تلعب دورًا مهمًا في تعزيز السلوكيات المبتكرة.

وكشفت دراسة Yavuz et al (2019) العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأساليب القيادة التحويلية، والملكية النفسية عبر المؤسسات التعليمية التركية، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية هي مؤشر كبير على الشخصية الاستباقية، كما ظهرت الملكية النفسية كوسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والشخصية الاستباقية.

وهدفت دراسة Aria et al (2019) إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الأخلاقية ونية البقاء للمعلمين: الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك، ورأس المال النفسي، تكونت عينة الدراسة من (٤٧٠) معلمًا. وتشير النتائج إلى أن القيادة الأخلاقية تؤثر بشكل كبير على نية المعلمين في البقاء، كما كان لكل من الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي تأثيرا مباشرا إيجابيا على نية البقاء، كما أوضح البحث تأثير القيادة على نية المعلمين للبقاء من خلال تطبيق القيادة.

كما درست Eriuta (2019) العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقيادة الأخلاقية، والانخراط في العمل في الخدمة العامة في "كيريباتي"، تكونت عينة الدراسة من (٢٤٣)

موظفًا حكوميًا في الخدمة العامة في كيريباتي، أظهرت النتائج أن الموظفين كانوا سابقين في عملهم وأدركوا أن أدوارهم في العمل ساهمت في انخراط الموظفين في العمل. ودراسة (Kim (2019) التي هدفت إلى التعرف على تأثيرات تفاعل الشخصية الاستباقية، وتمكين القيادة وسلوك الملاحظة على الإبداع، تكونت عينة الدراسة من (١٦٣) موظفًا، وأظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية تعزز الإبداع، كما أشارت إلى أن الموظفين الاستباقيين من المرجح أن ينخرطوا في الإبداع عندما يظهرون قاداتهم مستويات عالية من القيادة.

وهدفت دراسة (Hu et al (2018) إلى التعرف على تأثير القيادة على السلوك الاستباقي للمرؤوسين، تكونت عينة الدراسة من (٤٤٥) موظفًا صينيًا، أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين القيادة والسلوك الاستباقي للمرؤوسين، كما تبين أن الشفقة في العمل لها تأثير معتدل ودور وسيط بين العلاقة بين القيادة والسلوك الاستباقي.

كما أظهرت دراسة (Keskinilic\_Kara& Zafer-Gunes (2017) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الضمنية والسلوك الاستباقي لدى عينة من مديري المدارس، وطبقت على عينة حجمها (١٥٣) مدير مدرسة يعملون في المدارس الابتدائية ، واستخدمت مقياس الشخصية الاستباقية، ومقياس القيادة الضمنية، وأظهرت النتائج على أن مديري المدارس ينظرون إلى الأفراد على أنهم قادة يتمتعون بقيم أخلاقية عالية ويمكنهم التأثير على زملائهم ، كما وجدت العلاقة بين القيادة الأخلاقية والشخصية الاستباقية لدى عينة البحث.

وسعت دراسة (Newman et al (2017) التعرف على تأثير القيادة على سلوك المواطنة التنظيمية، والتمكين، والشخصية الاستباقية، تكونت عينة الدراسة من (٤٤٦) من المشرفين المرؤوسين داخل مؤسسة صينية، أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية موجبة بين متغيرات البحث، كما وجد تأثير للعمر والجنس في جميع متغيرات البحث، ولكن أشارت النتائج إلى أن الذكور لديهم مستويات مرتفعة من القيادة والتمكين النفسي أكثر من الإناث.

### خامسا: معلم الطلاب ذوي الإعاقة:

يقصد به في هذا البحث كل من معلم التربية الخاصة ومعلم الدمج، وفي الجزء التالي يستم تناول كل منهما على النحو الآتي:

#### أولاً: معلمي التربية الخاصة:

يعد معلم التربية الخاصة العنصر الفعال والأقوى في عملية تأهيل ذوي الإعاقة، ولا يمكن له أن يمارس عمله بإتقان وحب وعطاء إلا اذا تحقق له قدر من الرضا، ويكون ذلك عن طريق التأهيل النفسي والتربوي والمهني كخطوة أولى يشعر معها الفرد بالانسجام والتوافق (Ari & Inan, 2010).

ولن يتأتى التعليم الجيد للأشخاص ذوي الإعاقة في أي مرحلة من مراحل التعليم إلا من خلال إعداد معلم الأشخاص ذوي الإعاقة إعداداً سليماً أكاديمياً وتربوياً ونفسياً يتماشى مع مجريات العصر وتطوراته السريعة في شتى المجالات، فمن حق الأشخاص ذوي الإعاقة التعليم الذي يناسب خصائصهم ومن حقهم أيضاً مواكبة تلك التطورات ومعايشتها والاستفادة منها، إذن فمفتاح هذه الخريطة والسّر في تلك المعادلة هو معلم الأشخاص ذوي الإعاقة.

فهو عامل تغيير بالغ التأثير في حياة طلبته، يتفاعل معهم وجها لوجه عدة ساعات يوميا على مدار العام الدراسي، ولذا فهو يمتلك قوة تأثير كبيرة على طلبته، ولا يقتصر الأمر على تقديم المعلومات لهم، أو تطوير مهاراتهم الأكاديمية بل إن المعلم يسهم في تشكيل اتجاهاتهم وقيمهم ومواقفهم، ويعمل على توفير البيئة المادية والنفسية الغنية بالمصادر اللازمة للتعلم الاجتماعي والأكاديمي، كما أنه بسلوكياته يعد نموذجا يحتذى به (الحديدي والخطيب، ٢٠٠٥).

### تعريف معلم التربية الخاصة Teacher of Special Education

ثمة مجموعة مختلفة من التعريفات التي تناولت معلم التربية الخاصة منها:

معلمو التربية الخاصة هم المعلمون العاملون في مجال التربية الخاصة والمنوط بها تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتهيئة البيئة التعليمية وتحديد الأهداف قريبة وبعيدة المدى (عيد، ٢٠٢٠)، ويعرفون أيضا بأنهم "المعلمون الذين يقومون بالتعليم في مؤسسات التربية

الخاصة ويقومون بتنفيذ الخطط الفردية والجماعية من خلال وضع أهداف تربوية وتسخير البيئة التعليمية في سبيل تحقيق تلك الأهداف" (محمد، ٢٠١٧).

ويُقصد بمعلمي التربية الخاصة أولئك الحاصلون على إجازات علمية للتدريس لذوي الإعاقة الفكرية أو البصرية أو السمعية أو البدنية، والذين يقومون بالتدريس داخل مدارس التربية الفكرية أو مدارس النور للمكفوفين أو مدارس الأمل للصم أو معاهد التأهيل البدني (داوود، ٢٠١٧)، وهو معلم التربية الخاصة معلم يقوم بالتدريس لفئات من الأطفال المعاقين داخل فصول الدراسة بمدارس التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم، بعضهم من الحاصلين علي دبلوم معلمين أو ليسانس/ بكالوريوس تربية بالإضافة إلي دبلوم التربية الخاصة في إحدى الشعب الثلاثة (تربية فكرية- تربية بصرية- تربية سمعية)، وهم أشخاص مؤهلين علميا وتربويا لتدريس المنهج الذي وضعته وزارة التربية والتعليم للارتقاء بالمستوى التحصيلي والتدريسي لهؤلاء التلاميذ (القاضي، ٢٠٠٣).

#### تاريخ إعداد معلمي التربية الخاصة:

شهد إعداد معلمي التربية الخاصة في مصر تطورا كبيرا بدءا بالقسم الخاص بتربية المعاقين الذي أنشأته وزارة المعارف بداية القرن العشرين كملحق بمدرسة معلمات بولاق تلتحق به خريجات مدارس المعلمات لإعدادهن للعمل في مجال التدريس لذوي الإعاقة، مروراً بإنشاء البرامج الخاصة لإعداد معلمي ذوي الإعاقة في منتصف القرن العشرين، ثم الأخذ بنظام الدبلوم الإضافي، والبعثات الداخلية، والدراسات والدورات الصيفية للمعلمين، ثم ظهور دور كليات التربية في إعداد معلمي الطلاب ذوي الإعاقة من خلال استحداث شعب وأقسام التربية الخاصة، وبرامج الدبلوم المهني، (شعير، ٢٠٠٩)، ليس هذا فحسب وإنما امتد الاهتمام ليصل لإنشاء كليات متخصصة في علوم الإعاقة والتأهيل، حيث صدرت بعض القرارات الرسمية الفارقة المنوطة بهذا الأمر، منها صدور قرار مجلس الوزراء رقم (١٧٥٦) لسنة ٢٠١٦م الخاص بإنشاء "كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة" بجامعة بني سويف، وقرار مجلس الوزراء رقم (٩٨) بإنشاء "كلية علوم ذوي الإعاقة والتأهيل" بجامعة الزقازيق، وإنشاء هذه النوعية الجديدة من الكليات المهمة تهدف إلى تخريج طلاب وطالبات مؤهلين ومتخصصين في التعامل مع ذوي الإعاقة وتعليمهم

وتأهيلهم بطريقة أكاديمية، تسدّ احتياجات المجتمع في هذا المجال (اللائحة الداخلية لكلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، ٢٠١٦؛ اللائحة الداخلية لكلية علوم الإعاقة والتأهيل، ٢٠١٦).

#### أدوار معلم التربية الخاصة:

تأتي أهمية وتميز دور معلم التربية الخاصة انطلاقاً من مسؤوليته عن تربية ورعاية وتعليم أطفال لهم خصائص عقلية وجسدية واجتماعية ونفسية خاصة بهم، أي أطفال يظهرون مدى واسع من الانحرافات النمائية والاضطرابات السلوكية، ومن أهم الأدوار المهنية الجديدة لمعلم التربية الخاصة أن يكون متخصص أكاديمي، متخصص في طرق التدريس، منظم لبيئة التعلم، مخطط فعال، مستثمر فعال لتكنولوجيا المعلومات، متخصص تربوي، ملاحظ ومشخص ومعالج، مقوم لنمو التلاميذ، داعم لقضايا مجتمعه وقضايا الإعاقة (عبد الرحمن، ٢٠١٦).

#### ثانياً: معلم الدمج:

يشكل الدمج التربوي اهتماماً كبيراً لدى العاملين في مجال رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة، وذلك باعتباره وسيلة مساعدة على تأقلمهم مع أقرانهم من غير ذوي الإعاقة لاكتساب مهارات تعليمية جديدة تساهم في تطوير شخصيته ودمجه في المجتمع. ولتحقيق ذلك يتطلب إعداد الإطارات بما يتلاءم مع برامج الدمج، ويعتمد نجاح الدمج التربوي على الإعداد العلمي والعملية الجيد لتحقيق أهداف العملية التربوية وفرص النجاح والتقدم لهذه الفئة (سيد؛ طباع، ٢٠٢١).

ومعلم الدمج هو الذي يقوم بعملية التدريس بفصول ومدارس الدمج والتي تجمع بين كل من طلاب التعليم العام والطلاب ذوي الإعاقة وفقاً للشروط المنصوص عليها بالقرارات المنظمة لعملية الدمج بمدارس التعليم العام بعد أن يتلقى قدرًا مناسباً من التأهيل والتدريب.

من أبرز المشكلات التي تواجه مدارس وفصول الدمج تلك المشكلات التي تتعلق بالمعلمين، وتتمثل في عدم التخصص وضعف الإمكانيات وتأخر عمليات التشخيص والإحالة داخل المدارس الواحدة، واتجاهاتهم السلبية تجاه برامج الدمج، وضعف التواصل

مع أسر الطلاب ذوي الإعاقة، وقلة خبرتهم بالإضافة للعجز الشديد في عدد معلمي التربية الخاصة المتخصصين، وكثرة استئذنانهم وغيابهم أو عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة، ومن المشكلات أيضا التي تواجه المعلمين تكس الطلاب بالفصول الدراسية مما يصعب إدارة الصف (Bellis,2015).

### شروط معلم الدمج:

في ضوء القرار الوزاري رقم ٢٥٢ لسنة ٢٠١٧ مادة (١٢، ١٣) تحدد الشروط الواجب توافرها لدى معلم الدمج وهذه الشروط هي:

- تكون الأولوية للعمل بمدارس الدمج بالتعليم العام للحاصلين علي البعثة التخصصية لاعداد معلم التربية الخاصة (شعبة الدمج) التي تنظمها الوزارة تحت إشراف الإدارة المركزية لشئون التربية الخاصة ثم الحاصلين علي دورات تدريبية متخصصة في الدمج التعليمي من الأكاديمية المهنية للمعلمين .
- المعلمون الذين يتم تدريبهم للعمل بمدارس الدمج سواء الحصول علي البعثة الداخلية لاعداد معلم التربية الخاصة (شعبة الدمج) أو عن طريق الأكاديمية المهنية للمعلمين
- لا يتم نقلهم من مدارسهم إلا بعد الرجوع للإدارة العامة للتربية الخاصة.
- وجود طلاب ذوي إعاقة مدمجين بالمدرسة.

### الدور الذي يمكن أن يقوم به المعلم في فصول ومدارس الدمج:

١. تعديل محتوى المنهج ولو بشكل مبسط وشيق بما يتناسب مع حالة كل إعاقة.
٢. التركيز على تعليم مهارات أساسية للطلاب ذوي الإعاقة لا يتضمنها البرنامج التدريبي العادي
٣. توفير بيئة صفية تختلف عن البيئة الصفية العادية.
٤. تغيير استراتيجيات التدريس مع الطلاب ذوي الإعاقة والتركيز على التدريس الفردي.
٥. عدم التركيز على جوانب القصور التي يعاني منها الطالب ذي الإعاقة.
٦. تطوير اتجاهات إيجابية نحو الطلاب ذوي الإعاقة.
٧. ضرورة التنسيق الفاعل مع إدارة المدرسة لتذليل العقبات التي تعترض تقدم الطالب.
٨. إقامة علاقة إيجابية واتصال دائم مع أولياء أمور الطلاب ذوي الإعاقة.

٩. تقديم التعزيز اللفظي والمادي للطالب ذوي الإعاقة في ضوء تقدمه الأكاديمي والسلوكي والانفعالي والاجتماعي.

١٠. التنسيق الفاعل بين المعلم العادي ومعلمي التربية الخاصة كلما دعت الضرورة لذلك

١١. تقييم تحصيل الطلاب من المعارف والمهارات والقيم بواسطة الاختبارات الشفهية والتحريرية (عميرة، ٢٠٠٢).

### دور معلم التربية الخاصة في دمج ذوي الإعاقة

معلم التربية الخاصة المعني بعملية دمج الطلاب ذوي الإعاقة في المدرسة ينبغي أن يكون قد تم إعداده تربوياً وتعليمياً بطريقة جيدة وقادر على تقديم أوجه العون والمساعدة لمعلم التعليم العام ويكمن توضيح هذا الدور في النقاط التالية:

- تقديم العون والمساعدة للمعلم العادي من خلال تحديد مستوى الأداء الحالي للطلاب ذوي الإعاقة، وكذلك طبيعة المشكلات الصحية / السلوكية / التربوية التي يعاني منها.
- مساعدة المعلم العادي على طرق التواصل مع الطالب ذوي الإعاقة
- مساعدة المعلم العادي في تفهم خصائص الطالب ذوي الإعاقة وذلك استناداً إلى مراعاة الفروق الفردية ومراحل النمو التي يمر بها الطالب.
- وضع بعض الأهداف التي يراد تحقيقها سواء كانت طويلة المدى أو قصيرة المدى
- إعداد الخطط الدراسية والعلاجية للمعلم العادي.
- فعلى سبيل المثال يتم توفير معلم جوال من أقرب للمكفوفين لتعليم الطلاب المكفوفين المدمجين بمدارس التعليم العام طريقة برايل في القراءة والكتابة بغرف المصادر بواقع حصتين أسبوعياً على أن تحتسب هذه الحصص من نصابه القانوني (قرار ٢٥٢ لسنة ٢٠١٧ مادة:٥).

### دراسات عن معلم الطلاب ذوي الإعاقة (تربية الخاصة - دمج):

هدفت دراسة علي (٢٠٢٠) إلى التعرف على مدى قيام معلم الدمج بدوره في تحقيق أهداف التربية الوجدانية للتلاميذ المعاقين سمعياً، استخدم البحث المنهج الوصفي، تم تطبيق استبيان على عينة تكونت من (٥٠) معلم دمج (إعاقة سمعية) بسلطنة عمان؛ توصلت الدراسة إلى ضعف قدرة بعض المعلمين على توظيف الأنشطة التعليمية لتلبية

الاحتياجات الوجدانية للتلاميذ المعاقين سمعيا في برنامج الدمج نتيجة ضعف الإعداد الأكاديمي الذي يتلقاه معلمو الدمج.

وسعت دراسة رومية؛ و العالول (٢٠٢٠) إلى التعرف على الرؤية المعاصرة لإعداد معلم التربية الخاصة في الاقتصاد المعرفي بمحافظة غزة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبق الباحثان استبانة على عينة تكونت من (١٣٠) معلما ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بغزة، توصلت الدراسة إلى أن مستوى المعلم حاز على وزن نسبي ٨٦.٢%، والمتعلم بوزن نسبي ٧٨.٧%، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخدمة.

وحاولت دراسة المغاربة ومصطفى (٢٠٢٠) التعرف على درجة امتلاك طلبة أقسام التربية الخاصة في الجامعات السعودية لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، طبقت استبانة على عينة تكونت من (٥٧) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في الجامعات السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك طلبة أقسام التربية الخاصة في الجامعات السعودية لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة فوق المتوسطة على جميع المهارات.

وكشفت دراسة فتيان؛ آخرون (٢٠١٩) البحث عن فاعلية برنامج قائم على المعايير الدولية لإعداد معلم التربية الخاصة لتنمية بعض الكفايات المهنية والاتجاهات نحو التدريس بمدارس الدمج، اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وشبه التجريبي، وتمثلت أدوات البحث في اختبار الكفايات المعرفية للتدريس، وبطاقة ملاحظة لتقييم الكفايات الأدائية، ومقياس الاتجاه نحو التدريس لذوي الإعاقة، تكونت عينة البحث من (٢٧) طالبة معلمة بجامعة حلوان، أكدت أهم النتائج فاعلية برنامج قائم على المعايير الدولية لإعداد معلم التربية الخاصة.

وسعت دراسة طلافحة (٢٠١٨) إلى معرفة المشكلات التي تواجه معلم الصف العادي في صفوف الدمج، طبق الباحث استبانة على عينة تكونت من (١٢٦) معلما ومعلمة ممن يدرسون الطلبة ذوي الإعاقة المدمجين مع بقية الطلبة بالمدارس الحكومية بلواء المزار الشمالي، أظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلات تواجه معلمي الدمج بدرجة مرتفعة.

وهدفت دراسة داوود (٢٠١٧) إلى تحديد خصائص ومواصفات معلم التربية الخاصة التي تؤهله للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة (العقلية - السمعية - البصرية - البدنية) في ضوء خصائصهم، تم تطبيق استبانة على عينة بلغت (٩١) من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، توصلت النتائج إلى أهمية خصائص ومواصفات معلم التربية الخاصة، وضرورة تضمينها ببرامج ومقررات إعداد معلمي هذه الفئات.

وهدفت دراسة السرطاوى؛ و قراقيش (٢٠١٦) إلى التعرف على تصور معلمي التربية الخاصة لمستوى فاعليتهم الذاتية في تدريس التلاميذ ذوي الإعاقة، تكونت عينة الدراسة من (١٩٨) معلما من معلمي التربية الخاصة في معاهد ومدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وتم استخدام مقياس "تصورات معلمي التربية الخاصة لفاعليته الذاتية"، أشارت النتائج إلى أن تصورات أفراد الدراسة حول فاعليتهم الذاتية كانت إيجابية في جميع أبعاد المقياس، واتضح وجود علاقة دالة بين مستوى تصور الفاعلية الذاتية والمؤهل التعليمي لصالح حملة الماجستير.

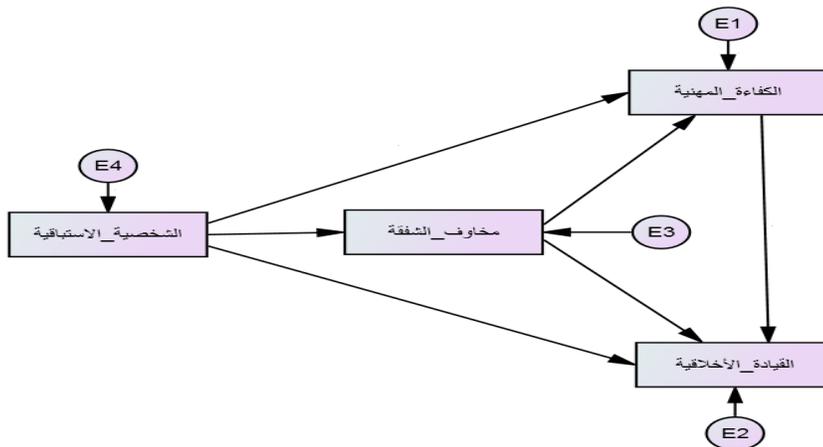
كما هدفت دراسة عبد الرحمن (٢٠١٦) إلى رصد ممارسة معلم التربية الخاصة في مصر لأدواره في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. تم استخدام الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من معلمي التربية الخاصة، توصلت الدراسة إلى أن ممارسة معظم معلمي في التربية الخاصة لأدوار المعلم التقليدية على حساب الأدوار المستقبلية المتعلقة بمتطلبات مجتمع المعرفة، وقد دلت الاستجابات بصورة عامة على ضعف وعي معظم المعلمين بالأدوار الجديدة للمعلم في ضوء متطلبات ذلك المجتمع.

هدفت دراسة العجمي والدوسري (٢٠١٦) إلى التحقق من واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ من ذو الإعاقة الفكرية وأهميتها من وجهة نظر المعلمين بمدينة الرياض، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينه الدراسة من (٢٤٦) معلما ومعلمة ببرنامج التربية الفكرية المحلقة بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض، حيث قام الباحثان بإعداد استبانة، أوضحت نتائج الدراسة توافر الكفايات المهنية من وجهة نظر معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية كان بدرجة متوسطة، وكانت بالترتيب التنازلي كالآتي:  
الكفايات التدريسية المهنية، كفايات الأسس العامة.

من خلال ما تم عرضه من دراسات تناولت معلم الطلاب ذوي الإعاقة (التربية الخاصة- دمج) يمكن استنتاج أن التركيز الأكبر على الإعداد الأكاديمي للمعلم مقارنة بتلك الدراسات التي تناولت خصائص وسمات معلم التربية الخاصة الشخصية.

#### النموذج المفترض للعلاقات السببية بين متغيرات البحث

في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود عدد من المتغيرات تؤثر في الشخصية الاستباقية، اقترح الباحثان نموذجا لنمذجة العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين كل من: الشخصية الاستباقية، والكفاءة المهنية ومخاوف الشفقة، والقيادة الاخلاقية. وشكل (١) يوضح ذلك.



شكل (١) النموذج المفترض للعلاقات بين متغيرات البحث

### فروض البحث:

- بناءً على مسح أدبيات البحث ذات العلاقة بموضوع البحث، صيغت عدد من الفروض على النحو الآتي:
- ١- يتسم النموذج البنائي المفترض للبحث بأدلة ملائمة جيدة لاستجابات عينة البحث الأساسية.
  - ٢- يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية لدى عينة البحث الحالي.
  - ٣- يوجد تأثير مباشر سالب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في مخاوف الشفقة لدى عينة البحث الحالي.
  - ٤- يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في القيادة الأخلاقية لدى عينة البحث الحالي.
  - ٥- تتوسط مخاوف الشفقة بشكل دال إحصائياً العلاقة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية لدى عينة البحث الحالي.
  - ٦- تتوسط مخاوف الشفقة بشكل دال إحصائياً العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقيادة الأخلاقية لدى عينة البحث الحالي.

### منهج البحث وإجراءاته:

تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لدراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين الشخصية الاستباقية، والكفاءة المهنية، ومخاوف الشفقة، والقيادة الأخلاقية لدى عينة البحث الحالي.

**مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث الحالي في معلمي الطلاب ذوي الإعاقة بمحافظة الفيوم، بلغ عددهم (١٥٠٠٠) معلم ومعلمة بمحافظة الفيوم (مديرية التربية والتعليم، ٢٠٢٢-٢٠٢٣).

### عينة البحث:

العينة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٥٠) معلم ومعلمة بمحافظة الفيوم، واستخدمت هذه العينة الاستطلاعية في التحقق من الخصائص السيكومترية لمقاييس البحث الحالي.

العينة الأساسية: تم تطبيق أدوات البحث بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لها على عينة من المعلمين بمحافظة الفيوم، وبلغ عددهم (٢٥٠) معلم ومعلمة، بمتوسط عمري (٢٦.٨) عام وانحراف معياري (٥.٣١).

جدول (١) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية (ن=١٥٠) والأساسية (ن=٢٥٠) على المدارس

#### بمحافظة الفيوم

المجموع	العينة الأساسية		المجموع	العينة الاستطلاعية		المدرسة
	النوع			النوع		
	إناث	ذكور		إناث	ذكور	
٢٥	١٣	١٢	١٦	٨	٨	النور للمكفوفين
٢٢	١٢	١٠	١٠	٥	٥	التربية الفكرية
٢٠	١٠	١٠	٢١	١٠	١١	الأمل للصم
٢٠	١٠	١٠	١٨	٨	١٠	الثانوية بنات
٢٤	١٢	١٢	١١	٦	٥	مدينة فارس للتعليم الابتدائي
٢٣	١١	١٢	١٠	٥	٥	محي الدين أبو العز الابتدائية
٢٢	١١	١١	١٢	٦	٦	عزه زيدان التجريبية
٢٠	١٠	١٠	١٠	٦	٤	عبور أبشواي
٢٩	١٤	١٥	١١	٦	٥	الشهيد محمد عصام الابتدائية
٢٠	١٠	١٠	٢٠	٨	١٢	النهضة الأعدادية
٢٥	١٣	١٢	١١	٦	٥	الصدّاقه المصرية الفرنسية
٢٥٠	١٢٦	١٢٤	١٥٠	٧٤	٧٦	إجمالي

## أدوات البحث:

استخدم الباحثان بعض الأدوات لتحقيق أهداف البحث الحالي، وفيما يلي عرضاً لهذه الأدوات:

١. مقياس الشخصية الاستباقية: إعداد (Trifileti et al (2009) (ترجمة وتعريب الباحثان).
  ٢. مقياس الكفاءة المهنية: (إعداد: الباحثان).
  ٣. مقياس مخاوف الشفقة: إعداد (Wang et al (2021) (ترجمة وتعريب الباحثان).
  ٤. مقياس القيادة الأخلاقية: إعداد (Khan & Javed (2018) (ترجمة وتعريب الباحثان).
- أولاً: مقياس الشخصية الاستباقية إعداد (Trifiletiet al ( 2009) (ترجمة وتعريب الباحثان)

اطلع الباحثان على بعض التراث العلمي والدراسات السابقة التي تناولت متغير الشخصية الاستباقية وكذلك بعض المقاييس العربية والأجنبية لذات المتغير مثل: زكي (٢٠٢٢)، (Chen et al (2021) ؛ Panet al (2021)؛ عبد (٢٠١٩)؛ Kong & Li (2018)؛ Bateman & Crant (1993) وبعد ذلك تم اختيار مقياس Trifileti, E., et al, 2009 ليقوما بترجمته وتعريبه، وجاء اختيار هذا المقياس لتوافق عباراته مع أهداف البحث الحالي، ومناسبته لعينته، تم ترجمة بنود المقياس والمكونة من (١٠) عبارات (ملحق ١)، وعرض المقياس بعد ترجمته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي، والصحة النفسية، والتربية الخاصة (ملحق ٩)، وذلك لإبداء آرائهم من إضافة أو حذف أو تعديل بعض البنود لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وتم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للبحث من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة، وفي ضوء استجاباتهم تم إجراء التعديلات، وتوضيح بعض عبارات المقياس الغامضة بالنسبة للعينة الاستطلاعية.

## الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية الاستباقية:

### ١- صدق المقياس

#### أ- الصدق العاملي التوكيدي:

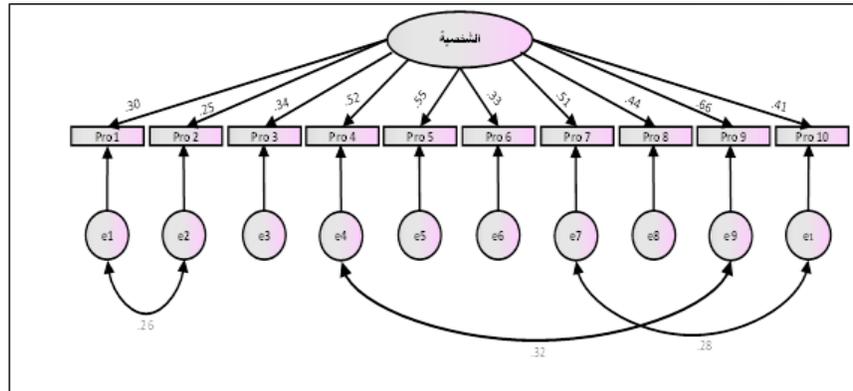
نفذ الباحثان التحليل العاملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات "١٠" كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة لمقياس الشخصية الاستباقية، ويعرض الجدول (٢) أدلة المطابقة للنموذج أحادي العامل لمقياس الشخصية الاستباقية، وفقاً لاستجابات عينة الدراسة.

جدول (٢) أدلة المطابقة للنموذج أحادي العامل لمقياس الشخصية الاستباقية

(ن = ١٥٠)

أدلة الملاءمة										النموذج الناتج من CFA
RMSEA	AGFI	RMR	PRATIO	IFI	TLI	IFI	CMIN/ df	P	X2	
٠.٠٥٧	٠.٩٣٧	٠.٠٣٩	٠.٧١١	٠.٩٢٠	٠.٩٨٤	٠.٩٢٠	٢.١٤٩	٠.٠٠٠	١.٩١٨	أحادي العامل

مما يلاحظ من جدول (٢) أن جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك بما يؤكد على مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس الشخصية الاستباقية لبيانات العينة، ويظهر الشكل (٢) النموذج البنائي النهائي لمقياس الشخصية الاستباقية.



شكل (٢)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشخصية الاستباقية

## ٢- ثبات المقياس:

استخدم الباحثان عددًا من مؤشرات الثبات لتقدير ثبات البنية الناتجة من التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الشخصية الاستباقية، وهي ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's  $\alpha$  ومعامل التجزئة النصفية مع التصحيح باستخدام معادلة جيتمان Gutmann's 16 ومعادلة سبيرمان Spearman، وذلك باستخدام برنامج (SPSS 26) الإحصائي. ويوضح جدول (٥) قيم معاملات الثبات لبنود المقياس والمقياس ككل على النحو الآتي:

جدول (٥) قيم معاملات الثبات لمقياس الشخصية الاستباقية (ن=١٥٠)

المقياس	البنود	ألفا $\alpha$
الشخصية الاستباقية	١	٠.٧١٦
	٢	٠.٧٠٩
	٣	٠.٦٨٩
	٤	٠.٧٠٢
	٥	٠.٧٠٣
	٦	٠.٦٩٥
	٧	٠.٧٠٧
	٨	٠.٦٩٠
	٩	٠.٦٩٢
	١٠	٠.٦٨٦
الدرجة الكلية	-	٠.٧٨٦

يُلاحظ من جدول (٥) أن جميع قيم معاملات الثبات لألفا قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس الشخصية الاستباقية يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

كما تم حساب معامل الارتباط بين جزئي المقياس ككل ثم صحت بمعاملات الارتباط بمعادلة سبيرمان، وكان معامل الارتباط بين جزئي المقياس هو ٠.٧٨٦ قبل التصحيح، وبعد التصحيح أصبحت القيمة ٠.٨٨٠ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.٠١، كما صحت بمعامل الارتباط بمعادلة جيتمان وكان معامل الارتباط ٠.٧٣٢ وهي قيمة دالة عند ٠.٠١.

### تقدير الدرجات لمقياس الشخصية الاستباقية في صورتها النهائية:

تكون المقياس في صورته النهائية من (١٠) مفردة (ملحق ٢) موزعين على بعدين، جميع المفردات كانت إيجابية، ولا يوجد عبارات سلبية، بحيث تصحح الاستجابات من خلال خمسة بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار للبدل "تتطبق تمامًا"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبدل "تتطبق بدرجة كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبدل "تتطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبدل "تتطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبدل "لا تتطبق تمامًا"، وذلك للعبارات الإيجابية، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس (٥٠) درجة وأقل درجة للمقياس (١٠) درجة، والجدول الآتي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس الشخصية الاستباقية في صورته النهائية.

جدول (٦) عبارات مقياس الشخصية الاستباقية في صورته النهائية

أرقام عبارات المقياس	أبعاد الشخصية الاستباقية
١٠، ٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١	الشخصية الاستباقية

### ثانيًا: مقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحثان)

من خلال اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة والتراث العلمي الذي تناول متغير الكفاءة المهنية، والاطلاع على عدد من المقاييس العربية والأجنبية للكفاءة المهنية مثل: قاسم؛ عبد الله (٢٠١٥)، أحمد، سيد (٢٠٢٠)، وقام الباحثان بإعداد المقياس، وجاء هذا ليتناسب مع أهداف البحث الحالي وخاصة لندرة المقاييس - في حدود علم الباحثين - الذي قامت لقياس الكفاءة المهنية لمعلمين الطلبة ذوي الإعاقة، وتكونت الصورة المبدئية من (٢١) مفردة (ملحق ٣)، وعرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، والتربية الخاصة (ملحق ٩)؛ للاستفادة من خبراتهم، لإبداء آرائهم من إضافة أو حذف أو تعديل بعض البنود لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وأخيرًا تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة من معلمي الطلبة ذوي الإعاقة، وفي ضوء استجاباتهم تم إجراء التعديلات، وتوضيح بعض مفردات المقياس الغامضة بالنسبة للعينة الاستطلاعية.

## الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية:

### ١- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال تحديد مدى ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، ودرجة كل مكون من المكونات بالدرجة الكلية لها وذلك على النحو الآتي:

جدول (٧) معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية لدى معلمي

#### الطلاب ذوي الإعاقة

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠.٦١١	١٢	**٠.٦٩١
٢	**٠.٦٥٣	١٣	**٠.٦٨٢
٣	**٠.٥١٣	١٤	**٠.٦٠٥
٤	**٠.٤٠٧	١٥	**٠.٦٣٥
٥	**٠.٧٤٠	١٦	**٠.٦٩٦
٦	**٠.٧٣٤	١٧	**٠.٤٩٠
٧	**٠.٦١١	١٨	**٠.٥١٨
٨	**٠.٣١٦	١٩	**٠.٦٦٢
٩	**٠.٦٥٧	٢٠	**٠.٧٢٤
١٠	**٠.٦٩٩	٢١	**٠.٦٧٠
١١	**٠.٢٩٢		

\*\* معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١).

ينتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط كل بند من بنود المقياس بالدرجة الكلية داله عند مستوى (٠.٠١).

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات ارتباط درجة كل مكون من مكونات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٨) معامل الارتباط بين المكونات والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية لدى  
معلمين الطلبة ذوي الإعاقة

معامل الارتباط	مكونات المقياس	م
**٠.٨٧٣	مهارات التدريس	المكون الأول
**٠.٨٢٨	الانضباط والانتظام	المكون الثاني
**٠.٨٠٩	العلاقات البين شخصية مع زملاء	المكون الثالث
**٠.٨١٤	التطوير الوظيفي	المكون الرابع

\* تشير إلى أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط مكونات المقياس الأربعة بالدرجة الكلية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما أوضحت النتائج الموضحة في الجدول (٧)، والجدول (٨) قوة تماسك مفردات المقياس بالمقياس ككل عند مستوى (٠.٠١).

## ٢- صدق المقياس:

للتحقق من وضوح المفردات وحسن صياغتها ومدى مطابقتها للمقياس تم عرضه على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس التربوي والصحة النفسية والتربية الخاصة، وذلك بعد توضيح التعريف الإجرائي للمقياس، وكذلك التعريف الإجرائي الخاص بكل مكون في المقياس، وقام طلب من المحكمين تقدير مدى انتماء كل مفردة إلى البعد الذي تقيسه في ضوء التعريف الإجرائي لكل بعد، وإضافة مفردات قد يرون أنها مهمة وضرورية، وتعديل العبارات أو حذف ما يرونه غير مناسب، وتمت الموافقة على عبارات المقاييس، كما تم التصحيح اللغوي لمجموعة من العبارات من قبل المحكمين من حيث الصياغة، ثم قام الباحثان بإجراء جميع التعديلات، والتحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية:

## أ- الصدق العاملي:

لاستكشاف البنية العاملية لمقياس الكفاءة المهنية وفقاً لاستجابات العينة الاستطلاعية، فقد استخدم أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بواسطة (SPSS v.25) مع استخدام التدوير المتعامد (Varimax)، وقيم تشعب قطعية (٠.٤٠)، ومحك (KMO)

لقيم الجذر الكامن الأكبر من "١" ، ويعرض جدول (٩) نتائج تحليل العامل الاستكشافي EFA لمفردات مقياس الكفاءة المهنية.

جدول (٩) نتائج التحليل العامل الاستكشافي وفقاً لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الكفاءة المهنية (ن = ١٥٠)

رقم المفردة	التشبع على العامل الأول	رقم المفردة	التشبع على العامل الثاني	رقم المفردة	التشبع على العامل الثالث	رقم المفردة	التشبع على العامل الرابع
١	٠.٧٣٥	٨	٠.٥٠٨	٣	٠.٥٣٦	٤	٠.٥٤١
٢	٠.٧٢٨	٩	٠.٦٨٨	١٦	٠.٥٤٣	١٥	٠.٥٢٠
٥	٠.٦٥٩	١٠	٠.٧٢٣	١٧	٠.٦٤٧	١١	٠.٦٣٨
٦	٠.٧٦٤	١٣	٠.٥٤٠	١٩	٠.٥٠١	١٤	٠.٥٨٧
٧	٠.٦٨٩						
١٢	٠.٥٤٠						
٢٠	٠.٦٧٤						
٢١	٠.٦٢٩						
قيم الجذر الكامن	٥.١٦٤	٢.٧٦٨	٢.٦٥٩	١.٣٠٤			
التباين المفسر	٢٤.٥٩٣	١٣.١٨١	١٢.٦٦٤	٦.٢١١			
KMO, Bartlett's $\tau$	٠.٩٣٤						$\Xi$ " (351) = 10296.574, $\Pi$ < 0.01

يلاحظ من نتائج الجدول (٩) أن تشبعات جميع المفردات وعددهم "٢١" مفردة (ملحق ٢) على أربعة عوامل قد بلغت قيمًا مرضية من التشبع بل وتجاوزت المحك (٠.٤)، وأن قيمة التباين الكلي المفسر بواسطة الأربعة عوامل قد وصلت إلى ٥٦.٦٤٨%، تشبع على العامل الأول عدد "٨" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "٢٤.٥٩٣%" وقد أطلق على هذا العامل "مهارات التدريس"، وتشبع على العامل الثاني عدد "٤" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٣.١٨١%" وقد أطلق على هذا العامل "الانضباط والانتظام"، وتشبع على العامل الثالث "٥" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٢.٦٦٤%" وقد أطلق على هذا العامل "العلاقات البين شخصية

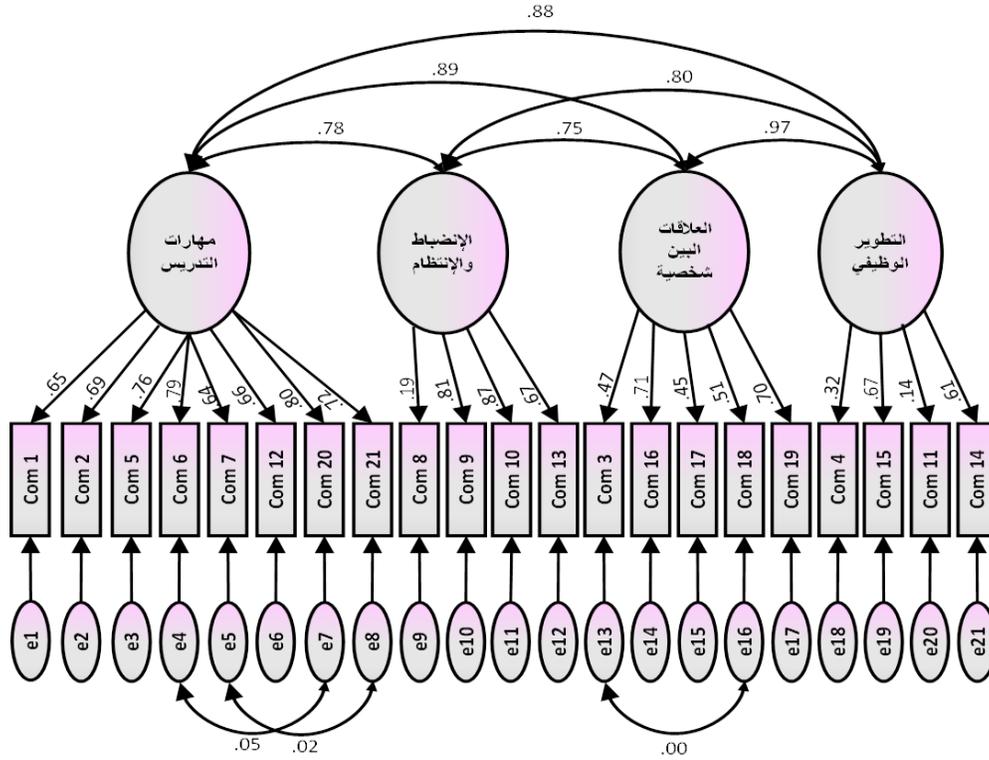
مع الزملاء"، وأخيراً تشبع على العامل الرابع "٤" مفردات مفسراً نسبة من التباين الكلي قدرها "٦.٢١١%" وقد أطلق على هذا العامل "التطوير الوظيفي".  
ب-الصدق التوكيدي:

نفذ الباحثان التحليل العملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات "٢١" الناتجة من التحليل العملي الاستكشافي للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة (العوامل الأربعة للكفاءة المهنية)، ويعرض الجدول (١٠) أدلة المطابقة للنموذج رباعي العامل لمقياس الكفاءة المهنية، وفقاً لاستجابات عينة الدراسة (ن = ١٥٠).

جدول (١٠) أدلة المطابقة للنموذج رباعي العامل لمقياس الكفاءة المهنية  
(ن = ١٥٠)

أدلة الملاءمة										النموذج الناتج من CFA
RMSEA	NFI	RMR	PRATIO	CFI	AGFI	IFI	CMIN/df	P	X2	
٠.٠٧٩	٠.٩٣١	٠.٠٣٦	٠.٨٥٧	٠.٩٧٦	٠.٩٨٥	٠.٩٧٧	١.٢٢	٠.٠٠٠	٠.٣٤	رباعي العامل

يشير جدول (١٠) أن جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك بما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس الكفاءة المهنية لبيانات العينة، ويظهر الشكل (٣) النموذج البنائي النهائي لمقياس الكفاءة المهنية.



شكل (٣)

### نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة المهنية

ج-الصدق التمييزي:

كما أمكن التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال الاعتماد على بيانات

مصفوفة Factor Score Weights المبينة بالجدول الآتي:

جدول (١١) قيم أوزان الدرجات على العوامل الأربعة كمؤشر للصدق التمييزي لمقياس الكفاءة المهنية (ن=١٥٠)

التطوير الوظيفي	العلاقات البين شخصية	الانضباط والانتظام	مهارات التدريس	مفردات المقياس
٠.٠٢٠	٠.٠٢٨	٠.٠٠٦	٠.٠٦٠	١
٠.٠٢٦	٠.٠٣٧	٠.٠٠٨	٠.٠٧٩	٢
٠.٠٣٣	٠.٠٤٧	٠.٠١٠	٠.١٠٠	٥
٠.٠٣٩	٠.٠٥٥	٠.٠١٢	٠.١١٧	٦
٠.٠١٨	٠.٠٢٦	٠.٠٠٦	٠.٠٥٥	٧
٠.٠١٨	٠.٠٢٥	٠.٠٠٥	٠.٠٥٤	١٢
٠.٠٤٣	٠.٠٦١	٠.٠١٣	٠.١٣١	٢٠
٠.٠٢٨	٠.٠٤٠	٠.٠٠٩	٠.٠٨٦	٢١
٠.٠٠٢	٠.٠٠١	٠.٠٠٥	٠.٠٠١	٨
٠.٠٣٣	٠.٠١٨	٠.٠٨١	٠.٠١٩	٩
٠.٠٥٦	٠.٠٣٠	٠.١٣٦	٠.٠٣٢	١٠
٠.٠٢٢	٠.٠١٢	٠.٠٥٣	٠.٠١٢	١٣
٠.٠٢٧	٠.٠٤١	٠.٠٠٢	٠.٠١١	٣
٠.٠٧٧	٠.١١٧	٠.٠٠٦	٠.٠٣٠	١٦
٠.٠٢٥	٠.٠٣٧	٠.٠٠٢	٠.٠١٠	١٧
٠.٠٢٤	٠.٠٣٦	٠.٠٠٢	٠.٠٠٩	١٨
٠.٠٨٢	٠.١٢٤	٠.٠٠٧	٠.٠٣٢	١٩
٠.٠١٨	٠.٠١٧	٠.٠٠٣	٠.٠٠٥	٤
٠.٠٩٥	٠.٠٨٨	٠.٠١٣	٠.٠٢٤	١٥
٠.٠٠٦	٠.٠٠٤	٠.٠٠١	٠.٠٠١	١١
٠.٠٧٨	٠.٠٧٠	٠.٠٠١	٠.٠٢٠	١٤

يلاحظ أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الأول أكبر من تشبعاتها في العوامل الأخرى المنافسة له، كما أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الثاني أكبر لو قورنت بتشبعاتها على العوامل الأخرى، وهكذا بالنسبة للعوامل الثالث والرابع؛ بما يؤكد تحقق الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة المهنية.

٣- ثبات المقياس:

استخدم الباحثان عددًا من مؤشرات الثبات لتقدير ثبات البنية الناتجة من التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الكفاءة المهنية، وهي ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's  $\alpha$  ومعامل التجزئة النصفية مع التصحيح باستخدام معادلة جيتمان Gutmann's 16 ومعادلة سبيرمان Spearman، وذلك باستخدام برنامج (SPSS 26) الإحصائي. ويوضح جدول (١٢) قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس والمقياس ككل على النحو الآتي:

جدول (١٢) قيم معاملات الثبات لمقياس الكفاءة المهنية (ن=١٥٠)

معامل الثبات بالتجزئة النصفية		معامل ألفا $\alpha$	العامل
معامل سبيرمان	معامل جيتمان		
٠.٩٣٢	٠.٩٥٩	٠.٦٩٦	الأول
٠.٩٠٦	٠.٨٤٠	٠.٦٤١	الثاني
٠.٨٩٥	٠.٨٢١	٠.٦٨٢	الثالث
٠.٨٨٠	٠.٨٢٠	٠.٧٨٨	الرابع
٠.٩٤٠	٠.٨٤٢	٠.٧٩٣	المقياس ككل

يُلاحظ من جدول (١٢) أن جميع قيم معاملات الثبات لألأفا قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس الكفاءة المهنية يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، أما عن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة جيتمان وسبيرمان فجميعها معاملات ثبات مرضية، وتم حساب معاملات الثبات ألفا لبنود المقياس والدرجة الكلية كما يلي:

جدول (١٣) قيم معاملات ثبات ألفا بعد حذف البنود لمقياس الكفاءة المهنية (ن=١٥٠)

المقياس	البنود	ألفا	البنود	ألفا
الكفاءة المهنية	١	٠.٧٣٤	١٢	٠.٧٣١
	٢	٠.٧٣٥	١٣	٠.٧٣٣
	٣	٠.٧٣٤	١٤	٠.٧٣٥
	٤	٠.٧٣٦	١٥	٠.٧٣٤
	٥	٠.٧٣٢	١٦	٠.٧٣١
	٦	٠.٧٣١	١٧	٠.٧٣٤
	٧	٠.٧٣٤	١٨	٠.٧٣١
	٨	٠.٧٣٩	١٩	٠.٧٣٣
	٩	٠.٧٣٠	٢٠	٠.٧٣٢
	١٠	٠.٧٣٠	٢١	٠.٧٣٤
	١١	٠.٧٤٠		
المقياس ككل	-			٠.٧٩٣

ويلاحظ من جدول (١٣) أن جميع قيم معاملات الثبات لألفا قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس الكفاءة المهنية يتمتع بدرجة جيدة من الثبات. تقدير الدرجات لمقياس الكفاءة المهنية في صورتها النهائية: تكون المقياس في صورته النهائية من (٢١) مفردة (ملحق ٤) موزعين على بعدين، جميعها عبارات إيجابية، ولا يوجد عبارة سلبية، بحيث تصحح الاستجابات من خلال خمسة بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق تمامًا"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبدل "لا تنطبق تمامًا"، وذلك للعبارات الإيجابية، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس (١٠٥) درجة وأقل درجة للمقياس (٢١) درجة، والجدول (١٤) الآتي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس الكفاءة المهنية في صورته النهائية.

جدول (١٤) عبارات أبعاد مقياس الكفاءة المهنية في صورته النهائية

أرقام فقرات المقياس	أبعاد الكفاءة المهنية
٢١،٢٠،١٢،٧،٦،٥،٢،١	مهارات التدريس
١٣،١٠،٩،٨	الانضباط والانتظام
١٩،١٨،١٧،١٦،٣	العلاقات البين شخصية بين الزملاء
١٤،١١،١٥،٤	التطوير الوظيفي

ثالثاً: مقياس مخاوف الشفقة: إعداد (Wang et al (2021) (ترجمة وتعريب الباحثان)

اطلع الباحثان على التراث العلمي الخاص بمتغير مخاوف الشفقة، وكذلك على عدد من المقاييس العربية والأجنبية لمخاوف الشفقة منها مقياس كل من: نهلة فرج على الشافعي (٢٠٢١)، (Gilbert, et al (2011)، تم ترجمة بنود المقياس والتي تكونت من (٣٢) مفردة (ملحق ٥)، وعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، والتربية الخاصة (ملحق ٩)؛ للاستفادة من خبراتهم، لإبداء آرائهم من تعديل بعض البنود بما يتناسب مع الترجمة الصحيحة؛ لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وأخيراً تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة من معلمين الطلبة ذوي الإعاقة، وفي ضوء استجاباتهم تم إجراء التعديلات المطلوبة.

الخصائص السيكومترية لمقياس مخاوف الشفقة:

١- صدق المقياس:

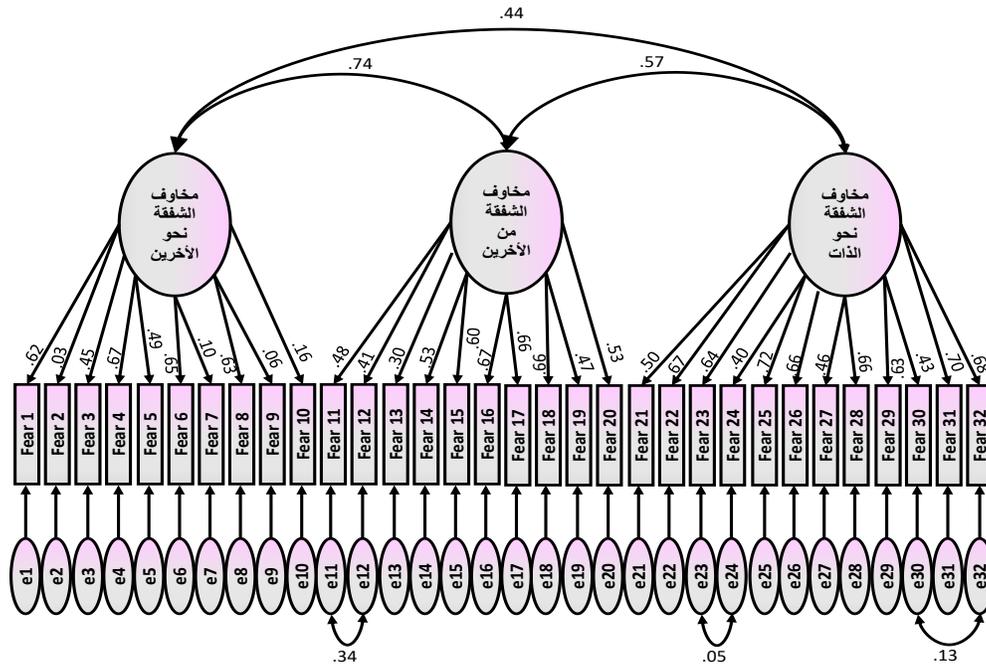
أ-الصدق التوكيدي:

نفذ الباحثان التحليل العاملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات "٣٢" كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة (العوامل الثلاثة لمخاوف الشفقة)، ويعرض الجدول (١٥) أدلة المطابقة للنموذج ثلاثي العامل لمقياس مخاوف الشفقة، وفقاً لاستجابات عينة الدراسة (ن = ١٥٠).

جدول (١٥) أدلة المطابقة للنموذج رباعي العامل لمقياس مخاوف الشفقة  
 (ن = ١٥٠)

أدلة الملاءمة										النموذج الناتج من CFA
RMSEA	CFI	RMR	PRATIO	CFI	AGFI	IFI	CMIN/df	P	X2	
٠.٠٦٤	٠.٩٠٠	٠.١٢٢	٠.٦٢٣	٠.٩٧٦	٠.٩٠٨	٠.٩٠٢	١.٤	٠.٠٠٠	٠.٣٤	رباعي العامل

يلاحظ من جدول (١٥) أن جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك بما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس مخاوف الشفقة لبيانات العينة، ويظهر الشكل (٤) النموذج البنائي النهائي لمقياس مخاوف الشفقة.



شكل (٤)

نموذج التحليل العاظمي التوكيدي لمقياس مخاوف الشفقة

### ب-الصدق التمييزي:

تم التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال الاعتماد على بيانات مصفوفة  
Factor Score Weights المبينة بالجدول الآتي:

جدول (١٦) قيم أوزان الدرجات على العوامل الأربعة كمؤشر للصدق التمييزي لمقياس

مخاوف الشفقة (ن=١٥٠)

مخاوف الشفقة نحو الذات	مخاوف الشفقة من الآخرين	مخاوف الشفقة نحو الآخرين	مفردات المقياس
٠.٠٠٣	٠.٠٢٢	٠.٠٢٨	١
٠.٠٠١	٠.٠٠١	٠.٠٠٦	٢
٠.٠٠٢	٠.٠١٥	٠.٠١٩	٣
٠.٠٠٤	٠.٠٢٧	٠.٠٣٤	٤
٠.٠٠٢	٠.٠١٨	٠.٢٣	٥
٠.٠٠٣	٠.٠٢٥	٠.٠٣٢	٦
٠.٠٠٢	٠.٠٠٣	٠.٠٣٠	٧
٠.٠٠٣	٠.٠٢٠	٠.٠٣١	٨
٠.٠٠١	٠.٠٠٢	٠.٠١٥	٩
٠.٠١٨	٠.٠٨١	٠.٠١٩	١٠
٠.٠٠٤	٠.٣٧	٠.٠٠٣	١١
٠.٠٠٣	٠.٠٢٥	٠.٠٠٢	١٢
٠.٠٠٣	٠.٠٢٥	٠.٠٠٢	١٣
٠.٠٠٧	٠.٠٦٧	٠.٠٠٥	١٤
٠.٠٠٧	٠.٠٧٣	٠.٠٠٦	١٥
٠.٠٠٩	٠.٠٩٣	٠.٠٠٥	١٦
٠.٠٠٩	٠.٠٩٠	٠.٠٠٨	١٧
٠.٠٠٩	٠.٠٨٩	٠.٠٠٨	١٨
٠.٠٠٦	٠.٠٦٤	٠.٠٠٦	١٩
٠.٠٠٦	٠.٠٥٦	٠.٠٠٥	٢٠
٠.٠٠٤٦	٠.٠٠٥	٠.٠٠١	٢١
٠.١٠٩	٠.٠١٢	٠.٠٠١	٢٢
٠.١٠٧	٠.٠١٢	٠.٠٠١	٢٣
٠.٠٣٩	٠.٠٠٤	٠.٠٠٢	٢٤
٠.١٣٨	٠.٠١٥	٠.٠٠٣	٢٥
٠.١٠٩	٠.٠١٢	٠.٠٠١	٢٦

٠.٠٣٩	٠.٠٠٤	٠.٠٠٢	٢٧
٠.٠٩٨	٠.٠١١	٠.٠٠١	٢٨
٠.٠٧٣	٠.٠٠٨	٠.٠٠٧	٢٩
٠.٠٢٥	٠.٠٠٣	٠.٠٠٥	٣٠
٠.٠٩٨	٠.٠١٠	٠.٠٠٥	٣١
٠.٠٩٠	٠.٠١٠	٠.٠٠٦	٣٢

مما يلاحظ أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الأول أكبر من تشبعاتها في العوامل الأخرى المنافسة له، كما أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الثاني أكبر لو قورنت بتشبعاتها على العوامل الأخرى، وهكذا بالنسبة للعامل الثالث؛ بما يؤكد تحقق الصدق التمييزي لمقياس مخاوف الشفقة.

## ٢- ثبات المقياس:

استخدم الباحثان عددًا من مؤشرات الثبات لتقدير ثبات البنية الناتجة من التحليل العاملي التوكيدي لمتغير مخاوف الشفقة، وهي ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's  $\alpha$  ومعامل التجزئة النصفية مع التصحيح باستخدام معادلة جيتمان Gutmann's 16 ومعادلة سبيرمان Spearman، وذلك باستخدام برنامج (SPSS 26) الإحصائي. ويوضح جدول (١٧) قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس، والمقياس ككل على النحو التالي:

جدول (١٧) قيم معاملات الثبات لمقياس مخاوف الشفقة (ن=١٥٠)

معامل الثبات بالتجزئة النصفية		معامل ألفا $\alpha$	العامل
معامل سبيرمان	معامل جيتمان		
٠.٨٦٨	٠.٨١٩	٠.٨٢٠	الأول
٠.٩١٩	٠.٩٩٧	٠.٧٦٥	الثاني
٠.٨٩٥	٠.٨٧٠	٠.٧٧٩	الثالث
٠.٩٢٠	٠.٨٩٨	٠.٨٨١	المقياس ككل

يُلاحظ من جدول (١٧) أن جميع قيم معاملات الثبات لألفا قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس مخاوف الشفقة يتمتع بدرجة جيدة من الثبات. أما عن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة جيتمان وسبيرمان فجميعها معاملات ثبات مرضية.

كما تم حساب معاملات الثبات ألفا لبنود المقياس والدرجة الكلية كما يلي:  
جدول (١٨) قيم معاملات ثبات ألفا بعد حذف البنود لمقياس مخاوف الشفقة (ن=١٥٠)

المقياس	البنود	ألفا	البنود	ألفا
مخاوف الشفقة	١	٠.٧٢٧	١٧	٠.٧٢٥
	٢	٠.٧٣٤	١٨	٠.٧٢٥
	٣	٠.٧٣١	١٩	٠.٧٢٨
	٤	٠.٧٢٦	٢٠	٠.٧٢٦
	٥	٠.٧٣١	٢١	٠.٧٢٧
	٦	٠.٧٢٥	٢٢	٠.٧٢٨
	٧	٠.٧٣٥	٢٣	٠.٧٣٠
	٨	٠.٧٢٧	٢٤	٠.٧٣١
	٩	٠.٧٣٦	٢٥	٠.٧٢٩
	١٠	٠.٧٣٣	٢٦	٠.٧٢٨
	١١	٠.٧٢٧	٢٧	٠.٧٢٨
	١٢	٠.٧٢٨	٢٨	٠.٧٢٨
	١٣	٠.٧٣١	٢٩	٠.٧٢٦
	١٤	٠.٧٢٩	٣٠	٠.٧٢٩
	١٥	٠.٧٢٦	٣١	٠.٧٢٥
	١٦	٠.٧٢٤	٣٢	٠.٧٢٧
المقياس ككل	-	٠.٨٨١		

يُلاحظ من جدول (١٨) أن جميع قيم معاملات الثبات لألفا قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس مخاوف الشفقة يتمتع بدرجة جيدة من الثبات. تقدير الدرجات لمقياس مخاوف الشفقة في صورتها النهائية:

تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٢) مفردة (ملحق ٦) موزعين على بعدين فيها (٣١) مفردة إيجابية، (١) عبارة سلبية، بحيث تصحح الاستجابات من خلال خمسة بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق تماماً"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبديل "لا تنطبق تماماً"، وذلك للعبارات الإيجابية، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس (١٦٠) درجة

وأقل درجة للمقياس (٣٢) درجة، والجدول (١٩) الآتي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس مخاوف الشفقة في صورته النهائية.

جدول (١٩) عبارات أبعاد مقياس مخاوف الشفقة في صورته النهائية

أرقام فقرات المقياس	أبعاد مخاوف الشفقة
١٠، ٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١	مخاوف الشفقة نحو الآخرين
٢٠، ١٩، ١٨، ١٧، ١٦، ١٥، ١٤، ١٣، ١٢، ١١	مخاوف الشفقة من الآخرين
٣٢، ٣١، ٢٩، ٣٠، ٢٨، ٢٧، ٢٦، ٢٥، ٢٤، ٢٣، ٢٢، ٢١	مخاوف الشفقة نحو الذات

رابعًا: مقياس القيادة الأخلاقية: إعداد: Khan & Javed 2018 (ترجمة وتعريب الباحثين)

من خلال اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة والتراث الذي تناول متغير القيادة الأخلاقية، والاطلاع على عدد من المقاييس العربية والأجنبية لذات المتغير منها: كفاية أحمد صباح؛ وآخرون (٢٠٢١)؛ (Khan, S., & Javed, U, 2018)، القرني؛ الزائدي (٢٠١٦)؛ البليهد (٢٠١٤)؛ عبود وحسين (٢٠١٦)؛ العرايضة (٢٠١٢)، وقام الباحثان باختيار مقياس (Khan, S., & Javed, U, 2018) ليقوما بترجمته وتعريبه، وجاء اختيار هذا المقياس لتوافق عباراته مع أهداف وعينة البحث الحالي، تم ترجمة بنود المقياس والمكونة من (١٨) مفردة (ملحق ٧)، وعرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، والتربية الخاصة (ملحق ٩)؛ للاستفادة من خبراتهم، لإبداء آرائهم من تعديل بعض البنود بما يتناسب مع الترجمة الصحيحة؛ لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وأخيرًا تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة من معلمين الطلبة ذوي الإعاقة، وفي ضوء استجاباتهم تم إجراء التعديلات المقترحة.

الخصائص السيكومترية لمقياس القيادة الأخلاقية:

١ - صدق المقياس:

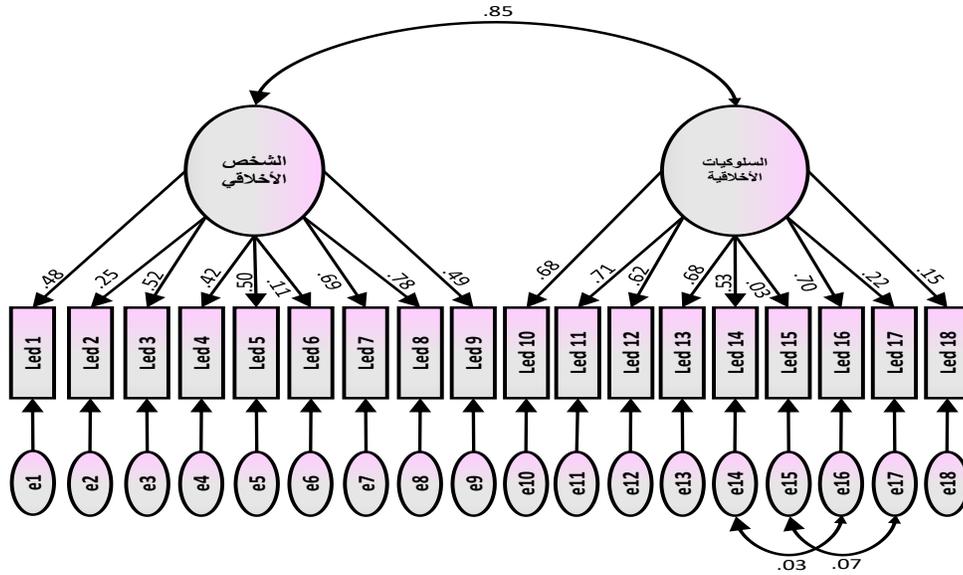
أ-الصدق التوكيدي:

نفذ الباحثان التحليل العاملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات "١٨" كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة (العوامل الثنائية

للقيادة الاخلاقية)، ويعرض الجدول (٢٠) أدلة المطابقة للنموذج ثنائي العامل لمقياس القيادة الاخلاقية، وفقاً لاستجابات عينة الدراسة (ن=١٥٠).  
جدول (٢٠) أدلة المطابقة للنموذج رباعي العامل لمقياس القيادة الاخلاقية (ن=١٥٠)

أدلة الملازمة										النموذج الناتج من CFA
RMSEA	CFI	RMR	PRATIO	CFI	AGFI	IFI	CMIN/df	P	X2	
٠.٠٦٦	٠.٩٦٩	٠.٠٤٩	٠.٨٣٦	٠.٩٠١	٠.٩٧٢	٠.٩٦٨	٢.٥٥	٠.٠٠٠	٠.٣٤	العامل ثنائي

مما يلاحظ من جدول (٢٠) أن جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك بما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس القيادة الاخلاقية لبيانات العينة، ويظهر الشكل (٥) النموذج البنائي النهائي لمقياس القيادة الاخلاقية.



شكل (٥)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القيادة الأخلاقية

#### د-الصدق التمييزي:

كما أمكن التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال الاعتماد على بيانات مصفوفة Factor Score Weights المبينة بالجدول الآتي:

جدول (٢١) قيم أوزان الدرجات على العوامل الأربعة كمؤشر للصدق التمييزي لمقياس القيادة الأخلاقية (ن=١٥٠)

مفردات المقياس	الشخص الاخلاقي	السلوكيات الأخلاقية
١	٠.٠٤٢	٠.٠١٠
٢	٠.٠١٥	٠.٠٠٣
٣	٠.٠٧٠	٠.٠١٦
٤	٠.٠٣٤	٠.٠٠٨
٥	٠.٠٦١	٠.٠١٤
٦	٠.٠٠٨	٠.٠٠٢
٧	٠.١٢٨	٠.٠٢٩
٨	٠.١٩٥	٠.٠٤٤
٩	٠.٠٤٨	٠.٠١١
١٠	٠.٠٥٨	٠.٠٨٩
١١	٠.٠٥٠	٠.٠٧٧
١٢	٠.٠٤٣	٠.٠٦٦
١٣	٠.٠٣٩	٠.٠٦٠
١٤	٠.٠٢١	٠.٠٣٣
١٥	٠.٠٠٢	٠.٠٤٠
١٦	٠.٠٤٠	٠.٠٦٩
١٧	٠.٠٠٤	٠.٠١٥
١٨	٠.٠٠٢	٠.٠٠٦

مما يلاحظ أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الأول أكبر من تشبعاتها في العوامل الأخرى المنافسة له، كما أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الثاني أكبر لو قورنت بتشبعاتها على العوامل الأخرى؛ بما يؤكد تحقق الصدق التمييزي لمقياس القيادة الأخلاقية.

#### ٢- ثبات المقياس:

استخدم الباحثان عددًا من مؤشرات الثبات لتقدير ثبات البنية الناتجة من التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الأخلاقية، وهي ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's  $\alpha$  ومعامل التجزئة النصفية مع التصحيح باستخدام معادلة جيتمان Gutmann's 16 ومعادلة سبيرمان Spearman، وذلك باستخدام برنامج (SPSS 26) الإحصائي.

ويوضح جدول (٢٢) قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس والمقياس ككل على النحو التالي:

جدول (٢٢) قيم معاملات الثبات لمقياس القيادة الأخلاقية (ن=١٥٠)

معامل الثبات بالتجزئة النصفية		معامل ألفا $\alpha$	العامل
معامل سبيرمان	معامل جيتمان		
٠.٩٣٩	٠.٩٦٤	٠.٨٥٩	الأول
٠.٩٣٧	٠.٩٥٩	٠.٨٦٤	الثاني
٠.٩٤٢	٠.٩٨٠	٠.٨٨٤	المقياس ككل

يُلاحظ من جدول (٢٢) أن جميع قيم معاملات الثبات لألفا قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس القيادة الأخلاقية يتمتع بدرجة جيدة من الثبات. أما عن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة جيتمان وسبيرمان فجميعها معاملات ثبات مرضية، كما تم حساب معاملات الثبات ألفا لبنود المقياس والدرجة الكلية كما يلي:

جدول (٢٣) قيم معاملات ثبات ألفا بعد حذف البنود لمقياس القيادة الأخلاقية (ن=١٥٠)

ألفا $\alpha$	البنود	ألفا $\alpha$	البنود	المقياس
٠.٦٩٨	١٠	٠.٦٩١	١	القيادة الأخلاقية
٠.٦٩٥	١١	٠.٦٩٩	٢	
٠.٧٠٠	١٢	٠.٦٩٥	٣	
٠.٦٣٩	١٣	٠.٦٩٨	٤	
٠.٦٩٤	١٤	٠.٧١٢	٥	
٠.٧٠٤	١٥	٠.٧١٢	٦	
٠.٦٩٤	١٦	٠.٦٩٣	٧	
٠.٦٩٧	١٧	٠.٦٩٣	٨	
٠.٧١٤	١٨	٠.٦٩٤	٩	
	٠.٨٨٤		-	المقياس ككل

يُلاحظ من جدول (٢٣) أن جميع قيم معاملات الثبات لألفا قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس القيادة الأخلاقية يتمتع بدرجة جيدة من الثبات. تقدير الدرجات لمقياس القيادة الأخلاقية في صورتها النهائية:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٨) مفردة (ملحق ٨) موزعين على بعدين فيها (١٦) مفردة إيجابية، (٢) عبارات سلبية، بحيث تصحح الاستجابات من خلال

خمس بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق تماماً"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبدل "لا تنطبق تماماً"، وذلك للعبارات الإيجابية، أما العبارات السلبية فتعكس الدرجات، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس (٩٠) درجة وأقل درجة للمقياس (١٨) درجة، والجدول التالي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية في صورته النهائية.

جدول (٢٤) عبارات أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية في صورته النهائية

أرقام فقرات المقياس	أبعاد القيادة الأخلاقية
٩ ، ٨ ، ٧ ، ٦ ، ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١	الشخص الأخلاقي
١٨ ، ١٧ ، ١٦ ، ١٥ ، ١٤ ، ١٣ ، ١٢ ، ١١ ، ١٠	السلوكيات الأخلاقية

### خطوات البحث وإجراءاته:

١. الاطلاع على الإطار النظري والبحوث السابقة التي تناولت متغيرات البحث.
٢. إعداد أدوات البحث من خلال الاستعانة بالكتابات والآراء النظرية التي تناولت متغيرات البحث، وإعداد وترجمة وتعريب أدوات البحث، والإفادة من تعديلات المحكمين التي طرحوها.
٣. تحويل وتصميم أدوات البحث إلى نماذج إلكترونية تصلح للتطبيق الإلكتروني عبر الإنترنت، واستعان الباحثان في ذلك بنماذج جوجل (Google Forms)، التي تتميز بسهولة الاستخدام وسرعة الوصول لأكثر عدد ممكن من أفراد العينة في وقت قصير، كما تتيح هذه النماذج في نهاية التطبيق ملفات إكسل (Microsoft Excel) يمكن من خلالها استخراج درجات أفراد العينة على أدوات البحث بكل سهولة ويسر، وبدون أي أخطاء تُذكر، كما تسهل حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة في المتغيرات المختلفة.
٤. تطبيق أدوات البحث عبر الإنترنت على عينة استطلاعية من بعض معلمي الطلاب ذوي الإعاقة بمحافظة الفيوم، وذلك في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ للتأكد من صدق الأدوات وثباتها. وقد تم تطبيق أدوات البحث مع مراعاة الدقة والحرص بقدر الإمكان.

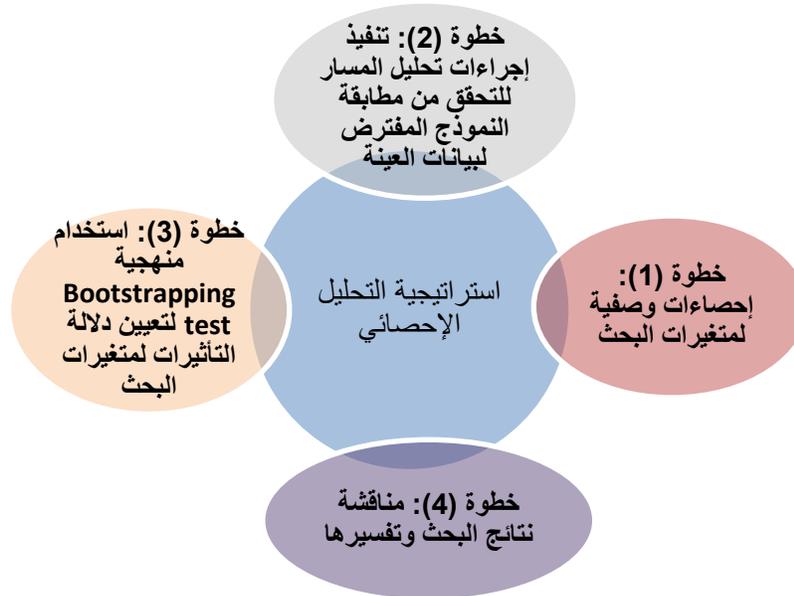
٥. بعد الانتهاء من تطبيق أدوات البحث على العينة الاستطلاعية، تم تحليل الاستجابات في كل أداة على حدة للتحقق من الكفاءة السيكمترية لها.
٦. تطبيق أدوات البحث في صورها النهائية على العينة الأساسية التي تتمثل في معلمي الطلبة ذوي الإعاقة بمحافظة الفيوم، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣م. وقبل البدء في تطبيق المقاييس أوضح الباحثان لأفراد العينة طبيعة البحث، والهدف منه، وضرورة اتباع التعليمات في الإجابة بأمانة، وعدم ترك أسئلة دون الإجابة عنها، وأن يجيبوا بعناية عن جميع العبارات، وإعلامهم بالمدلول السيكلوجي للدرجات العالية والمنخفضة لكل مقياس منها، وبعد الانتهاء من تطبيق أدوات البحث، تم تحليل الاستجابات في كل أداة على حدة للتحقق من صحة فروض البحث.

#### خامساً: الأساليب الإحصائية:

١. معامل الارتباط (بيرسون).
٢. الإحصاءات الوصفية (المتوسط، الوسيط، الانحراف المعياري).
٣. تحليل المسار Path Analysis
٤. تحليل الدور الوسطي Meditational Analysis

#### نتائج البحث ومناقشتها:

يهدف البحث إلى استكشاف بنية العلاقات السببية بين الشخصية الاستباقية، والكفاءة المهنية، ومخاوف الشفقة، والقيادة الأخلاقية لدى عينة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة؛ ولتحقيق أهداف البحث اتبع الباحثان استراتيجية للتحليل على النحو المبين بالشكل الآتي:



شكل (٦)

### استراتيجية التحليل الإحصائي المتبعة لتحليل البيانات

الخطوة الأولى: التحقق من افتراضات التحليل بواسطة مدخل النمذجة بالمعادلة البنائية

#### SEM

تبنى الباحثان مدخل النمذجة بالمعادلة البنائية، استعانة ببرنامج AMOS V.26 للتحقق من مدى مطابقة النموذج المفترض لبيانات العينة؛ حيث إن SEM طريقة قوية لاستكشاف العلاقات بين المتغيرات، ويعد SEM أسلوبًا إحصائيًا قويًا؛ لأنه يجمع بين نموذج قياس التحليل العاملي التوكيدي والنماذج البنائية لتحليل الانحدار في اختبار إحصائي متزامن. وقبل استخدام هذه الأسلوب الإحصائي تم رصد الدرجات الخام لأدوات البحث وتبويب النتائج باستخدام برنامج SPSS V.26 تمهيدًا لإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية لمتغيرات البحث. فتم حساب المتوسط، والانحراف المعياري، ومعامل التواء والتقلطح، وإحصاءة Durbin – Watson، وتحديد ما إذا كانت البيانات تعاني من مشكلات الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة للبحث اعتمادًا على قيم VIF. علاوة على مصفوفة الارتباطات البينية بين متغيرات البحث. ويعرض الجدول (٢٥) هذه الإحصاءات لمتغيرات البحث لدى عينة البحث الأساسية.

جدول (٢٥) الإحصاءات الوصفية ومعاملات الالتواء والتقلطح واختبار التعددية الخطية وإحصاءة *Durbin - Watson* لمتغيرات البحث (ن = ٢٥٠)

DURBIN- WATSON	TOLERANCE	VIF	التقلطح	الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط	الإحصاءات المتغيرات
٢.١٦٥	٠.٩٢٤	١.٠٨٢	١	١.١	٤.٧	٤٦	٤٦.٢٦	الشخصية الاستباقية
	٠.٩٠٩	١.١٠٠	٠.٦٢١	٠.٧٩٧	٦	٥٠	٥١.٠٦	الكفاءة المهنية
	٠.٦٣٢	١.٥٨٢	٠.١٨٧	٠.١٨١-	٩.١	٧٩	٧٩.٤٨	مخاوف الشفقة
	-	-	٠.٣١١	٠.٣٠٠-	٨.٨	٧٦	٧٦.١٧	القيادة الأخلاقية

يتضح من الجدول السابق النقاط الآتية:

١. البيانات الخاصة بمتغيرات البحث موزعة توزيعاً اعتدالياً في ضوء معامل الالتواء والتقلطح، حيث إن معامل الالتواء والتقلطح لهذه المتغيرات ينحصر ما بين  $\pm ١$ .
٢. البيانات لا تعاني من مشكلات الارتباط الخطي المتعدد *MultiColinearity*، حيث إن جميع قيم تقلطح التباين (*VIF*) وقعت دون القيمة "٢.٥" أو "٥" أو "١٠" كقيم مرجعية أشار إليها باحثون مختلفون منهم *Craney & Surles (2002, 393)*، وكذلك بالنسبة لقيم *Tolerance*.
٣. بما أن افتراضات تحليل المسار هي نفس افتراضات الانحدار الخطي، باعتباره يمثل سلسلة من خطوات الانحدار المتتابعة؛ لذا فقد قُدرت افتراضية استقلال الأخطاء التي يؤدي انتهاكها لمشكلات في التحليل. وتعتبر هذه الافتراضية عن أنه ليس هناك ارتباط متسلسل *Serial Correlation* (يعني أن لكل حالة نسبة خطأ تؤثر في حجم الخطأ للحالة التالية). والأخطاء هي الفروق بين الدرجة الحقيقية للحالة والدرجة المُقدَّرة باستخدام معادلة الانحدار. وحينما لا يكون هناك ارتباط متسلسل؛ فهذا يعني أن حجم البواقي لحالة ما ليس له تأثير على حجم البواقي للحالة التالية. وتُستخدم إحصاءة *Durbin-Watson* لاختبار وجود ارتباط متسلسل بين البواقي؛ حيث إن قيمة هذه الإحصاءة تتراوح بين (صفر - ٤). وكقاعدة عامة متعارف عليها فإن البواقي لا تكون مرتبطة لو كانت قيمة إحصاءة *Durbin-Watson* مساوية (٢) تقريباً، والمدى المقبول يتراوح بين (١,٥٠ -

٢,٥٠). وكما هو موضح بالجدول (٢٥) فإن قيمة Durbin-Watson كانت ضمن المدى المقبول، بما يشير إلى أن البيانات لا تعاني من مشكلة تسلسل الأخطاء. وبناءً على ذلك يمكن الانتقال للخطوة الثانية من التحليل.

### الخطوة الثانية: اختبار فروض البحث

استخدم الباحثان برنامج AMOS 26 لاختبار النموذج المقترح، وذلك باستخدام تحليل المسار Path Analysis لفحص مسارات التأثيرات المباشرة وغير المباشرة في النموذج، كأسلوب إحصائي يوضح احتمالات العلاقات السببية بين المتغيرات. فتم حساب مؤشرات جودة المطابقة والملاءمة الإحصائية لنموذج العلاقات السببية بين المتغيرات والبيانات الفعلية لعينة البحث، فكانت أدلة المطابقة لهذا النموذج جيدة؛ وكان النموذج الناتج بشكله النهائي مطابقاً لبيانات العينة مطابقة جيدة، وفقاً لأدلة المطابقة، ويوضح جدول الآتي مؤشرات جودة المطابقة للنموذج النهائي.

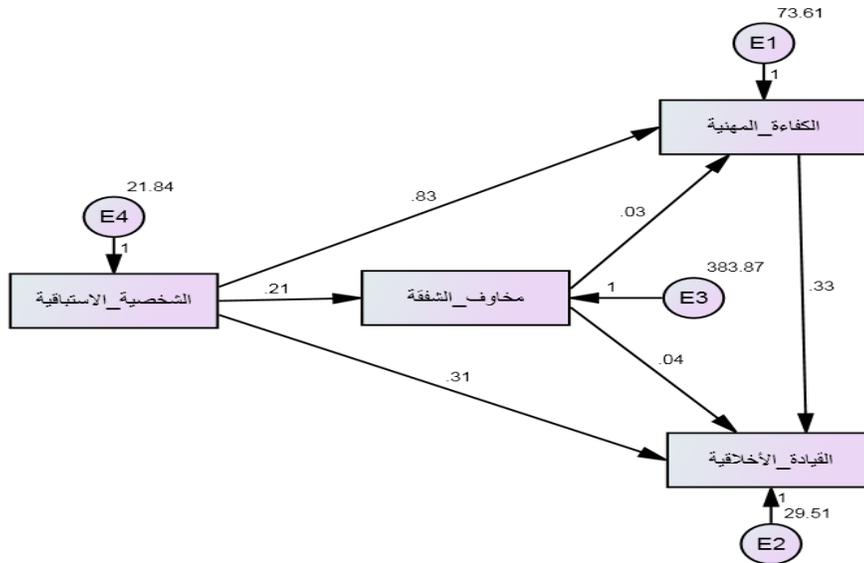
جدول (٢٦) أدلة ملاءمة النموذج النهائي للعلاقات السببية بين متغيرات البحث مع

بيانات العينة الأساسية للبحث (ن = ٢٥٠)

أدلة الملاءمة									النموذج
RMSEA	RMR	TLI	IFI	NFI	GFI	CMIN/df	P	$\chi^2$	
٠.٠٤٢	٠.٤١٤	٠.٩٥٢	٠.٩٩٨	٠.٩٢٦	٠.٩٩٩	٠.٠٧٥	٠.٠٠٠	٠.٣٠	النهائي

يتضح من الجدول السابق أن جميع مؤشرات جودة المطابقة للنموذج النهائي تقع في المدى المثالي لها، وذلك من خلال العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها؛ حيث كانت النسبة بين كاي ٢ ودرجات الحرية (CMIN/df) مساويةً (٠.٠٧٥) وكانت هذه القيمة غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم وجود فروق بين النموذج المفترض وبيانات البحث أو البيانات الواقعية، بالإضافة إلى مؤشر حسن المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ومؤشر المطابقة التزايدى (IFI) ومؤشر توكر-لويس (TLI) جميعها اقتربت من الحد الأقصى لها (واحد صحيح)، وتشير القيمة المرتفعة في هذه المؤشرات إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة؛ وبذلك فقد تدعم الفرض

الأول للبحث، بالإضافة إلى مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة، فإذا ساوت قيمته (٠.٠٥) فأقل دل ذلك على أن النموذج يطابق البيانات، وإذا كانت محصورة بين (٠.٠٥ - ٠.٠٨) فإن النموذج يطابق بيانات العينة بدرجة كبيرة، أما إذا زادت قيمته عن (٠.٠٨) فيتم رفض النموذج (أسماء حمزة، ٢٠١٦، ٢٩)، وبلغت قيمته في البحث الحالي (٠.٠٤٢) ويدل ذلك على أن النموذج يطابق البيانات بدرجة كبيرة جدًا، ويُظهر الشكل (٧) تمثيلًا تصويريًا لنموذج تحليل المسار النهائي، كما يشتمل على المسارات الدالة إحصائيًا.



شكل (٧) النموذج المفترض النهائي لمتغيرات البحث

ولاختبار الدور الواسطي استخدمت منهجية Bootstrapping Test اعتمادًا على فترات الثقة (95% CI) بحديها الأدنى والأعلى، وتشير هذه المنهجية إلى عملية ذاتية التشغيل تستمر دون تدخل خارجي، وهي تقنية مستخدمة على نطاق واسع لتقييم دلالة التأثيرات غير المباشرة من خلال إنشاء عينة بحجم جديد من العينة الأصلية وتقدير الأثر غير المباشر. ويوضح جدول (٢٦) التأثيرات المباشرة direct Effects والمتغيرات الوسيطة والتأثيرات الكلية Total Effects لمتغيرات البحث في النموذج المساري النهائي،

وكذلك استخدام منهجية "إعادة المعاينة" Bootstrapping لتقدير دلالة التأثيرات غير المباشرة لدى عينة البحث.

#### مناقشة النتائج:

يهتم هذا الجزء من البحث بمناقشة النتائج التي أسفرت عنها التحليلات الإحصائية المختلفة؛ وذلك في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة وما اطلع عليه الباحثان.

#### مناقشة نتائج الفرض الأول للبحث:

كشفت النتائج المبينة بالجدول (٢٦) صدق النموذج المفترض (شكل ٧) لفحص العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين الشخصية الاستباقية، والكفاءة المهنية، ومخاوف الشفقة، والقيادة الأخلاقية لدى عينة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة، حيث أظهرت النتائج أن النموذج المفترض قد حقق جودة مطابقة عالية اعتمادًا على أدلة المطابقة المتعارف عليها بين الباحثين؛ وبذلك تحققت الفرضية الأولى للبحث. كما أن البحث لم يتم دراسته من قبل -وذلك في حدود علم الباحثين- لا في الدراسات العربية ولا الأجنبية باستثناء بحوث ودراسات سابقة درست العلاقة بين بعض المتغيرات، ومن بين تلك الدراسات دراسة زكي (٢٠٢٢)، ودراسة (Lin et al (2022)، ودراسة Pan. et al (2021) التي ركزت على بناء علاقات ارتباطية بين بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية، والشخصية الاستباقية، ومنها الكفاءة المهنية والذي يمثل أحد هذه السلوكيات المتعلقة بالأفراد داخل المدرسة، بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت العلاقات بين الشخصية الاستباقية ومخاوف الشفقة، ولعل من بين تلك الدراسات دراسة Neff et al (2005) ، ودراسة (Bui et al (2021). وأخيرًا الدراسات التي تناولت العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقيادة الأخلاقية ومن أمثلة هذه الدراسات: دراسة Yavuz, et al (2019)، ودراسة (Keskinilic\_Kara & Zafer-Gunes (2017)، ولكن لم يجد الباحثان أية دراسة للعلاقات السببية لمتغيرات البحث مجتمعة كما بالبحث الحالي. وقد بني النموذج المفترض الحالي في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة والعلاقات الارتباطية التي أشارت إلى تأثير الشخصية الاستباقية بكل من الكفاءة المهنية، ومخاوف الشفقة، والقيادة الأخلاقية، بالإضافة إلى الدور الواسطي لمخاوف الشفقة بين الشخصية

الاستباقية وكل من القيادة الأخلاقية والكفاءة المهنية، وقد كشفت أدلة المطابقة في البحث الحالي عن أدلة ملاءمة جيدة للنموذج المفترض؛ لذا تحققت الفرضية الأولى للبحث.

ويعزو الباحثان تلك النتائج إلى أهمية شخصية معلم الطلاب ذوي الإعاقة، حيث أن طبيعة العمل في مجال تعليم الطلاب ذوي الإعاقة ليس بالأمر اليسير، فهم مختلفون عن غيرهم من الطلاب في العديد من سمات الشخصية لاسيما الآثار السلبية الناتجة عن الإعاقة، بالإضافة إلى تلك التحديات التي يواجهها معلم الطلاب ذوي الإعاقة والتي تتطلب في المقابل مجموعة من الخصائص الواجب توافرها لدى المعلم؛ ومن أبرز تلك التحديات أنه يتعامل مع مجموعة من الإعاقات المختلفة، تضم كل منها أكثر من فئة، تشمل كل فئة على درجات تتراوح بين البسيطة والشديدة، ولكل منهم سمات خاصة وغير متشابهة، بمعنى آخر يتحقق بقوة مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ذوي الإعاقة، وعليه يحتاج كل طالب إلى برامج تشخيصية وتأهيلية وعلاجية خاصة، علاوة على الخدمات التعليمية والأكاديمية التي تناسب قدرات كل طالب، ومن تلك التحديات أيضا الخبرات السلبية التي يمر بها بعض الطلاب ذوي الإعاقة جراء ما يقابلونه من أساليب والدية غير سوية، أو نظرة المجتمع السلبية تجاههم، ويتوقع من المعلم تحديد تلك الخبرات واستبدالها بأخرى إيجابية، في الوقت ذاته ينتظر من معلم الطلاب ذوي الإعاقة اكتشاف مواطن القوة لدى كل طالب والسعي بتطويرها وتنميتها.

ويرى الباحثان أن تلك التحديات والعلاقات المتشابكة والأدوار المعقدة الملقاه على كاهل معلم الطلاب ذوي الإعاقة تستلزم منه التمتع بخصائص قد لا تتوافر لدى غيره من المعلمين، وتأتي مهارات الشخصية الاستباقية في مقدمة تلك الخصائص والتي بدورها التفاعل والتأثير على مستوى الكفاءة المهنية لديه، ومخاوف الشفقة تجاه ذاته وتجاه طلابه ذوي الإعاقة، والقيادة الأخلاقية التي تمكنه من ضبط الصف والتأثير في طلابه وغرس الأخلاق والقيم في نفوسهم.

### مناقشة نتائج الفرض الثاني للبحث:

تناول هذا الفرض التأثيرات المباشرة للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية لدى عينة البحث الحالي، وقد كشفت النتائج عن وجود تأثير مباشر موجب للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية؛ الأمر الذي يوضح أنه كلما تمتع معلمو الطلاب ذوي الإعاقة بمهارات الشخصية الاستباقية كلما أثر ذلك على كفاءتهم المهنية.

ويعزو الباحثان تلك التأثيرات إلى مجموعة من الأسباب يأتي في مقدمتها طبيعة مهام معلم الطلاب ذوي الإعاقة والتي تقتضي منه امتلاك شخصية استباقية تضم مجموعة متميزة من المهارات منها الحساسية للمشكلات التي يمر بها بعض الطلاب، ورصد ما يمر به من تغيرات، وإيجاد حلول مرنة وغير تقليدية لتلك المشكلات، في ضوء خصائص الطلاب، وإقناع الطالب وذويه بتلك المقترحات، وعليه يمتلك معلم الطلاب ذوي الإعاقة روح المبادرة والمبادرة والمخاطرة المحسوبة، والطموحات الكبرى، واتخاذ القرارات والإجراءات من أجل التغيير والتعديل، حيث يمتلك القدرة القوية للتغيير البناء في شخصيته وشخصية الآخرين، وهو شخص إيجابي يرفض الاستسلام للسلبيات، ولكنه يستفيد من نقاط القوة وتوظيف الفرص المتاحة.

كما توضح النتائج أن مهارات الشخصية الاستباقية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة ذات تأثير قوي ومباشر بالكفاءة المهنية لديهم، والتي تضم سمات شخصية للمعلم، وسمات مرتبطة بمهنة التعليم، حيث تؤثر مهارات الشخصية الاستباقية على الكفاءة المهنية وبخاصة ما فرضته طبيعة ممارسة مهنة التعليم من ضرورة تمتع المعلم بمهارات ومعارف تواكب مختلف التغيرات التي تمكنه من أداء خدمة مهنية ذات جودة متميزة من خلال عملية التطوير المستمر رغبة منه في الوصول إلى درجات عالية من الكفاءة المهنية، والحرص على التأهيل المهني المستمر، فالمهام التدريسية المتوقعة من معلم الطلاب ذوي الإعاقة تختلف عن مهام معلم التعليم العام، لاسيما طرق التدريس، مراعاة قدرات كل طالب على حدا، واستخدام أنشطة تناسبهم، وحفظ النظام وضبط الصف، وتكوين علاقات إيجابية مع الطلاب وأسره والمعلمين.

كما يعزو الباحثان تلك التأثيرات إلى طبيعة العينة وهم معلمي الطلاب ذوي الإعاقة، فكلما تمتعوا بالشخصية الاستباقية كلما تمكنوا من البحث المستمر عن الفرص المختلفة للتغيير، ووضع أهداف فعالة وموجهة، وتوقع المشكلات ومنعها قبل حدوثها، خاصة مع هذه الفئة المهمة، وأداء الأعمال على نحو مختلف مما يسهم بشكل كبير في تحسين كفاءتهم المهنية فهم في بحث مستمر عن كل ما هو جديد في مجال التعامل مع الطلبة ذوي الإعاقة، ويستبقون الخطوات من أجل الوصول إلى أحدث الطرق والمناهج والبرامج التي تساعدهم على التأهيل بشكل محترف.

ويمكن تفسير التأثيرات المباشرة للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية لدى عينة البحث الحالي من خلال الدور الذي لعبته توجهات الدولة الحديثة في رعاية ذوي الإعاقة والمتمثلة في العديد من القرارات والقوانين والمبادرات الفعالة في حياة ذوي الإعاقة وذويهم، وقد دفعت تلك البيئة الجديدة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة ذو الشخصية الاستباقية إلى السعي على قدمٍ وساق نحو تطوير ذاتهم من خلال حضور الورش والدورات التدريبية التي تحسن من مستوى كفاءتهم المهنية التزاماً بالرؤى الحديثة التي حرم منها ذوو الإعاقة والقائمون على رعايتهم وتعليمهم على مدار حقبة طويلة من التاريخ، الأمر الذي انعكس على مستوى كفاءتهم المهنية بشكل كبير.

كما يفسر الباحثان تلك النتائج في ضوء التحديات الكبيرة التي يواجهها معلم الطلاب ذوي الإعاقة والتي تتطلب في المقابل مجموعة من الخصائص الواجب توافرها لدى المعلم؛ ومن أبرز تلك التحديات أنه يتعامل مع مجموعة من الإعاقات المختلفة، تضم كل منها أكثر من فئة، تشتمل كل فئة على درجات تتراوح بين البسيطة والشديدة، ولكل منهم سمات خاصة وغير متشابهة، بمعنى آخر يتحقق مبدأ الفروق الفردية بين الطلاب ذوي الإعاقة، وعليه يحتاج كل منهم إلى برامج تشخيصية وتأهيلية وعلاجية خاصة، علاوة على الخدمات التعليمية والأكاديمية، ومن تلك التحديات أيضاً الخبرات السلبية التي يمر بها بعض الطلاب ذوي الإعاقة جراء ما يقابلونه من أساليب والدية غير سوية، أو نظرة سلبية تجاههم من قبل المجتمع، ويتوقع من المعلم تحديد تلك الخبرات واستبدالها بأخرى

إيجابية، وفي الوقت ذاته مطالب باكتشاف مواطن القوة لدى كل طالب والسعي بتطويرها وتميئتها.

كما أثبتت العديد من الدراسات هذه العلاقة الإيجابية بين المتغيرين ومن بين هذه الدراسات: دراسة زكي (٢٠٢٢) والتي هدفت الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية، والتصور الأخلاقي، والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع لدى عينة من المعلمين بالمدارس الخاصة وأظهرت النتائج وجود ارتباط موجب دال إحصائياً (عند مستوى دلالة ٠.٠١) بين الشخصية الاستباقية، وأبعاد المتغيرات الثلاثة كأبعاد ودرجة كلية، كما أظهرت وجود تأثير موجب دال إحصائياً لبعدي (الإدراك والمثابرة) على سلوك العمل المبدع وأنهما يسهمان في تفسير ما نسبته (١٩.٢%) من التباين في درجاته، ودراسة (Lin et al (2022) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقات بين الشخصية الاستباقية والانخراط في العمل، والكفاءة المدركة للعمل لدى المدربين الرياضيين، ومعرفة الدور الوسيط للكفاءة المدركة للمشرف الرياضي وأظهرت النتائج أن الانخراط في العمل يتوسط بشكل ايجابي العلاقة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المدركة للعمل، وأن دعم المشرف الرياضي يضعف الآثار غير المباشرة للشخصية الاستباقية على كفاءة العمل المدركة من خلال المشاركة الوظيفية، ودراسة (Pan. et al (2021) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة وبين السلوك الابتكاري لديهم، ومناخ إدارة الخطأ والكفاءة الذاتية وأظهرت النتائج إلى أنه يمكن للشخصية الاستباقية لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة أن تتنبأ بشكل مباشر بسلوكياتهم المبتكرة، كما أن لها تأثير غير مباشر على السلوكيات المبتكرة من خلال الكفاءة الذاتية.

وبشكل عام تتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كل من: (Phen, P. et al, 2021؛ Pan, et al, 2021؛ Lin et al, 2022؛ Erdogan & Bauer, 2005)، حيث أثبتت العلاقة الإيجابية بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية.

### مناقشة نتائج الفرض الثالث للبحث:

تناول هذا الفرض التأثيرات المباشرة للشخصية الاستباقية في مخاوف الشفقة لدى عينة البحث الحالي. وقد كشفت نتائج البحث عن وجود تأثير مباشر موجب للشخصية الاستباقية في مخاوف الشفقة؛ الأمر الذي يوضح أنه كلما تمتع المعلمون بمهارات الشخصية الاستباقية كلما ازداد لديهم مخاوف الشفقة.

ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء خصائص الطلاب ذوي الإعاقة وما خلفته الإعاقة لديهم من سمات؛ مثل الشعور بالدونية، وعدم الثقة بالنفس، وصراع الإقدام الإحجام، والشعور بالخوف والقلق، وغير ذلك من خصائص؛ الأمر الذي ينبغي على المعلم فهمه، ومعرفة أسبابه، والتعامل معه بخطط فردية مدروسة، الأمر الذي يؤكد على أن التعامل مع الطلاب ذوي الإعاقة يتطلب من المعلم درجة كبيرة من الصبر والرحمة والتسامح والصلابة والشعور بالشفقة المناسبة والمعتدلة نحو ذاته ونحو طلابه، والمعلم الاستباقي كما تبين في الإطار النظري والدراسات السابقة شخص يمكنه التحكم في الموقف واتخاذ الخطوة المناسبة قبل ظهور المشكلة وليس بعدها ولديه قدرة علي تولي مسئولية الأحداث والتعامل معها بفاعلية ويشارك بنشاط في الأحداث ويتوصل لحلول مناسبة.

ويمكن تفسير تلك النتائج من زاوية عكسية من خلال الوقوف على خصائص المعلمين ذوي مخاوف الشفقة والتي تتمثل في الغضب والإفراط في نقد الذات وتجنب نقد الآخرين، الأمر يختلف كل الاختلاف عن المعلمين ذوي الشعور بالشفقة باعتباره شعور سوي لدى جميع البشر، الذي يجعلهم باستمرار في حالة من التطوير الذاتي والبحث عن الجديد حتى يقللوا من وجهة نظرهم عيوبهم كما يعتقدون فيجعلهم بشكل أو بآخر في سباق مع الذات ومع الآخرين ليظهروا أفضل ما لديهم. فشخصياتهم الاستباقية تحسب بشكل كبير على التخلص من العيوب واستبدالها بصفات تقوي من شخصياتهم لتتناسب طبيعة الطلبة التي يقومون بتدريسهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال نظرية التعلم الاجتماعي حيث تؤكد هذه النظرية على أهمية الجانب الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، فأساليب المعاملة الوالدية من شأنها أن تحبط الحاجة إلى الأمن، ومنها: التمييز بين الأبناء، والعقاب، والازدواجية، والسخرية من الأبناء، وعدم الوفاء بالوعد، والحماية الزائدة، وغيرها من الأساليب غير السوية التي تتسبب في نشأة العدوانية بأشكالها المتنوعة ومن ثم تنشأ مخاوف الشفقة نتيجة أساليب المعاملة الوالدية غير السوية، وفي عينة البحث الحالي تمكن المعلمون من تطويع مخاوف الشفقة لديهم وتحسين الشخصية الاستباقية أثناء التعامل مع فئات ذوي الإعاقة التي تحتاج المزيد من الدعم والشفقة لما يعانونه من صعوبات لا تقارن بما يواجه هؤلاء المعلمين في حياتهم اليومية من ضغوط، الأمر الذي يجعلهم في تحدٍ مع ذواتهم لتقديم أقصى ما يستطيعونه مع هؤلاء الطلاب لتحقيق الاندماج الكلي في المجتمع.

وقد اتفقت العديد من الدراسات مع هذه النتيجة، ولعل من بينها دراسة Neff et al (2005) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التعاطف مع الذات وأهداف الإنجاز وأساليب مواجهه الفشل الأكاديمي وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الشخص المتعاطف مع ذاته ومع القدرة على إنجاز الأهداف. كما أثبتت دراسة Bui et al (2021) والتي هدفت إلى فحص الدور الوسيط للتعاطف مع الذات بين أساليب المواجهة الاستباقية، والضغوط المدركة بين الطلبة وأظهرت النتائج أن أساليب المواجهة الاستباقية مؤشر مهم للضغوط المدركة عند مواجهة الأحداث الضاغطة، وكلما زاد عدد الطلبة الذين يستخدمون أساليب المواجهة الاستباقية انخفض مستوى اجتهادهم وذلك عندما انخفض التعاطف مع الذات.

#### مناقشة نتائج الفرض الرابع للبحث:

تناول هذا الفرض التأثيرات المباشرة للشخصية الاستباقية في القيادة الأخلاقية لدى عينة البحث الحالي. وقد كشفت نتائج البحث عن وجود تأثير مباشر موجب للشخصية الاستباقية في القيادة الأخلاقية؛ الأمر الذي يوضح أنه كلما تمتع المعلمون بالشخصية الاستباقية أثر ذلك بشكل موجب على مهارات القيادة الأخلاقية لديهم وقد دعمت بعض الدراسات هذه النتيجة أمثال دراسة كل من: (Yavuz et al (2019) والتي هدفت إلى

التعرف على العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأساليب القيادة التحويلية، والملكية النفسية عبر المؤسسات التعليمية التركية وأظهرت ضمن نتائجها أن القيادة التحويلية هي مؤشر كبير على الشخصية الاستباقية، كما تظهر الملكية النفسية كوسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والشخصية الاستباقية. كما أظهرت دراسة (Keskinkilic\_Kara& (2017) Zafer-Gunes والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الضمنية والسلوك الاستباقي لدى عينة من مديري المدارس وأظهرت النتائج على أن مديري المدارس ينظرون إلى الأفراد على أنهم قادة يتمتعون بقيم أخلاقية عالية ويمكنهم التأثير على زملائهم ، كما وجدت العلاقة بين القيادة الأخلاقية والشخصية الاستباقية لدى عينة البحث.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضًا من خلال طبيعة مهنة التعليم للطلبة ذوي الإعاقة فهي تعتبر من المهن التي تتعدد فيها القرارات اليومية والتي تحتاج من متخذها (المعلم) إلى دراسة أبعادها، وهذا لا يتأتى إلى بوجود معلم يتمتع بقدرات ملائمة حتي يتسنى له اتخاذ القرارات التي تحقق أهداف العملية التعليمية، ومن هذه القدرات التعامل بحكمه مع أساليب القيادة المختلفة، حيث أن نمط القيادة السائد داخل المدرسة له دور كبير في تحديد سلوكيات المعلم واتجاهاته، وتسهم الشخصية الاستباقية في زيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل داخل المدرسة، والشعور بالانتماء نحو المدرسة. والتمتع بأساليب القيادة الأخلاقية التي تعتمد على المشاركة الإيجابية في إدارة المدرسة، والعمل الجماعي مع الزملاء، وتبادل الخبرات والمعلومات وتبادل المشورة والرأي واحترام التعبير عن النفس. كما تقوم القيادة الأخلاقية في المدرسة على الحوار والمشاركة في عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والتنفيذ والإشراف والمتابعة والرقابة والتقييم. كل ذلك من شأنه أن يدعم ممارسة القيادة الأخلاقية ويحسن من مهارات الشخصية الاستباقية لهؤلاء المعلمون داخل المدرسة، بالإضافة، إلى قدرته على تطوير العملية التربوية بصفة مستمرة، وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال سمات القائد الأخلاقي والتي تتمثل في معلم الطلاب ذوي الإعاقة، هذا المعلم الذي يفضل أن يتمتع بمهارات القيادة الأخلاقية لوجوده

مع طلاب في أمس الحاجة إلى ممارسة القيادة الواعية التي تعتمد على التعاون والمشاركة الفعالة والمساءلة وتفويض المسؤوليات والمهام وتسهيل تعاملات المعلمين وتجعلهم يتحملون المسؤولية عن قراراتهم وأفعالهم واستعدادهم، كما أنها تهيئ جوا من الحب والتعاون بين المعلمين فيخلق بيئة بناءة قادرة على توفير الجو المناسب لعملية التعلم كل ذلك يعزز مهارات الشخصية الاستباقية في المدرسة.

### مناقشة نتائج الفرض الخامس للبحث:

يتعلق الفرض الخامس للبحث بالدور الواسطي لمخاوف الشفقة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية لدى عينة البحث الحالي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الدراسات السابقة مثل الدراسات التي أجراها كل من: (Peng et al (2017) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المشاعر السلبية والإبداع والشعور بالوحدة في مجال العمل وأظهرت النتائج بأن الوحدة في مجال العمل لها تأثير سلبي غير مباشر على إبداعهم في مجال العمل وبالتالي كفاءتهم المهنية.

ودراسة (Valls et al (2020) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية لخريجي الجامعات ونتائج التوظيف المبكر في ظل الدور الواسطي لكل من التخطيط المهني والنقد الذاتي وأثرها على الشخصية الاستباقية في بيئة العمل. وأظهرت النتائج بأن النقد الذاتي والتمثل في مخاوف الشفقة نحو الذات لعبت دور الواسطي في التأثير غير المباشر على الشخصية الاستباقية على الإدراك المفرط في التخطيط الوظيفي.

ودراسة (Karimi et al (2022) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الشخصية الاستباقية وإبداع الموظف والدور الواسطي للتحفيز الذاتي والكفاءة الذاتية الإبداعية وأظهرت النتائج أن الشخصية الاستباقية مرتبطة بالإبداع في مجال العمل بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن الدافع الجوهري والكفاءة الذاتية تتوسط العلاقة بين الشخصية الاستباقية والإبداع في مجال العمل.

ويعزو الباحثان تلك النتائج من خلال فهم طبيعة العمل في مدارس ذوي الإعاقة بشكل عام والتي تتضمن مدارس التربية الخاصة من ناحية، ومدارس الدمج من ناحية أخرى، وبما تتضمنه من بعض المميزات المادية (كحافز الإثابة)، والمعنوية التي تقدم لمعلمي

الطلاب ذوي الإعاقة، مما يشجعهم ويخلق لديهم الرغبة الملحة من أجل تحقيق النجاح في حياتهم المهنية وتحقيق الأهداف التربوية، وبالتالي يتعين عليهم إظهار روح المبادرة والتوجيه الذاتي وغيرها من مهارات الشخصية الاستباقية رغم وجود مخاوف الشفقة المختلفة لديهم إلا أنها تكون بمثابة الدافع للتطوير والتحسين الذاتي لتحقيق الكفاءة المهنية، من ناحية أخرى فإن الشخصية الاستباقية مرتبطة بقدرة المعلمين على تحقيق الكفاءة المهنية في ظل شعورهم بالخوف من الشفقة بالذات أو بالآخرين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال سمات المعلمين ذوي مخاوف الشفقة المرتفعة حيث أن كفاءة المعلم تعتمد على إنشاء أفكار جديدة ومفيدة في مجال التعامل مع الطلبة ذوي الإعاقة، والأهمية القصوى للإبداع والوصول إلى أفكار جديدة في مجال العمل وهذا الأمر تدعمه مخاوف الشفقة من حيث النقد المستمر وعدم الرضا عن الذات كل ذلك من شأنه يساعد المعلم على تطوير ذاته للوصول إلى أعلى كفاءة مهنية في المدرسة.

#### مناقشة نتائج الفرض السادس للبحث:

يتعلق الفرض الخامس للبحث بالدور الوسيط لمخاوف الشفقة بين الشخصية الاستباقية والقيادة الأخلاقية لدى عينة البحث الحالي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الدراسات السابقة أمثال دراسات كل من Bai et al (2022) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير القيادة على سلوك العمل من خلال الدور الوسيط للشخصية الاستباقية والانخراط في العمل حيث أشارت النتائج إلى أن القيادة لها تأثير مهم على الشخصية الاستباقية ، كما تتوسط الانخراط في العمل بين الشخصية الاستباقية والعمل المبتكر.

ويمكن تفسير نتيجة هذا الفرض من خلال المشكلات التي يواجهها المعلمون ذوو الخوف من الشفقة حيث أنهم يشعرون بفقدان الشعور بالأمان، والهدوء والسلام، والاسترخاء كما يعانون بانخفاض كل من التوافق النفسي، والرضا عن الحياة، والرفاهة النفسية، كما أنهم كثيرون النقد الذاتي ويشعرون بمعدلات مرتفعة من الاكتئاب والقلق ومما لا شك فيه أن ذلك يؤثر بشكل كبير على تمتعتهم بالشخصية الاستباقية ولكن في حالة وجود أساليب القيادة الأخلاقية فإن الأمر سيسهم بشكل كبير في تعزيز مهارات الشخصية الاستباقية لديهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة، أيضًا، من خلال طبيعة المجتمع الذي يعيشه معلمون الطلبة ذوي الإعاقة. حيث يطلب المجتمع من المعلمون مستويات مرتفعة من تحقيق الأهداف التعليمية لأولادهم، مع عدم مراعاة مستويات هؤلاء الأطفال ذوي الإعاقة التي تتطلب إعدادًا برامج فردية لتحقيق اقصى ما يمكن وفقًا لقدراتهم؛ مما يشكل ضغطًا على هؤلاء المعلمون فيؤدي إلى زيادة مخاوف الشفقة لديهم والتي بدورها تؤدي إلى توجيه اللوم لهم، ومحاولة الوصول إلى الانجازات المطلوبه ولكنه يخفق كثيرًا بسبب قدرات الطلبة وضعف الامكانيات المتوفرة في المدارس المختلفة ممايزيد المعلمون بالقلق والاكنتاب فيجعلهم يبحثون عن طرق جديدة لاكتساب مهارات الشخصية الاستباقية التي بدورها تساعدهم على اتباع أساليب القيادة الأخلاقية التي تتناسب مع الطلبة التي يتعاملون معها.

#### التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي يمكن التوصية بما يلي:
- ١- يجب التركيز على التنمية المهنية لطلبة كلية التربية وخاصة في السنوات الأخيرة باعتبارهم معلمون المستقبل وتركز هذه التنمية على تحسين المهارات المختلفة، أمثال الكفاءة المهنية حتى يوظفها فيما بعد في المدرسة التي يعمل بها فيزيد عنده مقومات الشخصية الاستباقية.
  - ٢- يجب إعطاء ندوات توعوية للمعلمين داخل المدارس على أهمية الشخصية الاستباقية ، والوعي بأساليب القيادة الاخلاقية وطرق التعامل الفعال مع كل أسلوب بالشكل الذي يحقق الكفاءة المهنية.
  - ٣- يجب على الباحثين الأكاديميين والتربويين توظيف نتائج هذه البحث لبناء البرامج العلاجية والارشادية للمعلمين وعلاج مخاوف الشفقة لدى المعلمين.
  - ٤- يجب على المدرءاء بالمدارس الاهتمام بنتائج البحث وعقد اللقاءات مع المعلمين بالمدارس حتى لا يشعروا بالمشاعر السلبية مثل: مخاوف الشفقة وغيرها.

٥- يجب على المرشدين الأكاديميين في المدارس مناقشة مشاكل المعلمين ذوي الإعاقة داخل البيئة التعليمية محاولين ايجاد نقطة اتصال بين المعلمين والجهاز الإداري بالمدرسة وبالإدارة التعليمية محاولاً ايجاد الحلول لها.  
**البحوث المقترحة:**

- في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن اقتراح عددً من البحوث المستقبلية على النحو التالي:
- ١- أساليب القيادة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية كمنبئين بالهناء النفسي لدى عينة من المعلمين ذوي الإعاقة.
  - ٢- العلاقة بين النزعة للهيمنة الاجتماعية ومخاوف الشفقة لدى عينة من طلبة الجامعة.
  - ٣- الدور الوسيط للحكمة بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة السمعية.
  - ٤- فاعلية العلاج الأسري في خفض مخاوف الشفقة لدى الطلبة المعلمين.
  - ٥- الاسهام النسبي للرضا المهني، وأساليب القيادة الأخلاقية في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى عينة من المعلمين.
  - ٦- البروفيل النفسي الكامن للطلبة ذوي مخاوف الشفقة المرتفعة.

## المراجع العربية

- أبو مسامح، نور محمد. (٢٠٢١). القدرة التنبؤية للخوف من الشفقة والشفقة بالذات بالاكنتاب المبتسم لذوي السميات الوظيفية العليا. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ١٢ (٣٤)، ٢٩ – ٤٥.
- أبو قحف، عبد السلام (٢٠٠١). *نظم الإدارة الحديثة*، القاهرة: دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (٢٠٢٢). *النشرة السنوية للتعليم قبل الجامعي*، للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢.٧ /٢٠٢١.٣٤
- <http://search.mandumah.com/Record/845576>
- الدخيل، عبد العزيز عبد الله. (٢٠٠٦). *معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية*، القاهرة: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- رومية، جلال محمود محمد، و العالول، رنا فتحي محمد. (٢٠٢٠). الرؤية المعاصرة لإعداد معلم التربية الخاصة في الاقتصاد المعرفي، *مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث*، ٥ (٢)، ٤٠٧ – ٤٣٩.
- <http://search.mandumah.com/Record/1112027>
- زكي، هناء محمد. (٢٠٢٢). أثر الشخصية الاستباقية في التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع لدى المعلمين. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢٣، ج ١، ٣٠٤ – ٣٨٣.
- السريه، هيا مروح خلف. (٢٠٢٠). متطلبات القرن الحادي والعشرين لمعلمي التربية الخاصة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ٣ (١)، ٣٨٧ – ٤٢١.
- السرطاوي، زيدان أحمد، و قراقيش، صفاء رفيق. (٢٠١٦). تصور معلمي التربية الخاصة لمستوى فعاليتهم الذاتية في تعليم التلاميذ ذوي الإعاقة، *المجلة السعودية للتربية الخاصة*، ٢ (٢)، ١٩ – ٤٤.
- <http://search.mandumah.com/Record/872827>
- سيد، نوال؛ طباع، فاروق. (٢٠٢١). إعداد معلمي المدارس العادية كمطلب أساسي لنجاح الدمج التربوي لذوي الإعاقة، *Annales de l'université d'Alger*، ٣٥ (٢)، ٦٨٤ – ٧٠٢.
- شعير، إبراهيم محمد. (٢٠٠٩). *تعليم المعاقين بصريا*. دار الفكر العربي
- طلافحة، عبد الحميد حسن. (٢٠١٨). المشكلات التي تواجه معلم الصف العادي في صفوف الدمج. *مجلة القراءة والمعرفة*، ٢٠٤، ٤٣ – ٨٠.
- عبد، عقيل نجم. (٢٠١٩). الكمالية الايجابية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين، *مجلة الآداب*، ملحق، ٤٢٩ – ٤٤٨.

- عبد الرحمن، حسين أحمد. (٢٠١٦). أدوار معلم التربية الخاصة في ضوء خصائص ومتطلبات مجتمع المعرفة. *المؤتمر الدولي الأول: توجهات إستراتيجية في التعليم – تحديات المستقبل جامعة عين شمس*. ١٣-١٤٤.
- العجمي، الدوسري. (٢٠١٦). التحقق من واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وأهميتها من وجهة نظرهم بمدينة الرياض، *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٣٩، ٤٨-٨٤.
- علي، عادل حسين. (٢٠٢٠). دور معلم التربية الخاصة في تحقيق أهداف التربية الوجدانية لتلاميذ الدمج الأكاديمي المعاقين سمعيا بسلطنة عمان، *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ٦(٢)، ٢٩٥-٣٢٣.
- عمر، الجديد؛ عبد الجليل، باسيدي. (٢٠٢٢). دور الرقابة المهنية وآثارها على الكفاءة المهنية دراسة ميدانية بكلية العلوم التكنولوجية بجامعة احمد دراية، *رسالة ماجستير*، الجزائر.
- عميرة، صلاح عميرة. (٢٠٠٢). الدمج التربوي للمعاقين عقليا بين التأييد والمعارضة، *الملتقى الثاني للجمعية الخليجية للإعاقة*.
- عيد، أسامة عبد المنعم. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*. ٢(٢). ج٨١٦-٢٠٨٥١.
- فتيان، أماني سعد؛ طعيمة، عفاف أحمد؛ حميدة، السيد فتوح؛ و سعد، نهى يوسف. (٢٠١٩). فاعلية برنامج قائم على المعايير الدولية لإعداد معلم التربية الخاصة لتنمية بعض الكفايات المهنية والاتجاهات نحو التدريس بمدارس الدمج للطالبات معلمات الاقتصاد المنزلي، *دراسات تربوية واجتماعية*، ٢٥(١)، ٥٣-١١٠.
- القاضي، مؤمن حسن. (٢٠٠٣). فاعلية برنامج إرشادي لتدريب معلمي التربية الفكرية على تحمل سلوكيات تلاميذهم غير التكيفية، *رسالة دكتوراه*، جامعة عين شمس.
- اللانحة الداخلية لكلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة. (٢٠١٦). لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا (الدبلوم – الماجستير – الدكتوراه) بنظام الساعات المعتمدة.
- اللانحة الداخلية لكلية علوم الإعاقة والتأهيل (٢٠١٦) : قطاع الدراسات التربوية، *المجلس الأعلى للجامعات*.
- محمد، أحمد. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي الأساس لذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، *مجلة التربية الخاصة*، *جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا*. ٢٢(٢). ٢٠١-٢٢٢.
- معجم المعاني الجامع. ٢٠٢٢. <https://www.almaany.com>

- المغاربة، إنشراح سالم، و مصطفى، فادية خالد عثمان. (٢٠٢٠). درجة امتلاك طلبة أقسام التربية الخاصة في الجامعات السعودية لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، *المجلة السعودية للتربية الخاصة*، ١٢، ٥٣-٧٥.
- <http://search.mandumah.com/Record/1039692>
- وزارة التربية والتعليم. قرار رقم (٢٥٢) لسنة ٢٠١٧م بشأن قبول التلاميذ ذوي الإعاقة البسيطة بمدارس التعليم العام.
- المراجع الأجنبية
- Aktan, O., Toraman, Ç., & Orakci, S. (2020). Relationships between teachers' professional values, attitudes, and concerns about the profession in Turkey. *Issues in Educational Research*, 30(2), 397-419.
- Andri, G., Adawiyah, W. R., Purnomo, R., & Sholikhah, Z. (2020). The Minang-Nomads Businesses' Performance: The Role of Proactive Personality, Creativity and Innovative Work Behavior. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 58,1- 16.
- Ari ,I &Inan F (2010 ) . Assistive Technologies For Students With Disabilities: A survey Of Access And Use In Turkish Universities , *Turkish Online Journal of Educational Technology- TOJET*, 9 (2 ) , 40- 45
- Aria, A., Jafari, P., & Behifar, M. (2019). Authentic Leadership and Teachers' Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *World Journal of Education*, 9(3), 67-81.
- Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., & Wang, Y. (2022). The impact of authentic leadership on innovative work behavior: mediating roles of proactive personality and employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Basran, J., Pires, C., Matos, M., McEwan, K., & Gilbert, P. (2019). Styles of leadership, fears of compassion, and competing to avoid inferiority. *Frontiers in psychology*, 9, 2460.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bellis,T.&Bellis,J.(2015).*Central auditory processing disorders in children and adults. Handbook of Clinical Neurology* 12 (9), 537-556.
- Belwalkar, B. B. (2016). Reinventing proactive personality: A new construct and measurement (*Doctoral dissertation, Louisiana Tech University*).
- Bergeron, D. M., Schroeder, T. D., & Martinez, H. A. (2014). Proactive personality at work: Seeing more to do and doing more?. *Journal of Business and Psychology*, 29, 71-86.



- 
- Bilgin, H., & Aykac, N. (2016). Pre-service teachers' teaching-learning conceptions and their attitudes towards teaching profession. *Educational Process: International Journal*, 5(2), 139.
  - Boykin, D. M., Himmerich, S. J., Pinciotti, C. M., Miller, L. M., Miron, L. R., & Orcutt, H. K. (2018). Barriers to self-compassion for female survivors of childhood maltreatment: The roles of fear of self-compassion and psychological inflexibility. *Child Abuse & Neglect*, 76, 216-224.
  - Bui, T. H. T., Nguyen, T. N. T., Pham, H. D., Tran, C. T., & Ha, T. H. (2021). The mediating role of self-compassion between proactive coping and perceived stress among students. *Science Progress*, 104(2), 003685042111011872.
  - Cansoy, R., Parlar, H., & Turkoglu, M. E. (2021). The effect of school principals' ethical leadership on teacher job satisfaction: The mediating role of school ethical climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(4), 210-222.
  - Çevik, Ö., & Tanhan, F. (2020). Fear of compassion: Description, causes and prevention. *Psikiyatride Guncel Yaklasimlar*, 12(3), 342-351.
  - Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive Personality and Academic Engagement: The Mediating Effects of Teacher-Student Relationships and Academic Self-Efficacy. *Frontiers in psychology*, 12, 652994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652994>
  - Çimen, L. K. (2016). A Study on the Prediction of the Teaching Profession Attitudes by Communication Skills and Professional Motivation. *Journal of education and training studies*, 4(11), 21-38.
  - Dalai Lama, X. I. V., & Jacobi, D. (1995). *The power of compassion*. Aquarian Press.
  - Davis, M., & Peebles, P. J. E. (1983). A survey of galaxy redshifts. V-The two-point position and velocity correlations. *The Astrophysical Journal*, 267, 465-482.
  - Deniz, M. E. (2021). Self-compassion, intolerance of uncertainty, fear of COVID-19, and well-being: A serial mediation investigation. *Personality and Individual Differences*, 177, 110824.
  - Depue, R. A., & Morrone-Strupinsky, J. V. (2005). A neurobehavioral model of affiliative bonding. *Behavioral and Brain Sciences*, 28, 313–395.
  - Dias, B. S., Ferreira, C., & Trindade, I. A. (2020). Influence of fears of compassion on body image shame and disordered eating. *Eating and Weight Disorders-Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 25, 99-106. <https://doi.org/10.1016/j.eatbeh.2018.11.002>
  - Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel psychology*, 58(4), 859-891.

- 
- Eriuta, T.E. (伊泰拉).(2019). *The Relationships Among Employee proactive personality, Authentic Leadership and Work Engagement in the Kiribati Public Service*.
  - Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British journal of educational studies*, 56(1), 20-38.
  - Figley, C. R. (2002). *Treating compassion fatigue*. London: Brunner-Routledge.
  - Farahat, B. (2018). Employee Empowerment and Organizational Citizenship Behavior: Proactive Personality Moderating Effect. *JCES*, 9(4).21-30
  - Friedman, I. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 595-606.
  - Gilbert, P. (2010). An introduction to compassion focused therapy in cognitive behavior therapy. *International Journal of Cognitive Therapy*, 3(2), 97-112.
  - Gilbert, P. (2010). Compassion focused therapy [Special issue]. *International Journal of Cognitive Psychotherapy*, 3, 95–201. doi:10.1521/ijct.2010.3.2.95
  - Gilbert, P. (2019). Explorations into the nature and function of compassion. *Current opinion in psychology*, 28, 108-114.
  - Gilbert, P. (Ed.). (2017). *Compassion: Concepts, research and applications*. Taylor & Francis.
  - Gilbert, P., McEwan, K., Catarino, F., & Baião, R. (2014). Fears of compassion in a depressed population: Implication for psychotherapy. *Journal of Depression and anxiety*. <https://doi.org/10.4172/2167-1044.s2-003>
  - Gilbert, P., McEwan, K., Gibbons, L., Chotai, S., Duarte, J., & Matos, M. (2012). Fears of compassion and happiness in relation to alexithymia, mindfulness, and self-criticism. *Psychology and Psychotherapy: Theory, research and practice*, 85(4), 374-390.
  - Gilbert, P., McEwan, K., Matos, M., & Ravis, A. (2011). Fears of compassion: Development of three self-report measures. *Psychology and Psychotherapy: Theory, research and practice*, 84(3), 239-255.
  - Gilbert, P. (2007). *The evolution of shame as a marker for relationship security*. In J. L. Tracy, R. W. Robins & J. P. Tangney (Eds.), *The Self-conscious emotions: Theory and research* (pp. 283-309). New York: Guilford Press.
  - Gilbert, P. (2009). *The compassionate mind: A new approach to life's challenges*. London: Constable & Robinson.
  - Harris, D. (2017). The relationship between fear of compassion, attitudes towards emotional expression and subjective well-being among a community adult sample (*Doctoral dissertation, University of Essex*).



- 
- Heubel, F. (2015). The “Soul of Professionalism” in the Hippocratic Oath and today. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 18(2), 185-194.
  - Hoisington, M. (2009). Cyber warfare and the use of force giving rise to the right of self-defense. *BC Int'l & Comp. L. Rev.*, 32, 439.
  - Hotaman, D. (2010). The teaching profession: knowledge of subject matter, teaching skills and personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1416-1420.
  - Hu, Y., Wu, X., Zong, Z., Xiao, Y., Maguire, P., Qu, F., ... & Wang, D. (2018). Authentic leadership and proactive behavior: the role of psychological capital and compassion at work. *Frontiers in psychology*, 9, 2470
  - İlğan, A., Aslanargün, E., & Shaukat, S. (2015). Developing teacher professionalism scale: Validation and reliability study/Öğretmenlik mesleği profesyonellik ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 11(4), 1454-1474.
  - Joeng, J. R. (2014). The Mediating roles of fear of compassion from self and others, self-Compassion, and perceptions of social support on the relationships between self-criticism and depressive symptoms.
  - Joeng, J. R., & Turner, S. L. (2015). Mediators between self-criticism and depression: Fear of compassion, self-compassion, and importance to others. *Journal of Counseling Psychology*, 62(3), 453.
  - Karimi, S., Malek, F., & Farani, A. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 4500-4519.
  - Kelly, A. C., Zuroff, D. C., Foa, C. L., & Gilbert, P. (2010). Who benefits from training in self-compassionate self-regulation? A study of smoking reduction. *Journal of social and Clinical Psychology*, 29(7), 727-755.
  - Keskinkılıç Kara, S. B., & Zafer-Güneş, D. (2017). Relationship between implicit leadership and proactive behaviors of school principals. *Journal of Education and Practice*.
  - Kiliç, Z., Atalay, N., Anilan, B., Anagün, S. S., & Anilan, H. (2021). Journey into the Teaching Profession: Experiences of Classroom Teachers. *Shanlax International Journal of Education*, 9(3), 186-195.
  - Kim, S. L. (2019). The interaction effects of proactive personality and empowering leadership and close monitoring behaviour on creativity. *Creativity and Innovation Management*, 28(2), 230-239
  - Kirby, J. N., Day, J., & Sagar, V. (2019). The ‘Flow’ of compassion: A meta-analysis of the fears of compassion scales and psychological functioning. *Clinical Psychology Review*, 70, 26-39.

- 
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 431-446.
  - Korur, E. N. (2018). The relationship between preservice physical education teachers' academic self-efficacy and proactive personality. *Uluslararası Anadolu Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 281-293..
  - Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706.
  - Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55.
  - Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, Y. C., & Wu, M. H. (2022). The Relationships among Proactive Personality, Work Engagement, and Perceived Work Competence in Sports Coaches: The Moderating Role of Perceived Supervisor Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12707.
  - Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behavior research and therapy*, 33(3), 335-343.
  - Matos, J., Cardoso, C., Bandarra, N. M., & Afonso, C. (2017). Microalgae as healthy ingredients for functional food: A review. *Food & function*, 8(8), 2672-2685.
  - Matos, M. A., Palmeira, L., Albuquerque, I., Cunha, M., Pedrosa Lima, M., Galhardo, A., ... & Gilbert, P. (2022). Building compassionate schools: Pilot study of a Compassionate Mind Training intervention to promote teachers' well-being. *Mindfulness*, 1-17.
  - Miron, L. R., Sherrill, A. M., & Orcutt, H. K. (2015). Fear of self-compassion and psychological inflexibility interact to predict PTSD symptom severity. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 4(1), 37-41.
  - Mitchell, A. E., Whittingham, K., Steindl, S., & Kirby, J. (2018). Feasibility and acceptability of a brief online self-compassion intervention for mothers of infants. *Archives of women's mental health*, 21, 553-561 .
  - Nabukenya, M. (2010). Influence Of Teachers' Professionalism ON Teacher (*Doctoral dissertation, makerere university*).
  - Neff, K. D., Hsieh, Y. P., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and identity*, 4(3), 263-287.
  - Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX,

- empowerment, and proactive personality. *Journal of business ethics*, 145, 49-62.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2016). *Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013*. OECD Publishing.
  - Ozkurt, B., & Alpay, C. B. (2018). Investigation of Proactive Personality Characteristics of the Students of High School of Physical Education and Sports through Various Variables. *Asian. Journal of Education and Training*, 4(2), 150-155.
  - Pan, B., Song, Z., & Wang, Y. (2021). The Relationship Between Preschool Teachers' Proactive Personality and Innovative Behavior: The Chain-Mediated Role of Error Management Climate and Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 734484.
  - Patterson, D. G., & Carline, J. D. (2006). Promoting minority access to health careers through health profession–public school partnerships: A review of the literature. *Academic Medicine*, 81(6), S5-S10.
  - Peña-López, I. (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*.
  - Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
  - Rockliff, H., Gilbert, P., McEwan, K., Lightman, S., & Glover, D. (2008). A pilot exploration of heart rate variability and salivary cortisol responses to compassion-focused imagery. *Journal of Clinical Neuropsychiatry*, 5, 132–139.
  - Rothschild, B. (2006). *Help for the helper: The psychophysiology of compassion fatigue and vicarious trauma*. New York: Norton Professional Books.
  - Sak, R., Nas, E., Şahin-Sak, İ. T., Öneren-Şendil, Ç., Tekin-Sitrava, R., Taşkın, N., ... & Dirik, Y. (2021). Compassion as a source of satisfaction and fear in professionals who work with people. *Psychological Reports*, 003329412111061701.
  - Sharma, A., Khandelwal, U., & Agrawal, R. (2018). Impact of teachers' ethical leadership behaviour: A student's perspective. *International Journal of Leadership*, 6(1), 36-45.
  - Snoek, M., Swennen, A., & Van der Klink, M. (2011). The quality of teacher educators in the European policy debate: actions and measures to improve the professionalism of teacher educators. *Professional development in education*, 37(5), 651-664.
  - Tangney, J. P., & Dearing, R. L. (2002). *Shame and guilt*. New York: Guilford Press.



- 
- Tatto, M. T. (2021). Professionalism in teaching and the role of teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 44(1), 20-44.
  - Tichenor, M. S., & Tichenor, J. M. (2005). Understanding teachers' perspectives on professionalism. *Professional Educator*, 27, 89-95.
  - Üstüner, M. (2017). Personality and Attitude towards Teaching Profession: Mediating Role of Self Efficacy. *Journal of Education and Training Studies*, 5(9), 70-82.
  - Valls, V., González-Romá, V., Hernandez, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103424.
  - Van Der Hart, O., & Dorahy, M. (2006). Pierre Janet and the concept of dissociation. *American Journal of Psychiatry*, 163(9), 1646-1646.
  - Van der Heijden, B.I.J.M., Van Vuuren, T.C.V., Kooij, D.T.A.M. and de Lange, A.H. (2015), "Tailoring professional development for teachers in primary education: The role of age and proactive personality", *Journal of Managerial Psychology*, 30 ( 1), 22-37. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0211>.
  - Varia, V. (2014). A study of professionalism of secondary school teachers. *Abhinav National Monthly Refereed .Journal of Research in Arts and Education*, 3(8), 10-16.
  - Wang, S., Li, Y., & Tu, Y. (2019). Linking proactive personality to life satisfaction in the chinese context: The mediation of interpersonal trust and moderation of positive reciprocity beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 20(8), 2471-2488.
  - Wardoyo, C., & Herdiani, A. (2017). Teacher Professionalism: Analysis of Professionalism Phases. *International Education Studies*, 10(4), 90-100.
  - Whitty, G. (2006). Teacher professionalism in new times. *Journal of in-service education*, 26(2), 281-295.
  - Xavier, B. B., Lammens, C., Ruhul, R., Kumar-Singh, S., Butaye, P., Goossens, H., & Malhotra-Kumar, S. (2016). Identification of a novel plasmid-mediated colistin-resistance gene, mcr-2, in Escherichia coli, Belgium, June 2016. *Euro surveillance*, 21(27), 30280.
  - Xu, X., Yu, F., & Shi, J. (2011). Ethical leadership and leaders' personalities. *Social Behavior and Personality. an international journal*, 39(3), 361-368.
  - Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic leadership and service innovative behavior: mediating role of proactive personality. *SAGE Open*, 11(1), 2158244021989629.



- 
- Yeşil, H. (2010). The relationship between candidate teachers' communication skills and their attitudes towards teaching profession. *Procedia-social and behavioral sciences*, 9, 919-922.
  - Zhang, S., Guo, M., Wang, J., & Lin, L. (2021). The relationship between fears of compassion, emotion regulation difficulties, and emotional eating in college students: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 780144.
  - Zhao, Z. (2014). The teacher–state relationship in China: an exploration of homeroom teachers' experiences. *International Studies in Sociology of Education*, 24(2), 148–164.