

التممر الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة

إعداد:

أ.م.د/ غادة فرغل جابر أحمد^١

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين التمر الوظيفي والصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، وكذلك الكشف عن أكثر أبعاد التمر الوظيفي (اللفظي، غير اللفظي، والإلكتروني) إسهامًا في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، والكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد التمر الوظيفي (اللفظي، غير اللفظي، والإلكتروني) في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، وتكونت عينة البحث من ١١٠ مئة وعشر معلمة بمرحلة الطفولة المبكرة بمحافظة المنيا بجمهورية مصر العربية، واستخدم البحث مقياس التمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة (إعداد الباحثة)، ومقياس الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة (إعداد الباحثة)، وأوضحت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التمر الوظيفي والصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، وأسفرت النتائج أيضًا أن التمر الوظيفي الإلكتروني أكثر أبعاد التمر الوظيفي إسهامًا في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، كما بينت النتائج وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لأبعاد التمر الوظيفي في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، وقد جاء ترتيبهم كالتالي: (التمر الوظيفي الإلكتروني، التمر الوظيفي غير اللفظي).

الكلمات الافتتاحية:

التمر الوظيفي اللفظي - التمر الوظيفي غير اللفظي - التمر الوظيفي الإلكتروني - الصلابة النفسية
معلمات الطفولة المبكرة.

^١ استاذ مساعد علم نفس الطفل - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا - جمهورية مصر العربية.

Workplace bullying and its relationship to psychological hardiness among early childhood teachers

Abstract:

The research aims to identify the relationship between workplace bullying and psychological hardiness among early childhood teachers, detect more dimensions bully work (verbal, non-verbal workplace bullying, Cyber workplace bullying) contribution to the psychological hardiness among the early childhood teachers, and identify the direct and indirect effects of the dimensions of bullying work (Verbal, non-verbal, Cyber workplace bullying) in psychological hardiness among the early childhood teachers, and formed the research sample of (110) early childhood teacher in Minia (Egypt), and use the measure of workplace bullying for early childhood teachers (prepared by the researcher), and use the measure of psychological hariness for early childhood teachers (prepared by the researcher), Results revealed that there was negative correlative significant statistical relation between workplace bullying and psychological hardiness among Early Childhood Education faculty students The results of the research indicated that workplace bullying dimensions effected on the psychological hardiness among Early Childhood teachers, their arrangement was as follows: (cyber workplace bullying- non-verbal workplace bullying).

Keywords:

Verbal Workplace Bullying , Non-Verbal Workplace Bullying, Cyber Workplace Bullying, Psychological Hardiness, Early Childhood Teacher.

مقدمة البحث وخلفيته النظرية:

تعد معلمة الطفولة المبكرة ركيزة أساسية من ركائز تحقيق الروضة لأهدافها، لأنها تقود العملية التربوية داخل الروضة وتوجه الطفل، وتقدم له المثيرات التربوية لتحفيز طاقاته واستثارة قدراته ومساعدته على النمو المتكامل السوي، بالإضافة إلى دورها في إشاعة جو من الشعور بالأمن والاطمئنان في نفس الطفل ليشعر بحريته وقدرته على العمل والتعبير عن نفسه دون خوف، ولكي تستطيع معلمة الروضة القيام بذلك لا بد أن يتسم مناخ الروضة بالنظام والهدوء والإيجابية والتعاون، ويخلو من الصراعات والخلافات والمشاحنات والتنمر الوظيفي.

وقد بدأت ظاهرة التنمر الوظيفي في الانتشار بين مؤسسات المجتمع حتى وصلت إلى المؤسسات التعليمية، حيث يتعرض المعلمون للتنمر الوظيفي داخل المدارس بما يؤثر على سير العملية التعليمية على نحو فعال، ويدعم ذلك ما توصلت له نتائج دراسة (Koiv 2015) إلى زيادة تعرض المعلمين للتنمر الوظيفي بما يهدد الوضع المهني لهم، ويقوم به من هم بالمناصب الإدارية من مديري المدارس والمدرسين التنفيذيين كما يوضح (Riely et al, 2009, 5).

والتنمر الوظيفي كما يبين (Balducci et al (2011, 499) سلوكيات عدائية متكررة في العمل لفترات طويلة، والتي يمكن أن تؤدي إلى ردود فعل شديدة التوتر، وتعرض معلمات الطفولة المبكرة للتنمر الوظيفي من مديرة الروضة والموجهة والمعلمة الأولى وبعض الزميلات بالروضة بطريقة منتظمة للسلوك العدواني فترة طويلة من الزمن. ويتميز التنمر الوظيفي كما يوضح (Hershcovis (2011, 502) باستمرارية تعرض الضحايا للإيذاء وعدم التوازن في القوة بين المتنمر والضحية، ويأخذ صور عدة ومنها: (السخرية، تكرار ذكر الأخطاء الفادحة، الإهانة، القذف وإطلاق الشائعات، الاستبعاد الاجتماعي، الإساءة اللفظية، تقليل قيمة العمل أو الجهود المبذولة، وإهمال الآراء ووجهات النظر، بالإضافة إلى التنمر الإلكتروني).

ينتج التنمر الوظيفي وفقاً لما أوضحتته دراسة (Baillian et al (2009) عن ثلاثة عوامل تسهم في تطوره وهي: أن التنمر الوظيفي ينتج عن المواجهة غير الفعالة لمواقف الإحباط، وينتج عن الصراعات المتصاعدة بأماكن العمل، كما ينتج عن ثقافات تنظيمية أو عادات. كما توصلت نتائج دراسة (Lewis (1999) أن التنمر الوظيفي ينتج عن سوء تدريب المديرين وفقاً لوجهة نظر ١٨% من ضحايا التنمر الوظيفي. كما أن التعرض لخبرات التنمر في الطفولة يرتبط بالتعرض للتنمر الوظيفي في البلوغ وذلك ما أوضحتته نتائج دراسة كل من: (Twemlow ، Smith et al (2003) ، (et al (2006). كما يرتبط التنمر الوظيفي بسمات الشخصية حيث أوضحت نتائج دراسة المنديل (٢٠١٨) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سمات العصاوية وظاهرة التنمر في بيئة العمل ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين السمات الانبساطية والمقبولية والانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير وظاهرة التنمر في بيئة العمل.

ويترتب على التعرض للتنمر الوظيفي العديد من الآثار السلبية على النواحي الجسمية والصحية لدي الضحايا، ويؤكد ذلك ما توصلت له نتائج دراسة كل من: (Lillemor&Margaretha

(2006)، Jimenez et al (2007)، Law et al (2011)، Pedro et al (2019)، من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التعرض للتنمر الوظيفي والمشكلات الصحية، وما أشارت له نتائج دراسة (Qureshi et al (2014) أن ازدياد التنمر في أماكن العمل يؤثر سلباً على صحة الموظفين، كما أوضحت نتائج دراسة (Tsai et al (2006) أن ضغوط العمل أكثر إسهاماً في الشعور بالإجهاد لدي معلمات رياض الأطفال. فضلاً عن تأثير التعرض للتنمر الوظيفي السلبي على النواحي العقلية؛ حيث توصلت نتائج دراسة (Hansen et al (2011) أن الأفراد الذين يتعرضون للتنمر الوظيفي يعانون من ضعف الصحة العقلية.

كما يؤثر التعرض للتنمر الوظيفي على النواحي النفسية والانفعالية والاجتماعية للضحايا، حيث يشير Field (2003,776) أن ضحايا التنمر الوظيفي الذين يتعرضون للهجوم والإساءة والتعسف في استعمال السلطة والعقوبات الجزائية المجحفة تجعلهم يشعرون بالضيق والتهديد والإذلال وضعف الثقة بالنفس والتوتر والإجهاد. ويدعم ذلك ما أوضحتته نتائج دراسة (Gardner et al (2013) أن ضحايا التنمر الوظيفي يعانون من الشعور بالتوتر النفسي، والضغوط المهنية كما تبين نتائج دراسة (Malik & Bjorkqvist (2019)، والعصبية والغضب والخجل والشعور بالذنب وفقاً لما توصلت له نتائج دراسة (Vie et al (2012)، وضعف الثقة بالنفس وتقدير الذات والكفاءة الاجتماعية وذلك أظهرته نتائج دراسة: (Matthiesen & Einarsen (2007)، والإصابة بالاكتئاب كما أوضحتته نتائج دراسة كل من: (Kivimaki et al (2003)، Hansen et al (2006)، (Niedhammer et al (2006)، (Emdad et al (2013)، (Romeo et al (2013)، (Woudstra et al (2018).

تعد الصلابة النفسية كما توضح كوبازا مجموعة من السمات تتمثل في اعتقاد أو اتجاه عام لدي الفرد بفاعليته وقدرته على استغلال كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة الشاقة إدراكاً غير محرف أو مشوه، ويفسرها بواقعية وموضوعية ومنطقية، ويتعايش معها على نحو إيجابي (الطاهر، ٢٠١٦، ١١٧)، وتشجع الإنسان على بقاء وإثراء حياته وتطورها كما أوضح (Lambert,2003).

تتكون الصلابة النفسية من ثلاثة أبعاد وتفصيلهم كالتالي:

١- **الالتزام Commitment**: ويعرفه الطاهر (٢٠١٦، ١٢٣) بأنه مجموعة من القيم والمبادئ والمعتقدات والأهداف التي يتبناها الفرد ويتمسك بها ويتحمل مسؤولية تجاهها وتجاه نفسه ومجتمعه. كما يوضح الرجبي، وحمود (٢٠١٨، ٦١) أن من يتسمون بالالتزام العالي يؤدون أعمالهم اليومية في حالة من الرضا والسعادة ويقومون بأداء مرضي.

٢- **التحكم Control**: يشير كما يبين الرجبي، وحمود (٢٠١٨، ٦١) إلى القدرة على الضبط والسيطرة على النفس تجاه أحداث الحياة المتقلبة والمواقف الضاغطة، وذلك بتحديد مصادر الخطر والطاقات والإمكانات الذاتية، ثم اتخاذ القرار المناسب لمواجهة هذه الأحداث وخفض المواقف الضاغطة بكل ما أتيح من قوة. وتوضح الرفاعي (٢٠٠٣، ٧٥) أن الفرد الذي يمتلك القدرة على

التحكم لدي اعتقاد بأن يمكنه التحكم في أحداث الحياة، ويميل إلى التصرف بطريقة تؤثر في أحداث الحياة بدلاً من الشعور بالعجز عندما تقابله الشدائد والمحن.

٣- التحدي Challenge: ويقصد به قدرة الفرد على التكيف مع مواقف الحياة الجديدة وتقبلها.

والصلابة النفسية أحد سمات الشخصية الإيجابية التي تساعد الفرد على التعامل بفاعلية مع التغييرات المتلاحقة، كما تمكنه من مواجهة الضغوط الحياتية. فكما يوضح المقبالي والفواهير (٢٠٢٠، ٧٩) أن الصلابة النفسية تشمل عناصر متعددة وهي القوة والمقاومة، السيطرة والتحكم، الدافعية واستغلال الإمكانيات، تحويل الحياة السلبية إلى حياة إيجابية، ومواجهة الأحداث الضاغطة، وهذه العناصر تعتبر شرطاً للصحة النفسية. حيث توصلت نتائج دراسة Kowalski & Schermer (2019) إلى أن الصلابة النفسية تساعد الفرد على التمتع بالصحة النفسية. حيث توصلت نتائج دراسة لعيفاوي (٢٠١٧) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين معايشة الحدث الصادم والصلابة النفسية بأبعادها (الالتزام، التحكم، التحدي) والدرجة الكلية للصلابة النفسية.

حيث أن التمتع بالصلابة النفسية له تأثير إيجابي في الشعور بجودة الحياة والرضا عنها وذلك ما أوضحته نتائج دراسة كل من: عبد الصمد (٢٠٠٢)، Nguyen et al (2012)، محمد (٢٠١٣)، محمود (٢٠١٦). كما توجد علاقة ارتباطية بين القيادة والصلابة النفسية بناءً على نتائج دراسة McClellan (2007). وتوجد علاقة بين الصلابة النفسية ومهارات التفكير العليا وفقاً لنتائج دراسة Abdellatif & Abdel-Gawad (2020). وتوجد علاقة بين الصلابة النفسية والشعور بالرفاهية وفقاً لما توصلت له نتائج دراسة كل من: Kowalski & Schermer (2019)، Bartone & Bowles (2020). بالإضافة إلى أن ارتفاع مستوى الصلابة النفسية يؤدي إلى انخفاض معدل القلق وذلك ما توصلت إليه نتائج دراسة Meyers (2007). وانخفاض الشعور بالضغط النفسي كما توصلت له نتائج دراسة البيرقدار (٢٠١١).

والصلابة النفسية آثار إيجابية على الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة، حيث أوضحت نتائج دراسة الشمري (٢٠١٥) أن الصلابة النفسية تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي، وتوصلت نتائج دراسة Ferundun (2009) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والتزام المعلم. وتوصلت نتائج دراسة الرفوع (٢٠١٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية المدركة والصلابة النفسية لدي المعلمين. كما تتميز معلمات الطفولة المبكرة مرتفعات الصلابة النفسية بمستويات عالية من دافعية الإنجاز عن المعلمات منخفضات الصلابة النفسية وفقاً لما أوضحت نتائج دراسة حسن (٢٠١٤).

كما أن انخفاض الصلابة النفسية يؤدي إلى شعور المعلمة بالعديد من الآثار النفسية السلبية؛ حيث توصلت نتائج دراسة Pour et al (2013) وجود علاقة سلبية بين الصلابة النفسية وإدمان العمل. وتوصلت نتائج دراسة إسماعيل (٢٠١٦) إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الصلابة النفسية والشعور بالاحترق النفسي لدي المعلمين. كما توصلت نتائج دراسة Bala & Kaur (2017) وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الصلابة النفسية والضغط والإجهاد المهني لدي

المعلمين. وتوصلت نتائج دراسة آدم (٢٠١٨) إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الصلابة النفسية وقلق المستقبل.

مما يوضح أهمية تمتع معلمات الطفولة المبكرة بالصلابة النفسية، وعلى الرغم من أن أداء المعلمة لمهامها المهنية يتطلب التمتع بالصلابة النفسية والالتزان الانفعالي والتوافق النفسي والاجتماعي، إلا أن الباحثة قد لاحظت أثناء احتكاكها بالمعلمات الآتي يتعرضن للتنمر الوظيفي ظهور بعض أعراض انخفاض الصلابة النفسية عليهن متمثلة في الاضطرابات الجسمية التي لا مبرر لها أثناء العمل، وكثرة شكاوهن من الآلام النفسية الحادة وضغوط العمل بصفة مستمرة. لذا اتجه البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

وتتبلور مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- ١- ما مدي العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة؟
- ٢- ما أكثر أبعاد التنمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) إسهاماً في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة؟
- ٣- ما التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد التنمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

- ١- مدي العلاقة الارتباطية بين أبعاد التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.
- ٢- أكثر أبعاد التنمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) إسهاماً في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.
- ٣- التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد التنمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- أ- إلقاء الضوء على ظاهرة التنمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة، حيث أوضحت الدراسات أن التعرض للتنمر الوظيفي بأنماطه المختلفة (اللفظي، غير اللفظي، الإلكتروني) يؤثر على النواحي الصحية، النفسية، الانفعالية والاجتماعية للمعلمات.
- ب- تناول البحث لمتغير الصلابة النفسية بأبعادها (الالتزام- التحكم- التحدي) وإلقاء الضوء على أهميته كمتغير نفسي واق لمعلمات الطفولة المبكرة، حيث يحميهن من التعرض للاضطرابات النفسية والجسمية ويساعدهن على رفع الأداء الوظيفي لديهن.
- ج- تتمثل أهمية البحث التطبيقية في إعداد أدوات لقياس التنمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة والصلابة النفسية لديهن، يمكن للباحثين الاستفادة منهما.

محددات البحث:

تحدد نتائج البحث بالحدود الآتية:

المحددات البشرية:

تم تطبيق البحث على معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

المحددات الزمنية:

تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ م.

المحددات المكانية:

تم تطبيق أدوات البحث بروضات محافظة المنيا بجمهورية مصر العربية.

مصطلحات البحث:

التممر الوظيفي:

يُعرف التمر الوظيفي في البحث الحالي بأنه: "تعرض معلمات الطفولة المبكرة للسلوك العدواني المتكرر واستخدام القوة أو التهديد أو الإكراه للإيذاء والتخويف من أجل فرض الهيمنة والسيطرة عليهن من قبل المدراء والمرؤوسين، سواء بصورة لفظية وغير لفظية أو إلكترونية، ويُعرف إجرائيًا بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها على مقياس التمر الوظيفي لدي معلمات مرحلة المبكرة".

الصلابة النفسية:

تُعرف الصلابة النفسية في البحث الحالي بأنها: "اعتقاد عام لدى معلمة الطفولة المبكرة في فاعليتها وقدرتها على استخدام المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي تدرك وتلتزم وتتحم وتتحدي قدراتها من أجل مواجهة أحداث الحياة الضاغطة بفاعلية، وتُعرف إجرائيًا بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها على مقياس الصلابة النفسية لدي معلمات مرحلة المبكرة".

فروض البحث:

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له وأبعاد الصلابة النفسية والدرجة الكلية له لدي معلمات الطفولة المبكرة.
- ٢- توجد أبعاد للتمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) أكثر إسهامًا في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.
- ٣- توجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لأبعاد التمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

إجراءات البحث:

منهجية البحث:

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، للتعرف على مدى العلاقة الارتباطية بين التمر الوظيفي والصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

المشاركون في البحث:

أ- المشاركون في الدراسة الاستطلاعية: تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة عشوائية من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة بروضات محافظة المنيا بجمهورية مصر العربية، حيث قامت الباحثة بتطبيق الأدوات على (٦٠) معلمة من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث الأساسية، وذلك للتأكد من توافر الشروط السيكومترية لأدوات البحث حتى يمكن تطبيقها في البحث الأساسي.

ب- المشاركون في الدراسة الأساسية: تم اختيار عينة الدراسة الأساسية بطريقة عشوائية من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة بروضات محافظة المنيا بجمهورية مصر العربية، حيث قامت الباحثة بتطبيق الأدوات على (١١٠) معلمة بمتوسط عمر زمني (٢٦ سنة) وانحراف معياري (٣,٢)، وبمتوسط سنوات خبرة (٣,٢) وانحراف معياري (٣,٦).

أدوات البحث:

١ - مقياس التمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة: (إعداد الباحثة)
أ) الهدف من المقياس:

قياس مدى تعرض معلمات الطفولة المبكرة للتمر الوظيفي.

ب) إعداد المقياس في صورته الأولية:

مر إعداد المقياس في الخطوات الآتية:-

١- تحديد الأسس التي يقوم عليها المقياس.

٢- إعداد مجموعة من العبارات تغطي أنماط التمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني)، وقد روعي عند صياغة عبارات المقياس النواحي التالية: أن تكون العبارات واضحة ومفهومة للعينة، وعدم التحيز في العبارات، حيث صيغت العبارات بطريقة لا توحى بإجابة معينة.

٣- تم كتابة تعليمات تطبيق المقياس، وتناولت الهدف من المقياس، مكوناته، وتقديم مثال توضيحي لطريقة الإجابة.

ومن خلال الخطوات السابقة تم التوصل إلى الصورة المبدئية للمقياس، ويتكون من (٤٠) عبارة.

ج) طريقة التطبيق والتصحيح:

١- طريقة التطبيق:

طبق المقياس بصورة جماعية، حيث طلب من المعلمات ملء البيانات الخاصة بالإجابة

على عبارات المقياس، ولا يوجد زمن محدد للإجابة على المقياس.

٢- طريقة التصحيح:

تم تصحيح المقياس على أن تكون الدرجة (١، ٢، ٣، ٤) للاستجابة (أبدأ، نادراً، أحياناً، دائماً) على التوالي.

د) حساب صدق المقياس:

١- استطلاع رأي المحكمين:

للتحقق من صدق المقياس تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة علم نفس الطفل وعددهم (٧) لتحديد مدى ملائمة تلك العبارات لقياس التمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة، وتعديل وإضافة ما يرونه مناسباً من عبارات، وقد أوصى المحكمون بعدم حذف أي من عبارات المقياس مع تعديل صياغة بعض العبارات.

٢- حساب التجانس الداخلي:

تم حساب التجانس الداخلي كمؤشر للصدق وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس للبعد المنتمية إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وذلك للتحقق من توافر التجانس الداخلي، حيث تم تطبيقه على عينة قوامها (٦٠) ستون معلمة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية له، والجدول (١)، (٢)، (٣) توضح النتائج كالتالي:

أولاً: معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس التمر الوظيفي:

جدول (١): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس التمر الوظيفي (ن = ٦٠)

| رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| معامل الارتباط | **٠,٨٢٨ | **٠,٧٥٣ | **٠,٧٣٨ | **٠,٨٥٨ | **٠,٨٨٣ | **٠,٧٤٩ | **٠,٧٢٧ |
| رقم العبارة | ٨ | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ |
| معامل الارتباط | **٠,٧٥٠ | **٠,٧٢٣ | **٠,٧٥٣ | **٠,٨٠٦ | **٠,٧٩٥ | **٠,٥٠٧ | **٠,٦٠٧ |
| رقم العبارة | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ | ٢١ |
| معامل الارتباط | **٠,٧٩٩ | **٠,٨٩٤ | **٠,٨٠٤ | **٠,٨٢١ | **٠,٨٣٢ | **٠,٧٩٠ | **٠,٥٢٧ |
| رقم العبارة | ٢٢ | ٢٣ | ٢٤ | ٢٥ | ٢٦ | ٢٧ | ٢٨ |
| معامل الارتباط | **٠,٤٨٨ | **٠,٦٨٢ | **٠,٦٠٢ | **٠,٧٨٢ | **٠,٧٧٤ | **٠,٨٧١ | ٠,٨٢٦ |
| رقم العبارة | ٢٩ | ٣٠ | ٣١ | ٣٢ | ٣٣ | ٣٤ | ٣٥ |
| معامل الارتباط | **٠,٨١٦ | **٠,٩١٥ | **٠,٨٦١ | **٠,٨١٠ | **٠,٧٠٣ | **٠,٨٥٩ | **٠,٨٢٣ |
| رقم العبارة | ٣٦ | ٣٧ | ٣٨ | ٣٩ | ٤٠ | | |
| معامل الارتباط | **٠,٨٢٦ | **٠,٨٣٤ | **٠,٨٣٣ | **٠,٨٠٧ | **٠,٦٩١ | | |

(**) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

ينتضح من جدول (١) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٤٨٨) و (٠,٩١٥) وهى معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً.

ثانياً: معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد المنتمية إليه بمقياس التمر الوظيفي:

جدول (٢): معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه بمقياس التمر الوظيفي (ن = ٦٠)

| البيانات | | | | | | الأبعاد | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|--------------------------|
| ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | التمر الوظيفي اللفظي |
| **٠,٧٧٨ | **٠,٨٩٢ | **٠,٨٨٠ | **٠,٧٩٩ | **٠,٧٨٧ | **٠,٨٦٢ | معامل الارتباط | التمر الوظيفي اللفظي |
| ١٢ | ١١ | ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | رقم العبارة | |
| **٠,٨٢٥ | **٠,٨٣٣ | **٠,٧٩٨ | **٠,٧٦٥ | **٠,٨٠٢ | **٠,٧٧١ | معامل الارتباط | التمر الوظيفي غير اللفظي |
| ١٨ | ١٧ | ١٦ | ١٥ | ١٤ | ١٣ | رقم العبارة | |
| **٠,٨٠٨ | **٠,٨٢٥ | **٠,٨٥٩ | **٠,٨٠٨ | **٠,٦٧٧ | **٠,٦٠٤ | معامل الارتباط | التمر الوظيفي غير اللفظي |
| ٢٤ | ٢٣ | ٢٢ | ٢١ | ٢٠ | ١٩ | رقم العبارة | |
| **٠,٦٧٥ | **٠,٧٣٦ | **٠,٥٩٥ | **٠,٥٨٥ | **٠,٨١٤ | **٠,٨٥٤ | معامل الارتباط | التمر الوظيفي الإلكتروني |
| ٣٠ | ٢٩ | ٢٨ | ٢٧ | ٢٦ | ٢٥ | رقم العبارة | |
| **٠,٨٩٢ | **٠,٨٥٥ | **٠,٨٩٧ | **٠,٨٥٧ | **٠,٨٢٨ | **٠,٨٦٦ | معامل الارتباط | التمر الوظيفي الإلكتروني |
| ٣٦ | ٣٥ | ٣٤ | ٣٣ | ٣٢ | ٣١ | رقم العبارة | |
| **٠,٨٧١ | **٠,٨٩٣ | **٠,٩٠٨ | **٠,٨٠٠ | **٠,٨٧٦ | **٠,٨٧٤ | معامل الارتباط | التمر الوظيفي الإلكتروني |
| | | ٤٠ | ٣٩ | ٣٨ | ٣٧ | رقم العبارة | |
| | | **٠,٧١٧ | **٠,٨١٠ | **٠,٨١٢ | **٠,٨٤٢ | معامل الارتباط | |

(**) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول (٢) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (التمر الوظيفي اللفظي) ما بين (٠,٧٦٥ : ٠,٨٩٢) وهى معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً.

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (التمر الوظيفي غير اللفظي) ما بين (٠,٥٩٥ : ٠,٨٥٩) وهى معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً.

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (التمر الوظيفي الإلكتروني) ما بين (٠,٧١٤ : ٠,٩٠٧) وهى معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً.

ثالثاً: معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة:

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس التمر الوظيفي والدرجة الكلية له (ن = ٦٠)

| الأبعاد | معامل الارتباط |
|--------------------------|----------------|
| التمر الوظيفي اللفظي | **٠,٩٥٦ |
| التمر الوظيفي غير اللفظي | **٠,٩٦٠ |
| التمر الوظيفي الإلكتروني | **٠,٩٥٧ |

(**) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول (٣) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له ما بين (٠,٩٥٦ : ٠,٩٦٠) وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً مما يشير إلى التجانس الداخلي للمقياس.

تعقيب:

يتضح لنا من الجداول السابقة أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بدرجة البعد المنتمية إليه، وأيضاً معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، مما يدل على أن عبارات المقياس بأبعادها تتمتع بمعاملات صدق مرتفعة.

هـ) وصف المقياس في صورته النهائية:

بعد إجراء التعديلات اللازمة للمقياس في ضوء ما أسفرت عنه نتائج المعالجات الإحصائية أخذ المقياس صورته النهائية ملحق (١)؛ حيث تكون المقياس من (٤٠) أربعون عبارة موزعة على ثلاثة أنماط للتمر الوظيفي (اللفظي، غير اللفظي، الإلكتروني).

و) حساب ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٦٠) ستون معلمة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤): يوضح معاملات ألفا لأبعاد مقياس التمر الوظيفي والدرجة الكلية له (ن = ٦٠)

| الأبعاد | معامل ألفا |
|-----------------------------|------------|
| التمر الوظيفي اللفظي | ٠,٩٥٤ |
| التمر الوظيفي غير اللفظي | ٠,٩٢٢ |
| التمر الوظيفي الإلكتروني | ٠,٩٧٤ |
| الدرجة الكلية للتمر الوظيفي | ٠,٩٨٢ |

يتضح من جدول (٤) ما يلي:

تراوحت قيم معامل ألفا لأبعاد مقياس التمر الوظيفي ما بين (٠,٩٢٢ : ٠,٩٧٤)، كما بلغت قيمة معامل الفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٨٢) وهى قيم مرتفعة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

ومن النتائج السابقة لصدق وثبات المقياس يتضح توافر الشروط السيكومترية لمقياس التمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة، كما يتضح صلاحيته وإمكانية استخدامه في البحث الحالي.

٢ - مقياس الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة: (إعداد الباحثة)

أ) الهدف من المقياس:

قياس الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

ب) إعداد المقياس في صورته الأولية:

مر إعداد المقياس في الخطوات الآتية:-

١- تحديد الأسس التي يقوم عليها المقياس.

٢- إعداد مجموعة من العبارات تقيس أبعاد الصلابة النفسية (الالتزام- التحكم- التحدي)، وقد روعي عند صياغة عبارات المقياس النواحي التالية:- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة للعينة، عدم التحيز في العبارات، حيث صيغت العبارات بطريقة لا توحى بإجابة معينة.

٣- تم كتابة تعليمات تطبيق المقياس، وتناولت الهدف من المقياس، مكوناته، وتقديم مثال توضيحي لطريقة الإجابة.

ومن خلال الخطوات السابقة تم التوصل إلى الصورة المبدئية للمقياس، ويتكون من (٤٥) عبارة.

ج) طريقة التطبيق والتصحيح:

١- طريقة التطبيق:

طبق المقياس بصورة جماعية، حيث طلب من المعلمات ملء البيانات الخاصة والإجابة على عبارات المقياس، ولا يوجد زمن محدد للإجابة على المقياس.

٢- طريقة التصحيح:

تم تصحيح المقياس على أن تكون الدرجة (١، ٢، ٣، ٤) للاستجابة (أبداً، نادراً، أحياناً، دائماً) على التوالي.

د) حساب صدق المقياس:

١- استطلاع رأي المحكمين:

للتحقق من صدق المقياس تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة علم نفس الطفل وعددهم (٧) لتحديد مدى ملاءمة تلك العبارات لقياس التمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة، وتعديل وإضافة ما يروونه مناسباً من عبارات، وقد أوصى المحكمون بعدم حذف أي من عبارات المقياس مع تعديل صياغة بعض العبارات.

٢- صدق المحك التلازمي:

وتم تطبيق مقياس الصلابة النفسية (إعداد الباحثة) علي عينة قوامها (٦٠) معلمة من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث الأساسية، ثم تم تطبيق مقياس الصلابة النفسية إعداد/ مخيمر (٢٠٠٢) علي نفس العينة، وتم إيجاد معامل الارتباط بين درجات العينة علي الأداتين، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٢١) وهي قيمة ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق.

٣- حساب التجانس الداخلي:

تم حساب التجانس الداخلي كمؤشر للصدق وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه، ومعاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية له، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وذلك للتحقق من توافر التجانس الداخلي، حيث تم تطبيقه على عينة قوامها (٦٠) ستون معلمة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية له، والجدول (٥)، (٦)، (٧) توضح النتائج على الترتيب: أولاً: معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه بمقياس الصلابة النفسية. جدول (٥): معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه بمقياس الصلابة النفسية (ن = ٦٠)

| العبارات | | | | | | الأبعاد |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| **٠,٨٦٣ | **٠,٦٨١ | **٠,٨٠٢ | **٠,٧١٨ | **٠,٧٢٤ | **٠,٧٥٤ | معامل الارتباط |
| ١٢ | ١١ | ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | رقم العبارة |
| **٠,٧٤٥ | **٠,٦٦٠ | **٠,٤٩٤ | **٠,٧٢٧ | **٠,٧٧٧ | **٠,٧٦٢ | معامل الارتباط |
| | | | ١٥ | ١٤ | ١٣ | رقم العبارة |
| | | | *٠,٣٢٥ | **٠,٧٢٢ | **٠,٥٢٦ | معامل الارتباط |
| ٢١ | ٢٠ | ١٩ | ١٨ | ١٧ | ١٦ | رقم العبارة |
| **٠,٦٧٥ | **٠,٧٤٣ | **٠,٦١٧ | **٠,٥٤٣ | **٠,٦١٦ | **٠,٥٧٧ | معامل الارتباط |
| ٢٧ | ٢٦ | ٢٥ | ٢٤ | ٢٣ | ٢٢ | رقم العبارة |
| **٠,٥١١ | *٠,٢٨٢ | **٠,٥٦٤ | **٠,٦٨٩ | **٠,٥٢٣ | **٠,٤٩٣ | معامل الارتباط |
| | | | ٣٠ | ٢٩ | ٢٨ | رقم العبارة |
| | | | **٠,٧١٥ | **٠,٦٣٩ | **٠,٦٦٦ | معامل الارتباط |
| ٣٦ | ٣٥ | ٣٤ | ٣٣ | ٣٢ | ٣١ | رقم العبارة |
| **٠,٥٧٧ | **٠,٦٨٦ | **٠,٥٩٧ | **٠,٧٠٤ | **٠,٧٥٦ | **٠,٧٤٠ | معامل |

| العبارات | | | | | | الأبعاد |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | | | | | | الارتباط |
| ٤٢ | ٤١ | ٤٠ | ٣٩ | ٣٨ | ٣٧ | رقم العبارة |
| **٠,٦٠٥ | **٠,٧٧٥ | **٠,٨٢٦ | **٠,٧١٨ | **٠,٧٨٤ | **٠,٧٢٦ | معامل الارتباط |
| | | | ٤٥ | ٤٤ | ٤٣ | رقم العبارة |
| | | | **٠,٧٣٩ | **٠,٧٧٥ | **٠,٨٧٣ | معامل الارتباط |

(**) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، (*) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٥) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (الالتزام) ما بين (٠,٣٢٥ : ٠,٨٦٣) وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً.
 - تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (التحكم) ما بين (٠,٢٨٢ : ٠,٧٤٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
 - تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (التحدي) ما بين (٠,٥٧٧ : ٠,٨٧٣) وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً.
- ثانياً: معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية.

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية (ن = ٦٠)

| رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| معامل الارتباط | **٠,٦٧٧ | **٠,٥٧١ | **٠,٦٠٦ | **٠,٦٤٨ | **٠,٦٦٦ | **٠,٧٥٨ | **٠,٦٦٠ |
| رقم العبارة | ٨ | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ |
| معامل الارتباط | **٠,٥٩٣ | **٠,٦١٨ | **٠,٥٨١ | **٠,٥٣٥ | **٠,٦٤٤ | **٠,٤٩٣ | **٠,٥٥٤ |
| رقم العبارة | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ | ٢١ |
| معامل الارتباط | **٠,٣٥١ | **٠,٣٦١ | **٠,٤٥٣ | **٠,٦٢٦ | **٠,٧٠٣ | **٠,٧٢٠ | **٠,٥١٢ |
| رقم العبارة | ٢٢ | ٢٣ | ٢٤ | ٢٥ | ٢٦ | ٢٧ | ٢٨ |
| معامل الارتباط | **٠,٥٦٧ | **٠,٤١٢ | **٠,٥٦٥ | **٠,٤١٢ | ٠,٠٣٨ | **٠,٤٨٠ | **٠,٤٤٤ |
| رقم العبارة | ٢٩ | ٣٠ | ٣١ | ٣٢ | ٣٣ | ٣٤ | ٣٥ |
| معامل الارتباط | **٠,٥٥٣ | **٠,٥٩٧ | **٠,٦٦٤ | **٠,٦٨٨ | **٠,٦٤٧ | **٠,٥٨٥ | **٠,٥٧٧ |
| رقم العبارة | ٣٦ | ٣٧ | ٣٨ | ٣٩ | ٤٠ | ٤١ | ٤٢ |
| معامل الارتباط | **٠,٥٧٥ | **٠,٦٨٧ | **٠,٧١٩ | **٠,٦٧٣ | **٠,٦٨٠ | **٠,٧٧٣ | **٠,٥٠٧ |
| رقم العبارة | ٤٣ | ٤٤ | ٤٥ | | | | |
| معامل الارتباط | **٠,٧٦٦ | **٠,٦٧٠ | **٠,٦٤٧ | | | | |

(**) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول (٦) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٠٣٨) : (٠,٧٧٣) وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، فيما عدا العبارة رقم (٢٦) وقد تم حذفها. ثالثاً: معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية.

جدول (٧): معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة النفسية والدرجة الكلية له (ن = ٦٠)

| الأبعاد | معامل الارتباط |
|----------|----------------|
| الالتزام | ٠,٨٧٧** |
| التحكم | ٠,٩٠٥** |
| التحدي | ٠,٩٠٥** |

(**) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول (٧) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له ما بين (٠,٨٧٧) : (٠,٩٠٥) وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً مما يشير إلى التجانس الداخلي للمقياس.

تعقيب:

يتضح لنا من الجداول السابقة أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بدرجة البعد المنتمية إليه، وأيضاً معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، فيما عدا العبارة رقم (٢٦) وقد تم حذفها، مما يدل على أن عبارات المقياس بأبعادها تتمتع بمعاملات صدق مرتفعة.

هـ) وصف المقياس في صورته النهائية:

بعد إجراء التعديلات اللازمة للمقياس في ضوء ما أسفرت عنه نتائج المعالجات الإحصائية أخذ المقياس صورته النهائية ملحق (٢)؛ حيث تكون المقياس من (٤٤) أربعة وأربعون عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد (الالتزام، التحكم، التحدي) كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (٨): يوضح عدد العبارات الخاصة بأبعاد مقياس الصلابة النفسية

| الأبعاد | عدد العبارات | |
|----------|--------------|-----------|
| | قبل الحذف | بعد الحذف |
| الالتزام | ١٥ | - |
| التحكم | ١٥ | ١ |
| التحدي | ١٥ | - |
| المجموع | ٤٥ | ٤٤ |

(و) حساب ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٦٠) ستون معلمة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٩): يوضح معاملات ألفا لأبعاد مقياس الصلابة النفسية والدرجة الكلية له (ن = ٦٠)

| الأبعاد | معامل ألفا |
|-------------------------------|------------|
| الالتزام | ٠,٩١٣ |
| التحكم | ٠,٨٧٤ |
| التحدي | ٠,٩٣٦ |
| الدرجة الكلية للصلابة النفسية | ٠,٩٥٧ |

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

تراوحت قيم معامل ألفا لأبعاد مقياس الصلابة النفسية ما بين (٠,٨٧٤ : ٠,٩٣٦)، كما بلغت قيمة معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٥٧) وهي قيم مرتفعة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

ومن النتائج السابقة لصدق وثبات المقياس يتضح توافر الشروط السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية لدي معلمات رياض الأطفال، كما يتضح صلاحيته وإمكانية استخدامه في البحث الحالي.

نتائج البحث:

نتائج الفرض الأول: وينص على أنه:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له وأبعاد الصلابة النفسية والدرجة الكلية له لدي معلمات الطفولة المبكرة.

وللتحقق من صحة الفرض ووجود العلاقة بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له أبعاد الصلابة النفسية والدرجة الكلية له لدي معلمات الطفولة المبكرة من عدمه تم حساب معامل ارتباط بيرسون Person، لإيجاد قيم معاملات الارتباط، وكانت النتائج كما يبينها جدول (١٠):

جدول (١٠): يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له وأبعاد الصلابة النفسية والدرجة الكلية له لدي عينة البحث الأساسية من معلمات الطفولة المبكرة (ن = ١١٠)

| المتغيرات | الالتزام | التحكم | التحدي | الصلابة النفسية |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| التمر الوظيفي اللفظي | **٠,٤٤٧ - | **٠,٤٨٨ - | **٠,٤٩٨ - | **٠,٥٠٢ - |
| التمر الوظيفي غير اللفظي | **٠,٤١٤ - | **٠,٤٢٦ - | **٠,٤٠١ - | **٠,٤٣٢ - |
| التمر الوظيفي الإلكتروني | **٠,٢٦٤ - | **٠,٢٦٢ - | **٠,٣٧٣ - | **٠,٣٢٤ - |
| الدرجة الكلية للتمر الوظيفي | **٠,٤٢٧ - | **٠,٤٤٧ - | **٠,٥٠٣ - | **٠,٤٨٧ - |

** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين أبعاد التمر الوظيفي (التمر الوظيفي اللفظي، التمر الوظيفي غير اللفظي، التمر الوظيفي الإلكتروني) والدرجة الكلية له والالتزام لدي معلمات الطفولة المبكرة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالتالي: (-٠,٤٤٧، -٠,٤١٤، -٠,٢٦٤، -٠,٤٢٧)، وهى قيم دالة إحصائياً، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له والالتزام فكلما زاد مستوي تعرض المعلمات للتمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة كلما قل الالتزام لديهن.

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين أبعاد التمر الوظيفي (التمر الوظيفي اللفظي، التمر الوظيفي غير اللفظي، التمر الوظيفي الإلكتروني) والدرجة الكلية له والتحكم لدي معلمات الطفولة المبكرة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالتالي: (-٠,٤٨٨، -٠,٤٢٦، -٠,٢٦٢، -٠,٤٤٧)، وهى قيم دالة إحصائياً، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له والتحكم فكلما زاد مستوي تعرض المعلمات للتمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة كلما قل التحكم لديهن.

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين أبعاد التمر الوظيفي (التمر الوظيفي اللفظي، التمر الوظيفي غير اللفظي، التمر الوظيفي الإلكتروني) والدرجة الكلية له والتحدي لدي معلمات الطفولة المبكرة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالتالي: (-٠,٤٩٨، -٠,٤٠١، -٠,٣٧٣، -٠,٥٠٣)، وهى قيم دالة إحصائياً، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له والتحدي فكلما زاد مستوي تعرض المعلمات للتمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة كلما قل التحدي لديهن.

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين أبعاد التمر الوظيفي (التمر الوظيفي اللفظي، التمر الوظيفي غير اللفظي، التمر الوظيفي الإلكتروني) والدرجة الكلية له والدرجة الكلية للصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب كالتالي: (-٠,٥٠٢، -٠,٤٣٢، -٠,٣٢٤، -٠,٤٨٧)، وهى قيم دالة إحصائياً، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد التمر الوظيفي والدرجة الكلية له والدرجة الكلية للصلابة النفسية فكلما زاد مستوي

تعرض المعلمات للتممر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة كلما قل مستوي الصلابة النفسية لديهن.

وبذلك يتحقق صحة الفرض الأول ويؤكد وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين أبعاد التمرم الوظيفي (التمرم الوظيفي اللفظي، التمرم الوظيفي غير اللفظي، التمرم الوظيفي الإلكتروني) والدرجة الكلية له وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام، التحكم، التحدي) لدي معلمات الطفولة المبكرة.

نتائج الفرض الثاني: وينص على أنه:

توجد أبعاد للتمرم الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) أكثر إسهامًا في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم حساب تحليل الانحدار المتدرج (Stepwise Regression) للتعرف على أكثر أبعاد التمرم الوظيفي إسهامًا في الصلابة النفسية لدي عينة الدراسة الأساسية من معلمات الطفولة المبكرة، وهذا الأسلوب يستخدم للتنبؤ بمتغير معين (تابع) في ضوء بعض المتغيرات المستقلة في صورة خطوات حيث يظهر في الخطوة الأولى العامل المستقل ذو الأثر الأكبر على المتغير التابع ويليه العامل الأقل أثرًا وهكذا، وفي نهاية الخطوات يمكن استخلاص المعادلة التنبؤية بدلالة المتغيرات ذات معاملات الانحدار الدالة فقط، وفي الدراسة الحالية تم إجراء تحليل الانحدار المتدرج لدرجات عينة الدراسة في الصلابة النفسية كمتغير تابع وأبعاد التمرم الوظيفي كمتغيرات مستقلة، وكانت النتائج كما يبينها جدول (١١):

جدول (١١): يوضح نتائج تحليل الانحدار المتدرج للصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة كمتغير تابع وأبعاد التمرم الوظيفي كمتغيرات مستقلة

| رقم الخطوة | المتغير المستقل | معامل الارتباط R | التباين المشترك R square | قيمة نسبة (F) للارتباط المتعدد | الدالة الإحصائية للارتباط المتعدد | قيمة الثابت Constant | وزن الانحدار العادي قيمة B | وزن الانحدار المعياري قيمة Beta | قيمة T | مستوى الدلالة |
|------------|---------------------------|------------------|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------------|--------|---------------|
| ١ | التمرم الوظيفي الإلكتروني | ٠,٥٠٣ | ٠,٢٥٣ | ٣٦,٦ | ٠,٠١ | ١٤٩,٨ | -٠,٧٩٢ | -٠,٥٠٣ | -٦,١ | ٠,٠١ |

يتضح لنا من جدول (١٠) أنه قد تم التحليل في خطوة واحدة كالآتي:

- تحدد بعد التمرم الوظيفي الإلكتروني على أنه أعلى أبعاد التمرم الوظيفي (المتغيرات المستقلة) ارتباطاً بالمتغير التابع الصلابة النفسية، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٥٠٣)، وقيمة لتباين الحادث من التمرم الوظيفي الإلكتروني مساوية (٠,٢٥) وهي تدل على نسبة تباين ٢٥% من تباين المتغير التابع الصلابة النفسية، وبلغت قيمة النسبة الفائية (٣٦,٦) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ويمكن التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة من خلال مدي تعرضهن للتمرم الوظيفي الإلكتروني من خلال المعادلة الآتية:

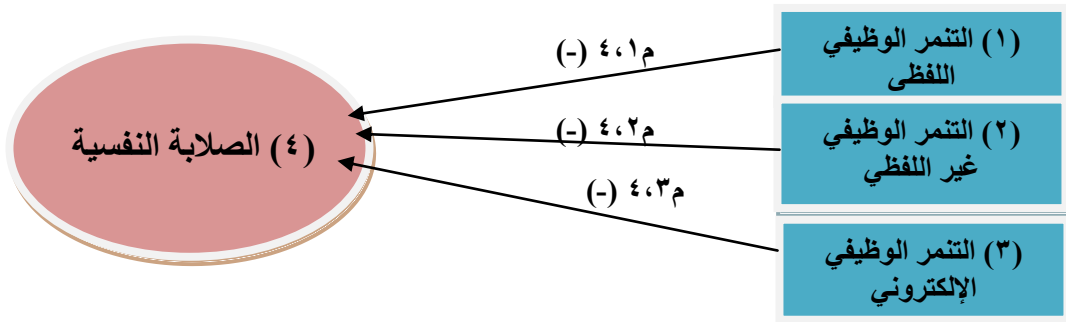
الصلابة النفسية = ١٤٩,٨ + (-٠,٧٩٢) × درجات المعلمات على بعد التمرم الوظيفي الإلكتروني.

وقد كان معامل الانحدار سالبًا مما يدل على أن ارتفاع معدل تعرض معلمات الطفولة المبكرة للتنمر الوظيفي الإلكتروني من مؤشرات انخفاض مستوى الصلابة النفسية لديهم.

نتائج الفرض الثالث: وينص على أنه:

توجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لأبعاد التنمر الوظيفي (اللفظي- غير اللفظي- الإلكتروني) في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

للتحقق من صحة الفرض الثالث تم استخدام أسلوب تحليل المسار (Path Analysis) للتعرف على الآثار المباشرة وغير المباشرة لأبعاد التنمر الوظيفي في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، ويبدأ التحليل في هذا الأسلوب بتحديد النموذج السببي الذي من خلاله يتم التحليل، وقد افترضت الباحثة نموذجًا سببيًا لتفسير العلاقات بين المتغيرات وهو كالتالي:



شكل (١): النموذج السببي للصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة وأبعاد التنمر الوظيفي ووفقا للنموذج المقترح تعتبر أبعاد التنمر الوظيفي متغيرات مستقلة والصلابة النفسية متغير تابع، وفيما يلي نتائج تحليل المسار بالنسبة للمتغيرات موضع الدراسة وهي كالتالي:

الخطوة الأولى:

إيجاد المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد التنمر الوظيفي) والمتغير التابع (الصلابة النفسية)، وهي موضحة بجدول (١٢):

جدول (١٢): يوضح المصفوفة الارتباطية للمتغيرات المستقلة (أبعاد التمر الوظيفي) والمتغير التابع (الصلابة النفسية)

| م | العوامل | التمر الوظيفي اللفظي | التمر الوظيفي غير اللفظي | التمر الوظيفي الإلكتروني | الصلابة النفسية |
|---|--------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| ١ | التمر الوظيفي اللفظي | | | | |
| ٢ | التمر الوظيفي غير اللفظي | **٠,٨٩٥ | | | |
| ٣ | التمر الوظيفي الإلكتروني | **٠,٨٤٨ | **٠,٨٥٨ | | |
| ٥ | الصلابة النفسية | **٠,٤٢٧- | **٠,٤٤٧- | **٠,٥٠٣- | |

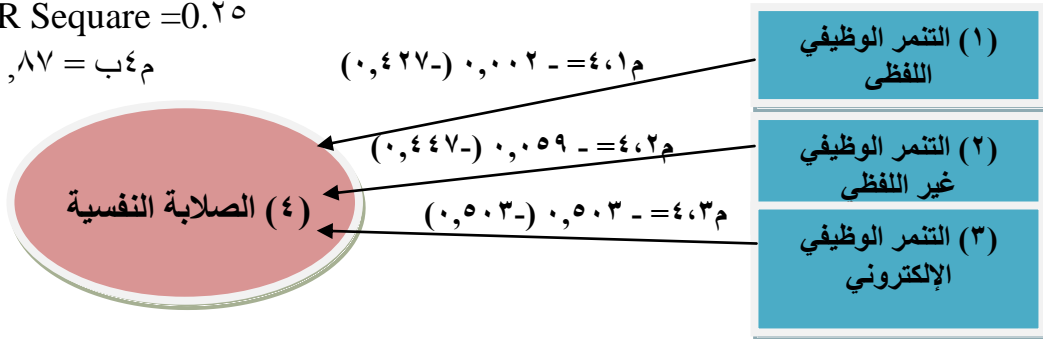
** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

الخطوة الثانية:

حيث أن معاملات المسار = أوزان الانحدار المعيارية، فإن الخطوة التالية من التحليل إجراء تحليلات الانحدار التي تم حسابها في الفرض الرابع، ثم التعويض بقيم معاملات المسار في النموذج السببي الذي تقترضه الباحثة لتفسير العلاقات وكذلك قيم معاملات الارتباط من المصفوفة الارتباطية في النموذج أيضاً وبذلك نحصل على النموذج السببي الأساسي وهو كالتالي:

$$R \text{ Square} = 0.25$$

$$م٤ب = ٠,٨٧$$



شكل (٢): يوضح النموذج السببي الأساسي للصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة

المبكرة وأبعاد التمر الوظيفي.

يوضح شكل (٢) النموذج السببي للصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة من أبعاد التمر الوظيفي، وبالرغم من أن المعادلة الانحدارية أوضحت إمكانية التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة عن طريق درجة تعرضهن للتمر الوظيفي الإلكتروني فقط، إلا أن التمر الوظيفي غير اللفظي له تأثير في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة وهذا ما أوضحه

النموذج السببي من خلال تحليل المسار، حيث يعتبر معامل المسار دالاً إذا كانت قيمته $0,٠٥$ أو أكثر، فيتضح من الشكل (٢) ما يلي:

- بلغت قيمة معامل المسار لبعء التنمر الوظيفي اللفظي على الصلابة النفسية ($-0,٠٠٢$) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ولذلك سيتم حذفه من النموذج.

- بلغت قيمة معامل المسار لبعء التنمر الوظيفي غير اللفظي على الصلابة النفسية ($-0,٠٥٩$) وهي قيمة دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى أن الصلابة النفسية تقل بزيادة تعرض معلمات الطفولة المبكرة للتنمر الوظيفي غير اللفظي.

- وأخيراً بلغت قيمة معامل المسار لبعء التنمر الوظيفي الإلكتروني على الصلابة النفسية ($-0,٥٠٣$) وهي قيمة دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى أن الصلابة النفسية تقل بزيادة تعرض معلمات الطفولة المبكرة للتنمر الوظيفي الإلكتروني.

الخطوة الثالثة:

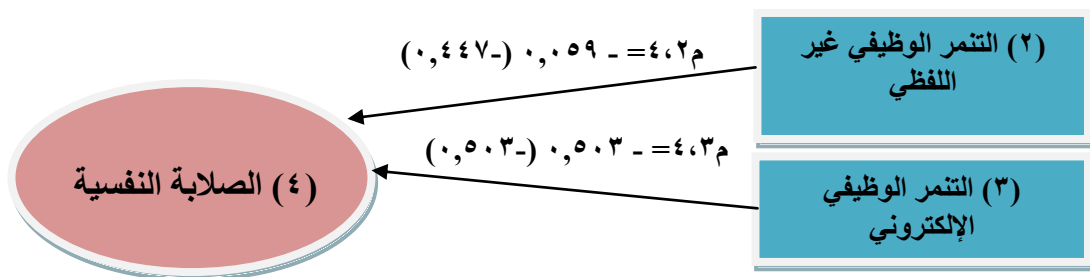
يتم حساب مسارات البواقي في النموذج الأساسي من معرفة قيمة التباين المشترك للمتغيرات الداخلة من المعادلة كالاتي:

$$\text{مسار البواقي م} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{م} = \sqrt{1 - 0,٢٥} = 0,٨٧$$

وبذلك يصبح النموذج السببي الأساسي المعدل كالاتي:

$$R \text{ Square} = 0.25$$



شكل (٣): يوضح النموذج السببي الأساسي والمعدل للصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة وأبعاد التنمر الوظيفي.

ويتضح من شكل (٣) بعد التوصل للنموذج السببي الأساسي والمعدل ما يلي:

- أن بعد التنمر الوظيفي الإلكتروني (٣) هو أكثر أبعاد التنمر الوظيفي إسهاماً في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة حيث بلغت قيمة المسار ($-0,٥٠٣$).

- يليه بعد التمر الوظيفي غير اللفظي (٢) حيث بلغت قيمة المسار (٠,٠٥٩).
الخطوة الرابعة:

للتأكد من صحة النموذج السببي من خلال الخطوات الآتية:

١- استخدام اختبار كاسي لحسن المطابقة حيث يقارن بين قيمة التباين المشترك (R^2) الموضحة بالنموذج السببي الأساسي والمعدل، فكلما كانت الفروق بينهما طفيفة فهذا يعنى سلامة وصحة النموذج المفترض للتعبير عن العلاقات السببية بين المتغيرات، ويتضح ذلك من جدول (١٣):
جدول (١٣): بوضوح المصفوفة الارتباطية للمتغيرات المستقلة (أبعاد التمر الوظيفي) والمتغير التابع (الصلابة النفسية)

| النموذج المعدل | | النموذج الأساسي | | المتغير التابع |
|------------------------------|----------|------------------------------|----------|-----------------|
| عدد المتغيرات التي يتنبأ بها | R Square | عدد المتغيرات التي يتنبأ بها | R Square | |
| ٢ | ٠,٢٥ | ٣ | ٠,٢٥ | الصلابة النفسية |

يلاحظ من جدول (١٢) ما يلي:

لا توجد فروق بين التباين المشترك في النموذج السببي الأساسي والتباين المشترك في النموذج المعدل بالنسبة للصلابة النفسية مما يؤكد تناسق وصحة النموذج وقيم معاملات المسار المحسوبة.
٢- حساب التباين الكلي للمتغير التابع من المتغيرات المستقلة والبواقي:

للتأكد من صحة النموذج يتم حساب التباين الكلي للمتغير التابع من خلال المتغيرات المستقلة والبواقي، حيث أن التباين الكلي لأي متغير تابع يساوى الوحدة لكي يعبر عن التحديد الكلي للمتغير. * تحديد تباين المتغير التابع (الصلابة النفسية) من خلال المتغيرات المستقلة (التمر الوظيفي غير اللفظي، التمر الوظيفي الإلكتروني) وكذلك مسارات البواقي (المتغيرات الأخرى التي تؤثر في الفلق المهني ولم يتم تناولها بالبحث)

التباين الكلي للصلابة النفسية = (م ٤ ب) $R^2 + ٢$ نسبة التباين المشترك

$$١ = ٠,٢٥ + ٢(٠,٨٧) =$$

بما أن التباين الكلي للمتغير (٤) الصلابة النفسية = ١، إذن فهذا يعنى صحة النموذج السابق حيث أمكن تفسير تباين المتغير التابع (الصلابة النفسية) من خلال المتغيرات المستقلة وهي أبعاد التمر الوظيفي (غير اللفظي- الإلكتروني) والتي أسهمت بنسبة ٢٥% من التباين الكلي للصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، بينما متغيرات البواقي التي لم تدرس أسهمت بنسبة ٧٥% من تباين الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة.

٣- تحديد الأثر المباشر وغير المباشر لارتباط كل متغير في النموذج:

يتم التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة من خلال مقارنة قيم معاملات المسار مع معاملات الارتباط فإذا كانت:

م = ر ← تدل على تأثير مباشر فقط.

م ≠ ر ← تدل على تأثير مباشر وغير مباشر.

و التأثيرات غير المباشرة = ر - م

يتضح أن هناك تأثير مباشر للتنمر الوظيفي الإلكتروني في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة؛ حيث جاءت قيمة معامل مسار التنمر الوظيفي الإلكتروني والصلابة النفسية مساوية لقيمة معامل الارتباط بين التنمر الوظيفي الإلكتروني والصلابة النفسية وهي (-٠,٥٠٣). ومن الملاحظ أن نتائج تحليل المسار تؤكد نتائج تحليل الانحدار، فكلاهما أوصحا أن التنمر الوظيفي الإلكتروني أكثر أبعاد التنمر الوظيفي إسهاماً في الصلابة النفسية حيث بلغت قيمة المسار (-٠,٥٠٣)، وقد جاءت القيمة سالبة لتدل على أن ازدياد تعرض معلمات الطفولة المبكرة للتنمر الوظيفي الإلكتروني تنبئ بانخفاض مستوي الصلابة النفسية لديهن.

وعلى الرغم من أن تحليل الانحدار لم يسفر عن إمكانية التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة من خلال تعرضهن للتنمر الوظيفي غير اللفظي إلا أن تحليل المسار أوضح أن هناك تأثيراً مباشراً وغير مباشر للتنمر الوظيفي غير اللفظي في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، حيث جاء التنمر الوظيفي غير اللفظي في الترتيب الثاني والأخير فبلغت قيمة المسار (-٠,٥٥٩)، وقيمة المسار سالبة لتدل على أن ازدياد تعرض معلمات الطفولة المبكرة للتنمر الوظيفي غير اللفظي تنبئ بانخفاض مستوي الصلابة النفسية لديهن.

ويتضح أيضاً أن هناك تأثير مباشر وغير مباشر للتنمر الوظيفي غير اللفظي في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، ويرجع ذلك التأثير إلى وجود فرق بين معامل المسار ومعامل الارتباط، حيث أن هناك ارتباطاً بين التنمر الوظيفي اللفظي مع الصلابة النفسية بمقدار (-٠,٤٤٧)، وارتباطه مع التنمر الوظيفي اللفظي بمقدار (٠,٨٩٥)، وارتباطه مع التنمر الوظيفي الإلكتروني بمقدار (٠,٨٤٨).

نستخلص مما سبق أن تعرض معلمات الطفولة المبكرة لصور التنمر الوظيفي تؤثر في الصلابة النفسية لديهن، وقد جاء ترتيبهما كالاتي: (التنمر الوظيفي الإلكتروني- التنمر الوظيفي غير اللفظي).

مناقشة النتائج:

أوضحت النتائج أن التنمر الوظيفي الإلكتروني أكثر أبعاد التنمر الوظيفي إسهاماً في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، مما يبين أن تعرض معلمات الطفولة المبكرة للأفعال العدوانية بالعمل باستخدام أشكال ووسائل التواصل الإلكترونية مراراً وتكراراً يقلل من مستوي الصلابة النفسية لديها، حيث إن استخدام تقنيات الهواتف المحمولة والرسائل النصية الفورية وكذلك التقنيات الإلكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي في الترهيب والتخويف والسخرية والاستهزاء يقلل من مستوي الالتزام والتحكم والتحدي لدي معلمات الطفولة المبكرة.

كما أوضحت النتائج أيضا وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لأبعاد التتمير الوظيفي (التتمير الوظيفي الإلكتروني والتتمير الوظيفي غير اللفظي) في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، مما يبين أن تمتع المعلمات بالصلابة النفسية يقلل من تعرضهن للتتمير الوظيفي. وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت له نتائج دراسة (Hamre et al (2020) التي أوضحت أن الأفراد الأقل صلابة نفسية تعرضوا لمستويات أعلى من سلوكيات التتمير بالعمل. وكذلك أوضحت نتائج دراسة Srivastava & Dey (2020) حيث أوضحت وجود علاقة سلبية بين التتمير الوظيفي والصلابة النفسية.

حيث أن ارتفاع مستوى الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة يقلل من تعرضهن للتتمير الوظيفي، وتفسر الباحثة ذلك بأن تمتع معلمات الطفولة المبكرة بالقدرة على التحكم في تصرفاتها والسيطرة على انفعالاتها في المواقف المختلفة بالروضة، يساعدها على الالتزام بعملها وتحدي قدراتها وتطويرها والتكيف مع مهنتها، ويتفق بذلك مع ما توصلت له نتائج دراسة (Ndlovu & Ferreira (2019) إلى أن الصلابة النفسية بأبعادها (الالتزام، التحكم، والتحدي) تتنبأ بالتكيف الوظيفي.

كما أن تمتع معلمات الطفولة المبكرة بمستويات مرتفعة من الصلابة النفسية يقلل من إدراكها للضغوط وشعورها بالتوتر والتهديد والإرهاق العاطفي، يدعم ذلك ما توصلت له نتائج دراسة (Akhter et al (2020) أن الصلابة النفسية تخفف من تأثير الإرهاق العاطفي على الأداء الوظيفي للمعلمين. وكذلك بينت نتائج دراسة (Babaei et al (2020) وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الصلابة النفسية وشعور المعلمين بالإرهاق العاطفي.

مما يبين أن انخفاض مستوى الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة يزيد من شعورها بالإرهاق العاطفي والضييق والغضب فيسهم ذلك في تعرضها للتتمير الوظيفي من الزملاء ورؤساء العمل. ويتفق ذلك مع ما أوضحتها دراسة (Tara & Ahsan (2020) أن الصلابة تتوسط العلاقة بين الإيذاء في مكان العمل والغضب، حيث لوحظت العلاقة بين الإيذاء في مكان العمل والغضب بصورة أقوى في المستويات الأدنى من الصلابة.

الاستنتاجات:

أوضحت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التتمير الوظيفي والصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، وبينت أيضا أن التتمير الوظيفي الإلكتروني أكثر أبعاد التتمير الوظيفي إسهاما في التنبؤ بالصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، كما بينت النتائج وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لأبعاد التتمير الوظيفي في الصلابة النفسية لدي معلمات الطفولة المبكرة، وقد جاء ترتيبهم كالتالي: (التتمير الوظيفي الإلكتروني، التتمير الوظيفي غير اللفظي).

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يوصى بما يلي:
- الاهتمام بوضع برامج إرشادية لمعلمات رياض الأطفال لتنمية الصلابة النفسية لديهن بما يساعدهن على التخلص من مشاعر التوتر والضييق ومواجهة ضغوط العمل التي تؤثر على أدائهن الوظيفي.

- التأكيد على أهمية توجيه وإرشاد الجهات والقائمين على إدارة الروضة على كيفية التواصل الإداري الفعال والتعاون مع معلمات رياض الأطفال في ضوء لوائح وسياسات وقوانين تحد من انتشار التنمر الوظيفي داخل الروضة.

- توعية القائمين على إدارة الروضات ومعلمات رياض الأطفال بأهمية توفير مناخ عمل آمن يسوده الحب والتعاون بعيداً عن الصراعات والمشاحنات والخلافات داخل الروضة، حيث يساعد ذلك المعلمات على أداء المهام المهنية المنوطة بهن على نحو أفضل.

التوجهات المستقبلية:

من خلال نتائج البحث وتوصياته يمكن أن تقترح الأبحاث التالية:

- ١- التنمر الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدي معلمات الطفولة المبكرة.
- ٢- فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإيجابي وخفض التنمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة.
- ٣- الذكاء الوجداني وعلاقته بالتنمر الوظيفي لدي معلمات الطفولة المبكرة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- آدم، هالة كمال (٢٠١٨). الصلابة النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدي المعاقين بصرياً باتحاد المكفوفين بولاية الخرطوم. *رسالة ماجستير*، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
- إسماعيل، أحمد محمد على (٢٠١٦). الصلابة النفسية والاحترق النفسي لدي معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي*، (١٧)، ٢٣٩-٢٥٤.
- البيرقدار، تنهيد عادل فاضل (٢٠١١). الضغط النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدي طلبة كلية التربية. *مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية*، ١١(١)، ٢٨-٥٦.
- الرجبي، يوسف سيف محمد، وحمود، محمد عبد الحميد الشيخ (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدي معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة. *مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية*، ٣(٣)، ٢٥-٥٢.
- الرفاعي، عزة محمد صديق (٢٠٠٣). الصلابة النفسية كتغير وسيط بين إدراك أحداث الحياة الضاغطة وأساليب مواجهتها. *رسالة دكتوراه*، كلية الآداب، جامعة حلوان.
- الرفوع، محمد أحمد خليل (٢٠١٩). الصلابة النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدي معلمي المدارس الأساسية الحكومية في محافظة الطفيلة في جنوب الأردن، الأردن، *مجلة العلوم التربوية*، ٣(٤٦)، ١٨١-٢٠٠.
- الشمري، بدر عودة نهير (٢٠١٥). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل. *رسالة الماجستير*، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الطاهر، محمد الطاهر (٢٠١٦). الصلابة النفسية. *مجلة كلية دلتا العلوم والتكنولوجيا*، العدد (٤)، ١١١-١٤٦.
- المقبالي، رحمه، والفواعير، أحمد (٢٠٢٠). مستوي الصلابة النفسية لدي معلمات الأطفال ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان: دراسة وصفية، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٣٨(٤)، ٧٥-٩٢.
- المنديل، صينة منديل (٢٠١٨). السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل: دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٢(٩)، ٦٨-٩٤.
- حسن، هبة محفوظ عمر محمد (٢٠١٤). النمط السلوكي (أ، ب) والصلابة النفسية وفعالية الذات كمحددات لدافعية الإنجاز لدي معلمات رياض الأطفال. *رسالة ماجستير*، كلية الآداب، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية.
- عبد الخالق، أحمد (٢٠٠٠). *الدراسة التطورية للقلق*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- عبد الصمد، فضل إبراهيم (٢٠٠٢): الصلابة النفسية وعلاقتها بالوعي الديني ومعنى الحياة لدي عينة من طلاب الدبلوم العام بكلية التربية بالمنيا: دراسة سيكومترية- كLINIKIه. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، ١٦ (٢)، ٢٢٩-٢٨٤.
- لعيفاوي، فايزة (٢٠١٧). معايشة الحدث الصادم وعلاقته بالصلابة النفسية لدي ممرضي الصحة العامة (دراسة ميدانية بمستشفى الزهراوي المسلية). *رسالة ماجستير*، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسلية، الجزائر.
- محمد، زينب محمد حسن (٢٠١٣): الصلابة النفسية وعلاقتها بمعنى الحياة في ضوء التفكير الإيجابي لدي عينة من طلاب الجامعة. *رسالة ماجستير*، كلية التربية، جامعة أسيوط.
- محمود، رجاء (٢٠١٦). الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدي طالبات جامعة الملك سعود. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، العدد (٧٤)، ٣٥٥-٣٨٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdellatif,M.& Abdel-Gawad ,M.(2020). The relative contribution of higher- order thinking in predicting psychological hardiness of university students, **Asian Social Science**, 16(8), 68- 77.
- Akhter,K., Asghar,M.& Shah,N. (2020). Moderating mechanism of psychological hardiness in the effect of emotional exhaustion on teacher's job performance, **Pakistan Social Sciences Review**, 4(3), 912- 926.
- Babaei,M.& Sajjadi,M.& Askarizadeh,G. (2020). The relationship of practical commitment to religious beliefs and psychological hardiness with job burnout experienced by teachers in special needs schools of children in kerman in 2015, **Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat**, 6(1), 47- 59.
- Baillan,E.& Neyens,I.& Witte,H.& Cuyper,N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: to wards a three way model. **Journal of community& Applied Social Psychology**, 19(1), 1- 16.
- Bala,R.& Kaur,R. (2017). Personality hardiness of secondary school teachers in relation to work related stress. **Educational Quest: An International Journal of Education and Applied Social science**, 8(1), 151- 155.
- Balducci,C.& Fraccaroli,F.& Schaufeli,W. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics personality and post-traumatic stress symptoms: an integrated model, **Anxiety. Stress & Coping: An International Journal**, (5), 499-513.
- Bartone,P.& Bowles,S. (2020). Coping with recruiter stress: hardiness, performance and well- being in US army recruiters, **Military Psychology**, 32(5), 390- 397.
- Emdad,R.& Alippur,A.& Hagber,J.& Jensen,B. (2013). The Impact of bystanding to work place bullying on symptoms of depression among women and men in industry in Sweden: an empirical

- and theoretical longitudinal study, *Int. Arch Occup Environ Health*, 86(6), 709- 716.
- Ferundun,S.(2009). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in 4 Turkish primary schools. *Journal of educational administration*, 47(5), 630- 651.
- Field,T.(2003). Workplace bullying (the silent epidemic). *BMJ*. (326), 776- 777.
- Gardner,D.& Catley,B.& O'Driscall,M.(2013). Ethnicity, Workplace bullying, social support and psychological strain in Aotearoa New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 42(2), 84- 92.
- Hamre,K.& Einarsen,S.& Hoprekstad,O.& Pallesen,S.& Bjorvatn,B.& Waage,S.& Moen,B.& Harris,A. (2020). Accumulated long-term exposure to workplace bullying impairs psychological hardiness: a five- year longitudinal study among nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2587- 2599.
- Hansen,A.& Hogh,A.& Persson,R.(2011). Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. *Journal of Psychosomatic Research*, 70(1), 19-27.
- Hansen,A.& Hoag,A.& Persson,R.& Karlson,B.& Garde,A.& Orbaek,P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatics Research*, 60(1), 63- 72.
- Hershcovis,M.(2011). "Incivility, social undermining, bullying... oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of organizational behavior*, (32), 449- 519.
- Jimenez,B.& Munoz,A.& Moreno,Y.& Carrosa,E.(2007). The Moderating role of Assertiveness and social anxiety in work place bullying: Two empirical studies. *Psychology in Spin*, 11(1), 85-94.

- Kivimaki,M. & Virtanen,M.& Vartia,M.& Elovainio,M.& Vahter,J.& Keltikangas,J.(2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occup Environ Med.*, (60), 779- 783.
- Koiv,K.(2015). Changes overeaten- years interval in the prevalence of teacher targeted bullying. *Procedia- associated and behavioral sciences*, (171), 126- 133.
- Kowalski,C.& Schermer,J. (2019). Hardiness, perseverative cognition, anxiety, and health- related outcomes: a case for and against psychological hadiness. *Psychological Reports*, 122(6), 2096-2118.
- Law,R.& Dollard,M.& Tuckey,M.& Dormann,C.(2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782-1793.
- Lewis,D. (1999). Work place bullying- interim findings of a study in futher and higher education in wales. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 106- 118.
- Lillemor,H.& Margaretha,K.(2006). Health consequences of work place bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International journal of quality studies on health and well-being*, (1), 109- 119.
- Lambert,V.(2003). Psychological hardiness, Workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing& Health Sciences*, 2(5), 181-184.
- Matthiesen,S. &Einarsen,I. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work. *Violence and Victims*, 22(6), 735- 753.
- Malik,N.& Bjorkqvist,K. (2019). Workplace bullying and occupational stress among university teachers: mediating and moderating factors. *Europes Journal of Psychology*, 15(2), 240- 259.
- Mcclellan,J.(2007). A Correlation analysis of the relationship between psychological hardiness and servant leadership among leaders

- in higher education. *PhD*. Conzaga University, United states, Proquest Dissertations and Theses Global.
- Meyers,S.(2007). The relationship between parental divorce and adult romantic attachment: considering factors of parenting style and psychological hardiness. *Psy.D*. Pace University, United states, Proquest Dissertations& Theses Global.
 - Ndlovu,V.& Ferreira,F. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability, **Journal of Psychology in Africa**, 29(6), 598- 604.
 - Nguyen,T.& Shultz,C.& Westbrook,M. (2012). Psychological hardiness in learning and quality of college life of business students: evidence from Vietnam. *Journal of Happiness studies*, 13(6), 1091- 1103.
 - Niedhammer,I.& David,S.& Degioanni,S. (2006). Association between workplace bullying and depression symptoms in the French working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2), 251- 259.
 - Qureshi,M.& Rasli,A.& Zaman,K.(2014). A new trilogy to understand the relationship among organizational climate, workplace bullying and employee health. *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 133-146.
 - Riely,D,& Duncan,D.& Edwards,J.(2009). Investigation of staff bullying in Australian schools: executive summary. *National ibrary of Australia Cataloging- in- publication entry*.
 - Romeo,L.& Balducci,C.& Quintarelli,E.& Riolfi,A.& Pelizza,L.& Serpelloni,A.& Tisato,S.& Perbellini,L. (2013). MMPI. 2 Personality profiles and suicidal ideation and behavior in victims of bullying at work: A follow up study. *Violence and victims*, 28(6), 1000- 1014.
 - Srivastava,S.& Dey,B. (2020). Workplace bullying and job burnout: a moderated mediation model of emotional intelligence and

- hardiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 183- 204.
- Smith,P.& Singer,M. &Hoel,H.& Cooper,C. (2003). Victimization in the school ad the workplaceL are there any links?. *British Journal of Psychology*, (94), 175-188.
 - Pedro,M.& Izquierdo,M.& Valera,M.& Sanchez,M. (2019). The role of resilience between workplace bullying and helth: a meditational analysis, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 177- 182.
 - Pour,S. & Hasanvand,B.& Khaledian,M. (2013). The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, (5), 1-9.
 - Tara,U.& Ahsan,S. (2020). Cognitive hardiness as a moderator in the relationship between generalized workplace harassment and anger among working women in pakistan, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(8), 971- 988.
 - Tsai,E.& Fung,L.& Chow,L. (2006): Sources and manifestations of stress in female teachers, *International Education journal*, 3(3), 364- 370.
 - Twemlow,S.& Fonagy,P.& Sacco,F.& Brethour,J.(2006): Teachers who bully students: a hidden trauma, *International Journal of Social Psychiatry*, 52(3), 187-198,
 - Vie,T.& Glaso,L.& Einarsen,S. (2012). How does it feel? Workplace bullying, emotions, and musculoskeletal complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(2), 165- 173.
 - Woudstra,M.& Van Rensburg,E.& Visser,M.& Jordaan,J. (2018). Learner-to – teacher bullying as a potentialial factor influencing teachers’ mental health. *South African Journal of Education*, 38(1), 1- 10.