



كلية التربية للطفولة المبكرة

إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

الاحترق النفسي وعلاقته بظاهرة التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث (2.0)

إعداد

د. / فاطمة عربي عبدالمطلب

دكتوراه تربية تخصص صحة نفسية
بكالوريوس تربية الطفولة- جامعة جنوب الوادي

﴿العدد الحادي عشر- أكتوبر ٢٠١٩م﴾

ملخص

هدف البحث الحالي إلى:

التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والتمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

العينة: ١٣٠ من معلمات رياض الأطفال.

الأدوات:

١- مقياس الاحتراق النفسي (اعداد عادل عبدالله)

٢- مقياس التمر الوظيفي (اعداد الباحثة)

النتائج:

أ) توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والتمر الوظيفي " بعد التمر بين الزملاء " لدى معلمات رياض الأطفال

ب) توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والتمر الوظيفي " بعد التمر على الأطفال " لدى معلمات رياض الأطفال. كلما زاد الاحتراق النفسي على المعلمة، كلما زاد التمر الوظيفي لديها، والعكس صحيح.

Psychological Burnout and it's Relationship Work Place Bullying of Kindergarten Female Teachers in the Light of Modern Curriculum 2.0

Abstract

The current study aimed at :

The study aims at the connectivite Relationship between psychological burnout and work place bullying of Kindergarten female teachers.

The study sample: 130 from of Kindergarten female teachers

The study tools:

- 1- Burnout psychological Scale (prepared by Adel Abdalla)
- 2- Workplace bullying scale (prepared by the researcher).

Results of the Study:

- a) There are statistically Significant relationship between psychological burnout and work place Bullying "**bullying among colleagues**" of kindergarten female teachers.
- b) There are statistically significant relationship between psychological Burnout and work place bullying "**bullying on the children**" of Kindergarten female teachers. The more psychological burnout on Teachers are, the more work place bullying they have and vice versa.

KEY WORDS

الكلمات المفتاحية

Work place bullying التتمر الوظيفي

Psychological burnout الاحتراق النفسي

مقدمة :-

تعتبر مرحلة الطفولة المبكرة من أهم المراحل الإنمائية في حياة الإنسان ففيها تتشكل شخصية الفرد لذلك اهتمت برعايتها الأديان السماوية والمجتمعات البشرية.

طفل ما قبل المدرسة يعيش في حالة تأثير وتأثر دائم لذلك أشار التربويون بأهمية الاهتمام به وتوافر مؤسسات تربوية متخصصة تحت إشراف معلمات معدات إعداد علمي جيد وبالتالي نضمن للأمة شباباً يتمتعون بالصحة النفسية (أماني عبدالفتاح وهالة فاروق، ٢٠٠٤، ص٧-١٣).

تعد عملية تفعيل المؤسسات التعليمية هدفاً هاماً تسعى إليه الدول الحديثة والنامية على حد سواء، خاصة في عصر الثورة المعرفية والتكنولوجية؛ وذلك لمواجهة سرعة التغيير والتطوير، مما يتطلب من المتخصصين في المجال السعي وراء تطبيق المنهج الحديث 2.0؛ وذلك من أجل الحصول على مخرجات تعليمية وتربوية مؤهلة تواكب التطور السريع.

المعلم من أهم عناصر النظام التعليمي التي يستهدفها التطبيق الحديث ؛ باعتباره قوة بشرية قادرة على تحقيق التفعيل الأمثل لكافة المدخلات التعليمية ؛ولكن في ظل تطبيق أي نظام حديث يوجد بعض المعوقات التي تحول دون تطبيق المنهج الجديد كما يجب، خاصة فيما يتعلق بالمعلمين ومن أهم هذه المعوقات وأكثرها انتشاراً ظاهرة الاحتراق النفسي التي تؤثر على البيئة التربوية وهذا ما ذكرته دراسة (زيني مشكو، ٢٠٠٩).

ينتج الاحتراق الوظيفي عن الضغط والاجهاد في العمل الناتج عن انخفاض الفاعلية الذاتية للمعلم (ماجدة هاشم، ٢٠١٠ ؛ Schwarzer, &Hallum, 2008)، وتبين أيضاً تأثير الاحتراق النفسي على المعلمين بشكل سلبي مما يؤدي بهم إلى حالة من التمر الوظيفي (Harrison,2015) حيث أكدت العديد من الدراسات التي طبقت على مجموعة من الوظائف أن الاحتراق النفسي

يؤدي إلى التمر الوظيفي وهذا ما ذكرته دراسة (Yildiz ,2019; Harrison ,2015; Allen, 2010 ; De wet,2010 ; Laschinger,Grau,Finegan, &Wilk,2010;

(,2008 Sa, &Fleming).

كما أكدت دراسة (Namie & Namie 2009) لآبد من التدخل ودمج المنهجيات لتفادى التتمر في بيئة العمل حيث أنها ظاهرة عالمية.

لذا ينبغي أن تلقى معلمات رياض الأطفال العناية والاهتمام من قبل زميلاتهن بالمهنة والمجتمع المحيط و المسؤولين وتقديرهن معنويا وماديا لتطبيق المنهج الحديث،حتى يتم تجنب الاحتراق النفسي الذى يقود بهن إلى التتمر الوظيفي وهذا ما يناقشه البحث الحالي.

مشكلة البحث:

لاحظت الباحثة من خلال عملها كمعلمة رياض أطفال ومدرّب أكاديمي للمعلمات على المنهج الحديث أن هناك العديد من المعلمات يعانون من ضغوط العمل وتكدس الأطفال في القاعات وعدم شعور المسؤولين بما يعانون منه ومع تحديث المنهج وجدت بعض المعلمات أن العمل برياض الأطفال أصبح يمثل لهم عبء نفسي يؤدي بهم إلى الاحتراق النفسي الذى يؤدي إلى اهمال العمل والاكنتاب والقلق و يقود أيضاً إلى التتمر الوظيفي.

ومن خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت الاحتراق النفسي فقد أشارت دراسة (Maslach , & Heiter,2016; Sa, & Fleming,2008; زيني مشكو، ٢٠٠٩) إلى أن الاحتراق النفسي يؤثر تأثيرا بالغا على الموظفين ويؤدي إلى مزيد من الخوف والقلق ويصل بهم إلى ترك العمل وتناول العقاقير والمهدئات للنوم (Vartia, 2001).

تعد ضغوط العمل و الظروف المحيطة والتشوهات المعرفية عاملا اساسيا في الاحتراق النفسي وهذا ما أظهرته دراسة (ماجدة هاشم، ٢٠١٠؛ السيد مصطفى، ٢٠٠٨؛ نشوة كرم، ٢٠٠٧).

وذكرت دراسة (Yildiz 2019) أن الاحتراق النفسي يؤثر بالسلب على مستوى أداء الفرد ومن خلال الاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت التتمر الوظيفي فقد أشارت إلى وجود علاقة بين التتمر الوظيفي والتواصل السلبي بين الآخرين وأيضا لجوء بعض الزملاء لتخويف وترهيب زملائهم أدى إلى حدوث التتمر الوظيفي وهذا ما أكدته دراسة (Iwanaga1, Imamura , Shimazu, & Kawakami , 2018; Dåderman , Ohlsson , & Dewet & Jacobs ,2014 ; Impola ,2014، تيين أن سوء الادارة وقتل بعض

مديرى المدارس فى دعم المعلمين والزملء غير المتعاونين وأيضاً عدم تعاون الآباء والأمهات كل ذلك يؤدى إلى التمر الوظيفى وهذا ما أكدته دراسة (Cunningham et al, 2016).

ومن خلال الاطلاع على العديد من الدراسات التى طبقت على مجموعة من الوظائف أن الاحترق النفسى يؤدى إلى التمر الوظيفى وهذا ما ذكرته دراسة (Yildiz, 2019; Harrison, 2015; Allen, 2010; De wet, 2010; Sa, & Fleming, 2008 Laschinger, Grau, Finegan, & wilk, 2010).

اتضح قلة الدراسات التى وجدت العلاقة بين الاحترق النفسى والتمر الوظيفى لدى المعلمين وخاصة مرحلة رياض الأطفال ولذلك تم القيام بهذا البحث.

مما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث فيما يلى:

هل توجد علاقة دالة ارتباطية بين الاحترق النفسى والتمر الوظيفى لدى معلمات

رياض الأطفال؟

وينقسم هذا السؤال إلى

(أ) هل توجد علاقة دالة ارتباطية بين الاحترق النفسى والتمر الوظيفى (بعد التمر بين

الزملء) لدى معلمات رياض الأطفال؟

(ب) هل توجد علاقة دالة ارتباطية بين الاحترق النفسى والتمر الوظيفى (بعد التمر على

الأطفال) لدى معلمات رياض الأطفال؟

أهداف البحث:

التعرف على الاحترق النفسى لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بظاهرة التمر

الوظيفى فى ضوء المنهج الحديث 2.0.

أهمية البحث :-

أ- الأهمية النظرية :-

١- تناول البحث أهم عناصر العملية التعليمية وهى معلمة رياض الأطفال باعتبارها قوة

بشرية قادرة على تحقيق التمثيل الأمثل لكافة المدخلات التعليمية.

٢- يقدم البحث الحالي إطارا نظريا من المعلومات في مجال الاحتراق النفسي والتتمركز الوظيفي.

٣- يفتح البحث المجال لدراسات أخرى مستقبلية في مجال الاحتراق النفسي والتتمركز الوظيفي.

ب- الأهمية التطبيقية :-

- بناء مقياس التتمركز الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال يمكن الاستفادة منه في المراكز المتخصصة والدراسات المستقبلية.

حدود البحث:

١- الحدود الموضوعية: اقتصر على قياس مستوى الاحتراق النفسي والتتمركز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث 2.0 وذلك بسبب عدم التدريب الكافي للمعلمات وعدم وصول أدلة المنهج قبل بدء الدراسة وكثرة ممارسة الأنشطة الكتابية وتزامن عدد فترات الدراسة في اليوم الواحد وغياب دور اللعب الحر للطفل وعدم توافر الخبرة الكافية لمشاركة ولى الأمر بالمنهج الحديث وعدم توافر دليل خاص بهم .

٢- الحدود البشرية: اقتصر على معلمات رياض الأطفال بمحافظة الأقصر بالمدارس الحكومية.

٣- الحدود المكانية: تم اختيار عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الأقصر.

٤- الحدود الزمانية: تم تطبيق أدوات الدراسة خلال العام الجامعي ٢٠١٨م: ٢٠١٩م.

الاطار النظري :-

الاحتراق النفسي : psychological burnout

تعود البدايات المبكرة لمصطلح الاحتراق النفسي إلى العالم هريرت فرويدنبرجر Freudenberger (١٩٧٤) حيث عرفه بأنه " حالة من الاستنزاف العاطفي، والاستنزاف البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط ؛ إضافة إلى عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة " (Bilge , 2006).

وعرفه عدنان الفرخ بأنه " حالة نفسية داخلية يشعر بها الفرد نتيجة لضغوط العمل والأعباء الزائدة الملقاة على عاتقه، فهي استجابة الفرد للتوتر النفسى والضغوط المهنية ويتضمن ذلك عادة الشعور بالإجهاد الانفعالى وتبدل المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز(عدنان الفرخ، ٢٠٠١، ص٢٥٥).

تعرفه ماسلاش فى عادل عبدالله محمد (١٩٩٥ : ٣٤٨) بأنه " حالة من الاستنزاف الانفعالى أو الاستنزاف البدنى بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط ".
أسباب الاحترق الوظيفى :

- ١- العمل لفترات طويلة دون الحصول على قسط كاف من الراحة.
- ٢- غموض الدور و فقدان الشعور بالسيطرة على مخرجات العمل أو الإنتاج.
- ٣- الشعور بالعزلة فى العمل وضعف العلاقات المهنية.
- ٤- الزيادة فى عبء العمل وتعدد المهام المطلوبة.
- ٥- الرتابة والملل فى العمل.
- ٦- ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل.
- ٧- الخصائص الشخصية للفرد (عدنان الفرخ، ٢٠٠١).

التمر الوظيفى : work place bullying

ذكرت هالة اسماعيل (٢٠١٠) التمر هو شكل من أشكال الاساءة للآخرين يحدث عندما يستخدم فرد أو مجموعة الأفراد (متتمر أو متتمرون) قوتهم فى الاعتداء على فرد أو مجموعة الأفراد بأشكال مختلفة منها ما هو جسدى أو لفظى أو نفسى أو اجتماعى وله خصائص ثلاثة أنه أذى مقصود ومتكرر وعدم التوازن بين المتتمر والضحية (فى مجدى محمد، ٢٠١٦ : ١٢).

التمر الوظيفى (التمر فى بيئة العمل) تعرفه بشرى اسماعيل (٢٠١٧) بأنه " مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة والمستمرة التى يتعرض لها الفرد أو مجموعة من الأفراد فى بيئة العمل من الادارة أو الزملاء أو الطلبة جميعها أو منفردة وتنتهك قانون العمل و حقوق الموظف وكرامته فى العمل وذلك من أجل إلحاق الأذى والضرر به وتخويفه وتحطيمه واهانتته ومن ثم يصبح غير قادر عن الدفاع عن نفسه واستمرار العمل فى

هذه المؤسسة ويخلق لديه مشاعر الظلم والعجز ويشكل خطراً على صحته وسلامته الجسمية والمهنية والنفسية وكذلك على المؤسسة التي يعمل بها.

التعريف الاجرائي للباحثة التتمر الوظيفي (التتمر في بيئة العمل) بأنه : مجموعة من السلوكيات السلبية المتكررة يقصد بها الايذاء أو المضايقة سواء بين المعلمات فيما بينهم أو تعامل المعلمات السلبي مع الأطفال.

أشكال التتمر

هناك عدة أشكال للتتمر يمكن عرضها كما يلي:

- ١- التتمر الجسدي: كالضرب أو الصفع، أو القرص، أو الرفس أو الإيقاع أرضاً، أو السحب، أو إجباره على فعل شيء.
- ٢- التتمر اللفظي: السب والشتم واللعن، أو الإثارة، أو التهديد، أو التعنيف، أو الإشاعات الكاذبة، أو إعطاء ألقاب ومسميات للفرد، أو إعطاء تسمية عرقية.
- ٣- التتمر الجنسي: استخدام أسماء جنسية وينادى بها، أو كلمات قذرة، أو لمس، أو تهديد.
- ٤- التتمر العاطفي والنفسي: المضايقة والتهديد والتخويف والإذلال والرفض من الجماعة.
- ٥- التتمر وأشكاله في العلاقات الاجتماعية: منع بعض الأفراد من ممارسة بعض الأنشطة بإقصائهم أو رفض صداقتهم أو نشر شائعات عن آخرين.
- ٦- التتمر على الممتلكات: أخذ أشياء الآخرين والتصرف فيها أو عدم ارجاعها أو اتلافها.

وهنا لابد من القول إن هذه الأشكال السابقة قد ترتبط معاً فقد يرتبط الشكل اللفظي مع الجسدي أو الجسدي مع الاجتماعي أو غيرها (على موسى و محمد فرحان، ٢٠١٣، ١٠-١١).

معلمات رياض الأطفال

معلمات رياض الأطفال هن عصب العملية التربوية التعليمية في الروضة، فعلي عاتقهن يقع العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة ونجاح المعلمة في مهمتها في هذه

المرحلة الهامة والصعبة والحرجة من حياة الطفل يعد نجاحاً للروضة في تحقيق أهدافها (زنيا عبد المعز الجمال، ٢٠١١، ص ٢٣٩).

فروض البحث:

الفرض الرئيسي توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاحترق النفسي والتتمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

ينقسم الفرض الرئيسي إلى

أ) توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاحترق النفسي والتتمر الوظيفي (بعد التتمر بين الزملاء) لدى معلمات رياض الأطفال.

ب) توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاحترق النفسي والتتمر الوظيفي (بعد التتمر على الأطفال) لدى معلمات رياض الأطفال.

اجراءات البحث:-

١- منهج البحث :

يختلف منهج البحث من بحث لأخر ويعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي: وذلك من خلال شرح الدراسة السيكومترية وخطوات السير فيها، وكذلك وصف العينة وأدوات البحث وكيفية تصميمها وتقنينها ثم الخطوات الإجرائية التي قام بها الباحث ثم الأسلوب الإحصائي المستخدم في البحث.

٢- عينة البحث :تمثلت عينة البحث في معلمات رياض الأطفال بالمدارس الحكومية(حاصلات على بكالوريوس في الطفولة) بمحافظة الأقصر واللاتي تم تدريبهم على المنهج الحديث 2.0.

أ) عينة البحث الاستطلاعية:

تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (١٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال من محافظة الأقصر، وكان الهدف منها هو التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياسين.

ب) عينة البحث الأساسية: تكونت من (١٣٠) معلمة وتم اختيارهم كالاتي:

١- تم تطبيق مقياس الاحتراق النفسي على عينة كلية قوامها (٣٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الأقصر وبعد ايجاد المتوسط والانحراف المعياري وحساب درجة القطع = م - $1/2$ ع حيث تشير الدرجة الأعلى من درجة القطع إلى وجود مستوى احتراق نفسي مرتفع.

٢- تم تطبيق مقياس التمر الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال من عينة كلية قوامها (٣٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الأقصر و بعد ايجاد المتوسط والانحراف المعياري وحساب درجة القطع = م - $1/2$ ع حيث تشير الدرجة الأعلى من درجة القطع الى وجود مستوى تتمر وظيفي مرتفع

تميزت عينة البحث أنها من معلمات رياض الأطفال ممن لديهم احتراق نفسي مرتفع وتتمر وظيفي مرتفع وبلغ عدد العينة النهائية بعد مقارنة الأسماء للمقياسين وتم أخذ الأسماء المكررة فقط ووجد الأسماء المكررة عددها (١٣٠) معلمة بمحافظة الأقصر.

ثالثاً : أدوات البحث :

١- مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين (سيدمان وزاجر 1986 @Zager Seidman) ترجمة وتقنين عادل محمد عبد الله (١٩٩٤).

٢- مقياس التمر الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. إعداد الباحثة
وفيما يلي عرض لهاتين الأدوات:

مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين

هذا المقياس وضعه (سيدمان وزاجر 1986 @Zager Seidman) ترجمة وتقنين عادل محمد عبد الله (١٩٩٤) يهدف إلى تحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين ويتضمن (٢١) عبارة موزعة على أربعة أبعاد.

البعد الأول : عدم الرضا الوظيفي العبارة رقم (١، ٥، ١٠، ١٢، ١٩)

البعد الثاني : الضغوط المهنية العبارة رقم (٢، ٤، ٧، ٩، ١٣، ١٤)

البعد الثالث : انخفاض مستوى المساندة الادارية العبارة رقم (٣ ، ٨ ، ١١ ، ١٥ ، ١٨ ، ٢٠)

البعد الرابع : الاتجاه السلبي نحو التلاميذ العبارة رقم (٦ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢١)

الكفاءة السيكومترية للمقياس:

أولاً : حساب صدق المقياس

(١) الصدق الظاهري: يتمثل في الحكم على عبارات المقياس ظاهرياً من حيث وضوح ألفاظها ومدلولاتها وهل تقيس العبارات ما وضع لأجله (سعد عبدالرحمن، ١٩٩٧، ص ٢٢٦).

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس وكان عددهم (٧) محكماً لإبداء الرأي فيما إذا كانت العبارات تقيس ما وضعت من أجله، و تم تعديل صياغة العبارة رقم ٦، وبالتالي أصبح عدد عبارات المقياس بعد صدق المحكمين = ٢١ عبارة.

(٢) صدق المفردات :

قامت الباحثة بحساب صدق المفردات للمقياس.

واحتوى المقياس على أربعة أبعاد وتم إيجاد معامل ارتباط كل عبارة بالبعد بدرجة هذا البعد بعد طرح درجة هذه العبارة.

ويتضح من الجدول التالي معامل ارتباط كل عبارة بالبعد بدرجة هذا البعد على مقياس الاحترق النفسي للمعلمين.

جدول رقم (١): جدول (١- أ) بعد عدم الرضا الوظيفي

م	العبارة	معامل الارتباط بالبعد	الدلالة
١	أتطلع إلى أن أستمّر في التدريس مستقبلاً	٠,٦٠	٠,٠١
٢	أنا سعيد باختيار التدريس مهنة لي	٠,٧٠	٠,٠١
٣	أرى أن التدريس أكثر إرضاءً لي مما كنت أتوقع	٠,٦٢	٠,٠١
٤	إذا كنت سأختار من جديد فلن أختار أن أكون مدرساً	٠,٦٧	٠,٠١
٥	أتطلع بشغف إلى كل يوم أقوم فيه بالتدريس	٠,٦٩	٠,٠١

جدول (١ - ب) بعد الضغوط المهنية

م	العبارة	معامل الارتباط بالبعد	الدلالة
١	أشعر بالإحباط بسبب ما مررت به من خبرات في مهنة التدريس	٠,٦٥	٠,٠١
٢	يبدو اليوم الذي أقوم فيه بالتدريس وكأنه يمتلئ بالكثير والكثير من الضيق	٠,٧٨	٠,٠١
٣	أعتقد أن الضغوط التي تواجهني في عملي هي سبب ما أعانيه من أمراض جسدية	٠,٨٣	٠,٠١
٤	أشعر بأنه من الصعب أن أهدأ وأحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بالتدريس	٠,٦٧	٠,٠١
٥	أشعر أن باستطاعتي أن أقدم ما هو أفضل في عملي كمدرس إذا لم تكن المشكلات التي تواجهني فيه بهذا الكم	٠,٧٧	٠,٠١
٦	الضغوط التي تواجهني في عملي كمدرس تفوق ما يمكنني تحمله	٠,٧٣	٠,٠١

جدول (١ - ج) بعد انخفاض مستوى المساندة الادارية

م	العبارة	معامل الارتباط بالبعد	الدلالة
١	أحصل على الثناء الملائم من الموجهين عندما أحسن القيام بعملتي	٠,٦٩	٠,٠١
٢	أشعر بأن المسؤولين في المدرسة يرغبون في مساعدتي على حل المشكلات التي قد تواجهني في الفصل حال ظهورها	٠,٧٨	٠,٠١
٣	أعتقد أن ما أبدله من جهد في الفصل لا ينال التقدير من جانب المسؤولين في المدرسة	٠,٧٠	٠,٠١
٤	ينتقدني الموجهون أكثر مما يثنون على	٠,٦٦	٠,٠١
٥	أشعر أن المسؤولين في المدرسة لن يقدموا لي المساعدة للتغلب على الصعوبات التي قد تواجهني داخل الفصل	٠,٧٣	٠,٠١
٦	توجه إدارة المدرسة اللوم لي على ظهور أي مشكلات داخل الفصل	٠,٧٨	٠,٠١

جدول (١ - د) بعد الاتجاه السلبي نحو التلاميذ

م	العبارة	معامل الارتباط بالبعد	الدلالة
١	يتصرف التلاميذ بأسلوب غير لائق	٠,٧٨	٠,٠١
٢	معظم التلاميذ مهذبون	٠,٦٦	٠,٠١
٣	يأتي معظم التلاميذ للمدرسة وهم متأهبون للتعلم	٠,٧١	٠,٠١
٤	يأتي العديد من التلاميذ إلى المدرسة باتجاهات خاطئة ومزعجة	٠,٨٢	٠,٠١

جدول (١ - هـ) معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	البعد
٠,٦٧	عدم الرضا الوظيفي
٠,٧٩	الضغوط المهنية
٠,٨١	انخفاض مستوى المساندة الادارية
٠,٧٧	الاتجاه السلبي نحو التلاميذ

ويتضح من الجدول أن الأبعاد المنتمية معاملات ارتباط مرتفعة ودالة جميعها عند

مستوى ٠.٠١

ثبات المقياس

١- تم حساب الثبات بطريقة إعادة التطبيق للمقياس وذلك بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول على عينة تتكون من (٧٥) معلمة من رياض الأطفال وكانت قيمة معامل الارتباط تساوي $r = 0,978^{**}$ وهي دالة عند مستوى ٠,٠١.

٢- تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ تم تطبيقه على عينة عددها ١٠٠ معلمة وكانت قيمة معامل ألفا = $0,898$ وهي قيمة مرتفعة

٣- معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية : تم التطبيق على عينة عددها (١٠٠) معلمة حيث تم تقسيم عبارات المقياس إلى فقرات فردية وفقرات زوجية وتم استخدام درجات النصفين في حساب معامل الارتباط وكانت النتيجة تساوي (٠,٨٦٩).

صمم المقياس بحيث يختار المعلم استجابة واحدة من خمس استجابات وهي (لا تنطبق إطلاقاً، لا تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق إلى حد ما، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق تماماً) وتقدر الدرجة على تدرج ليكرت كالتالي (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) بالترتيب مع العكس في حالة العبارات السالبة والعبارات هي رقم (١، ٥، ٣، ٨، ١٠، ١٦، ١٧، ١٩)، وتشير الدرجة المرتفعة على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين على ارتفاع الاحتراق النفسي لدى المفحوص، والدرجة المنخفضة تشير إلى انخفاض الاحتراق النفسي، حيث تتراوح مدى درجات المقياس ككل من (٢١ : ١٠٥).

مقياس التمر الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال

الهدف من تصميم هذا المقياس هو قياس مستوى التمر الوظيفي عند معلمات رياض الأطفال

* خطوات بناء المقياس :

تم إتباع الخطوات التالية في إعداد المقياس الحالي كالتالي :

أ- الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة العربية و الأجنبية التي تناولت التمر الوظيفي.

ب- قراءة الكتابات الخاصة بالتمر حيث ساعد ذلك في تحديد خصائص التمر الوظيفي.

ج- الاطلاع على المقاييس العربية التي استخدمت لقياس التمر الوظيفي واقتباس بعض العبارات المناسبة للمقياس.

د- ثم قامت الباحثة بصياغة بعض العبارات حيث راعت في صياغة العبارات أن تكون بسيطة وواضحة.

الكفاءة السيكومترية للمقياس:

أولاً : حساب صدق المقياس

(١) الصدق الظاهري: يتمثل في الحكم على عبارات المقياس ظاهريا من حيث وضوح ألفاظها ومدلولاتها وهل تقيس العبارات ما وضع لأجله (سعد عبد الرحمن، ١٩٩٧، ص ٢٢٦).

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس وكان عددهم (٧) محكما لإبداء الرأي فيما إذا كانت العبارات تقيس ما وضعت من أجله، و تم تعديل صياغة بعض العبارات.

(٢) صدق المضمون: ويتمثل في مدى تمثيل المقياس للميادين أو الفروع المختلفة للظاهرة التي يقيسها.(سعد عبد الرحمن، ١٩٩٧ : ٢٢٦)

في مرحلة اعداد المقياس اشتقت الباحثة عبارات المقياس الحالي من مراجعة العديد من المقاييس المختلفة وكذلك الدراسات السابقة، وملاحظات المعلمات، وهذا يدل على أن محتوى المقياس اشتق من مصادر ذات صلة وثيقة بالظاهرة.

(٣) صدق المفردات :

قامت الباحثة بحساب صدق المفردات للمقياس.

احتوى المقياس على بعدين وتم ايجاد معامل ارتباط كل عبارة بالبعد بدرجة هذا البعد بعد طرح درجة هذه العبارة.

ويتضح من الجدول التالي معامل ارتباط كل عبارة بالبعد بدرجة هذا البعد على مقياس التمر الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال.

جدول رقم (٢): جدول (٢ - أ) بعد التمر بين الزملاء

م	العبارة	معامل الارتباط بالبعد	الدالة
١	تضايقتي زميلتي بألفاظ خارجة	٠,٨٧	٠,٠١
٢	يتم تجاهل آرائي	٠,٧٣	٠,٠١
٣	تتعتمد زميلتي مضايقتي أمام الآخرين	٠,٥٦	٠,٠١
٤	تنتقدي زميلتي في اختيار ملابسها	٠,٦٧	٠,٠١
٥	أؤثر بصورة ملحوظة عند انتقادي من زميلاتي	٠,٦٦	٠,٠١
٦	أشعر بالغيرة من نجاح الآخرين	٠,٧٦	٠,٠١
٧	اتعمد اغاظة زملائي	٠,٧٤	٠,٠١
٨	أرد على انتقادات الآخرين بكلمات عنيفة	٠,٦٥	٠,٠١
٩	أعرض زملائي على الآخرين	٠,٧٥	٠,٠١
١٠	أشعر بالسعادة حينما أوجه اهانة للآخرين	٠,٥٥	٠,٠١
١١	أتحدث بلهجة رافضة لآراء الآخرين	٠,٦٦	٠,٠١
١٢	أطلق على زملائي أسماء قابلة للضحك والسخرية	٠,٦٧	٠,٠١
١٣	تتجاهل زميلاتي ما أقوم به من أعمال	٠,٦٥	٠,٠١
١٤	تنتقدي زميلتي في طريقة تحدثي مع زملائي	٠,٧٧	٠,٠١
١٥	أواجه مشكلات صحية بسبب الانتقاد الزائد من زميلاتي في العمل	٠,٧٨	٠,٠١

جدول (٢- ب) بعد التمر على الأطفال

م	العبارة	معامل الارتباط بالبعد	الدلالة
١	ألوم الطفل على بعض أفعالهم	٠,٨٢	٠,٠١
٢	اجبار الاطفال على عمل شيء لا يحبونها	٠,٨٠	٠,٠١
٣	أقوم بضرب الطفل ب(اليد - القدم)	٠,٥٥	٠,٠١
٤	أشتم الطفل بألفاظ سيئة	٠,٦٥	٠,٠١
٥	أقاطع الطفل أثناء حديثه	٠,٦٣	٠,٠١
٦	أقوم بقرص الطفل وأسبب له الألم	٠,٧٣	٠,٠١
٧	أصرخ على الطفل بصوت عال لا فزعهم	٠,٦٧	٠,٠١
٨	أهدد الاطفال وأتوعدهم بالإيذاء	٠,٧٤	٠,٠١
٩	اقوم بإصدار ألقاب سيئة على الاطفال	٠,٧٣	٠,٠١
١٠	أتجاهل الأطفال عند حديثهم معي	٠,٥٩	٠,٠١
١١	أقول للطفل عبارات مثل (انت غبي،....)	٠,٨٣	٠,٠١
١٢	أشد الأطفال من أذانهم أو شعورهم	٠,٧٤	٠,٠١

جدول (٢- ج) معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	البعد
٠,٧٢	التمر بين الزملاء
٠,٨٧	التمر على الاطفال

ويتضح من الجدول أن الأبعاد المنتمية معاملات ارتباط مرتفعة ودالة جميعها عند

مستوى ٠,٠١

ثبات المقياس

(١) تم حساب الثبات بطريقة إعادة التطبيق للمقياس وذلك بعد مرور أسبوعين من التطبيق

الأول على عينة تتكون من (٧٥) معلمة من رياض الأطفال وكانت قيمة معامل الارتباط

تساوي $r = ٠,٦٥١$ * * وهي دالة عند مستوى ٠,٠١ .

(٢) تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ تم تطبيقه على عينة عددها (١٠٠) معلمة من رياض الأطفال وطفلة وكانت قيمة معامل ألفا = ٠,٦٨٦، وهي قيمة مرتفعة.

(٣) معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية : تم التطبيق على عينة عددها (١٠٠) معلمة من رياض الأطفال حيث تم تقسيم عبارات المقياس إلى فقرات فردية وفقرات زوجية وتم استخدام درجات النصفين في حساب معامل الارتباط وكانت النتيجة تساوي (٠,٧٢٠).

الصورة النهائية للمقياس:

بلغ عدد عبارات المقياس في صورته الأولية (٢٧) عبارة وتم تعديل بعض العبارات التي اتفق عليها المحكمون.

صمم المقياس بحيث يختار المعلم استجابة واحدة من ثلاث استجابات وهي (دائماً، أحياناً، أبداً) وتقدر الدرجة على تدرج ليكرت كالتالي (٣-٢-١) بالترتيب مع العكس في حالة العبارات السالبة، وتشير الدرجة المرتفعة على مقياس التمر الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال إلى ارتفاع التمر الوظيفي لدى المفحوص، و الدرجة المنخفضة تشير إلى انخفاض التمر الوظيفي، حيث تتراوح مدى درجات المقياس ككل من (٢٧ : ٨١).

الاساليب الاحصائية : تم استخدام الوسائل الاحصائية التالية عن طريق تطبيق برنامج SPSS :

١- معامل ارتباط بيرسون (Pearson).

٢- المتوسط، الانحراف المعياري

٣- ألفا - كرونباخ، سبيرمان براون للتجزئة النصفية

نتائج البحث وتفسيرها :

نص الفرض الرئيسي على أنه

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاحترق النفسي والتمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

ينقسم الفرض الرئيسي إلى

أ) توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي (بعد التتمر بين الزملاء) لدى معلمات رياض الأطفال.

ب) توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي (بعد التتمر على الأطفال) لدى معلمات رياض الأطفال.

للتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، لاختبار طبيعة العلاقة الارتباطية لدراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي وبين التتمر الوظيفي لدى أفراد عينة البحث كانت النتائج موضحة في الجدول(٣):

جدول (٣): قيم معامل ارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال (ن=١٣٠).

العدد	متغيرات التتمر الوظيفي	قيم معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
١٣٠	بعد التتمر بين الزملاء	**٠,٢٢٠	٠,٠١
	بعد التتمر على الأطفال	**٠,٢٢٩	٠,٠١
	المقياس الكلي التتمر الوظيفي	**٠,٣٠٥	٠,٠١

يتضح من جدول (٣)

أ- توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠١) بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي (بعد التتمر بين الزملاء) لدى معلمات رياض الأطفال.

ب- توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠١) بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي (بعد التتمر على الأطفال) لدى معلمات رياض الأطفال.

يمكن تفصيل ما أجملنا :

أ- توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠١) بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي (بعد التتمر بين الزملاء) لدى معلمات رياض الأطفال.

تشير نتائج الفرض الفرعى الأول أن معلمات رياض الأطفال ذوى الاحترق النفسى المرتفع لديهم مستوى تتمر وظيفى (بعد التتمر بين زملاء) مرتفع وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة أى أن كلما زاد الاحترق النفسى زاد التتمر الوظيفى بين زملاء يمكن تفسير ذلك من خلال ما ذكره أن (Dewet & Jacobs, 2014, زينى مشكو، ٢٠٠٩) أن المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية ولكن من أهم المعوقات فى البيئة التربوية هو الاحترق النفسى حيث أن السلوك السلبى من زملاء العمل يودى إلى الخوف والقلق والاكتئاب الذى يقود إلى الاحترق النفسى، حيث أن الاحترق النفسى ناتجا عن الضغط والاجهاد الناتج عن العمل (نشوى كرم، ٢٠٠٧، السيد مصطفى، ٢٠٠٨، ماجدة هاشم، ٢٠١٠)، وبالتالي يؤثر الاحترق النفسى على المعلمين بشكل سلبى يظهر فى تعاملهم مع زملائهم وهذا ما أكدته دراسة (Dåderman , Ohlsson , & Impola, 2014 ; Harrison ,2015; 2014; Laschinger,Grau,Finegan, Dewet& Jacobs, 2010;&wilk,2010).

أوضحت دراسة (De wet(2010 أن التتمر الوظيفى يودى إلى انهيار العلاقات بين المجتمع المدرسى، وأن الاحترق النفسى يؤثر بالسلب على مستوى التوافق المهني وهذا أكدته دراسة (ياسرة محمد، محمد أبو هدرس، معمر ارحيم، ٢٠٠٧). ومن خلال العرض السابق لبعض الدراسات التى طبقت تؤكد ما أثبتته النتيجة الحالية.

لذلك أكدت دراسة (Laschinger,Grau,Finegan, &wilk(2010 توافر بيئة العمل المناسبة الخالية من الضغوطات التى تودى إلى الاحترق النفسى سوف نتجنب حدوث التتمر الوظيفى.

ب- توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠١) بين الاحترق النفسى والتتمر الوظيفى (بعد التتمر على الأطفال) لدى معلمات رياض الأطفال.

تشير نتائج الفرض الفرعى الثانى إلى أن معلمات رياض الأطفال ذوى الاحترق النفسى المرتفع لديهم مستوى تتمر وظيفى (بعد التتمر على الأطفال) مرتفع وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة أى أن كلما زاد الاحترق النفسى زاد التتمر الوظيفى بين الأطفال.

يمكن تفسير ذلك من خلال ما ذكرته هدى محمود: والتي تعتبر الروضة أول اتصال اجتماعي ومنظم للطفل بالعالم الخارجي حيث أن الطفل يمر بالخبرة الحياتية الخارجية والطفل له دور فعال ونشط في عملية النمو إلا أنه بحاجة إلى مساعدة البالغين والمعلمين له لتحقيق هذه المتطلبات، وذلك بتوفير البيئة والفرص والإمكانات المواتية (هدى محمود، ٢٠١١، ص ٦٤: ٧٤).

وذكرت ايمان احمد وحسن سعد أن ما يحدث في مدارسنا من سوء العلاقة بين التلاميذ والمعلمين والتي قد تصل في بعض الأحيان إلى العقاب البدني، الأمر الذي يؤدي إلى أضرار جسمية ونفسية مثل الضغط النفسي وضعف الثقة بالنفس (ايمان احمد وحسن سعد، ٢٠٠٩).

حيث أن الاحتراق النفسي أمر بالغ الأهمية ولا بد من تفعيل طرق قيادة قادة على استخدام استراتيجيات مناسبة للوقاية والتخفيف المجهد للمواقف (Weisberg,1994).

حيث أن كثرة الضغوط على الفرد تؤثر سلبا على آدائهم وهذا ما أكدته دراسة (بشرى اسماعيل، ٢٠١٧ ؛ Yildiz,2015 ؛ زيني مشكو، ٢٠٠٩) وهذا يؤدي إلى الاحتراق النفسي الذي يقود إلى التمر الوظيفي.

وأظهرت دراسة Harrison(2015) أن الاحتراق النفسي المرتفع يؤثر بشكل كبير على الطلاب وعملية التعلم وبالتالي تؤدي إلى التمر الوظيفي.

ومن خلال العرض السابق لبعض الدراسات التي طبقت تؤكد ما أثبتته النتيجة الحالية.

لذلك أكدت دراسة (صبيبة بنت منديل و رباب بنت محمد و أريج بنت عبدالرحمن وخديجة بنت محمود، ٢٠١٨ ؛ دلال محمد و رزان على، ٢٠١٤؛ Namie & Namie,2009) أنه لا بد من توافر بيئة آمنة وتطبيق سياسة عدم التهاون و التدخل ودمج المنهجيات للوصول إلى حل للتمر.

التعقيب العام على الفرض:

من خلال العرض السابق اتضح أن الاحتراق النفسي له علاقة قوة بين التمر الوظيفي على بعديه (التمر بين الزملاء، التمر على الأطفال) و(الدرجة الكلية للمقياس) ولذلك أوصت العديد من الدراسات السابقة بالعمل توافر بيئة آمنة وتوافر ادارة قادرة على تنفيذ استراتيجيات مناسبة للوقاية من التمر الوظيفي ولذا يجب على المديرين مراعاة العلاقة بين المعلمين والطلبة (Cemaloglu, 2007).

لذلك يجب العمل على توعية المعلمات بالتمر وآثاره على الطفل وأوصت بضرورة تدريب وزيادة مهارة المعلمات قبل وأثناء الخدمة على أحدث الاستراتيجيات لتفادي التمر وكيفية التعامل معه وهذا ما أكدته دراسة (صيبة بنت منديل و رباب بنت محمد و أريج بنت عبد الرحمن و خديجة بنت محمود، ٢٠١٨؛ Curb,2014 ؛ دلال محمد و رزان على، ٢٠١٤؛ نوره سعد، ٢٠١٤ ؛ Allen,2010)، وهذا ما يؤكد ضرورة التدريب الكافي للمعلمات على المنهج الحديث.

توصيات البحث

- ١- الاهتمام بالدورات والبرامج التدريبية النفسية والدورات العلمية التي تقدم للمعلمين والمديرين.
- ٢- تدريب المعلمات على أحدث الطرق على أحدث الاستراتيجيات والطرق السليمة للتعامل.
- ٣- عند إحداث تغييرات أو تحديثات في المناهج لابد من العمل على تشجيع المعلمات وحث روح العمل لديهم واعطائهم الثقة بالنفس وتدريبهم التدريب الكافي لتطبيق المنهج الحديث.
- ٤- توعية المعلمين بالاهتمام بتبني أساليب مواجهه فعالة تقيمهم وتجنبهم المواقف الضاغطة.

المراجع

- السيد مصطفى راغب (٢٠٠٨). سيكلوجية الاحتراق النفسي في العمل دراسة في "علاقة الاحتراق النفسي لضغوط العمل والتشوهات المعرفية والذكاء الوجداني". رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- إيمان أحمد حسن خميس، وحسن سعد محمود عابدين (٢٠٠٩). سلوكيات العجز المتعلم وعلاقتها بكل من الاستبصار الاجتماعي والمناخ المدرسي لدى تلاميذ لمرحلة الابتدائية. المؤتمر الدولي الخامس للعلوم وتطبيقاتها، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة، ٤٩٧ - ٥٤٣.
- أماني عبد الفتاح على، وهالة فاروق أحمد الخريبي (٢٠٠٤). المدخل إلى رياض الأطفال. الشرقية: مكتبة الطيب للطبع والنشر.
- بشرى اسماعيل أحمد (٢٠١٧). التتم في بيئة العمل وعلاقتها بكل من جودة القيادة والاكتماب لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة آداب ذي قار العراق، ٢٣، ٣٥٠-٤٢٤.
- حجاج غانم (٢٠٠٨): الاحصاء التربوي يدوياً وباستخدام SPSS. القاهرة: عالم الكتب.
- دلال محمد الزعبي و رزان على مهيدات (٢٠١٤). سلوكيات التتم التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة). المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد ٣٥، ٣٢-٦١.
- رنيا عبد المعز الجمال (٢٠١١). ادارة رياض الاطفال في عصر العولمة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة .
- زيني مشكو حجي (٢٠٠٩). دراسة مقارنة في الاحتراق النفسي لدى تدريسي كلية التربية الرياضية /جامعة الموصل. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، ١٥(٥٢) ص ص ٨٥ - ١٠٦.
- سعد عبد الرحمن (١٩٩٧). القياس النفسي (ط٣)، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- سيدمان وزاجر (١٩٩٤). مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين (ترجمة وتقنين عادل عبدالله محمد). القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية. (العمل الأصلي نشر في عام ١٩٨٦).

- صينة بنت منديل ورباب بنت محمد وأريج بنت عبدالرحمن وخديجة بنت محمود (٢٠١٨). السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التمر في بيئة العمل. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية*، ٢(٩)، ٦٨-٩٤.
- عادل عبدالله محمد (١٩٩٥). بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين. *دراسات نفسية*، ٥(٢)، ٣٤٥-٣٧٥.
- عبدالمنعم احمد الدردير (٢٠٠٦). *الاحصاء البارامترى واللابارامترى في اختبار فروض البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية*. القاهرة: عالم الكتب.
- عدنان الفرح (٢٠٠١). الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوى الاحتياجات الخاصة في دولة قطر. *مجلة دراسات تربوية*، ٢٨(٢)، ٢٤٧-٢٧١.
- على موسى الصباحيين و محمد فرحان القضاة (٢٠١٣). سلوك التمر عند الأطفال والمراهقين. (مفهومه - أسبابه - علاجه). الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ماجدة هاشم بخيت (٢٠١٠). ضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة المبكرة كلية رياض الأطفال*، ٦، ١-٣٦.
- مجدى محمد الدسوقى (٢٠١٦). مقياس السلوك التمرى للأطفال والمراهقين. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- نشوة كرم عمار (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوى النمط (أ،ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم.
- نوره سعد السلطان (٢٠١٤). مدى الوعى بالتمر لدى معلمات المرحلة الابتدائية وواقع الاجراءات المتبعة لمنعه في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. *مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس*، ٥٨، ٧٩-١٠٢.
- هدى محمود الناشف (٢٠١١). *رياض الأطفال*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ياسرة محمد أيوب ومحمد أبو هدرس و معمر ارحيم سليمان (٢٠٠٧). الاحتراق الوظيفي لدي المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوي أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث: الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز. الجامعة الإسلامية بغزة: كلية التربية، ٦٣٨-٥٩٧.

- Allen, K. P. (2010). Classroom management, and teacher practices. *Spring*, 34,1:15.
- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job Satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(9), 1151-1160.
- Cemaloglu , N.(2007).The relationship Between organizational Health And Bullying that Teachers Experience in Primary Schools in Turkey.*Educational Research Quarterly* ,31(2), 1-28.
- Cunningham ,C.E. , Rimas,H., Mielko,S., Mapp, C., Cunningham,L. , Buchanan,D. , et al. (2016). What Limits the Effectiveness of Antibullying Programs? A Thematic Analysis of the Perspective of Teachers. *Journal of School Violence*, 15,460–482.
- Curb L, A. C. (2014). Perceptions of bullying: a comparison of PR-Eservice and in-service teachers.*Doctor of philosophy*, Faculty of Graduate college of the Oklahoma state University.
- Dåderman, A. M. , Ohlsson, A. C. , & Impola , C. R. (2014).Two in ten Feel.paper presented at the proceedings from the 9th GRASP Conference, Linköping university, 17-37.
- De Wet ,C. (2010). Victims of Educator- Targeted Bullying: A qualitative Study. *South African Journal of Education*, 30,189-201.
- De wet, C., & Jacobs, L. (2014). The perpetrators of work place bullying In Schools: A South African of social sciences. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(16) pp567-577.
- Harrison, K. M. (2015).Bullying in schools: the relationship between Educational staff burnout and staff response to bullying. *Doctor of Philosophy*, Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College.
- Iwanaga1,M., Imamura,K. , Shimazu, A. , &Kawakami, N. (2018). The Impact of being bullied at school on psychological distress and work Engagement in a community sample of adult workers in Japan, PLoS ONE 13(5): e0197168. [https:// doi. org/10.1371/journal .pone.0197168](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197168).

- Laschinger H K.S, Grau.A, Finegan.J, &wilk. P(2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital setting.*Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732- 2742.
- Maslach, C., & Heiter, M. P. (2016). Understanding the burnout Experience: recent research and its implications for psychiatry .*World Psychiatry*,15(2), 103-111.
- Namie,G.,& Namie,R. (2009). U.S. Work place bullying: some basic Considerations and consultation interventions. *Consulting Psychology Journal special issue, Workplace Bullying and Mobbing: Organizational Consultation Strategies*, 1-17.
- S , L., & Fleming, M. (2008). Bullying, Burnout, and Mental Health Amongst Portuguese Nurses.*Mental Health Nursing*, 29(4), 411- 426.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-Efficacy as A predictor of job stress and burnout: mediation analyses. *Applied Psychology* , 57, 152-171.
- Vartia ,MA-L.(2001) Consequences of workplace bullying with respect to The well-being of its targets and the observers of bullying.*Scand J ork Environ Health*;27(1),63—69.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave, *International Journal of Manpower*, 15, 4-14. Yildiz, S.M. (2019). The relationship between bullying and burnout an empirical investigation of Turkish professional football players. *Sport, Business and Management :an International Journal* ,5 , 6-20.