

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

أ.د/ فاتن فاروق عبدالفتاح موسى
أستاذ علم النفس التربوي وعميد كلية
التربية
كلية التربية - جامعة الزقازيق

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي
معيدة بقسم علم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة الزقازيق
nadiaibrahim5555@gmail.com

د/ أحمد سمير مجاهد أبو الحسن
أستاذ علم النفس التربوي المساعد
كلية التربية - جامعة الزقازيق

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وكذلك الكشف عن الفروق في الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية والتي ترجع لمتغيري النوع (ذكور/ إناث)، وسنوات الخبرة التدريسية (أقل من ١٥ سنة/ من ١٥ سنة إلى ٢٧ سنة/ أكثر من ٢٧ سنة)، وقد تكونت عينة البحث الحالي من (٣٩٨) معلم ومعلمة بالمدارس الابتدائية بالإدارة التعليمية بالحسينية، وقد تم استخدام مقياس الاندماج في العمل إعداد (Schaufeli et al., 2002) ترجمة وتعريب الباحثة، وباستخدام اختبار "ت" لعينة واحدة، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي؛ أظهرت نتائج البحث وجود مستوى مرتفع جداً من الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاندماج في العمل ترجع لمتغير النوع (ذكور/ إناث)، وكما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاندماج في العمل ترجع لسنوات الخبرة التدريسية (أقل من ١٥ سنة/ من ١٥ سنة إلى ٢٧ سنة/ أكثر من ٢٧ سنة) لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

■ الكلمات المفتاحية: الاندماج في العمل، المعلمين، المرحلة الابتدائية.

Work engagement among primary school teachers

▪ Abstract:

the aim of the current research is to identify the level of work engagement among primary school teachers, and to reveal the degrees of work engagement among primary school teachers, which are due to gender differences (males/ females) and years of teaching experience (less than 15 years/ from 15 years to 27 years/ more than 27 years). Sample consisted of (398) male and female teachers in primary schools in the educational administration in Al-Hussainiya. The Utrecht work engagement scale was used for (Schaufeli et al., 2002). by using One-sample T test, Independent sample T test, and one-way analysis of variance; the results showed a high level of work engagement among primary school teachers and no significant differences in gender (males/ females) and years of teaching experience (less than 15 years / from 15 years to 27 years / more than 27 years) among primary school teachers.

- **Key Words:** work engagement – teachers – the primary stage.

• المقدمة:

تعتبر العوامل النفسية للفرد وخاصة الإيجابية ذات أهمية كبيرة لتحقيق الاستدامة والسعادة داخل أي مؤسسة وبخاصة المؤسسات التعليمية، ويمثل المعلمين العامل الأكثر فعالية وأهمية في التأثير على المتعلمين أثناء سعيهم نحو تحقيق أهدافهم، وأنهم بمثابة عامل رئيسي في تحقيق أهداف العملية التعليمية، والمحافظة عليها بما يدفع كل من المعلم والمتعلم إلى تحقيق النجاح المنشود.

ويذكر (Jackson, 2018, p. 23) أن الاندماج في العمل Work Engagement هو مؤشر أفضل للأداء الوظيفي، حيث عندما يندمج الأفراد بشكل كامل في عملهم؛ فإنهم يظهرون سلوكيات إيجابية تجاه وظيفتهم، وأن دراسة مفهوم الاندماج في العمل على المعلمين يفيد في فهم العوامل التي تساهم في جودة التدريس وبالتالي تحسين النتائج التعليمية.

ويضيف (Burić & Macuka, 2018, p. 1918) أن اندماج المعلم مهم ليس فقط للمعلمين، ولكن أيضاً مهم للطلاب وأولياء الأمور والمدارس والنظام التعليمي بشكل عام، كما يمكن وصف المعلمين المندمجين بأنهم معلمون نشيطون، وملتزمون بأهداف التعلم التي حددها لطلابهم، ومتحمسون للتدريس والتدريب، ومثابرون عند مواجهة العقبات ومراعاة احتياجات طلابهم، وأن لديهم إمكانيات أكبر لتحقيق نتائج تعليمية إيجابية لطلابهم ورفع جودة التعليم بشكل عام.

ويعتبر (Bieńkowska & Tworek, 2020, p. 7) أن الاندماج في العمل العامل الرئيسي للأداء الأمثل، ويحسن الأداء الشخصي، ويؤدي إلى مزيد من الرضا الوظيفي، والتزاماً أكبر تجاه المنظمات.

ويرى (Ampofo, 2020, p. 255) أنه من غير المرجح أن يظهر الموظفون المندمجون بشكل كبير مواقف سلبية مثل: الانسحاب من العمل وعدم الرضا عنه، ويعتبرون أن هذه المواقف خاطئة من الناحية الأخلاقية، وبالتالي مع زيادة الاندماج، يزداد الواجب الأخلاقي للموظفين لتعويض المنظمة بنتائج سلوكية إيجابية.

وما سبق ذكره يشير إلى أهمية الاندماج في العمل وتأثيره القوي على الأداء الوظيفي ومن ثم فهو مطلب ضروري لتحقيق الأداء الجيد للمؤسسة التعليمية بقادتها،

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالغفار موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

ومعلميها، ومما يظهر أثره في مستوى طلابها وقدرتها على المنافسة بين المؤسسات الأخرى، وكما أن الأفراد المندمجين يكون أدائهم لعملهم أفضل لأنهم يتميزون بالمبادرة والكفاءة بما يساعدهم في تحقيق أهدافهم المهنية، ولديهم دوافع قوية، فعملهم بالنسبة لهم شيء ممتع، وكما يتميزون بالود والتعاون، وأن انتقال الاندماج بينهم يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي الجيد.

وبمراجعة البحوث السابقة التي تناولت الاندماج في العمل وجدت الباحثة تناقض بين نتائج البحوث التي تناولت متغير النوع وسنوات الخبرة، فيما يتعلق بمتغير النوع فقد اتفقت نتائج بحث (Schaufeli et al., 2006)، و(Schaufeli, 2011)، و(Schaufeli, 2012) (أسماء عبدالمنعم أحمد، ٢٠٢١) على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الاندماج في العمل، بينما توصلت نتائج بحث (Coleman, 2016)، (Meng & Sun, 2019)، (Ghosh, Jawahar & Rai, 2019)، (Roethler, 2021) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الاندماج في العمل لصالح الذكور، والتي تختلف مع نتائج بحث (Rigg, 2012)، (Topchyan & Woehler, 2021) التي توصلت إلى وجود فروق بين الجنسين لصالح الإناث، وبالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، فقد أسفرت نتائج بحث (أسماء عبدالمنعم أحمد، ٢٠٢١) عن وجود فروق دالة إحصائية في الاندماج في العمل ترجع لعدد سنوات الخبرة، بينما أظهرت نتائج بحث (Roethler, 2021)، (Topchyan & Woehler, 2021) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاندماج في العمل ترجع لعدد سنوات الخبرة.

ومما سبق سوف يتناول البحث الحالي هذين المتغيرين (النوع وسنوات الخبرة) على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية وذلك للتعرف على الفروق في الاندماج في العمل والتي ترجع للنوع وسنوات الخبرة.

• **مشكلة البحث:**

تم تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما مستوى الاندماج في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
٢. هل تختلف درجة الاندماج في العمل باختلاف النوع (ذكور/ إناث) لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
٣. هل تختلف درجة الاندماج في العمل باختلاف سنوات الخبرة (أقل من ١٥ سنة/ من ١٥ - ٢٧ سنة/ أكثر من ٢٧ سنة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

• **أهداف البحث:**

وتتمثل أهداف البحث الحالي في التعرف على:

١. مستوى الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.
٢. الفروق في درجات الاندماج في العمل والتي ترجع إلى متغير النوع (ذكور/ إناث) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
٣. الفروق في درجات الاندماج في العمل والتي ترجع لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٥ سنة/ من ١٥ - ٢٧ سنة/ أكثر من ٢٧ سنة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

• **أهمية البحث:**

وتتمثل أهمية البحث في الآتي: -

١. الكشف عن الفروق في متغير الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية وفقاً لكل من النوع وسنوات الخبرة؛ مما يساعد في التعرف على طبيعة هذا المتغير وفق المجموعات المختلفة.
٢. تقديم معلومات للمؤسسة التعليمية حول العوامل التي تؤثر على اندماج المعلمين في عملهم، والتي من الممكن أن تساعد في إيجاد طرق لتعزيز الاندماج

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

في العمل لدى المعلمين حتى تتمكن المؤسسة من تقديم تعليم جيد ومتميز
لأبنائها التلاميذ.

٣. توفير مقياس للاندماج في العمل مما قد يساعد في القياس الدقيق لهذا
المتغير.

• مصطلحات البحث:

الاندماج في العمل Work Engagement:

ويعرف (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, p.)
74) الاندماج في العمل بأنه "حالة عقلية إيجابية ومُرضية ومرتبطة بالعمل تتميز
بالحيوية، والتفاني، والاستغراق".

أ) **الحيوية Vigor**: وتعني أعلى مستويات الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل،
والرغبة في استثمار الجهود في العمل، والاصرار على مواجهة الصعاب.
ب) **التفاني Dedication**: وهو إحساس الفرد بأهمية عمله، وشعوره بالحماس
والفخر تجاه عمله، وأنه بمثابة مصدر إلهام وتحدي بالنسبة له.
ج) **الاستغراق Absorption**: ويعني تركيز وانغماس الفرد بشكل كامل في عمله،
وشعوره بأن الوقت يمر سريعاً، ومواجهة الفرد صعوبة في محاولة فصل نفسه عن
عمله.

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المعلمين والمعلمات على
المقياس المستخدم بالبحث الحالي والذي يتكون من الأبعاد التالية (الحيوية، التفاني،
الاستغراق).

• الإطار النظري:

تعريف الاندماج في العمل:-

وقد تعددت تعريفات الاندماج في العمل، وسوف يتم عرض لبعض هذه التعريفات؛ فقد عرف (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 295) الاندماج في العمل بأنه "حالة ذهنية إيجابية ومرضية وذات صلة بالعمل ويكون الشخص المندمج متحمساً وملهماً وفخوراً ومتحدياً في العمل، وهو على استعداد لبذل جهد مع الحفاظ على التركيز والانخراط بشدة في المهمة".

كما يذكر (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006, p. 702) أن "الاندماج في العمل يشير إلى حالة معرفية عاطفية أكثر ثباتاً وانتشاراً".

ويري (Schaufeli & Salanova, 2011, p. 42) أن الاندماج في العمل "حالة معرفية عاطفية مستقرة نسبياً عبر الزمن ولكنها مع ذلك تتأثر بخصائص العمل".

ويوضح (Nigah, Davis & Hurrell, 2012, p. 894) أن الاندماج في العمل يدل على الشعور بالوجود النفسي عند أداء دور تنظيمي، وكذلك يُفسر الاندماج على أنه حالة دائمة من الوجود أكثر من كونه تجربة عاطفية مرتبطة بنشاط أو حدث معين، وأن الأشخاص المندمجين يعملون بشكل أفضل بسبب المشاعر الإيجابية، والصحة الجيدة، والقدرة على تعبئة الموارد المرتبطة بهذه الحالة المعرفية.

كما يعتبر (Schaufeli, 2012, p. 3) اندماج الموظف "مزيجاً من مفاهيم نفسيين، وهما (١) الالتزام التنظيمي وبشكل أكثر تحديداً الالتزام العاطفي أي الارتباط

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاطمة فاطمة عبدالقادر موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

العاطفي بالمنظمة، والالتزام المستمر أي الرغبة في البقاء في المنظمة، و(٢) سلوك الدور الإضافي أي السلوك التقديري الذي يعزز الأداء الفعال للمنظمة"، ويعتبر الاندماج في العمل النقيض الإيجابي للاحتراق.

ويذكر (عرفات صلاح شعبان، ٢٠١٤، ص ١٦١) أن الاندماج في العمل هو "حالة وجدانية وعقلية يشعر فيها الأفراد بحيوية، ورغبة قوية في الاستمرار في العمل، كما يرى فيها الأفراد أنفسهم قادرين على العطاء والتعامل بكفاءة مع متطلبات وظائفهم".

ويرى (Chaurasia & Shukla, 2014, p. 352) أن اندماج الموظف ليس نتيجة ولكنه عملية تؤدي إلى أداء أفضل، وكما يذكر (Cheng, Hong, & Yang, 2018, p. 98) أن مصطلح الاندماج في العمل "يشير إلى نوع من الحالة النفسية فيما يتعلق بالإيجابية، وتحقيق الذات، والوظيفة، ويشتمل على الحيوية والتفاني الاستغراق".

ويشير (معين نصرأوين وعادل حسونة ورائيا دحابة، ٢٠١٩، ص ٣٩٩) إلى أن الاندماج في العمل هو "درجة التصاق الفرد نفسياً بعمله، أو أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل، وهو درجة تأثير أداء الشخص لعمله في تقديره لذاته".

ويرى (Soni & Rastogi, 2019, pp. 467-468) أن الاندماج الوظيفي هو عملية معقدة وديناميكية تعكس العلاقة الشخصية المميزة لكل فرد مع عمله، ويفسر ذلك من خلال تلك المواقف التي يعمل فيها الموظفون، وكذلك يعني أن تكون حاضراً جسدياً ونفسياً أثناء شغل وأداء دور تنظيمي.

ويوضح (Kristiana & Simanjuntak, 2020, p. 146) أن اندماج المعلم هو "حالة ذهنية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمهنة التدريس"، ويتميز المعلم الذي يندمج في

التفاعل بتكريس كل الطاقة والاهتمام للتدريس، والاستجابة العاطفية الإيجابية ومستوى الدفء، والالتزام في العلاقات مع الطلاب والزملاء.

ومما سبق عرضه يتضح اتفاق جميع تعريفات الاندماج في العمل على أنه حالة ذهنية وجدانية وإيجابية ترتبط بعمل الفرد وتشمل على ثلاثة أبعاد أساسية وهي (الحيوية، التفاني، الاستغراق) ومن ثم سوف يعتمد البحث الحالي على تعريف (Schaufeli et al., 2002).

النظريات والنماذج المفسرة للاندماج في العمل

نظرية التبادل الاجتماعي: (SET) Social Exchange Theory

تؤكد نظرية التبادل الاجتماعي أن هناك سلسلة من التفاعلات المتبادلة بين الأفراد والتي تخلق التزامات متبادلة، وتحدث علاقة التبادل الاجتماعي هذه عندما يهتم القادة بموظفيهم، والذين يتبادلون سلوكيات العمل الفعالة والمواقف الإيجابية، تشرح هذه النظرية سبب اختلاف درجة اندماج الموظفين والتي تتميز بنتائج عملهم، ومع ذلك، فإن خلق مناخ عمل مثالي والمحافظة عليه يشجع الموظفين على أن يصبحوا أكثر اندماجاً في عملهم استناداً إلى نمط من المسؤولية المتبادلة، وعندما تتم مكافأة الموظفين ودعمهم من قبل مؤسستهم، فإنهم يشعرون بمزيد من الثقة ويجربون أيضاً على تلبية أو تجاوز توقعات الأداء الوظيفي (Kang & Busser, 2018, p. 2).

نموذج موارد ومتطلبات الوظيفة (JD-R) The Job Demands-Resources Model

يعتمد نموذج JD-R على أنه يمكن تنظيم خصائص العمل في أية وظيفة في فئتين: وهما متطلبات الوظيفة وموارد الوظيفة، وباعتبارهما من المحفزات لعمليتين

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاطمة فاطمة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

مختلفتين والتي تؤثر في النهاية على النتائج التنظيمية الهامة: وهما عملية ضعف الصحة وعملية التحفيز، ومتطلبات وموارد الوظيفية تأثيرات فريدة على صحة الموظفين وتحفيزهم، وكذلك يقترح النموذج أن متطلبات العمل والموارد تتفاعل في التنبؤ بالرفاهية المهنية، وهناك طريقتان يمكن من خلالهما أن يكون للمتطلبات والموارد تأثير مشترك على الرفاهية، وتؤثر بشكل مباشر على الأداء، التفاعل الأول هو الطريقة التي تخفف فيها موارد العمل من تأثير متطلبات العمل (الاجهاد، والضغط، والاحتراق)، والتفاعل الثاني الذي تؤدي فيه متطلبات الوظيفة إلى تضخيم تأثير موارد الوظيفة على التحفيز والاندماج، وأن موارد الوظيفة تظهر ويكون لها أقوى تأثير إيجابي على الاندماج في العمل عندما تكون متطلبات العمل عالية، فعندما يواجه الموظف متطلبات عمل صعبة، تصبح موارد العمل ذات قيمة وتعزز التفاني في المهام التي يقوم بها، وتشير متطلبات الوظيفة إلى تلك الجوانب الجسدية أو النفسية أو الاجتماعية أو التنظيمية للوظيفة والتي تتطلب جهداً بدنياً أو نفسياً مستداماً وبالتالي فهي مرتبطة ببعض التكاليف الفسيولوجية أو النفسية ومن الأمثلة على ذلك ارتفاع ضغط العمل والتفاعلات العاطفية مع الزملاء، وعلى الرغم من أن متطلبات العمل ليست سلبية بالضرورة، إلا أنها قد تتحول إلى مطالب معوقة عند تلبية تلك المطالب التي تتطلب جهداً كبيراً لم يتعافى منه الموظف بشكل كامل، وتشير الموارد الوظيفية إلى الجوانب الجسدية أو النفسية أو الاجتماعية أو التنظيمية للوظيفة التي هي وظيفية في تحقيق الأهداف، وتقلل متطلبات العمل وما يرتبط بها من تكاليف فسيولوجية أو نفسية، وتحفز النمو الشخصي والتعلم والتنمية، ومن ثم فإن الموارد ليست ضرورية فقط للتعامل مع متطلبات العمل، ولكنها مهمة أيضاً في حد ذاته، والموارد الشخصية هي تقييمات ذاتية إيجابية مرتبطة بالمرونة وتشير إلى شعور الأفراد بقدرتهم على التحكم في بيئتهم والتأثير عليها بنجاح، وأن هذه الموارد الشخصية تتوسط جزئياً في العلاقة بين موارد الوظيفة واندماج

العمل، مما يشير إلى أن موارد العمل أسرع في تطوير الموارد الشخصية، ويقترح النموذج أن الموارد الشخصية هي منبئات مهمة للتحفيز، وتخفف التأثيرات غير المواتية لمتطلبات العمل، ويقترح النموذج أن خصائص العمل وصحة الموظف ودوافعه تؤثر على بعضهما البعض بمرور الوقت، وبالتالي فإن صحة الموظف ودوافعه تغير أيضاً بيئة العمل، وأن موارد الوظيفة لها تأثير قوي مباشر على النتائج التحفيزية مثل الاندماج في العمل، ويظهر النموذج باستمرار أن الموظفين يحققون أفضل أداء وظيفي في بيئات عمل مليئة بالتحديات، لأن مثل هذه البيئات تسهل اندماجهم في العمل (Bakker & Demerouti, 2014, pp. 4-14).

ويقدم (Schaufeli & Taris, 2014, pp. 46-51) نموذج منقح ل JD-R ، وهذا النموذج لا يسعى فقط لشرح الحالة السلبية (الاحتراق)، ولكن أيضاً نظيره الإيجابي (الاندماج في العمل) والذي يشير إلى حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل وتتميز بالحيوية (أي مستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل)، والتفاني (الشعور بالأهمية والحماس والتحمدي)، والاستيعاب (التركيز والانشغال بسعادة في العمل)، ويفترض هذا النموذج أن الاحتراق ينتج عن متطلبات العمل المرتفعة، وموارد العمل الضعيفة، وأنه سيؤدي إلى مشاكل صحية مثل الاكتئاب وأمراض القلب، والشكاوى الجسدية النفسية، هذه هي عملية ضعف الطاقة أو الصحة **Health Impairment Process** لهذا النموذج، وبالمثل تعمل العملية التحفيزية **Motivational Process** التي تسببها موارد العمل الوفيرة، وحيث أن بيئات العمل التي توفر العديد من الموارد تعزز رغبة الأفراد في تكريس جهودهم وقدراتهم لمهمة العمل وبالتالي تلعب موارد العمل دوراً تحفيزياً خارجياً لأنها تؤدي إلى بذل جهد تعويضي وبالتالي تقليل متطلبات العمل وتعزيز تحقيق الهدف، وأيضاً تلعب دوراً تحفيزياً جوهرياً لأنها تلبى الاحتياجات البشرية الأساسية للاستقلالية، والعلاقة، والكفاءة، وتعزز

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاطمة فائزة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

التغذية الراجعة للتعلم، وبالتالي زيادة الكفاءة الوظيفية، وفي كلتا الحالتين تحفز الموارد الوظيفية على حالة ذهنية إيجابية ومرضية ومرتبطة بالعمل (أي الاندماج في العمل) إما من خلال تحقيق أهداف العمل أو تلبية الاحتياجات الأساسية، وتعزز هذه الحالة التحفيزية العاطفية نتائج تنظيمية إيجابية مثل الالتزام التنظيمي، والأداء، وعلى غرار موارد الوظائف، فإن الموارد الشخصية تؤدي وظيفتها في تحقيق أهداف العمل، كما أنها تحفز النمو والتطور الشخصي، ويتمثل دور الموارد الشخصية في هذا النموذج على أنها قد تخفف من الآثار السلبية لمتطلبات العمل على الاحتراق، وتؤدي إلى تفاقم الآثار الإيجابية للموارد الوظيفية على الاندماج.

ويعتمد النموذج الأصلي على افتراضين، الافتراض الأول هو أن الموارد الوظيفية مثل الدعم الاجتماعي من الزملاء والمشرفين، وردود الفعل على الأداء، وتنوع المهارات، والاستقلالية، تبدأ عملية تحفيزية تؤدي إلى الاندماج في العمل وبالتالي أداء أعلى، والافتراض الثاني هو أن الموارد الوظيفية تصبح أكثر وضوحاً وتكتسب إمكاناتها التحفيزية عندما يواجه الموظفون متطلبات عمل عالية (مثل عبء العمل، والمتطلبات العاطفية، والمتطلبات العقلية)، وأن الموارد الشخصية والوظيفية بشكل مستقل أو مجتمعة معاً تتنبأ بالاندماج في العمل، وبالتالي فإن الموظفين الذين حصلوا على درجات عالية في التفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة واحترام الذات قادرون على تعبئة موارد وظائفهم بشكل جيد، وهم أكثر اندماجاً في عملهم، وأن الموارد الشخصية والوظيفية لها تأثير إيجابي على الاندماج في العمل، والاندماج له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، كما يستطيع الموظفون المندمجون إنشاء مواردهم الخاصة والتي بدورها تعزز الاندماج مرة أخرى بمرور الوقت وتخلق دوامة مكاسب إيجابية (Bakker & Demerouti, 2008, p. 218;).(Schaufeli, 2012, p. 5).

ويعتبر هذا النموذج هو الأكثر استخداماً لشرح الاندماج في بيئة العمل، حيث أنه نتيجة للتأثير السلبي لمتطلبات العمل ينتج عنها ما يسمى بالاحتراق، وأيضاً يأتي التأثير الإيجابي للموارد الشخصية والوظيفية في بيئة العمل والتي تؤدي لحالة إيجابية مرتبطة بالعمل تسمى الاندماج في العمل.

ومما سبق سوف يعتمد البحث الحالي على نموذج موارد ومتطلبات الوظيفة لتفسير الاندماج في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

العوامل التي تؤثر على الاندماج في العمل

ويشير (May, Gilson, & Harter, 2004, pp. 14-19) إلى وجود مجموعة من العوامل النفسية التي تؤثر على الاندماج وهي كالتالي: -

١. المعنى النفسي **Psychological Meaningfulness**: تعتبر الحالة النفسية مهمة للعمل، فالأفراد الذين لديهم دافع أساسي للبحث عن معنى في عملهم ويرتبط ذلك المعنى بقيمة وهدف العمل ذاته، وكما يؤدي الافتقار إلى المعنى في عمل الفرد إلى الاغتراب أو عدم الاندماج في عملهم، بينما العمل الذي يعتبره الموظفون ذا مغزى يسهل نموهم الشخصي ويحفزهم على العمل، والعوامل التي تؤثر على المعنى النفسي هي إثراء الوظيفة، وملائمة دور العمل، وعلاقات زملاء العمل.
٢. السلامة النفسية **Psychological Safety**: - يشعر الأفراد بالأمان عندما يدركون أنهم لن يعانون من التعبير عن أنفسهم في العمل، وفي بيئة آمنة يفهم الأفراد حدود السلوكيات المقبولة، وتتمثل الظروف غير الآمنة في المواقف الغامضة التي لا يمكن التنبؤ بها، بالتالي تؤدي السلامة النفسية إلى الاندماج في العمل لأنها تعكس اعتقاد الفرد بأنه يمكنه العمل دون خوف من العواقب السلبية.

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاطمة فاطمة عبدالقادر موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

٣. علاقات المشرفين Supervisor Relations. – وتعني العلاقات الداعمة الايجابية مثل الاهتمام باحتياجات الموظفين ومشاعرهم، وتشجيعهم على التعبير عن مخاوفهم، وتطوير مهاراتهم، وحل المشكلات المتعلقة بالعمل، وتؤثر على الاهتمام بالعمل، وتؤدي إلى الشعور بالأمان النفسي.

٤. التوافر النفسي Psychological Availability: أي اعتقاد الفرد بأن لديه موارد مادية أو عاطفية أو معرفية لإشراك الذات في العمل، وقيم هنا استعداد الشخص للاندماج في العمل من حيث مشاركته في الأنشطة الحياتية الأخرى، والعوامل التي تؤثر على المعتقدات هي موارد الفرد، وعدم الأمان في دور العمل، والأنشطة الخارجية.

ويعتبر (Bakker et al., 2011, p. 13) أن المناخ التنظيمي من ضمن العوامل المؤثرة في الاندماج في العمل، حيث عندما يدرك الموظفون أن مؤسستهم تقدم دعماً لهم، وتستوعب احتياجاتهم النفسية، فيستجيبون نفسياً من خلال استثمار الوقت والطاقة والانخراط النفسي في عمل مؤسستهم، ويسمى هذا المناخ "بمناخ الاندماج" Climate for Engagement.

وكذلك يضيف (Greenier et al., 2021, pp. 9-11) أن الحصول على الراتب المناسب، واحترام الآخرين وتقديرهم، والأمن الوظيفي هي العوامل التي تزيد من اندماج المعلمين، وأن المساواة، والعدالة في مكان العمل يمكن أن تؤثر على اندماجهم في العمل، والدافع الداخلي، واحساسهم بالمسؤولية، والاهتمام الذاتي، والشعور بالإنجاز يمكن أن يعزز الاندماج في العمل لدى المعلمين، وكذلك التفاعلات مع الطلاب (وخاصة التفاعل وجهاً لوجه مع الطلاب) لعبت دوراً مهماً في زيادة اندماج المعلمين في العمل، وكذلك الدعم الاجتماعي (من الزملاء، والإداريين) للمعلمين فعال في تحسين اندماج المعلمين، ومن حيث العوامل المتعلقة ببيئة العمل أكد المعلمون أن المرافق، والوسائل

التعليمية، وساعات العمل، والأجواء الودية يمكن أن تجعلهم أكثر اندماجاً في أنشطتهم التعليمية.

ومما سبق يتضح أنه تتعدد الظروف النفسية والمادية التي تؤثر على الاندماج في العمل تتمثل في العلاقة مع زملاء العمل، والموارد، والعلاقة مع المشرف المباشر، والعمل نفسه، ومساهمة العمل في تحقيق أهداف المؤسسة، والمناخ الداعم، وتنوع العمل والاستقرار المالي للمؤسسة، والتي من شأنها أن تؤدي إلى مستوى مرتفع من الاندماج في العمل، وقد تكون سبباً في انخفاض مستوى اندماج الأفراد في عملهم.

• البحوث المرتبطة:

تناول بحث (Rigg, 2012) دوافع Drivers الاندماج في العمل، والعلاقة بين اندماج الموظفين ورضاهم الوظيفي Job Satisfaction ونية الاستقالة Intention to Quit، وتكونت عينة البحث من (٢٩٠) موظفاً في فنادق جامايكا، وتمثلت أدوات البحث في مقياس الاندماج في العمل (Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) (Schaufeli et al, 2002)، وسؤال واحد لقياس الرضا الوظيفي، ومجموعة مكونة من (١٨) عامل تمثل دوافع للاندماج في العمل على مقياس Likert خماسي، ومقياس نية الاستقالة ل (Colarelli, 1984)، وباستخدام معامل الارتباط، و One-Way Analysis of Variance، والانحدار الهرمي Hierarchical Regression، و Independent Sample T' Test؛ قد توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين الاندماج في العمل والرضا الوظيفي ($r = 0.426$)، وأن الإناث أعلى من الذكور في الاندماج في العمل.

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالقناز موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

اختبر بحث (Coleman, 2016) العلاقة بين رأس المال النفسي ومستويات الاندماج في العمل، وتكونت عينة البحث من (٢٤٩) معلماً بالمدارس الابتدائية، وتمثلت أدوات البحث في مقياس رأس المال النفسي (PCQ-24) لـ (Luthans et al., 2007)، ومقياس الاندماج في العمل (UWES-9) لـ (Schaufeli et al., 2006)، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار؛ توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والاندماج في العمل، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمين في كل من رأس المال النفسي والاندماج في العمل، وزادت مستويات رأس المال النفسي والاندماج في العمل مع الخبرة التدريسية Teaching Experience.

كما فحص بحث (D'Amico, Geraci, & Tarantino, 2020) العلاقة بين الذكاء الوجداني المدرك Perceived Emotional Intelligence والاحترق Burnout والاندماج في العمل والرضا الوظيفي، وتكونت عينة البحث من (٢٣٨) معلماً بالمدارس الابتدائية والثانوية الإيطالية، وتمثلت أدوات البحث في مقياس الذكاء الوجداني لـ (Wong & Law, 2002)، ومخزون كوبنهاغن للاحتراق the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) لـ (Kristensen, Borritz,)، ومقياس الاندماج في العمل (Villadsen & Christensen, 2005) Utrecht Work Engagement Scale لـ (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)، ومقياس الرضا التنظيمي the Organizational Satisfaction Scale لـ (Cortese,)، وباستخدام اختبار "ت"، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الهرمي؛ أظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني ارتبط إيجابياً بالاندماج في العمل والرضا الوظيفي، وارتبط سلبياً مع الاحتراق، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل بين الذكور والإناث لصالح الذكور.

تناول بحث (Shibiti, 2020) تأثير عوامل الاستبقاء Retention Factors على الاندماج في العمل، وتكونت عينة البحث من (٢٧٨) معلم بالمدارس العامة، وقد تمثلت أدوات البحث في مقياس عوامل الاستبقاء Retention Factors Measurement Scale ل (Dockel's, 2003)، ومقياس الاندماج في العمل (UWES-17) ل (Schaufeli & Bakker, 2004)، وباستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الانحدار المتعدد؛ توصلت النتائج إلى أن المعلمين يندمجون في عملهم بشكل معتدل (المتوسط = ٣.٨٧)، وأن عوامل الاستبقاء تتنبأ بشكل إيجابي وداال بالاندماج في العمل.

هدف بحث (Fiorilli et al., 2020) إلى فحص العلاقات بين مستويات اندماج المعلمين في العمل والاحترق Burnout والثقة في التدريب الذي تلقوه أثناء الخدمة، وقد تكونت عينة البحث من (٤٨١) معلماً بالمدارس الابتدائية والاعدادية والثانوية، وقد تمثلت أدوات البحث في مقياس (UWES-17) للاندماج في العمل ل (Schaufeli & Bakker, 2003)، مقياس الاحتراق The Copenhagen Burnout Inventory ل (Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005)، وباستخدام تحليل الانحدار الجزئي والإحصاءات الوصفية؛ توصلت النتائج إلى أن مستويات الاحتراق لدى المعلمين توسطت في العلاقة بين اندماجهم في العمل وثقتهم في التدريب أثناء الخدمة، وأن المعلمين يتمتعون بمستويات مرتفعة أو مرتفعة جداً من الاندماج في العمل في جميع الأبعاد الثلاثة.

تناول بحث (Roethler, 2021) التنبؤ بتطور Development رأس المال النفسي من خلال متطلبات العمل والاندماج في العمل: عملية تحفيزية A Motivational Process، وتكونت عينة البحث من (٣٤٩) معلماً ومعلمة بالمدارس

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاطمة فائزة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

الابتدائية والثانوية العامة والخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتمثلت أدوات البحث في مقياس رأس المال النفسي (PCQ-24) إعداد (Luthans et al., 2007)، ومقياس الاندماج في العمل (Work & Well-being Survey (UWES-17) إعداد (Schaufeli & Bakker, 2003)، ومقياس متطلبات العمل وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد، وتحليل الانحدار الهرمي، وModel blocking، ومعامل ارتباط بيرسون؛ توصلت النتائج إلى أن الاندماج في العمل تنبأ بدرجات رأس المال النفسي عند مستوى دلالة (0,01)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين المعلمين والمعلمات في الاندماج في العمل لصالح المعلمين، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل ترجع للخبرة التدريسية.

كشف بحث (أسماء عبدالمنعم أحمد، 2021) عن العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي، والتعرف على أثر متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الاندماج في العمل، وكما هدف البحث إلى الوصف الكمي للإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل، والتعرف على أثر متغيرات النوع والخبرة والمؤهل العلمي على القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي بالاندماج في العمل لدى المعلمين، وتكونت عينة البحث من (310) معلم ومعلمة بالمدارس الحكومية المصرية، وتمثلت أدوات البحث في مقياس الاندماج في العمل (UWES) إعداد (Schaufeli & Bakker, 2003) ترجمة الباحثة، ومقياسي التمكين النفسي والرضا الوظيفي (إعداد الباحثة)، وباستخدام تحليل التباين الثنائي، وتحليل الانحدار المتعدد؛ توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في الاندماج في العمل، بينما وجدت فروق دالة إحصائية ترجع لمتغير عدد سنوات الخبرة.

• **فروض البحث:**

١. يوجد مستوى مرتفع دال إحصائياً من الاندماج في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الاندماج في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل ترجع إلى سنوات الخبرة (أقل من ١٥ سنة / من ١٥ - ٢٧ سنة / أكثر من ٢٧ سنة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

• **منهج البحث وإجراءاته:**

أولاً: منهج البحث: -

انطلاقاً من طبيعة البحث وأهدافه التي يسعى إليها لمعرفة مستوى الاندماج في العمل، وتناول بعض المتغيرات الديموغرافية كالنوع وسنوات الخبرة لدى معلمي المرحلة الابتدائية، فقد تم استخدام المنهج الوصفي (الفارقي) الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، ومن ثم تطبيق النتائج في ضوءها، والتوصل إلى تعميمات ذات مغزى يزيد بها البحث من رصيد المعرفة.

ثانياً: العينة: -

(أ) عينة التحقق من الخصائص السيكومترية: -

تكونت عينة التحقق من الخصائص السيكومترية من (١٠٠) معلم ومعلمة بواقع (٤٣) معلم، و (٥٧) معلمة) بالمرحلة الابتدائية، وتم التطبيق خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي لسنة ٢٠٢١/٢٠٢٢، وقد امتدت أعمارهم (من ٣٠ إلى ٥٩) بمتوسط عمر قدره

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالقناط موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

(٤٦،٤٨) سنة، وانحراف معياري قدره (٧،١٧٧)، وتم استخدام بيانات هذه العينة للتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة البحث (التحقق من الثبات والاتساق الداخلي والصدق).

ب) العينة الأساسية:

تم اشتقاق عينة البحث الحالي بطريقة عشوائية بسيطة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بإدارة الحسينية التعليمية بمحافظة الشرقية، خلال الفصل الدراسي الأول والثاني من العام الدراسي لسنة ٢٠٢١/٢٠٢٢م، وتكونت عينة البحث النهائية من (٣٩٨) معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية بواقع (١٧١) معلم بنسبة (٤٢،٩٦٥%)، و(٢٢٧) معلمة بنسبة (٥٧،٠٣٥%)، وقد امتدت أعمارهم (من ٣١ إلى ٥٩) بمتوسط عمر قدره (٤٩،١٠)، وانحراف معياري قدره (٦،٩٢٤)، واستخدمت درجات هذه العينة في الإجابة عن فروض البحث الحالي.

ثالثاً: أداة البحث: -

مقياس أوتريرخت للاندماج في العمل Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

أ) وصف المقياس:

ويتكون مقياس الاندماج في العمل ل (Schaufeli et al., 2002) من (١٧) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد تمثل مظاهر الاندماج في العمل وهي البعد الأول

الحيوية: ويضم (٦) مفردات، والبعد الثاني: التفاضلي ويضم (5)، والبعد الثالث: الاستغراق ويضم (٦) مفردات.

(ب) طريقة تقدير الدرجات:

وتتم الاستجابة على المقياس وفق مقياس ليكرت سباعي (أبداً - أبداً تقريباً - نادراً - أحياناً - غالباً - كثيراً - دائماً)، ويعطى الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧) على الترتيب حيث كانت جميع عبارات المقياس في الاتجاه الموجب.

(ج) ثبات وصدق المقياس (الصورة الأجنبية):

وقد تكون المقياس في صورته المبدئية من (٢٤) مفردة موزعة كالتالي (تسع مفردات لبعد الحيوية، وثمان مفردات لبعد التفاضلي، وسبع مفردات لبعد الاستغراق).

ثبات المقياس: ، وتم حساب الثبات باستخدام معامل ثبات ألفا ل كرونباخ، كما تم حذف المفردات التي أثرت سلباً على قيمة ألفا ل كرونباخ حيث تم حذف (٣) مفردات من البعد الأول (الحيوية) (قيمة ألفا قبل = ٠,٧٩، وبعد حذف المفردات = ٠,٨٠)، و(٣) مفردات من البعد الثاني (التفاضلي) حيث كانت (قيمة ألفا قبل حذف المفردات = ٠,٨٩، وبعد حذف المفردات = ٠,٩١)، ومفردة من البعد الثالث (الاستغراق) (قيمة ألفا قبل حذف المفردة = ٠,٧٢، وبعد حذف المفردة = ٠,٧٥)، ليصبح المقياس مكون في صورته النهائية من (١٧) مفردة موزعة على الأبعاد الثلاثة للمقياس كما سبق الإشارة إليها، حيث امتدت قيم معامل الثبات بين ٠,٨٠ و ٠,٩١ وهذه قيم مرتفعة للثبات، وقد تمتع المقياس باتساق داخلي مرتفع، حيث كانت معاملات الارتباط بين بعدي الحيوية والتفاضلي، وبين بعدي الحيوية والاستغراق، وبين بعدي التفاضلي والاستغراق تساوى

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالقادر موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

(٠,٦٩، ٠,٧٤، ٠,٧٢) على التوالي دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، وذلك يدل على تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة.

صدق المقياس: تم حساب الصدق التلازمي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بمقياس الاحتراق النفسي Maslach-Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) لـ "ماسلاش"، والذي استخدم في البيئة الأجنبية باعتباره كنفيز للاندماج في العمل ويتكون من ثلاثة أبعاد وهي (الإرهاك الانفعالي Emotional Exhaustion، وتبلد المشاعر Depersonalization، وتدني الإنجاز الشخصي Lack of Personal Accomplishment)، وأوضحت النتائج وجود ارتباط سالب ودال إحصائياً بين جميع أبعاد المتغيرين، وكذلك أوضحت نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن البنية الكامنة ثلاثية الأبعاد أكثر ملاءمة من النموذج الأحادي.

وتم ترجمة هذا المقياس رغبة في إثراء المكتبة النفسية بمقياس جيد للاندماج في العمل، ونظراً لمناسبته لعينة البحث الحالي، وكذلك تمتعه بانتشار واسع حيث تم تقنينه والتحقق من خصائصه السيكومترية مرات عديدة وعلى عينات من ثقافات ولغات مختلفة مثل اللغة اليابانية لـ (Shimazu et al., 2008)، اللغة الرومانية (Vîrgă, Nerstad, Richardsen & Maricuțoiu, 2009)، النرويج (Zaborilă, Sulea & Maricuțoiu, 2009)، (Martinussen, 2010)، واللغة التركية (Eryılmaz & Doğan, 2012)، واللغة الصينية (Fong, & Ng, 2012)، والصورة الفرنسية (Zecca et al., 2015)، واللغة البرتغالية (Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz & Schaufeli, 2015)، والثقافة الماليزية (Sulaiman & Zahoni, 2016)، واللغة الإسبانية (Garzón, 2016).

(Fuentes & Díaz, 2016)، والهندية (Sharma & Rajput, 2017)، والصرية (Petrović, Vukelić & Čizmić, 2017).

(د) ترجمة المقياس:

تم عرض المقياس في صورته الأجنبية على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في اللغة الإنجليزية لترجمته إلى العربية، ثم تم عرض الترجمة باللغة العربية على متخصصين في اللغة الإنجليزية لترجمتها مرة أخرى إلى الإنجليزية، وكذلك تم عرض الصورتين (الصورة الأجنبية للمقياس والصورة المترجمة إلى الإنجليزية) على متخصصين في اللغة الإنجليزية من الأساتذة بقسم المناهج وطرق التدريس بالجامعة كما بملحق رقم (١)، وذلك للوصول لترجمة صحيحة ودقيقة، وتم إجراء التعديلات المطلوبة.

(ه) عرض مفردات المقياس على المحكمين:

تم عرض المقياس على مجموعة من السادة أعضاء هيئة التدريس من قسم علم النفس التربوي وقسم الصحة النفسية بالجامعة وجامعات أخرى، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول ما يلي (وضوح صياغة المفردات، وانتماء المفردة للبعد الفرعي الذي تندرج تحته، وتقديم أي ملاحظات، واقتراح أي تعديل للمفردات)، وفي ضوء آراء السادة المحكمين (عدد ١٤ محكم) كما بملحق رقم (٢)؛ تم الإبقاء على جميع المفردات، وتم تعديل صياغة بعض مفردات المقياس في ضوء آراء السادة المحكمين.

وفي البحث الحالي تم التحقق من الثبات والاتساق الداخلي والصدق لمقياس الاندماج في العمل، حيث تم تطبيق المقياس في صورته المبدئية على عينة استطلاعية مكونة من (١٠٠) معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية، وتم حساب الثبات والاتساق الداخلي والصدق كما يلي:

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فائزة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

١- ثبات مفردات مقياس الاندماج في العمل:

حساب الثبات بطريقة ألفا ل "كرونباخ":

تم حساب معامل الثبات لمقياس الاندماج في العمل باستخدام طريقة ألفا ل "كرونباخ" لمفردات كل بعد فرعي على حده (في حالة حذف درجة المفردة من البعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١) معاملات ثبات ألفا "كرونباخ" لأبعاد مقياس الاندماج في العمل (في حالة

حذف درجة المفردة من البعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة)

الاستغراق/ الاستيعاب		التفاني/ الإخلاص		الحيوية/ النشاط	
معامل ألفا مع حذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا مع حذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا مع حذف درجة المفردة	رقم المفردة
٠,٧٦٤	١٢	٠,٨٤٥	٧	٠,٧٠١	١
٠,٧٣٢	١٣	٠,٩٤٠	٨	٠,٧١٥	٢
٠,٧٣٣	١٤	٠,٨٧٦	٩	٠,٧٤١	٣
٠,٨٢٣	١٥	٠,٨٤٢	١٠	٠,٧٤٨	٤
٠,٧٢٥	١٦	٠,٨٤٢	١١	٠,٧١٨	٥
٠,٧٥١	١٧			٠,٦٧٦	٦
معامل ألفا للبعد = ٠,٧٨٨		معامل ألفا للبعد = ٠,٨٩٥		معامل ألفا للبعد = ٠,٧٥٤	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات ألفا ل "كرونباخ" (في حالة حذف درجة المفردة من البعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة) أقل من أو تساوي معامل ألفا للبعد

الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة، ما عدا المفردة رقم (٨) في البعد الثاني (التفاني)، والمفردة رقم (١٥) في البعد الثالث (الاستغراق)، حيث أن معامل ألفا لهم أكبر من معامل ألفا للبعدين الفرعيين الذي تنتمي إليه هذه المفردات، ومن ثم تم حذفهم، وهذا يعني أن باقي مفردات المقياس ثابتة؛ حيث أن تدخل المفردة لا يؤدي إلى خفض معامل الثبات الكلي للمقياس، وبالتالي تم الإبقاء على باقي مفردات مقياس الاندماج في العمل، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المفردات غير الثابتة ٠,٩١٤ مما يدل عن ثبات مرتفع وقيم جيدة للخصائص السيكومترية لمقياس الاندماج في العمل.

٢- الاتساق الداخلي لمفردات مقياس الاندماج في العمل:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي التي تنتمي إليه المفردة، وذلك بعد حذف العبارة رقم (٨) من البعد الثاني، والعبارة رقم (١٥) من البعد الثالث كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢) معاملات الارتباط لمقياس الاندماج في العمل بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة

الاستغراق/ الاستيعاب		التفاني/ الإخلاص		الحيوية/ النشاط	
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
**٠,٧٠٦	١٢	**٠,٩٥١	٧	**٠,٧١٠	١
**٠,٧٨٠	١٣	**٠,٨٥٩	٩	**٠,٦٧٦	٢
**٠,٨٢٠	١٤	**٠,٩٣٥	١٠	**٠,٥٨٢	٣
**٠,٨٢٠	١٦	**٠,٩٥٦	١١	**٠,٦٠٩	٤
**٠,٧٢٠	١٧			**٠,٦٥٠	٥
				**٠,٧٩٢	٦

(**) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالقناط موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع مفردات مقياس الاندماج في العمل.

الاتساق الداخلي للأبعاد الفرعية لمقياس الاندماج في العمل:

تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الاندماج في العمل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة البعد الفرعي وكل من الأبعاد الأخرى

والدرجة الكلية لمقياس الاندماج في العمل

الاندماج في العمل	الحيوية/ النشاط	التفاني/ الإخلاص	الدرجة الكلية للمقياس
الحيوية/ النشاط			♦♦٠,٨٥٦
التفاني/ الإخلاص	♦♦٠,٥٣٨		♦♦٠,٨٥٩
الاستغراق/ الاستيعاب	♦♦٠,٦٩٠	♦♦٠,٧٨٠	♦♦٠,٩٣٣

(♦♦) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد الفرعي وكل من الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي للأبعاد الفرعية لمقياس الاندماج في العمل.

٣- صدق مفردات مقياس الاندماج في العمل:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه (في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي

تنتمي إليه المفردة) (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠١٦، ص ٥٢٢)، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه (في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة).

الاستغراق/ الاستيعاب		التفاني/ الإخلاص		الحيوية/ النشاط	
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
❖❖٠,٥٠١	١٢	❖❖٠,٨٦٣	٧	❖❖٠,٥٥٨	١
❖❖٠,٦٣٥	١٣	❖❖٠,٧٣١	٩	❖❖٠,٥٠٤	٢
❖❖٠,٦٦٠	١٤	❖❖٠,٨٨٥	١٠	❖❖٠,٣٩٩	٣
❖❖٠,٦٧١	١٦	❖❖٠,٨٧٦	١١	❖❖٠,٣٩١	٤
❖❖٠,٥٥٣	١٧			❖❖٠,٥٠٥	٥
				❖❖٠,٦٣٠	٦

(❖❖) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه (في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة لجميع المفردات أكبر من القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون بدرجات حرية ٩٥ (حيث أن قيمة معامل الارتباط بدرجات حرية (ن- ٢) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ تساوي ٠,٢٠٠، وعند مستوى دلالة (٠,٠١) تساوي ٠,٢٦٠) (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠١٦، ص ٥٥٩).

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

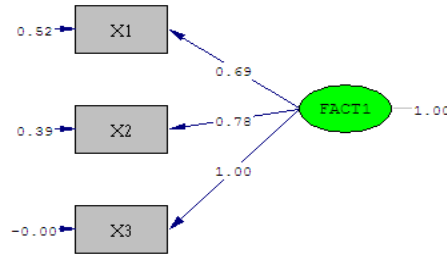
أ.د/ فاته فاطمة عبدالغفار موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

٤- الصدق العاملي التوكيدي

التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاندماج في العمل:

تم التحقق من صدق البناء الكامن لمقياس الاندماج في العمل باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis باستخدام البرنامج الاحصائي Lisrel 8.8 حيث سيتم اختبار نموذج العامل الكامن الواحد .



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Goodness-of-Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	0
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C3_NT)	0.0 (P = 1.0000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

شكل (١) تشبعات الأبعاد بالعامل الكامن الواحد "الاندماج في العمل"

ويوضح المسار التخطيطي في الشكل السابق تشبعات المتغيرات المشاهدة الثلاثة بالعامل الكامن (الاندماج في العمل) وهي القيم قرينة الأسهم الخارجة من العامل الكامن الى المتغيرات المشاهدة (X1-X2-X3) المقابلة للأبعاد الثلاثة (الحيوية، التفاني، الاستغراق) على التوالي، وقد حظى نموذج العامل الكامن الواحد لمقياس الاندماج في العمل للمعلمين على قيم جيدة لجميع مؤشرات حسن المطابقة، حيث كانت قيمة كاسي

(X^2) غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى مطابقة النموذج الجيدة للبيانات، كما أن قيم بقية مؤشرات المطابقة وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيد للبيانات موضع الاختبار ويؤكد قبول هذا النموذج، حيث أن قيمة ($\chi^2 = \text{صفر}$) بدرجات حرية صفر، ومستوى دلالة (١) أي أنها غير دالة إحصائياً (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠١٦، ص ٣٧٤)، ويوضح الجدول التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس الاندماج بالعمل، وتشبعات الأبعاد بالعامل الكامن العام والخطأ المعياري وقيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية.

جدول (٥): ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس الاندماج في العمل.

العامل الكامن	العوامل المشاهدة	التشبع بالعامل الكامن الواحد	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيم "ت" ودلالاتها الإحصائية
الاندماج في العمل	الحيوية	٠,٦٩٠	٠,٠٩٢٥	❖❖ ٧,٤٦١
	التفاني	٠,٧٨٠	٠,٠٩٠١	❖❖ ٨,٦٥٥
	الاستغراق	١,٠٠٠	٠,٠٨٢٧	❖❖ ١٢,٠٩٤

(❖❖) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق أن نموذج العامل الكامن الواحد قد حظي على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة، وأن معاملات الصدق الثلاثة (التشبعات بالعامل الكامن الواحد) دالة إحصائياً؛ مما يدل على صدق جميع الأبعاد الثلاثة المشاهدة لمقياس الاندماج في العمل، حيث أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى قدمت دليلاً قوياً

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالقناز موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

على صدق البناء التحتي لهذا المقياس، وأن مقياس الاندماج في العمل للمعلمين عبارة عن عامل كامن عام واحد تنتظم حوله العوامل الفرعية الثلاثة المشاهدة له وهي: (الحيوية/ التفاني/ الاستغراق).

وبعد حساب الثبات والاتساق الداخلي والصدق لمقياس الاندماج في العمل، وحذف مفردتين، وبالتالي فالمقياس في صورته النهائية مكون من (١٥) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية وهي (الحيوية/ التفاني / الاستغراق).

• نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج الفرض الأول ومناقشتها: -

ينص الفرض الأول على أنه "يوجد مستوى مرتفع دال إحصائياً من الاندماج في العمل لدى

معلمي المرحلة الابتدائية".

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة (one-sample T-

test) لإيجاد الفرق بين المتوسط الفرضي لمقياس الاندماج في العمل (٦٠) وبين المتوسط

الفعلي لدرجات أفراد العينة على هذا المقياس (٩٠,٦٥)، وتم تحديد نقطة المنتصف

للمقياس عن طريق الحد الأدنى للمقياس (١٥) + الحد الأعلى للمقياس (١٠٥) وقسمة

الناتج على ٢ يساوي ٦٠.

جدول (٥) نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لحساب الفرق بين المتوسط الفرضي للمقياس

وبين المتوسط الفعلي لدرجات أفراد العينة (ن = ٣٩٨)

المقياس	المتوسط الفعلي للعينة	المتوسط الفرضي للمقياس	الانحراف المعياري للمتوسط الفعلي للعينة	درجات الحرية	قيمة (ت) ومستوى دلالتها
الاندماج في العمل	٩٠.٦٥	٦٠	١٢.٢٧٩	٣٩٧	♦♦٤٩.٨٠٤

♦♦ تعني أن القيمة دالة عند مستوى (٠.٠١)

وبالتالي فإنه تم التوصل من نتيجة الفرض الأول إلى وجود مستوى مرتفع من الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وهذا يثبت صحة الفرض الأول.

وتتفق هذه النتائج مع نتيجة بحث (Fiorilli et al., 2020)، ويمكن تفسير ذلك بأنه نتيجة لما تتطلبه مهنة التدريس من اندماج جسدي ووجداني ومعرفي يتمثل في القيام المعلم بشرح الدروس بكفاءة داخل حجرة الدراسة وتواصله مع جميع التلاميذ أمامه وكيفية السيطرة عليهم ومراعاة الفروق الفردية ما بينهم والتواصل مع أولياء أمورهم لحل المشكلات الحادثة، وكذلك وجود نوع من العلاقات الإيجابية مع الزملاء والقائمة على الاحترام والتعاون والمشاركة كل ذلك من شأنه أن يخلق مناخ مدرسي يساعد على رفع مستوى اندماجهم في عملهم من خلال تفاعلهم بنشاط وحيوية مع زملائهم ورؤسائهم، وقدرتهم على بذل مزيداً من الجهد لإنجاز عملهم بإتقان وتفاني،

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

وكذلك تمتعهم بسمات شخصية مثل التفاؤل والأمل والمرونة وقدرتهم على مواجهة الصعاب قد تزيد من رضاهم عن مهنة التدريس وإخلاصهم في أداء عملهم، فالمناخ الإيجابي الداعم ونمط القيادة المرغوب فيها والبيئة المدرسية المناسبة تساعد بشكل كبير على الاندماج في مهنة التدريس بدرجة مرتفعة.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني ومناقشتها: -

ينص الفرض الثاني على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي

درجات الذكور والإناث في الاندماج في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية"

لاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين

(Independent-samples T- test) لإيجاد الفروق بين متوسطي درجات الذكور

والإناث في الاندماج في العمل، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار "ت" للذكور والإناث في

الاندماج في العمل:

جدول رقم (٧) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث على

مقياس الاندماج في العمل (ن = ٣٩٨)

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الاندماج في العمل	ذكور	١٧١	٩١,٠٢	١٢,٥٤٨	٠,٥٢١	٠,٦٠٢
	إناث	٢٢٧	٩٠,٣٧	١٢,٠٩٢		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" غير دالة إحصائياً، ولذلك لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الاندماج في العمل، وبالتالي

فإنه تم التوصل من نتيجة الفرض الثاني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطي درجات الذكور والإناث في الاندماج في العمل، وبالتالي تم تحقق الفرض الثاني.

وتتفق نتائج الفرض الثاني مع نتيجة بحث (أسماء عبدالمنعم أحمد، ٢٠٢١) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل ترجع لمتغير النوع، بينما تختلف مع نتيجة بحث كل من (Coleman, 2016)، و (D'Amico et al, 2020)، و (Roethler, 2021) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل لصالح المعلمين، ونتيجة بحثي (Rigg, 2012)، و (Topchyan & Woehler, 2021) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح المعلمات في الاندماج في العمل.

ويمكن تفسير ذلك بأنه نتيجة للتطور الثقافي، واختلاف العادات والتقاليد فيما يتعلق بتعليم الإناث وخروجهن للعمل وتقلدهم للمناصب المختلفة بالمجتمع، بالإضافة لوجود المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والتي جعلت المرأة تساعد الزوج في الإنفاق على الأسرة لتلبية احتياجاتها الأساسية خاصة في ظل الظروف الاقتصادية وغلاء الأسعار وغيرها من المتطلبات الحياتية الضرورية، وكذلك بيئة العمل التي يعمل بها كل من الإناث والذكور والتي يسيطر عليها نظام موحد من حيث الإدارة والإشراف وكذلك المهمات وواجبات العمل وفرص التدريب والترقية والأجور والمكافآت والتي لا تفرق بين ذكر وأنثى في عملهم، وكذلك وجود الموارد والمتطلبات الوظيفية في البيئة المدرسية والتي تسري على الجنسين كل ذلك من شأنه أنه يزيل الفوارق بين الذكور والإناث.

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالغفار موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث ومناقشتها: -

ينص الفرض الثالث على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات

درجات الاندماج في العمل ترجع إلى سنوات الخبرة (أقل من ١٥ سنة/ من ١٥ - ٢٧ سنة/

أكثر من ٢٧ سنة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية".

لاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA وذلك

لحساب الفروق في الدرجة الكلية للاندماج في العمل والتي ترجع إلى سنوات الخبرة،

ويوضح الجدول التالي ذلك:

جدول (٨) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات الدرجة

الكلية للاندماج في العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = ٣٩٨)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الاندماج في العمل	بين المجموعات	٧٢٦,٠٠٨	٢	٣٦٣,٠٠٤	٢,٤٢٥	٠,٠٩٠
	داخل المجموعات	٥٩١٢٨,١٤٣	٣٩٥	١٤٩,٦٩٢		
	المجموع الكلي	٥٩٨٥٤,١٥١	٣٩٧			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاندماج في العمل ترجع

لمتغير سنوات الخبرة، وبالتالي فإنه تم التوصل من نتيجة الفرض الثالث إلى أنه لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاندماج في العمل ترجع لمتغير سنوات

الخبرة، وبالتالي تم تحقق الفرض الثالث.

وتتفق نتيجة الفرض الثالث مع نتائج بحث كل من (Roethler, 2021)، و(Topchyan & Woehler, 2021)، بينما تختلف مع نتيجة بحث (أسماء عبد المنعم أحمد، ٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير سنوات الخبرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه انطلاقاً من طبيعة الاندماج بأنه حالة ذهنية إيجابية مرتبطة بعمل الفرد، فإنه من الطبيعي أنه لا تتغير إيجابية الفرد أو أفكاره بطول مدة العمل أو قصرها؛ بمعنى أن المعلم الذي لديه قناعات بقيمة عمله وأهميته وكذلك احساسه بالفخر والحماس أثناء عمله ونشاطه المستمر ومثابرتة لإنجاز الأعمال المطلوبة منه، فتلك حالة مستمرة ودائمة تجعل المعلم يرتبط بعمله أكثر ويستغرق فيه طويلاً وتجعله يشعر بمتعته وسعادة بعمله وهو ما يحقق رضاه عن عمله، وكذلك يعتبر الاندماج في العمل حالة معرفية وجدانية مستمرة ومنتشرة وتعتبر مستقرة نسبياً عبر الزمن، وبالتالي لا يوجد تأثير لاختلاف سنوات الخبرة على اندماج المعلم في عمله.

• التوصيات:

بناءً على ما أسفرت عليه نتائج البحث، تم تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

(١) تقديم دورات ارشادية وتدريبية للمسؤولين ومديري المدارس، وذلك لتعريفهم بأهمية الاندماج في العمل ودوره في تحقيق الأداء الوظيفي الأفضل داخل المؤسسة التعليمية، وكيفية تحسين مستوى اندماج المعلمين بالمدارس والحفاظ عليه بما يحقق التقدم والرقي للمؤسسة التعليمية.

(٢) عقد ندوات تعريفية للمعلمين المستجدين لتعريفهم بأهمية الحياة المهنية وقيمة مهنة التدريس وكيفية الاندماج فيها مما يحقق النجاح المهني.

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالقناز موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

٣) ضرورة توفير بيئة مناسبة ومناخ عمل محفز وذلك لتحقيق اندماج مرتفع لدى المعلمين بعمالهم داخل مدارسهم.

• البحوث المقترحة:

في ضوء نتائج البحث الحالي تم اقتراح مجموعة من البحوث المستقبلية:

- ١) مستوى الاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات بالمراحل الدراسية المختلفة (المرحلة الإعدادية والثانوية العامة والأزهرية).
- ٢) تأثير التفاعل بين متغيري النوع والخبرة على الاندماج في العمل.
- ٣) تأثير الحالة الاجتماعية والتخصص والمؤهل العلمي والتفاعل بينهم على الاندماج في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ٤) العلاقة بين الرضا الوظيفي والاندماج في العمل.
- ٥) العلاقة بين التمكين النفسي والاندماج في العمل.
- ٦) العلاقة بين الذكاء الوجداني والاندماج في العمل.

المراجع

- أسماء عبدالمنعم أحمد عرفان (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. الجمعية المصرية للدراسات النفسية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣١(١١٠)، ١١١ - ١٦٤.
- عرفات صلاح شعبان (٢٠١٤). القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع. الجمعية المصرية للدراسات النفسية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٤(٨٢)، ١٤٩ - ٢٣٥.
- عزت عبدالحميد محمد حسن (٢٠١٦). الإحصاء النفسي والتربوي تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18. القاهرة، دار الفكر العربي.
- معين النصراوين وعادل حسونة ورائيا دحابرة (٢٠١٩). القيادة الراعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها باندماج المعلمين في العمل. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت - عمادة البحث العلمي، ٢٥(٢)، ٣٩١ - ٤٢٨.
- Ampofo, E. T. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organizational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 253-262.

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد صابر مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاطمة فاطمة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of Work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job performance model based on employees' dynamic capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(6), 1-25.
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917-1933.
- Coleman, S. (2016). *Teachers as leaders: The role of psychological capital on the work engagement of elementary school teachers* [unpublished doctoral dissertation]. The faculty of the Chicago School of Professional Psychology
- Cheng, T. M., Hong, C. Y., & Yang, B. C. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94-102.
- Chaurasia, S., & Shukla, A. (2014). Psychological capital, LMX, employee engagement & work role performance. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50(2), 342-356.
- D'Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work

- engagement, job satisfaction and burnout in Italian school teachers: an exploratory study. *Psihologijske Teme*, 29(1), 63-84.
- Eryılmaz, A., & Doğa, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
 - Fiorilli, C., Buonomo, I., Romano, L., Passiatore, Y., Iezzi, D. F., Santoro, P. E., Benevene, P., & Pepe, A. (2020). Teacher confidence in professional training: the predictive roles of engagement and burnout. *Sustainability*, 12(16), 1-13.
 - Fong, T. C. T., & Ng, S. M. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 391-397.
 - Garzón, S. M. A., Fuentes, J. N. P., & Díaz, M. E. M. (2016). Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale–UWES en profesores universitarios de Villavicencio. 1-73.
 - Ghosh, P., Jawahar, L.M., & Rai, A. (2020). Do men and women experience work engagement and job satisfaction to the same extent in collectivistic, patriarchal societies?. *International Journal of Manpower*, 41(1), 52-67.
 - Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 1-18.

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سمير مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاطمة فاطمة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

- Jackson, C. (2018). *Relationships between job satisfaction, organizational commitment and teacher engagement* [unpublished doctoral dissertation]. Walden University
- Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9.
- Kristiana, I. F., & Simanjuntak, E. (2020). Engaged teachers scale for special educational needs teachers in Indonesia: A rasch model approach. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 530, 145-152.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Meng, Q. & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in china. *Psychological Research and Behavior Management*, 12, 983-990.
- Nerstad, C. G. L, Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(4), 326-333.
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *The International Business Review*, 54(6), 891-905.

- Rigg, J. S. (2012). *Are your employees engagement? Drivers of hotel employees' work engagement, job satisfaction and intention to quit* [unpublished doctoral dissertation]. Purdue University
- Roethler, K. K. (2021). *Investigating the phenomena of work engagement, burnout and psychological capital in teachers: A job demands-resources approach* [unpublished doctoral dissertation]. Drake University
- Sharma, U., & Rajput, B. (2017). Work engagement in India: psychometric evaluation of Utrecht work engagement scale. *Journal of Commerce and Management*, 4(2), 54-64
- Shibiti, R. (2020). Public school teachers' satisfaction with retention factors in relation to work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-9.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., & Goto, R. (2008). Work engagement in japan: validation of the Japanese version of the Utrecht work engagement scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 510-523.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and

engagement: A multi-sample study. *Journal of*

Organizational Behavior, 25(3), 293-315.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-Resources model: implications for improving work and health. In: bridging occupational, organizational and public health. Springer, Dordrecht.
- Soni, K., & Rastogi, R. (2019). Psychological capital augments employee engagement. *Psychological Studies*, 64(4), 465-473.
- Sulaiman, W. S. W., & Zahoni, N. A. (2016). Validation of the Utrecht work engagement scale (UWES) in the Malaysian context. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(9), 672.

- Topchyan, R., & Woehler, C. (2021). Do teacher status, gender and years of teaching experience impact job satisfaction and work engagement?. *Education and Urban Society*, 53(2), 119-145.
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20, 207-217
- Vîrgă, D., Zaborilă, C., Sulea, C., & Maricuțoiu, L. (2009). Roumanian adaptation of Utrecht Work Engagement Scale: the examination of validity and reliability. *Psihologia Resurselor Umane*, 7(1), 58-74.
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *European Review of Applied Psychology*, 65(1), 19-28.

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

ملحق (١)

أسماء ❖ السادة المترجمين لأدوات البحث

م	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
١	محمد حسن إبراهيم	أستاذ اللغة الإنجليزية المتفرغ بقسم المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٢	ميشيل عبدالمسيح عوض	أستاذ اللغة الإنجليزية المتفرغ بقسم المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٣	نسرین سعيد سالم	مدرس اللغة الإنجليزية بقسم المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٤	وسام أحمد فؤاد النجار	مدرس اللغة الإنجليزية بقسم المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٥	السعيد يوسف محمود القطار	مدرس اللغة الإنجليزية المساعد بقسم المناهج وطرق التدريس	كلية التربية - جامعة الزقازيق

(❖) الأسماء مرتبة حسب الدرجة العلمية وأبجدياً داخل كل درجة.

ملحق (٢)

أسماء ❖ السادة المحكمين لتقايس البحث

م	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
١	أحمد عبدالرحمن إبراهيم عثمان	أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٢	أشرف محمد عبدالحميد	أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٣	السيد عبدالدايم عبدالسلام سكران	أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٤	محمد أحمد إبراهيم سعفان	أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية السابق	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٥	إحسان شكري عطية حجازي	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٦	عائشة علي رف الله	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	كلية التربية - جامعة الفيوم
٧	مروة صادق أحمد صادق	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	كلية التربية - جامعة الفيوم
٨	نصر محمود صبري أحمد	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	كلية التربية - جامعة الزقازيق
٩	هانم أحمد سالم	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	كلية التربية - جامعة الزقازيق

الاندماج في العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية

د/ أحمد سعيد مجاهد أبو الحسن

أ.د/ فاته فاطمة عبدالفتاح موسى

نادية إبراهيم عبدالرحمن علي

١٠	يسرا شعبان إبراهيم بلبل	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	كلية التربية - جامعة الزقازيق
١١	أسماء عبدالمنعم أحمد عرفان	مدرس علم النفس التعليمي	كلية البنات - جامعة عين شمس
١٢	بسبوسة أحمد غريب	مدرس علم النفس التربوي	كلية التربية - جامعة الزقازيق
١٣	سهام محمد عبدالفتاح خليفة	مدرس علم النفس التعليمي	كلية البنات - جامعة عين شمس
١٤	عبدالله علي عبده سليمان	مدرس الصحة النفسية	كلية التربية - جامعة الزقازيق

(❖) الأسماء مرتبة حسب الدرجة العلمية وأبجدياً داخل كل درجة علمية.