

## بنية اندماج العمل لدى المعلمين<sup>١</sup>

د/ أحمد عباس منشاوي عباس<sup>٢</sup>  
مدرس بقسم علم النفس التربوي  
كلية التربية – جامعة عين شمس

### ملخص

يهدف البحث الحالي إلى فحص بنية اندماج العمل Work engagement من خلال مقياس (the Utrecht Work Engagement Scale (UWES)، والذي أعده (Schaufeli et al., 2002)، وطبقه الباحث على عينة بلغت (٣٠٢) معلم ومعلمة (٨٤ ذكور، ٢١٨ إناث) من المراحل التدريسية المختلفة (الابتدائية، والإعدادية، والثانوية). واستخدم التحليل العاملي الاستكشافي، والنموذج ثنائي العوامل، وأتبعهما التحليل العاملي التوكيدي للكشف عن بنيته، وتوصلت النتائج إلى أن مقياس اندماج العمل يتكون من عامل واحد فقط تم تسميته اندماج التدريس، ثم أضاف الباحث بُعد الاندماج الاجتماعي للبنية المستخرجة للمقياس (البنية الأحادية)، وأجرى التحليل العاملي التوكيدي، ومن خلال مؤشرات جودة المطابقة للنموذجين الأحادي والثنائي قارن بينهما، فاتضح أن النموذج الثنائي يظهر تمثيلاً أفضل للبيانات من النموذج الأحادي، كما أشارت النتائج إلى أن المقياس ببنيته الثنائية يتمتع باتساق داخلي عال وثبات مرتفع؛ حيث بلغت قيمة ألفا-كرونباخ للمقياس ككل (٠,٧٢٥). وبالنسبة للفروق بين الذكور والإناث (المعلمين/المعلمات) في اندماج العمل، أشارت النتائج إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بينهما.

**الكلمات المفتاحية:** اندماج العمل، صدق البنية، مقياس اندماج العمل (UWES).

### مقدمة

ظهر مصطلح الاندماج Engagement أولاً في سياقات العمل business settings في الشركات والمنظمات التجارية قبل ظهوره في السياقات الأكاديمية، ويعود الفضل لمنظمة Gallup Organization في صياغة المصطلح، ثم حذت الشركات الاستشارية الكبرى حذوها في الاهتمام بموضوع الاندماج، ولا يتضح تماماً متى استُخدم هذا المصطلح فيما يتعلق بالعمل التجاري، أما بالنسبة لظهوره في الأوساط الأكاديمية فكان ذلك موثقاً تماماً؛ حيث ظهر في تسعينيات القرن الماضي وبداية القرن الحادي والعشرون نتيجة للتطورات الحادثة آنذاك متمثلة في الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري

<sup>١</sup> تم استلام البحث في ٢٠٢٣/٨/١ وتقرر صلاحيته للنشر في ٩ /٩/ ٢٠٢٣

Email: ahmedabbas@edu.asu.edu.eg

ت: ٠١١٢٨٢٢٥١٥١

والانخراط النفسي للمشتغلين في مجال العمل الأكاديمي، والاهتمام المتزايد بعلم النفس الإيجابي (Schaufeli, 2014, pp. 15-16).

وفي السياق الأكاديمي، بدأ الباحثون وواضعو السياسات التعليمية في إيلاء اهتمام متزايد بمفهوم اندماج المعلم لأسباب ثلاث: أولها، حيث أشارت الدراسات إلى أن الاندماج يرتبط بكفاءة المعلم (Bakker & Bal, 2010)، والتي تعد العامل الحاسم في إحداث التباين في تحصيل الطلاب (Hindman & Stronge, 2009). والثاني، حيث يُعتقد أن المعلمين المندمجين أقل عرضة للإرهاق والمشاكل الصحية المرتبطة به (Hakanen et al., 2006)، وبالتالي فهم أقل احتمالاً للتخلي عن مهنة التدريس. والثالث، حيث يرتبط اندماج المعلم بالإنتاجية والمساهمة في المدرسة، وهذا يعني أن المعلمين المندمجين هم أكثر ميلاً للمساهمة في أعمال المدرسة (Parker & Martin, 2009).

ويعتبر اندماج المعلم من المقومات الإيجابية التي تدعم المعلم، وتساعد على مقاومة الضغوط وحالة الإرهاق التي تتناوب نتيجة أعباء التدريس؛ حيث تسهم في تقليل من مشاكله الصحية (مثل القلق)، وتؤدي إلى تحسن صحته النفسية وأدائه التدريسي (Abós et al., 2019).

ولهذا فإن التركيز على دراسة مفهوم اندماج المعلم وإعداد مقاييس وأدوات لقياسه وتحديد بنيته أصبح أمراً ضرورياً للاعتماد عليها في البحوث المستقبلية، ولهذا ينبغي على الباحثين قبل القيام بدراسة الارتباطات بين اندماج المعلم وغيره من المتغيرات القيام بإعداد مقاييس لاندماج المعلم واختبار صدقها وثباتها امبريقياً، وتطبيق وتقنين هذه الأدوات في مختلف الثقافات الغربية وغيرها (Klassen, Aldhafri, et al., 2012, p. 318)، فلا تزال بنية مفهوم اندماج المعلم ينتابها الغموض (Perera et al., 2018, p. 28).

ولهذا يسعى الباحث إلى دراسة بنية مفهوم اندماج المعلم في البيئة العربية ممثلة في عينة مصرية من خلال مقياس (UWES) the Utrecht Work Engagement Scale، والذي أعده (Schaufeli et al., 2002)، وترجم إلى (٢١) لغة، وتباينت نتائج الدراسات التي فحصت بنيته؛ حيث أشارت بعضها أن المقياس أحادي البنية، وأشار البعض الآخر إلى أنه ذو بنية متعددة الأبعاد.

### مشكلة البحث

يعد الاندماج في العمل مفهوم حديث نسبياً، فمع بداية القرن الحادي والعشرين كان هناك اهتمام متزايد بعلم النفس الإيجابي، وكان هذا سبباً في اهتمام الباحثين في مجال علم النفس المهني Occupational Psychology بالجوانب الإيجابية للعمل، ومن بينها الاندماج في العمل (Tomás et al., 2018, )

89 (p). وشهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بمتغير اندماج المعلم Teacher engagement، وهذا الاهتمام غير مستغرب بالنظر إلى التحديات الرئيسية التي تواجه العديد من أنظمة التعليم الحديثة، حيث تشير الأبحاث الحالية إلى أن اندماج المعلم من العوامل المؤثرة في نواياه وقراراته بشأن الاستمرار في المهنة أو تركها (Granziera & Perera, 2019, p. 75)، ولهذا يهدف البحث الحالي إلى تسليط الضوء على مفهوم اندماج المعلم، وذلك بالكشف عن بنيته من خلال مقياس the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). ويمكن توضيح مبررات المشكلة فيما يلي:

#### أولاً: بالنسبة لضرورة بحث مفهوم الاندماج

١- يعد مفهوم الاندماج من المفاهيم عبر الثقافية، ويمثل موضع اهتمام علم النفس الإيجابي وعلم النفس المهني، ويعد أيضاً من المفاهيم المرتبطة على نحو خاص بمهنة التدريس؛ إذ يعد اندماج المعلم -كما سبق الإشارة- من العوامل المؤثرة في دافعية المعلم ورضاه الوظيفي وأدائه التدريسي ويؤثر في نواياه وقراراته بشأن الاستمرار في مهنة التدريس أو تركها ويؤثر أيضاً في تحصيل الطلاب.

٢- لا يزال مفهوم اندماج المعلم يحتاج المزيد من البحث خاصة في البيئة العربية، حيث إنه مفهوم حديث نسبياً بالنسبة للشأن العالمي، وبالرغم من ازدهار بحوث الاندماج في مجالات العمل، فلم يتم إيلاء نفس القدر من الاهتمام لدراسة المفهوم في المجال الأكاديمي، بالرغم من أن فهم اندماج المعلم يعد أمراً بالغ الأهمية لفهم العمليات النفسية الكامنة وراء التدريس الفعال (Klassen et al., 2013, pp. 34,49).

٣- منذ بدء الاهتمام بمفهوم الاندماج في السياق الأكاديمي، ركزت معظم الدراسات على دراسة الاندماج لدى الطلاب (Klem & Connell, 2004; Leithwood & Jantzi, 1999, 2000)، وفي السنوات الأخيرة، تزايد الاهتمام بدراسة الاندماج لدى المعلمين، وذلك لمحاولة فهم وتفسير مشكلة الاستنزاف الوظيفي لدى المعلمين، والتي تعزى جزئياً للاندماج والرضا الوظيفي لدى المعلم (Bao et al., 2021; Perera et al., 2018; Wang & Zhang, 2021; Wang et al., 2022).

٤- بالرغم من تراكم الأدلة التي تُدعم دور اندماج المعلم وتأثيره في أداءات الطالب والمعلم، فإن تلك الأعمال تعتبر محدودة بسبب عدم الوضوح الذي ينتاب البنية الإمبريقية والنظرية لمفهوم اندماج المعلم، وهذا الغموض يعقّد من بحث المفهوم (Perera et al., 2018, pp. 28-29).

#### ثانياً: بالنسبة لأدوات القياس

١- يعد مقياس (the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) من أكثر مقاييس الاندماج أهميةً وأوسعها انتشاراً (Tomás et al., 2018, p. 90; Vallières et al., 2017, p. 42)، وتُرجم إلى كثير من اللغات ودرست بنيته في كثير من الثقافات المختلفة مثل: اليابانية (Shimazu et al., 2008)، والفنلندية (Seppälä et al., 2009)، والإيطالية (Balducci et al., 2010)، والنرويجية (Nerstad et al., 2010)، والأمريكية (Mills et al., 2012)، والصينية (Fong & Ng, 2012)، والعبرية (Littman-Ovadia & Balducci, 2013)، والنيبالية (Panthee et al., 2014) والألمانية (Sautier et al., 2015)، والفرنسية (Zecca et al., 2015)، والبرازيلية (Vazquez et al., 2015)، والماليزية (Sulaiman & Zahoni, 2016)، والروسية (Lovakov et al., 2017)، والفارسية (Torabinia et al., 2017)، والصربية (Petrović et al., 2017)، والبولندية (Kulikowski, 2019)، واللواتية (Lazauskaitė-Zabielskė et al., 2020)، والكورية (Song et al., 2021)، والهندية (Giri & Singh, 2022)، والإسبانية (Sánchez-Cardona et al., 2023). وبالرغم من ذلك لم تتطرق الدراسات لفحص بنية هذا المقياس في البيئة العربية، وذلك في حدود ما اطلع عليه الباحث.

٢- اختلاف نتائج الدراسات حول بنية مقياس (UWES)؛ فبعضها أشار إلى أنه أحادي البنية (Akif, 2016; Shimazu et al., 2008)، وبعضها كشف عن أنه ذو بنية ثلاثية الأبعاد؛ متمثلة في أبعاد (الحيوية، التقاني، الاستغراق) (Petrović et al., 2017; Vazquez et al., 2015).

٣- اعتمدت الكثير من الدراسات على مقياس UWES في قياس الاندماج لدى عينات مختلفة من العاملين في مجال التمريض (Torabinia et al., 2017)، وموظفي الشركات

(Petrović et al., 2017)، والعاملين في قطاع خدمة كبار السن (Fong & Ng, 2012)، وموظفي الخدمات البشرية، والإدارة العامة، والرعاية الصحية، وضباط الشرطة (Extremera et al., 2012)، وكذلك المعلمين (Burić & Macuka, 2018; Choochom, 2016; Klassen, Aldhafri, et al., 2012; Kulophas et al., 2015; Moreira-Fontán et al., 2013)؛ فهو مقياس للاندماج بصفة عامة، ولم يعد خصيصاً لقياس اندماج المعلم؛ حيث يفتقر هذا المقياس لُبُعد الاندماج الاجتماعي، وهو البُعد الذي يميز مهنة التدريس عن كثير من المهن (Jennings & Greenberg, 2009)، فالاندماج الاجتماعي يعد من المتطلبات الأساسية لمهنة التدريس أكثر مما هو عليه في المهن الأخرى (Pianta et al., 2012; Roorda et al., 2011)، وهذا ما أشار إليه Klassen, et al. (2012) في دراسة عاملية نقدية لمقياس UWES أجراها على عينة كبيرة من المعلمين يبلغ قوامها (٨٥٣) معلماً من جنسيات مختلفة (أستراليا، وكندا، والصين، وإندونيسيا، وعمان) بأنه ليس محدد (نوعي) السياق بالنسبة لمهنة التدريس؛ حيث يقتصر على ثلاثة أبعاد فقط (الحبوية، والتفاني، والاستغراق) تمثل عوامل الاندماج السلوكية، والانفعالية، والمعرفية، برغم من أن هناك عامل آخر ربما يسهم في بنية اندماج المعلم وهو البعد الاجتماعي للاندماج، ولذا يجب على الباحثين والمنظرين إدراج الاندماج الاجتماعي كأحد عوامل اندماج المعلم في دراساتهم المستقبلية (Klassen, et al., 2012, p. 333).

٤- بناءً على الدراسة التي أجراها Klassen, et al. (2012) قدم Klassen et al. (2013) مقياساً لاندماج المعلم Engaged Teachers Scale (ETS) راعى في إعداده وجود البعد الاجتماعي كأحد أبعاد اندماج المعلم؛ إلا أنه اقتصر على عوامل الاندماج المعرفية، والانفعالية، والاجتماعية، وأغفل البعد السلوكي كأحد أبعاد اندماج المعلم، ولهذا عزفت الكثير من الدراسات عن استخدامه في قياس اندماج المعلم واستمرت في الاعتماد على مقياس UWES في صورته الحالية (البنية ثلاثية الأبعاد من غير بعد الاندماج الاجتماعي) في قياس اندماج المعلم (Burić & Macuka, 2018; Choochom, 2016; Klassen, Aldhafri, et al., 2012; Kulophas et al., 2015; Moreira-Fontán et al., 2013).

### ثالثاً: بالنسبة للفروق بين الذكور والإناث من المعلمين في اندماج العمل

اختلفت نتائج الدراسات فيما يتعلق بالفروق بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل؛ حيث أشارت بعضها (Akif, 2016; Karahan, 2018) إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بينهما في اندماج العمل، وأشار البعض الآخر (Schweitzer, 2014; Topchyan & Woehler, 2021) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما لصالح الإناث منهم.

مما سبق يمكن تلخيص مبررات المشكلة فيما يلي:

- يعد مفهوم الاندماج من المفاهيم ذات الأهمية بالنسبة للمعلم؛ حيث يؤثر على أدائه التدريسي ورضاه الوظيفي.
- لانتزاع بنية مفهوم اندماج المعلم تتنابها الغموض، وتحتاج لمزيد من التقصي والبحث والدراسة.
- يعد مقياس UWES من أهم مقاييس الاندماج بصفة عامة، واعتمدت عليه الكثير من الدراسات في قياس اندماج المعلم، بالرغم من أنه لم يعد خصيصاً لذلك.
- كثرة الانتقادات التي وجهت لمقياس UWES عند استخدامه في قياس الاندماج لدى المعلمين، وذلك لافتقاده لبعده الاجتماعي، والذي يعد لب العملية التدريسية التي تقوم في الأساس على التفاعل بين المعلم وتلاميذه من جهة، وبينه وبين زملائه من جهة أخرى.
- اختلاف نتائج الدراسات حول بنية مقياس UWES، فبعضها أشار أنه أحادي البنية، وبعضها أوضح أنه ثلاثي البنية (الحيوية، والتفاني، والاستغراق).
- بالرغم من أن مقياس اندماج المعلم ETS يتضمن بعد الاندماج الاجتماعي (مع الطلاب والزملاء) إلا إنه أغفل البعد السلوكي للاندماج، بالإضافة إلى قلة عدد مفردات كل بعد (لا تزيد عن أربع مفردات).
- لا تزال غالبية الدراسات تعتمد على مقياس UWES في قياس اندماج المعلم بصورته الحالية (البنية الثلاثية بدون بعد الاندماج الاجتماعي).
- اختلاف نتائج الدراسات فيما يتعلق بالفروق بين الذكور والإناث من المعلمين في اندماج العمل؛ حيث أشارت بعضها إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بينهما، وأشار البعض الآخر إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما لصالح الإناث.

ولهذا أقدم الباحث على فحص بنية مقياس UWES على عينة من المعلمين في البيئة المصرية، وفحص بنيته مرة أخرى بعد إضافة بُعد الاندماج الاجتماعي للبنية المستخرجة، ثم المقارنة بين البنيتين.

ومما سبق تتلخص مشكلة البحث الحالي في الأسئلة التالية:

- ١- ما البنية العاملية لمقياس UWES لدى عينة من المعلمين في البيئة المصرية؟
- ٢- هل تتطابق البنية العاملية لمقياس UWES بعد إضافة البعد الاجتماعي مع بيانات عينة الدراسة؟
- ٣- هل تختلف البنية العاملية المستخرجة لمقياس UWES عن بنية المقياس مضافاً إليها البعد الاجتماعي؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مفهوم اندماج المعلم؟

### أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- الكشف عن بنية اندماج العمل من خلال مقياس UWES.
- ٢- الكشف عن بنية اندماج المعلم، وذلك بعد إضافة بعد الاندماج الاجتماعي لمقياس UWES.
- ٣- الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في مفهوم اندماج المعلم.

### أهمية البحث

ترجع أهمية البحث الحالي إلى:

- ١- تناول مفهوم الاندماج، والذي يعد من المفاهيم عبر الثقافية، ويمثل موضع اهتمام علم النفس الإيجابي وعلم النفس المهني.
- ٢- تزويد المكتبة النفسية في البيئة العربية بمقياس اندماج المعلم.

## مصطلحات البحث

### ١- صدق البنية

يعرف صدق البنية (الصدق العاملي/ البنائي) على إنه إجراء لقياس سمة ما لا يمكن قياسها بشكل مباشر . ويستخدم عند ترجمة مقاييس من لغة إلى لغات أخرى خلاف اللغة الأصلية التي نشأت فيها، أو تطبيقها في ثقافات مختلفة، ويعتمد في حسابه على التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صدق البنية (محمد أحمد هيبه، ٢٠١١، ٤٤-٤٥).

### ٢- اندماج العمل

حالة ذهنية إيجابية متعلقة بالعمل، وتنتم بالحبيوية؛ حيث يكون لدى الفرد مستوى مرتفع من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل، والرغبة في استثمار وبذل الجهد في العمل، والمثابرة حتى في مواجهة الصعاب. والتفاني، ويظهر في شعور الفرد بأن لديه اهتمام وحماس تجاه العمل، وأنه مصدرًا للإلهام والفخر والتحدي. والاستغراق؛ حيث يتسم الفرد بالتركيز الكامل، والانغماس الشديد في العمل، حيث يمر الوقت بسرعة ويجد الفرد صعوبة في أن يفصل نفسه عن العمل (Schaufeli et al., 2002, pp. 74,75).

### ٣- اندماج المعلم

يعرفه الباحث بأنه "مفهوم دافعي يُعبر عن حالة وجدانية معرفية تسيطر على المعلم الذي يحب مهنته، فتدفعه إلى أن يبذل قصارى جهده لإتمام عمله التدريسي على الوجه الأكمل، وتذليل الصعاب التي تواجهه لتحقيق أهدافه التربوية (الحبيوية)، وتخلق لديه الشعور بالاهتمام والحماس فيري في عمله مصدرًا للإلهام والفخر والتحدي (التفاني)، وتجعله يوجه تركيزه كاملاً نحو عمله، فلا يشعر بمرور الوقت أثناء التدريس (الاستغراق)، وهذا ما يشار إليه بـ "الاندماج التدريسي"، كما تدفعه تلك الحالة إلى أن يستثمر طاقاته ويبذل جهده في تكوين علاقات وطيدة مع طلابه وزملائه، ويسعى جاهداً في مساعدتهم وحل مشكلاتهم، وهذا ما يشار إليه بـ "الاندماج الاجتماعي".

## الإطار النظري

أصبح مفهوم الاندماج مؤشراً أساسياً يعكس جودة الحياة المهنية للمعلمين من خلال التنبؤ بنتائجهم المهنية والمؤسسية مثل الأداء التدريسي، وحل المشكلات، والالتزام المؤسسي، والرضا الوظيفي (Minghui et al., 2018, p. 2).

ويعرف الاندماج بأنه "حالة ذهنية إيجابية مرتبطة بالعمل تتسم بالحيوية، والتفاني، والاستغراق" (Schaufeli et al., 2006, p. 702). ويمكن تعريفه بأنه "حالة دافعية وجدانية إيجابية متعلقة بالعمل، ويمكن اعتبارها نقيضًا للإرهاق الوظيفي" (Bakker et al., 2008, pp. 187,188). ويشير (Salanova et al., 2005, p. 1218) إلى أن الاندماج في العمل يتحقق عندما يشعر الفرد العامل بالنشاط، والمشاركة، والسعادة في مكان العمل، وعندما تكون لديه مدركات إيجابية عن مناخ وبيئة العمل.

ويُنظر إلى اندماج المعلم على أنه توصيف لمفهوم الاندماج في بيئة العمل الخاصة بالمعلم "المدرسة"؛ حيث يشار إلى أن المعلمين المندمجين في التدريس هم أولئك الذين يشعرون بالحيوية، والتفاني، والاستغراق في عملهم (Bakker et al., 2008, p. 188). وهذا يعني أنهم يعملون بجد، ويشاركون في عملهم بفعالية، وينغمسون في عملهم، وتغمرهم السعادة لذلك (Bakker et al., 2008, p. 190). كما أنهم غالبًا يَخبرون انفعالات إيجابية متضمنة السعادة والحماس، ويتمتعون بصحة نفسية وجسدية أفضل، ويصدرون حالة الاندماج تلك للآخرين (Bakker et al., 2008, p. 193). ويشير Wang et al. (2022, p. 2) إلى اندماج المعلم بأنه "مفهوم دافعي يعكس التخصيص الطوعي لموارد المعلمين وطاقتهم تجاه الأنشطة المتعلقة بالتدريس".

### الاندماج في سياق العمل التجاري Engagement in business

تعمل جميع الشركات الاستشارية الكبرى في مجال الموارد البشرية تقريبًا على تحسين مستويات الاندماج في العمل. وتدعي هذه الشركات، بدون استثناء تقريبًا، أنها توصلت إلى نتائج قاطعة وأدلة مقنعة على أن الاندماج في العمل يزيد الربحية من خلال زيادة الإنتاجية والمبيعات ورضا العملاء والاحتفاظ بالموظفين. ولم يتم إثبات هذه الادعاءات من قبل تلك الشركات -باستثناء منظمة Gallup- فيما نُشر في المجالات العلمية المُحكَّمة، وبدلاً من تقديم دليل علمي، فإنه يُذكر فقط في التقارير أنه تم إيجاد علاقة إيجابية بين اندماج الموظفين وربحية الشركة. ومع ذلك، نظرًا للتأثير الكبير للشركات الاستشارية في مجال الأعمال، فإننا نقدم بعض الأمثلة على التصورات المقترحة للاندماج:

#### Development Dimensions International (DDI) ▪

وهو تصور للاندماج على أنه بنية ثلاثية الأبعاد، وتتمثل في:

- (١) معرفي Cognitive: ويتمثل في الإيمان بأهداف وقيم المنظمة، مع دعمها.
- (٢) وجداني Affective: يتمثل في الشعور بالانتماء، والفخر، والتعلق بالمنظمة.
- (٣) سلوكي Behavioral: ويظهر في الاستعداد للمضي قدماً، مع نية البقاء في المنظمة.

يتحدد اندماج الموظف في ثلاث سلوكيات عامة:

- (١) القول Say: التحدث باستمرار بإيجابية عن المنظمة لزملاء العمل والمعلماء.
- (٢) البقاء Stay: ويعبر عن الرغبة الشديدة لدى الموظف في أن يظل عضواً في المنظمة، برغم وجود فرص عمل متاحة في أماكن أخرى.
- (٣) الكفاح Strive: ويقصد به بذل مزيد من الوقت والجهد لصالح المنظمة، والمبادرة للمساهمة في نجاحها. (Schaufeli & Bakker, 2010, pp. 11-12)

### الاندماج في السياق الأكاديمي Engagement in academia

وصف (Kahn (1990, p. 694) - وهو أول المنظرين لمفهوم الاندماج- مفهوم الاندماج في العمل بأنه تسخير الفرد نفسه لأداء دوره في العمل، أي يوظف الفرد ويكرس نفسه جسدياً، ومعرفياً، وانفعالياً، وذهنياً أثناء أداء دوره في العمل. ولاحقاً، فرّق (Kahn (1992, p. 322 بين مفهوم الاندماج، وما أسماه "الحضور النفسي psychological presence"، والذي يحدث عندما يكون الأفراد مهتمين، ومتواصلين، ومتكاملين، ومركزين على أداء أدوارهم في العمل. وبعبارة أخرى، فإن الاندماج كسلوك يعتبر مظهرًا من مظاهر الحضور النفسي، أي حالة ذهنية محددة.

واستوحى (Rothbard (2001 أفكاره عن مفهوم الاندماج من أعمال (Khan (1990, (1992)، ثم اتخذ منظورًا مختلفًا بعض الشيء، وحدد الاندماج على أنه مفهوم دافعي ثنائي الأبعاد، ويتمثل بعده في: الانتباه Attention، ويتمثل في الوفرة المعرفية ومقدار الوقت الذي يقضيه المرء في التفكير حول دوره في العمل، والاستغراق Absorption، ويتمثل في شدة التركيز على الدور الذي يؤديه الفرد في العمل (Rothbard, 2001, p. 656).

وظهر منحى مختلف تمامًا تم اتباعه من قبل أولئك الذين يعتبرون مفهوم الاندماج كنقيض إيجابي لمفهوم الاحتراق، فطبقاً لـ (Maslach & Leiter, 1997) فإن الاندماج يمثل بنية ثلاثية الأبعاد، وتتمثل أبعاده في: الطاقة (الحيوية) energy، والمشاركة involvement، والفعالية efficacy، وهي تمثل الأضداد المباشرة للأبعاد الثلاثة للإرهاق، وهي الاستنفاد exhaustion، اللامبالاة cynicism، وانخفاض الفعالية inefficacy، ووفقاً لهذا المنظور فإن الاندماج يمكن قياسه من خلال النمط المعاكس للدرجات في الأبعاد الثلاثة لقائمة Maslach Burnout Inventory (MBI).

وهناك توجه آخر بديل يعتبر الاندماج مفهوم مستقل ومتمايز عن مفهوم الإرهاق، ويرتبط به بشكل سلبي، وتم تعريف الاندماج على أنه يمثل "حالة ذهنية إيجابية مرتبطة ترتبط بالعمل، وتتسم بالحيوية، والتفاني، والاستغراق" (Schaufeli et al., 2002, p. 74). أي أن للاندماج أبعاد ثلاث، هي: الحيوية Vigor، ويتسم هذا البعد بمستويات مرتفعة من الطاقة، والمرونة العقلية، واستعداد الفرد لاستثمار جهده في العمل، والمثابرة حتى في مواجهة الصعوبات. والتفاني Dedication، ويشير هذا البعد إلى المشاركة القوية في العمل مع شعور الفرد بالأهمية، والحماس، والإلهام، والفخر، والتحدي. والاستغراق Absorption، ويتسم هذا البعد في أن الفرد يكون في حالة من التركيز التام، والانخراط في العمل بسعادة؛ حيث يمر الوقت بسرعة، ويصعب على الفرد أن يفصل نفسه عن عمله. ويمكن اعتبار بعدي الحيوية، والتفاني بأنهما الضدان المباشران لبعدي الإرهاق الاستنفاد، واللامبالاة، ولكن البعد الثالث للاندماج "الاستغراق" لا يمثل العكس لبعد انخفاض الفعالية (Schaufeli & Bakker, 2010, p. 13).

وقدم Klassen et al. (2013) تصورًا آخر يتبع هذا التوجه، وفيه يكون لمفهوم الاندماج بنية مستقلة عن مفهوم الإرهاق، وهي بنية رباعية الأبعاد؛ تتمثل في الاندماج الانفعالي، الاندماج المعرفي، الاندماج الاجتماعي مع الطلاب، والاندماج الاجتماعي مع الزملاء.

#### تعقيب

مما سبق يستخلص الباحث ما يلي:

- تركز تعريفات الاندماج في مجال العمل التجاري على المنظمة، أما في السياق الأكاديمي فالمرجع الأساسي هو العمل والدور الذي يقوم به العامل.
- يبدو مفهوم الاندماج في مجال العمل التجاري كأنه علامة تجارية تتسم بالحدثة والجاذبية ومواكبة العصر، أما في السياق الأكاديمي فيُنظر إليه على أنه بنية أكثر ثباتًا وتقرّدًا، ولها مكونات.
- هناك تصوران للاندماج في المجال الأكاديمي هما الأكثر شيوعًا، وتم اختبارهما امبريقًا، الأول: تصور (Schaufeli et al., 2002)، ويقترح بنية ثلاثية الأبعاد، تتمثل في: المكون السلوكي (الحيوية)، والمكون الانفعالي (التفاني)، والمكون المعرفي (الاستغراق). والثاني: تصور (Klassen et al., 2013)، وقدم بنية رباعية للاندماج تتمثل في الاندماج الانفعالي، الاندماج المعرفي، الاندماج الاجتماعي مع الطلاب، والاندماج الاجتماعي مع الزملاء.

- تم وضع أداتين لقياس اندماج المعلم، الأولى: مقياس UWES، وتم وضعه في ضوء تصور (Schaufeli et al., 2002)، والثانية: مقياس ETS، وتم وضعه في ضوء تصور (Klassen et al., 2013).
- تم انتقاد كلا الأداتين لافتقاده مقياس UWES للبعد الاجتماعي، وانتقاد مقياس ETS للبعد السلوكي، ولهذا أضاف الباحث عبارات تمثل البعد الاجتماعي لمقياس UWES، وفحص بنيته، وذلك لإعداد أداة يعتمد عليها في قياس اندماج المعلم.

### المفاهيم ذات الصلة

يمكن تمييز اندماج العمل عن ثمانية مفاهيم أخرى (Schaufeli & Bakker, 2010, pp. 14-15)، والتي إما تشير إلى سلوك (سلوك الدور الإضافي Extra-role behavior، المبادرة الشخصية Personal initiative)، أو إلى معتقد (المشاركة الوظيفية Job involvement، الالتزام المؤسسي Organizational commitment)، أو وجدان (الرضا الوظيفي Job satisfaction، الوجدانية الموجبة Positive affectivity)، أو تشير إلى حالات نفسية أكثر تعقيداً (التدفق Flow، إدمان العمل Workaholism).

### ■ سلوك الدور الإضافي Extra-role behavior

ويشير هذا المصطلح إلى "بذل الجهد الإضافي أثناء العمل"، ويختلف هذا المفهوم عن مفهوم اندماج العمل؛ حيث أن الاندماج يضيف على الوظيفة الحلول الإبداعية للمشكلات من قبل الموظف المندمج، فبذل الجهد الإضافي لا يعد مؤشراً لحدوث الاندماج، ولا يمكن اعتباره أحد العناصر المكونة للاندماج.

### ■ المبادرة الشخصية Personal initiative

وتشتمل المبادرة الشخصية على سلوك المبادرة الذاتية، والاستباقية، والمتابعة أثناء العمل. والمبادرة الشخصية كسلوك تتجاوز ما هو مألوف وعادي بالنسبة للسلوك الوظيفي، فالإشارة هنا ليس لكم الأداء، وإنما لجودة الأداء. وعلى هذا النحو، فهي ترتبط بالمكون السلوكي للاندماج (الحيوية).

### ▪ المشاركة الوظيفية Job involvement

وتعبر عن الحد الذي يكون فيه الفرد في حالة توافق نفسي مع عمله، وتعكس أهمية العمل المترسخة في الصورة الذاتية الكلية للفرد. ويوضح فإن المشاركة الوظيفية -كونها مناقضة لمفهوم اللامبالاة- ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الاندماج، ولكن ليست مكافئة له.

### ▪ الالتزام المؤسسي Organizational commitment

ويشير مصطلح الالتزام المؤسسي إلى حالة من التعلق النفسي بالمؤسسة أو المنظمة، أما اندماج العمل -كما هو محدد في الأوساط الأكاديمية- يُعبر عن كون الفرد منغمساً في أداء أدوار العمل المنوطة به.

### ▪ الرضا الوظيفي Job satisfaction

ويشير إلى "حالة انفعالية إيجابية مبهجة ناتجة عن تقييم وظيفة الفرد"، فالرضا الوظيفي يتعلق بالتأثير على العمل، بينما يتعلق الاندماج بمزاج الموظف أثناء العمل. ويشير الاندماج ضمناً إلى التنشيط (الحماس، واليقظة، والإثارة)، في حين يشير الرضا إلى الإشباع (القناعة، والهدوء، والصفاء، والاسترخاء).

### ▪ الوجدانية الموجبة Positive affectivity

يمكن اعتبار اندماج العمل بأنه حالة نفسية محددة السياق، أما الوجدانية الموجبة فهي سمة نزوعيه غير محددة (حرة) السياق. على سبيل المثال فمؤشرات الوجدان الموجب في مقياس الوجدانية الموجبة (PANAS) (Watson et al., 1988, p. 1064) تتضمن -من بين مؤشرات أخرى- أن يكون الفرد منتبه (attentive) (استغراق)، يقظ (alert) (استغراق)، حماسي (enthusiastic) (تفاني)، ملهم (inspired) (تفاني)، فخور (proud) (تفاني)، محدد (determined) (حيوية)، مفعم بالطاقة (energized) (حيوية)، قوي (strong) (حيوية). ومن ثم، فبعض الموظفين تكون أكثر نزوعاً للاندماج في العمل عن غيرهم.

### ▪ التدفق Flow

يشير إلى حالة من الخبرة المثالية، والتي تتسم بالانتباه المركز، والذهن الصافي، واتحاد العقل والجسم، والتركيز دون جهد، والتحكم الكامل، وفقدان الوعي الذاتي، وتشويه الوقت، والاستمتاع الداخلي. ويوضح، فإن استغراق المرء بشكل كامل في عمله يقترب من هذا الوصف للتدفق. ومع ذلك، يشير التدفق إلى تجارب خاصة قصيرة المدى خارج نطاق العمل، بينما يشير الاستغراق إلى حالة ذهنية أكثر شيوعاً واستمراراً.

### ▪ إدمان العمل Workaholism

بالرغم من أنه قد يكون للوهلة الأولى هناك تشابهًا بين مدمني العمل والمندمجين في العمل، إلا إن هناك فارق بينهما يتمثل في غياب الدافع القهري لدى الموظف المندمج في عمله، والذي يعد أساسيًا بالنسبة لمدمني العمل، فالموظفون المندمجون في عملهم يعملون بجد لأن العمل مليء بالتحديات تمامًا كما فرَّق (Vallerand & Houliort, 2003) بين الشغف الانسجامي (المشابه للاندماج)، والشغف الاستحواذي/ القهري (المشابه لإدمان العمل).

### قياس اندماج العمل

أشار (Schaufeli and Bakker (2010, pp. 15-16) إلى أنه تم وضع أدوات مختلفة لقياس اندماج العمل بناءً على التصورات المختلفة، كما هو موضح فيما يلي:

### قياس الاندماج في سياق العمل التجاري

نظرًا لعدم توافر بيانات عن الخصائص السيكومترية لمقاييس الاندماج التي استخدمتها الشركات الاستشارية في سياق العمل التجاري، فلا يمكن مراجعة هذه الأدوات باستثناء استبيان Gallup's Questionnaire.

### استبيان The Gallup Q<sup>12</sup>

تم وضع الصورة النهائية لهذا الاستبيان عام ١٩٩٨، ويتكون من (١٢) سؤال، وطبق على أكثر من سبعة ملايين موظف في (١١٢) دولة. وتم وضع مقياس ليكرت خماسي أمام تلك الأسئلة يتراوح من (لا أوافق بشدة) (الدرجة ١) إلى (أوافق بشدة) (الدرجة ٥)، وتستخدم هذه الأسئلة في تقييم المستوى المدرك للموارد في وظيفة الفرد وليس مستوى اندماجه، وعلى هذا النحو بدلاً من قياس الاندماج من حيث المشاركة، والرضا، والحماض يتم قياس سوابق الاندماج من حيث الموارد الوظيفية المدركة.

### قياس الاندماج في السياق الأكاديمي

يعد مقياس (The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) من أفضل المقاييس المستخدمة لقياس اندماج العمل، وقد ترجم إلى (٢١) لغة، وتوجد قاعدة بيانات دولية متاحة حالياً تتضمن درجات أكثر من (٦٠) ألف موظف على هذا المقياس يمكن استخدامها لأغراض البحث العلمي.

### مقياس (UWES)

بناءً على تعريف الاندماج على أنه "حالة ذهنية إيجابية متعلقة بالعمل، وتتسم بالحيوية، والتفاني، والاستغراق"، قام (Schaufeli et al. (2002) بإعداد مقياس (UWES)، والذي يتكون من

(١٧) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: الحيوية (٦ مفردات)، والتفاني (٥ مفردات)، والاستغراق (٦ مفردات)، وتُقيَّم المفردات على مقياس ليكرت سباعي التدرج بدءًا من الدرجة "صفر" (أبدًا) إلى الدرجة "٦" (دائمًا). بالإضافة إلى النسخة الأصلية لمقياس (UWES)، والتي تتكون (١٧) مفردة، توجد نسخة مختصرة للمقياس تتكون من (٩) مفردات (Schaufeli et al., 2006)، كما توجد نسخة لقياس اندماج الطالب مكونة من (١٧) مفردة (Schaufeli et al., 2002).

### أهمية اندماج المعلم

- ١- يُظهر المعلمون المندمجون في عملهم الطاقة والفعالية في إتمام مهامهم التدريسية، ويكونوا قادرين على التعامل مع المتطلبات الصعبة التي تظهر خلال عملهم (Klassen, et al., 2012, p. 152).
- ٢- يعد اندماج العمل مؤشرًا على ارتفاع مستوى الدافعية الداخلية لدى المعلم، ويرتبط بالنتائج الإيجابية لكل من الطالب والمعلم (Bakker & Bal, 2010).
- ٣- المعلمون المندمجون في عملهم أكثر مساهمة في الحياة المدرسية، ويُقبلون على تولي المهام الإضافية التي تُوكَّل لهم خارج نطاق فصولهم الدراسية (Parker & Martin, 2009).
- ٤- المعلمون المندمجون في عملهم أقل احتمالًا لترك مهنة التدريس، وأقل عرضة للمشكلات المتعلقة بالصحة.

- ٥- يساعد اندماج المعلم في تعزيز الهناء الذاتي للمعلم، ويزيد من فعاليته داخل الفصل الدراسي. (Klassen, Aldhafri, et al., 2012, p. 318)
- ٦- يتبنى المعلم المندمج في عمله توجه العمل كركن أساسي في الحياة Work as a calling، وليس مجرد وظيفة لكسب المال Work as a job (Hakanen et al., 2006).

### الدراسات السابقة

أولاً: دراسات تناولت بنية اندماج العمل

دراسة (Shimazu et al., 2008)

هدفت إلى فحص الخصائص السيكومترية لمقياس UWES؛ حيث طبق المقياس على ثلاث عينات من أماكن جغرافية مختلفة باليابان، وهذه العينات تتضمن:  
العينة (١): تتكون من (٢٨٦) من المهندسين العاملين في شركة آلات البناء في هيروشيما غرب اليابان (٨٢,٩% ذكور، ١٧,١% إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٣٦,٦) سنة بانحراف معياري (١٠,٣).

العينة (٢): تتكون من (٤٩٨) من الموظفين العاملين بشركة إلكترونيات دولية بطوكيو شرق اليابان (٨٣,٥٪ ذكور، ١٦,٥٪ إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٣٧) سنة بانحراف معياري (٧,٣).  
العينة (٣): تتكون من (١٥٤٠) من العاملين بمجال التمريض في خمس مستشفيات في مدينة إيتشي بوسط اليابان (٨٣,٨٪ ذكور، ١٦,٢٪ إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٣٠,٤) سنة بانحراف معياري (٧,٨). وأجرى الباحثون التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية، مع الاعتماد على محك Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن/ القيمة المميزة Eigenvalue عن الواحد الصحيح)، وأسفرت النتائج عن وجود عامل واحد بجذر كامن قيمته أعلى من الواحد الصحيح للعينات الثلاثة، وكانت نسبة التباين المفسرة بواسطته (٦٠,٥٧)، (٦١,١)، (٦١,١٥) من التباين الكلي للعينات الثلاثة على الترتيب. كما أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي وجود عامل واحد للمقياس، وكانت مؤشرات جودة المطابقة في مداها المثالي، وأشارت النتائج أيضًا إلى أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ؛ حيث كانت معاملات ألفا-كرونباخ للمقياس للعينات الثلاثة (٠,٩١)، (٠,٩١)، (٠,٩٢) على الترتيب.

#### دراسة (Chaudhary et al., 2012)

هدفت إلى فحص بنية اندماج العمل من خلال مقياس UWES؛ حيث طبق المقياس على عينة هندية مكونة من (٤٣٨) موظفًا (٨٢,٦٥٪ ذكور، ١٧,٣٥٪ إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٣٣,٢٤) سنة، وبانحراف معياري (٨,٠٤) سنة. وكشفت نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن النموذج ثلاثي البنية أفضل تطابقًا للبيانات من النموذج أحادي البنية؛ حيث كانت مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الثلاثي لعينة البحث (  $\chi^2/df= 2.307$ ,  $GFI= 0.933$ ,  $NFI= 0.889$ ,  $CFI= 0.933$ ,  $RMSEA= 0.055$  ).

#### دراسة (Extremera et al., 2012)

هدفت إلى فحص بنية اندماج العمل من خلال مقياس UWES؛ حيث طبق المقياس على عينتين في وظائف متنوعة، وكانتا تتضمن:  
العينة (١): تتكون من (٥٢٥) من موظفي الخدمات البشرية (٢٣٣ ذكور، ٢٩٢ إناث)، والعاملين في مجالات الإدارة العامة (٩٪)، والرعاية الصحية (٢٠٪)، والإرشاد الوظيفي (٢١٪)، ومعلمي المدارس الثانوية (٥٠٪)، وكان متوسط أعمارهم (٣٦,٦) سنة.

العينة (٢): تتكون من (٤٠٩) موظفًا في وظائف متنوعة (١٧٩ ذكور، ٢٣٠ إناث)، تشمل على ضباط الشرطة (٦,٥٪)، وعمال البناء (١٢,١٪)، ومساعدو المتاجر (٣١,٢٪) ومعلمو المدارس (٢٩,٨٪)، وموظفون آخرون في قطاعات متنوعة (٢٠,٣٪) وكان متوسط أعمارهم (٣٢) سنة. وأجري التحليل العاملي التوكيدي للمقارنة بين النموذجين أحادي البنية والثلاثي البنية، وأشارت النتائج إلى أن النموذج ثلاثي البنية كان أكثر ملائمة للبيانات؛ حيث كانت مؤشرات المطابقة له في مداها المثالي بشكل أكبر من النموذج الأحادي وذلك لعينتي الدراسة، وكانت مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الثلاثي للعينة الأولى (NNFI= 0.93, CFI= 0.94, RMSEA= 0.05)، وللعينة الثانية (NNFI= 0.932, CFI= 0.944, RMSEA= 0.041).

#### دراسة (Fong & Ng, 2012)

هدفت إلى فحص الخصائص السيكمترية لمقياس UWES؛ حيث طبق المقياس على عينة صينية قوامها (٩٩٢) من الموظفين في قطاع خدمة كبار السن لمنظمة حكومية في مدينة هونج كونج (١٦,٥٪ ذكور، ٨٣,٥٪ إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٤٣,٢) سنة، وبانحراف معياري (١٠,٢) سنة. وأشارت نتائج التحليل العاملي التوكيدي إلى أن النموذج ثلاثي البنية يعد أفضل تمثيلًا للبيانات، وكانت مؤشرات جودة المطابقة للمقياس في مداها المثالي (CFI= 0.84, RMSEA= 0.07, SRMR= 0.08)، وأشارت النتائج إلى أن المقياس يتمتع بثباتٍ عالٍ؛ حيث كانت معاملات ألفا-كرونباخ هي (٠,٧٤ - ٠,٧٧ - ٠,٧٠) للأبعاد الثلاثة للمقياس (الحيوية، التفاني، الاستغراق) على التوالي، وللمقياس ككل (٠,٨٨).

#### دراسة (Vazquez et al., 2015)

هدفت إلى فحص بنية مقياس UWES؛ حيث طبق المقياس على عينة برازيلية قوامها (١١٦٧) من العمال في شركات الخدمات (٣٥٪ ذكور، ٦٥٪ إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٣٦,٨) سنة، وبانحراف معياري (١٠,٣) سنة. وكشفت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وجود ثلاثة عوامل للمقياس تفسر (٥٨,١٤٪) من التباين الكلي للمقياس، وكانت كل المفردات مشبعة على العوامل الثلاثة، وتتراوح تشبعاتها (٠,٧٧-٠,٢٦)، وتم التأكيد على هذه النتائج من خلال التحليل العاملي التوكيدي، وكانت مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الثلاثي لعينة البحث (GFI= 2.307, df= 0.933, NFI= 0.889, CFI= 0.933, RMSEA= 0.055).

### دراسة (Akif, 2016)

هدفت إلى فحص بنية مقياس UWES، وبحث الفروق بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل لدى عينة قوامها (٤٣٣) من معلمي المرحلة الابتدائية بتركيا، وأشارت نتائج التحليل العاملي التوكيدي إلى أن النموذج أحادي البنية هو الأفضل تمثيلاً وتطابقاً للبيانات، وكانت مؤشرات جودة المطابقة للمقياس في مداها المثالي ( $\chi^2/df= 2.665$ ,  $CFI= 0.94$ ,  $RMSEA= 0.06$ ,  $SRMR= 0.04$ ).

### دراسة (Petrović et al., 2017)

هدفت إلى فحص الخصائص السيكومترية لمقياس UWES؛ حيث طبق المقياس على عينة صربية قوامها (٨٦٠) من الموظفين في عدد من المنظمات والوظائف في جميع أنحاء صربيا (٣٧٪ ذكور، ٦٣٪ إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٤٠) سنة، وبنحرف معياري (١١,٤٤) سنة. وكشفت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وجود ثلاثة عوامل للمقياس تفسر (٦١,٤٢٪) من التباين الكلي للمقياس، وكانت كل المفردات مشبعة على العوامل الثلاثة ايجابياً، وتتراوح تشبعاتها (٠,٨٧٦ - ٠,٣٨٤)، وتم التأكيد على هذه النتائج من خلال التحليل العاملي التوكيدي، كما أشارت النتائج إلى أن المقياس يتمتع بثبات عال؛ حيث كانت معاملات ألفا-كروناخ لعوامل المقياس الثلاث الحيوية، والتفاني، والاستغراق هي (٠,٧٩٩ - ٠,٨٧٢ - ٠,٧٨٧) على الترتيب، وللمقياس ككل (٠,٩٢٤).

### دراسة (Torabinia et al., 2017)

هدفت إلى فحص الخصائص السيكومترية لمقياس UWES؛ حيث طبق على عينة مكونة من (٢٨٢) من العاملين في مجال التمريض (٣٤ ذكور، ٢٤٨ إناث) في مستشفى عام تابعة لجامعة Dezful للعلوم الطبية ب إيران. وأظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي إلى وجود ثلاثة عوامل للمقياس تفسر مجتمعة (٦١,٢٪) من التباين الكلي للمقياس، كما أشارت النتائج إلى أن المقياس يتمتع بثبات عال؛ حيث كانت معاملات ألفا-كروناخ لعوامل المقياس الثلاث الحيوية، والتفاني، والاستغراق هي (٠,٨٩ - ٠,٨٠ - ٠,٧٦) على الترتيب، وللمقياس ككل (٠,٨٤).

### دراسة (Tomás et al., 2018)

هدفت إلى فحص الخصائص السيكومترية لمقياس UWES؛ حيث طبق على عينة قوامها (٩٧٨) من المعلمين في جمهورية الدومينيكا ومجموعة من الدول الأخرى المتحدثة بالإسبانية في

منطقة الكاربيبي (%٢٦,٣٥ ذكور، %٧٣,٦٥ إناث)، وكان متوسط أعمارهم (٤٢,٩) سنة، وبانحراف معياري (٨,٧). وأشارت النتائج إلى أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مرتفع، كما أشارت نتائج التحليل العامل التوكيدي إلى أن النموذج ثلاثي البنية يعد أفضل تمثيلاً للبيانات، وكانت مؤشرات جودة المطابقة للمقياس في مداها المثالي (،  $\chi^2/df= 2.509$ ,  $CFI= 0.907$ ,  $RMSEA= 0.051$ )، وأشارت النتائج إلى أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ؛ حيث كانت معاملات ألفا-كرونباخ هي (٠,٧٣ – ٠,٦٣ – ٠,٥٨) للأبعاد الثلاثة للمقياس (الحيوية، التفاني، الاستغراق) على التوالي.

### تعقيب

من خلال ما سبق عرضه من دراسات يتضح الآتي:

- اختلاف نتائج الدراسات التي اعتمدت على التحليل العامل الاستكشافي في الكشف عن بنية مقياس UWES؛ حيث أشارت دراسة (Shimazu et al., 2008) إلى أن المقياس ذو بنية أحادية، في حين أشارت دراسات (Petrović et al., 2017; Torabinia et al., 2017; Vazquez et al., 2015) إلى أن المقياس ذو بنية ثلاثية الأبعاد.
- أشارت نتائج التحليل العامل التوكيدي في معظم الدراسات إلى أن النموذج الثلاثي يقدم تمثيلاً أفضل للبيانات.
- بالرغم من أن نتائج التحليل العامل التوكيدي في معظم الدراسات أشارت إلى أن البنية ثلاثية الأبعاد تلائم البيانات بشكل أفضل من بنية العامل الواحد، إلا أنه بنية العامل الواحد لا تزال تناسب البيانات بطريقة معقولة، كما أشار معظم هذه الدراسات إلى أن الارتباط بين العوامل الثلاث مرتفع جداً تجاوزت في بعض الدراسات (٠,٩).
- أشارت نتائج الدراسات أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من صدق وثبات.

ثانياً: دراسات تناولت الفروق بين الذكور والإناث في اندماج العمل

دراسة (Schweitzer, 2014)

هدفت إلى بحث الفروق بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل لدى عينة قوامها (٧٤٥) معلماً ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اندماج العمل لصالح المعلمات.

### دراسة (Akif, 2016)

هدفت إلى بحث الفروق بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل لدى عينة قوامها (٤٣٣) من معلمي المرحلة الابتدائية بتركيا، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل.

### دراسة (Karahan, 2018)

هدفت إلى بحث الفروق بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل لدى عينة قوامها (٦٨) معلماً ومعلمة بتركيا (٤٢ أنثى، ٢٦ ذكر)، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل.

### دراسة (ميساء أحمد السيد)

هدفت إلى بحث الفروق بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل لدى عينة قوامها (٥٢٧) من معلمي المرحلة الثانوية بقطاع غزة بفلسطين (٢٩٢ أنثى، ٢٣٥ ذكر)، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل.

### دراسة (Topchyan & Woehler, 2021)

هدفت إلى بحث الفروق بين المعلمين والمعلمات في اندماج العمل لدى عينة قوامها (١٦٤) معلماً ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج الاجتماعي، والاندماج المعرفي، والدرجة الكلية للاندماج لصالح المعلمات.

### تعقيب

من خلال ما سبق عرضه من دراسات يتضح الآتي:

- قلة الدراسات -في حدود ما اطلع عليه الباحث- التي بحثت الفروق بين الذكور والإناث من المعلمين في اندماج العمل.
- اختلاف نتائج الدراسات فيما يتعلق بالفروق بين الذكور والإناث من المعلمين في اندماج العمل؛ حيث أشارت بعضها (Akif, 2016; Karahan, 2018) إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بينهما، وأشار البعض الآخر (Schweitzer, 2014; Topchyan & Woehler, 2021) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما لصالح الإناث.

## إجراءات البحث

### أولاً: عينة البحث

وتألفت من (٣٠٢) من المعلمين بالمراحل الابتدائية، والاعدادية، والثانوية، تتراوح أعمارهم من (٢٢ - ٦٠) سنة، بمتوسط عمري قدره (٣٧,٢٢) سنة، وانحراف معياري قدره (١٠,٦)، وتتراوح سنوات خبرتهم التدريسية من (١ - ٤٠) سنة، بمتوسط (١٣,٠٣) سنة، والجدول التالي يوضح خصائص هذه العينة:

#### جدول ١

#### خصائص عينة البحث

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٨٤	٪٢٧,٨
	إناث	٢١٨	٪٧٢,٢
المرحلة التدريسية	ابتدائي	١٣١	٪٤٣,٤
	إعدادي	٨٤	٪٢٧,٨
	ثانوي	٨٧	٪٢٨,٨
التخصص التدريسي	علمي	٨٢	٪٢٧,٢
	أدبي	٢٢٠	٪٧٢,٨
نوع المدرسة	حكومي	١٧٣	٪٥٧,٣
	خاص	١٢٩	٪٤٢,٧
موقع المدرسة	ريف	٣٦	٪١١,٩
	حضر	٢٦٦	٪٨٨,١

### ثانياً: أدوات البحث

مقياس اندماج العمل (ترجمة وتعريب الباحث)

قام بإعداد هذا المقياس (Schaufeli et al., 2002)، ويتكون من (١٧) مفردة إيجابية تقيس اندماج العمل في ضوء بنية عاملية ثلاثية الأبعاد تتمثل في: بعد الحيوية (٦ مفردات)، وبعد الاستغراق (٦ مفردات)، وبعد التفاني (٥ مفردات)، ويُجاب عن مفردات المقياس من خلال مقياس ليكرت خماسي التدرج: تنطبق تمامًا (الدرجة ٥)، تنطبق بدرجة كبيرة (الدرجة ٤)، تنطبق بدرجة متوسطة (الدرجة ٣)، تنطبق بدرجة قليلة (الدرجة ٢)، لا تنطبق تمامًا (الدرجة ١)، وبذلك امتدت

## بنية اندماج العمل لدي المعلمين .

درجة المقياس من ١٧ درجة إلى ٨٥ درجة، وتم عرض المقياس بعد ترجمته على (٨) من المحكمين<sup>٣</sup> من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس التربوي لإبداء آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بملاءمة المفردات لمقياس الاندماج، ومدى وضوح وسلامة الصياغة اللغوية لها، وحذف أو تعديل أي مفردات غير ملائمة للمقياس، وتم الإبقاء على جميع مفردات المقياس التي بلغت نسبة اتفاق المحكمين عليها أكثر من (٨٠%)، مع تعديل الصياغة اللغوية لبعض المفردات، والتي يمكن عرضها بالجدول التالي:

### جدول ٢

#### المفردات التي تم تعديل صياغتها في ضوء آراء المحكمين

م	المفردة قبل التعديل	المفردة بعد التعديل
١	أشعر بتفجر طاقتي أثناء التدريس.	أشعر أن لدي طاقة كبيرة أثناء التدريس.
١٤	يمكنني الاستمرار في التدريس لفترات طويلة.	يمكنني مواصلة التدريس لفترات طويلة من الوقت.
٢٠	أثناء التدريس أشعر أنني أخلق عاليًا.	أثناء التدريس أشعر وكأنني في عالم آخر.
٢٢	عملي يمثل تحديًا لي.	اشتغالي بالتدريس يمثل تحديًا لي ويثير اهتمامي

كما أشار معظم المحكمين إلى الاعتماد على مقياس ليكرت خماسي لتقييم مفردات المقياس بدلاً من المقياس السباعي، والذي لا يتضح فيه الفروق بين التدرج.

### ثالثاً: خطوات البحث

١- تطبيق مقياس اندماج العمل بعد تعريبه وتعديله وفق آراء المحكمين على (٣٠٢) من معلمي المراحل التدريسية الثلاثة (الابتدائية - الإعدادية - الثانوية).

<sup>٣</sup> السادة المحكمون هم: ١- أ.د. إسماعيل محمد الفقي أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. سهير أنور محفوظ أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. محمد إسماعيل حميدة أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. تامر شوقي أستاذ علم النفس التربوي المساعد بتربية عين شمس، أ.د. زينب شعبان أستاذ علم النفس التربوي المساعد بتربية عين شمس، أ.د. ياسمين عبدالغني أستاذ علم النفس التربوي المساعد بتربية عين شمس، د. مجدي شعبان أمين مدرس علم النفس التربوي بتربية عين شمس، د. نادر مسعد أحمد مدرس علم النفس التربوي بتربية عين شمس.

- ٢- حساب صدق بنية المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي لمفرداته باستخدام برنامج SPSS V26.
- ٣- التأكد من بنية المقياس الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام النموذج ثنائي العوامل bifactor model باستخدام برنامج Amos V26.
- ٤- حساب الاتساق الداخلي للبنية المستخرجة للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية.
- ٥- استخدام التحليل العاملي التوكيدي لفحص مؤشرات صدق البنية الأحادية، والتي تم الكشف عنها باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، والنموذج ثنائي العوامل.
- ٦- تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا-كرونباخ.
- ٧- إدخال المفردات التي تمثل بعد الاندماج الاجتماعي على المقياس الأصلي، وعددها (٨)، وذلك لتكييف المقياس الأصلي ليصبح مناسباً لقياس اندماج المعلمين، ثم حساب الخصائص السيكومترية للمقياس لمعرفة مدى تأثيرها بإضافة البعد الاجتماعي للاندماج.
- ٨- حساب الفروق بين المعلمين الذكور والإناث في الاندماج باستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة.

### نتائج البحث ومناقشتها

الإجابة عن السؤال الأول، والذي ينص على "ما البنية العملية لمقياس UWES لدى عينة من المعلمين في البيئة المصرية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بحساب:

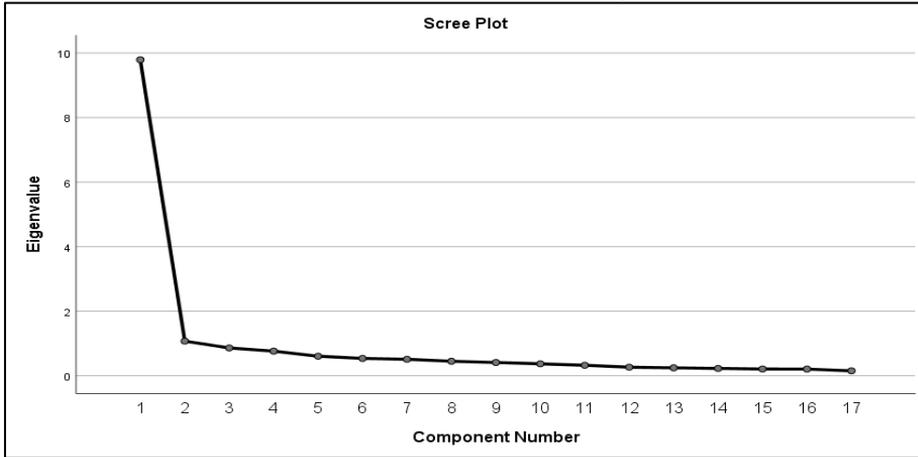
#### أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) Exploratory Factor Analysis

باستخدام برنامج SPSS V26، أجرى الباحث التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية (PC) Principal Components من غير تثبيت عدد العوامل، مع استخدام مخطط الانتشار، والاعتماد على محك Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن/ القيمة المميزة Eigenvalue عن الواحد الصحيح)، وتم اعتماد التسبع (٠,٣٠) فأكثر للإبقاء على المفردة في المقياس، ويوضح جدول (٣) قيم تسبع مفردات مقياس اندماج العمل وقيمة الجذر الكامن لكل عامل ونسبة التباين المفسرة.

جدول ٣  
البنية العاملية لمقياس اندماج العمل

العوامل		المفردات
الثاني	الأول	
	٠,٨٤٨	٧
	٠,٨٣٨	٦
	٠,٨٣٢	١٧
	٠,٨٢٠	١
	٠,٨١٤	١٥
	٠,٧٩٦	١٤
	٠,٧٧٧	١١
٠,٣٤٥	٠,٧٦٨	٢٢
٠,٣٢٠-	٠,٧٦٦	١٢
	٠,٧٥٧	٣
	٠,٧٤١	٢٠
٠,٤٢١	٠,٧٢٥	٢٣
	٠,٧١٧	١٩
	٠,٧١٢	٤
	٠,٧٠٩	١٠
	٠,٦٩٦	٩
٠,٥٧٩	٠,٥٢١	٢٤
١,٠٧٢	٩,٧٩٣	القيمة المميزة للعامل
%٦,٣٠٧	%٥٧,٦٠٤	نسبة التباين المفسرة لكل عامل
%٦٣,٩١١		نسبة التباين المفسرة للمقياس ككل

شكل ١  
مخطط الانتشار لمقياس اندماج العمل



وأسفر التحليل العاملي الاستكشافي عن وجود عاملين للمقياس، هما:

**العامل الأول:** وتشبع عليه كل مفردات المقياس، وامتدت تشبعاتها من (٠,٥٢١) إلى (٠,٨٤٨)، ويفسر هذا العامل ٥٧,٦٠٤٪ من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (٩,٧٩٣).

**العامل الثاني:** ويفسر هذا العامل ٦,٣٠٧٪ من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وتشبع عليه أربع مفردات فقط، تتمثل في: المفردة (١٢) وتشبع تشبعًا سالبًا على العامل الثاني، والمفردة (٢٢) وتشبع على العامل الأول (٠,٧٦٨) تشبعًا أعلى من تشبعها على العامل الثاني (٠,٣٤٥)، والمفردة (٢٣) وتشبع على العامل الأول (٠,٧٢٥) تشبعًا أعلى من تشبعها على العامل الثاني (٠,٤٢١)، والمفردة (٢٤) وتشبع على العامل الثاني (٠,٥٧٩) تشبعًا أعلى من تشبعها على العامل الأول (٠,٥٢١)، ولا يعتد ببعد في المقياس تمثله مفردة.

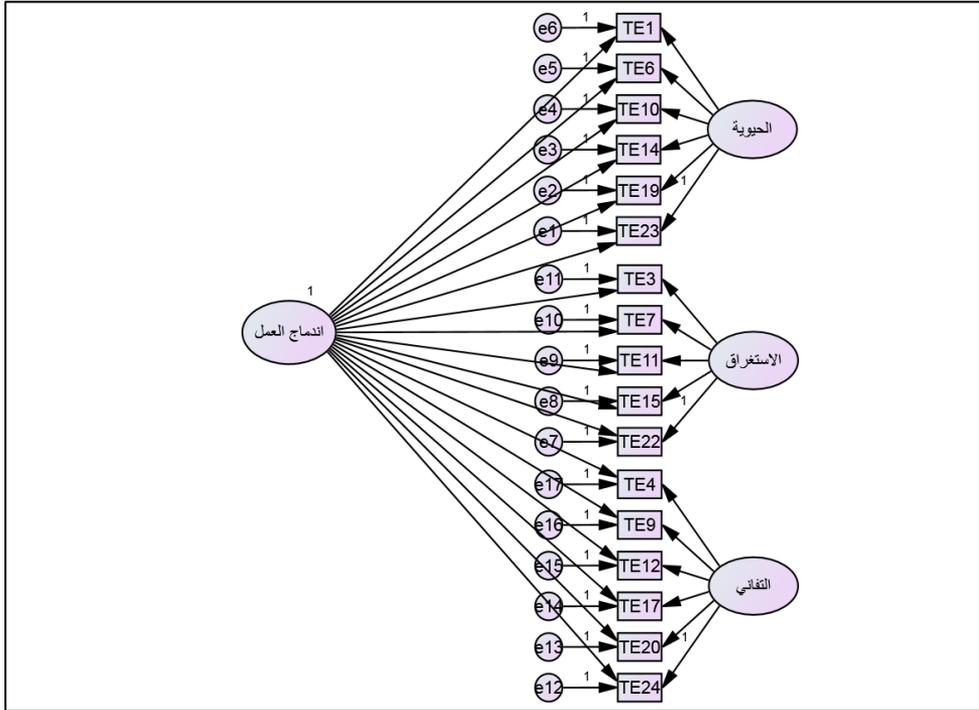
ويستخلص الباحث مما سبق أن مقياس اندماج العمل ذو بنية أحادية، وهو العامل الأول، والذي يفسر ٥٧,٦٠٤٪ من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وكانت قيمة الجذر الكامن له (٩,٧٩٣)، وهي تفوق قيمة الجذر الكامن للبعد الثاني (١,٠٧٢) بأكثر من خمسة أضعاف، ولذا فبنية هذا المقياس أحادية البعد. ولجأ الباحث أيضًا إلى استخدام أسلوب النموذج ثنائي العوامل كأحد أفضل الأساليب المستخدمة في الكشف عن البنية الداخلية للمقياس من حيث كونها أحادية البنية تشبع كافة مفرداتها على العامل العام، أم أنها ذات بنية متعددة تشبع مفرداتها على عوامل خاصة.

## ثانيًا: النموذج ثنائي العوامل bifactor model

استُخدم أسلوب النموذج ثنائي العوامل للتأكد من أن مفهوم اندماج العمل كما يقاس بالمقياس الحالي ذو بنية أحادية، أم أنه ذو بنية متعددة الأبعاد متمثلة في الأبعاد الثلاث (الحيوية، والاستغراق، والتفاني)، والنموذج الذي افترضه الباحث مبين بالشكل (٢)، حيث يمثل المتغير الكامن latent العام (اندماج العمل)، والعامل الخاص المُعَبَّر عن الحيوية latent1، والعامل الخاص المُعَبَّر عن الاستغراق latent2، والعامل الخاص المُعَبَّر عن التفاني latent3، وتم تقدير هذا النموذج باستخدام برنامج Amos V26، وكانت تشبعات كل مفردة على العامل العام والعامل الخاص المرتبط بها كما هو موضح بجدول (٤).

شكل ٢

النموذج ثنائي العوامل المفترض لاندماج العمل



جدول ٤

قيم التشبعات المعيارية ودلالاتها لكل مفردة على العامل العام والعامل الخاص المرتبط بها بمقياس اندماج العمل

مستوى الدلالة	التشبع على العامل الخاص المرتبط بالمفردة			مستوى الدلالة	التشبع على العامل العام	المفردة
	التفاني	الاستغراق	الحيوية			
غير دال	X	X	٠,٠٠٥-	٠,٠١	٠,٨٢٠	١
غير دال	X	X	٠,٠١٨-	٠,٠١	٠,٨٤٥	٦
غير دال	X	X	٠,٠٠٨-	٠,٠١	٠,٦٨٥	١٠
غير دال	X	X	٠,٠١٧-	٠,٠١	٠,٧٨٥	١٤
غير دال	X	X	٠,٠٢٢-	٠,٠١	٠,٦٩٩	١٩
غير دال	X	X	٤,٤٦١	٠,٠١	٠,٧٣٥	٢٣
غير دال	X	٠,٠٩٩-	X	٠,٠١	٠,٧٢٤	٣
غير دال	X	٠,١٨٥-	X	٠,٠١	٠,٨٣٨	٧
غير دال	X	٠,١٩٢-	X	٠,٠١	٠,٧٤٨	١١
غير دال	X	٠,٥٠٩-	X	٠,٠١	٠,٧٨٣	١٥
غير دال	X	٠,٠٠٨	X	٠,٠١	٠,٧٥٥	٢٢
غير دال	٠,٠٢٨-	X	X	٠,٠١	٠,٦٩٢	٤
غير دال	٠,٢١١-	X	X	٠,٠١	٠,٦٥٣	٩
غير دال	٠,٠١٨-	X	X	٠,٠١	٠,٧٤٠	١٢
غير دال	٠,١٠٨-	X	X	٠,٠١	٠,٨١٦	١٧
غير دال	٠,٨٤٦-	X	X	٠,٠١	٠,٦٩٤	٢٠
غير دال	٠,٠٢١	X	X	٠,٠١	٠,٤٩١	٢٤

ويتضح من جدول (٤) أن جميع المفردات كانت لها تشبعات غير دالة على العوامل الخاصة التي من المفترض التشبع عليها، في حين كانت جميع تشبعاتها على العامل العام دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى ترجيح أحادية البعد في مقابل تعددية الأبعاد.

وبهذا أسفرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، والنموذج ثنائي العوامل أن بنية مقياس اندماج العمل UWES هي بنية أحادية البعد متمثلة في عامل واحد فقط تشبعت عليه كل مفردات المقياس، ويمكن تسمية هذا العامل "اندماج التدريس".

ثالثًا: الاتساق الداخلي

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (٥) معاملات الارتباط.

جدول ٥

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس اندماج العمل بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية.

رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	تابع رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد
١	٠,٧٨٣	١٤	٠,٧٦٤
٣	٠,٧١٤	١٥	٠,٧٧٨
٤	٠,٦٧٠	١٧	٠,٨٠٣
٦	٠,٨٠٠	١٩	٠,٦٧٥
٧	٠,٨١٢	٢٠	٠,٧٠٣
٩	٠,٦٥٧	٢٢	٠,٧٣٨
١٠	٠,٦٧٣	٢٣	٠,٦٩٣
١١	٠,٧٤٧	٢٤	٠,٤٨٥
١٢	٠,٧٢٤		

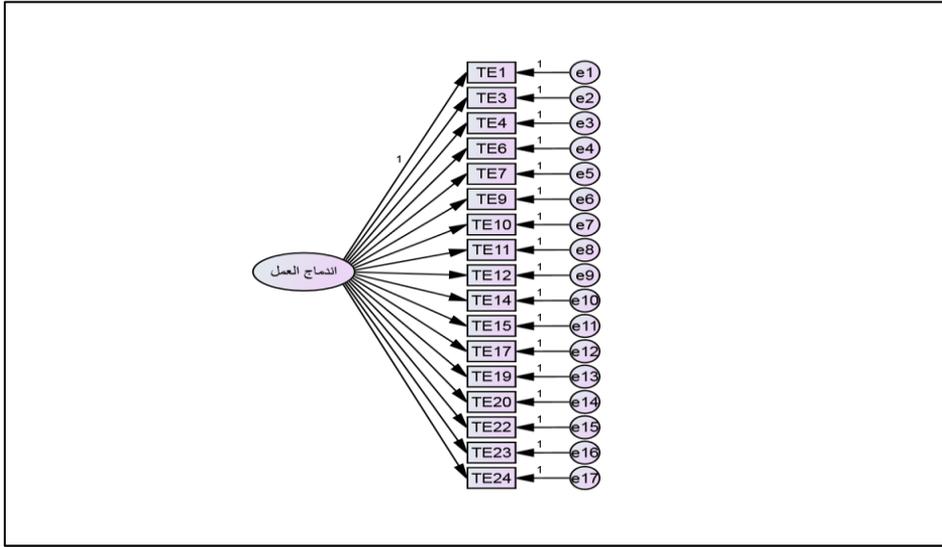
\*\* ارتباط موجب ودال عند مستوى دلالة ٠,٠١ .

ويتضح من جدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

رابعاً: التحليل العاملي التوكيدي

أجرى الباحث تحليل عاملي توكيدي، مع افتراض وجود عامل كامن واحد تتشعب عليه مفردات مقياس اندماج العمل. ويبين الشكل (٣) نموذج التحليل العاملي التوكيدي، ويبين الجدول (٦) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المفردات على العامل الكامن، وكذلك دلالتها الإحصائية، في حين يبين الجدول (٧) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها، واعتمد الباحث في تفسيره لمؤشرات المطابقة على ما أوصى به (Gaskin (2016، كما هو موضح في شكل (٤).

نموذج التحليل العاملى التوكيدى المقترح لبنية مقياس اندماج العمل



جدول ٦

الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العامل الكامن الممثل لاندماج العمل والنتيجة من التحليل العاملى التوكيدى للنموذج المستخرج (أحادي البنية).

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري		رقم المفردة ومحتواها	العامل
			غير المعياري	المعياري		
			١	٠,٨٢٤	١- أشعر أن لدي طاقة كبيرة أثناء التدريس.	اندماج التدريس
٠,٠١	١٤,٦١٣	٠,٠٦٢	٠,٩٠٥	٠,٧٣٨	٣- أرى أن التدريس عمل له معنى وهدف.	
٠,٠١	١٣,٥٥٤	٠,٠٦٧	٠,٩٠٤	٠,٦٩٨	٤- يمر الوقت سريعاً أثناء التدريس.	
٠,٠١	١٧,٥٠٩	٠,٠٥٩	١,٠٣٩	٠,٨٣٦	٦- أشعر بالقوة والنشاط أثناء التدريس.	
٠,٠١	١٧,٥٤٨	٠,٠٦٢	١,٠٨٣	٠,٨٣٧	٧- أشعر بالحماس تجاه التدريس.	
٠,٠١	١٢,٤٤٣	٠,٠٧١	٠,٨٨٢	٠,٦٥٤	٩- أثناء التدريس أنسى كل شيء حولي.	

بنية اندماج العمل لدي المعلمين .

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن الاتحادي		رقم المفردة ومحتواها	العامل
			غير المعياري	المعياري		
٠,٠١	١٣,١٢٣	٠,٠٧٤	٠,٩٧٥	٠,٦٨٢	١٠- عندما أستيقظ في الصباح، أشعر برغبة كبيرة للذهاب إلى العمل (المدرسة).	
٠,٠١	١٤,٨٠٠	٠,٠٧١	١,٠٥٦	٠,٧٤٥	١١- عملي بالتدريس يعد مصدر إلهام بالنسبة لي.	
٠,٠١	١٥,٠٣٠	٠,٠٥٧	٠,٨٦٢	٠,٧٥٤	١٢- أشعر بالسعادة عندما يكون أداي التدريسي جيداً.	
٠,٠١	١٥,٦٧٩	٠,٠٧٠	١,٠٩٧	٠,٧٧٦	١٤- يمكنني مواصلة التدريس لفترات طويلة من الوقت.	
٠,٠١	١٦,٣١٤	٠,٠٦٨	١,١١٢	٠,٧٩٧	١٥- أنا فخور بعملي كمدرس.	
٠,٠١	١٦,٦٧٦	٠,٠٦٥	١,٠٨٠	٠,٨١٠	١٧- أنغمس بشدة في التدريس.	
٠,٠١	١٣,٤٦٥	٠,٠٦١	٠,٨١٦	٠,٦٩٥	١٩- أثناء التدريس أكون مرن وعقلاني.	
٠,٠١	١٣,٦٨٥	٠,٠٧٦	١,٠٣٧	٠,٧٠٣	٢٠- أثناء التدريس أشعر وكأنني في عالم آخر.	
٠,٠١	١٤,٠٩٦	٠,٠٦٦	٠,٩٣٠	٠,٧١٩	٢٢- اشتغالي بالتدريس يمثل تحدياً لي ويثير اهتمامي.	
٠,٠١	١٣,٠٢٧	٠,٠٦٨	٠,٨٨٣	٠,٦٧٧	٢٣- لدي مثابرة في التدريس.	
٠,٠١	٨,١١٨	٠,٠٨٨	٠,٧١٢	٠,٤٥٦	٢٤- من الصعب أن أفصل نفسي عن عملي كمدرس.	

شكل ٤

المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة

المؤشر / النسبة بين كا <sup>٢</sup> إلى درجات حريتها	غير مقبول مقبول ممتاز	٥ ٣ ١
المؤشر / مؤشر المطابقة المقارن	ممتاز مقبول غير مقبول	٠.٩٥ ٠.٩٥
المؤشر / جذر متوسط مربع البواقي المعياري	غير مقبول مقبول ممتاز	٠.١ ٠.٠٨
المؤشر / جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	غير مقبول مقبول ممتاز	٠.٠٨ ٠.٠٦
المؤشر / قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري H0: RMSEA ≤ 0.05	ممتاز مقبول غير مقبول	٠.٠٥ ٠.٠١

جدول ٧

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس اندماج العمل وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كا <sup>٢</sup>	٢٠٠,٩٥٢ عند درجات حرية ١٠٤
النسبة بين كا <sup>٢</sup> إلى درجات حريتها	١,٩٣٢ ممتاز
Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن	٠,٩٦٥ ممتاز
Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري	٠,٠٣٨٩ ممتاز
Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٥٦ ممتاز
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA ≤ 0.05	٠,١٠٣ ممتاز

ويتضح من جدول (٦) أن جميع المفردات دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، وذات تشبعات مرتفعة، كما يتضح من جدول (٧) قبول نموذج التحليل العامل التوكيدي (النموذج أحادي البنية)، وهذا ما أوضحته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي.

#### خامسًا: الثبات

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا، وكانت قيمته ٠,٩٥٢، وهي قيمة مرتفعة.

مما سبق يتضح أن البنية الأحادية هي البنية المثلى لمفهوم اندماج العمل كما يقاس بمقياس UWES؛ حيث أظهرت نتائج التحليل العامل الاستكشافي، والنموذج ثنائي العوامل ذلك، وتم التأكيد على هذه النتائج باستخدام التحليل العامل التوكيدي؛ حيث كانت تشبعات جميع المفردات على العامل الكامن دالة إحصائياً، وكانت مؤشرات حسن المطابقة للنموذج في مداها المثالي، وذلك في ظل الثقافة العربية (ممثلة في البيئة المصرية).

الإجابة عن السؤال الثاني، والذي ينص على "هل تتطابق البنية العاملية لمقياس UWES بعد إضافة البعد الاجتماعي مع بيانات عينة الدراسة؟".

وللإجابة على هذا السؤال، أضاف الباحث البعد الاجتماعي (٨ مفردات) للبنية المستخرجة لمقياس UWES، ثم قام بحساب:

#### أولاً: الاتساق الداخلي

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (٨) معاملات الارتباط.

جدول ٨

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف أثر المفردة من البعد لمقياس اندماج المعلم.

البعد الثاني الاندماج الاجتماعي		البعد الأول اندماج التدريس	
معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠,٦٩٦	٢	٠,٧٨٣	١
**٠,٧١١	٥	٠,٧١٤	٣
**٠,٧٢٢	٨	٠,٦٧٠	٤
**٠,٧٥٣	١٣	٠,٨٠٠	٦
**٠,٧٦٩	١٦	٠,٨١٢	٧
**٠,٧٤٨	١٨	٠,٦٥٧	٩
**٠,٦٩٠	٢١	٠,٦٧٣	١٠
**٠,٦٠٥	٢٥	٠,٧٤٧	١١
		٠,٧٢٤	١٢
		٠,٧٦٤	١٤
		٠,٧٧٨	١٥
		٠,٨٠٣	١٧
		٠,٦٧٥	١٩
		٠,٧٠٣	٢٠
		٠,٧٣٨	٢٢
		٠,٦٩٣	٢٣
		٠,٤٨٥	٢٤

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

وحسبت أيضا معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس اندماج المعلم،

وكانت على النحو المبين بجدول (٩).

جدول ٩

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية بعد حذف أثر البعد من الدرجة الكلية لمقياس اندماج المعلم.

معامل ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس	البعد
**٠,٧٤٩	اندماج التدريس
**٠,٧٤٩	الاندماج الاجتماعي

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

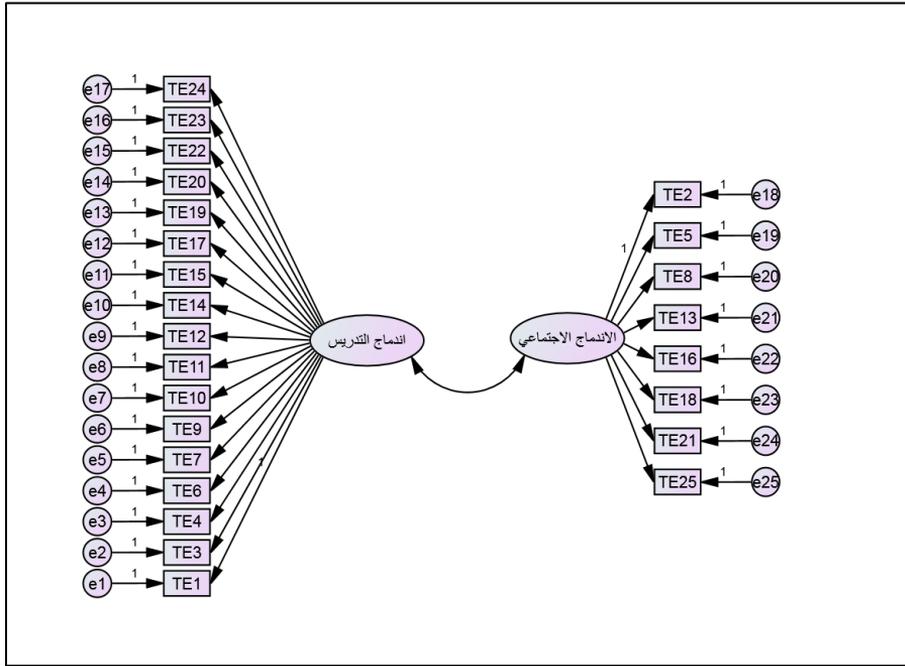
ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائيًا، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس. مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس ببنية الثنائية.

### ثانيًا: التحليل العاملي التوكيدي

أجرى الباحث التحليل العاملي التوكيدي، مع افتراض وجود عامل كامن واحد تتشعب عليه مفردات مقياس اندماج العمل. ويبين الشكل (٥) نموذج التحليل العاملي التوكيدي، ويبين الجدول (١٠) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المفردات على العامل الكامن، وكذلك دلالتها الإحصائية، في حين يبين الجدول (١١) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها.

### شكل ٥

نموذج التحليل العاملي التوكيدي المقترح لبنية مقياس اندماج المعلم (البنية الثنائية)



الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة الممثلة لاندماج المعلم والناطقة من التحليل العاملي التوكيدي للنموذج ثنائي البنية.

العامل	رقم المفردة ومحتواها	الوزن الانحداري		الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
		المعياري	غير المعياري			
اندماج التدريس	١- أشعر أن لدي طاقة كبيرة أثناء التدريس.	٠,٧١٨	١	٠,٠٧٨	١٣,٠٦٤	٠,٠١
	٣- أرى أن التدريس عمل له معنى وهدف.	٠,٧٢٣	١,٠١٧	٠,٠٧٨	١٣,٠٦٤	٠,٠١
	٤- يمر الوقت سريعاً أثناء التدريس.	٠,٧٠٨	١,٠٥٦	٠,٠٨٧	١٢,٢٠٤	٠,٠١
	٦- أشعر بالقوة والنشاط أثناء التدريس.	٠,٨٣٨	١,١٩٧	٠,٠٨٢	١٤,٥٦٨	٠,٠١
	٧- أشعر بالحماس تجاه التدريس.	٠,٨٣٥	١,٢٣٨	٠,٠٨٥	١٤,٥٠٢	٠,٠١
	٩- أثناء التدريس أنسى كل شيء حولي.	٠,٦٦٢	١,٠٢٥	٠,٠٩٠	١١,٣٨٠	٠,٠١
	١٠- عندما أستيقظ في الصباح، أشعر برغبة كبيرة للذهاب إلى العمل (المدرسة).	٠,٦٧٤	١,١١١	٠,٠٩٦	١١,٦٠٠	٠,٠١
	١١- عملي بالتدريس يعد مصدر الإهام بالنسبة لي.	٠,٧٤٣	١,٢٠٧	٠,٠٩٤	١٢,٨٢٩	٠,٠١
	١٢- أشعر بالسعادة عندما يكون أدائي التدريسي جيداً.	٠,٩٣٢	١,٢٢٠	٠,٠٩٧	١٢,٦٠٩	٠,٠١
	١٤- يمكنني مواصلة التدريس لفترات طويلة من الوقت.	٠,٧٨٢	١,٢٦٨	٠,٠٩٤	١٣,٥٣٩	٠,٠١
	١٥- أنا فخور بعملي كمدرس.	٠,٧٩٤	١,٢٧٤	٠,٠٩٣	١٣,٧٤٢	٠,٠١
	١٧- أنغمس بشدة في التدريس.	٠,٨١٣	١,٢٤٥	٠,٠٨٨	١٤,١١٤	٠,٠١
	١٩- أثناء التدريس أكون مرن وعقلاني.	٠,٨٩٤	١,٢٠٨	٠,٠٩٦	١٢,٥٦٧	٠,٠١
	٢٠- أثناء التدريس أشعر وكأنني في عالم آخر.	٠,٧٠٢	١,١٨٤	٠,١٠١	١١,٧١٤	٠,٠١
	٢٢- اشتغالي بالتدريس يمثل تحدياً لي ويثير اهتمامي.	٠,٧٢٣	١,٠٧٣	٠,٠٨٦	١٢,٤٤٩	٠,٠١
	٢٣- لدي مثابة في التدريس.	٠,٦٩٢	١,٠٢٨	٠,٠٨٦	١١,٩٣٤	٠,٠١
	٢٤- من الصعب أن أفصل نفسي عن عملي كمدرس.	٠,٥٠٤	٠,٨٩٠	٠,١٠٩	٨,١٥٧	٠,٠١
	٢- أظهر الدفء العاطفي لتلاميذي.	٠,٧٥٩	١			

بنية اندماج العمل لدي المعلمين .

مستوى الدلالة	النسبة المئوية	الخطأ المعياري	الوزن الاحتمالي		رقم المفردة ومحتواها	العامل
			غير المعياري	المعياري		
٠,٠١	١٤,٠٧٧	٠,٠٦٨	٠,٩٥٧	٠,٧٨٤	٥- أكون واعياً بمشاعر طلابي أثناء التدريس.	الاندماج الاجتماعي
٠,٠١	١٤,٤٧١	٠,٠٧٧	١,١١٥	٠,٨٠٨	٨- أهتم بمشكلات طلابي.	
٠,٠١	١٦,٦١٦	٠,٠٦٤	١,٠٥٩	٠,٨٣٦	١٣- أظهر التعاطف تجاه طلابي.	
٠,٠١	١٣,٧٣١	٠,٠٧٢	٠,٩٨٩	٠,٧٧٣	١٦- أتواصل بشكل جيد مع زملائي.	
٠,٠١	١٢,٣٠٥	٠,٠٧٧	٠,٩٤٣	٠,٧٠٠	١٨- أنا ملتزم بمساعدة زملائي في المدرسة.	
٠,٠١	١٠,٦٨٣	٠,٠٦٧	٠,٧١١	٠,٥٨٩	٢١- أقدر العلاقات التي تربطني بزملائي في المدرسة.	
٠,٠١	٨,٣٥٠	٠,٠٩٠	٠,٧٤٩	٠,٤٩٣	٢٥- أهتم بمشكلات زملائي.	

جدول ١١

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس اندماج المعلم وتفسيرها.

القيمة والتفسير	مؤشرات جودة المطابقة
٢٢٤ عند درجات حرية ٤٢٦,٦١١	كا <sup>٢</sup>
١,٩٠٥ ممتاز	النسبة بين كا <sup>٢</sup> إلى درجات حريتها
٠,٩٧٤ ممتاز	Comparative fit index مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
٠,٠٣٢٣ ممتاز	Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري
٠,٠٥٥ ممتاز	Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب
٠,١٥٥ ممتاز	PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA≤0.05

ويتضح من جدول (١٠) أن جميع المفردات دالة عند مستوى (٠,٠١)، وذات تشبعات مرتفعة، كما يتضح من جدول (١١) قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي (النموذج ثنائي البنية)، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي.

#### ثالثاً: الثبات

تم حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباك لأبعاد مقياس اندماج المعلم والمقياس ككل، والجدول (١٢) يوضح تلك المعاملات.

#### جدول ١٢

##### معاملات ألفا لأبعاد مقياس اندماج المعلم

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
اندماج التدريس	٠,٩٥٢
الاندماج الاجتماعي	٠,٩١٠
المقياس ككل	٠,٧٢٥

ويتضح من خلال جدول (١٢) أن معاملات الثبات في بعدي المقياس والمقياس ككل مرتفعة؛ وهو ما يشير إلى تمتع المقياس بالثبات.

ويستدل الباحث من نتائج التحليل العاملي أن النموذج ثنائي العوامل يمثل البيانات بشكل جيد؛ حيث كانت مؤشرات المطابقة في مداها المثالي، كما أظهرت النتائج أن المقياس يتمتع باتساق داخلي وثبات مرتفعين.

الإجابة عن السؤال الثالث، والذي ينص على "هل تختلف البنية العاملية المستخرجة لمقياس UWES عن بنية المقياس مضافاً إليها البعد الاجتماعي؟".

للإجابة عن هذا السؤال قارن الباحث نتائج التحليل العاملي التوكيدي بين النموذجين أحادي البنية، والنموذج ثنائي البنية في ضوء مؤشرات صدق البنية في الحالتين، وتحديد أفضلية أي منهما، ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي للنموذجين مجتمعة في الجدول (١٣)

مؤشرات صدق البنية للنموذج الأحادي والنموذج الثنائي لبنية اندماج المعلم

مؤشرات جودة المطابقة	النموذج أحادي البنية	النموذج ثنائي البنية
كا	٢٠٠,٩٥٢ عند درجات حرية ١٠٤	٤٢٦,٦١١ عند ٢٢٤ درجات حرية
النسبة بين كا <sup>١</sup> إلى درجات حريتها	١,٩٣٢ ممتاز	١,٩٠٥ ممتاز
Comparative fit index مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٦٥ ممتاز	٠,٩٧٤ ممتاز
Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري	٠,٠٣٨٩ ممتاز	٠,٠٣٢٣ ممتاز
Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٥٦ ممتاز	٠,٠٥٥ ممتاز
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA ≤ 0.05	٠,١٠٣ ممتاز	٠,١٥٥ ممتاز

يتضح من جدول (١٣) أن مؤشرات النموذج ثنائي البنية أفضل من مؤشرات النموذج أحادي البنية؛ حيث كانت قيمة  $\chi^2$  للنموذج أحادي البنية لاندماج المعلم = ٢٠٠,٩٥٢ بدرجات حرية ١٠٤، وكانت النسبة بين قيمة  $\chi^2$  إلى درجات الحرية = ١,٩٣٢، وكانت مؤشرات حسن المطابقة (CFI= 0.965, RMSEA= 0.056, SRMR= 0.0389)، بينما كانت كانت قيمة  $\chi^2$  للنموذج ثنائي البنية لاندماج المعلم = ٤٢٦,٦١١ بدرجات حرية ٢٢٤، وكانت النسبة بين قيمة  $\chi^2$  إلى درجات الحرية = ١,٩٠٥، وكانت مؤشرات حسن المطابقة (CFI= 0.974, RMSEA= 0.055, SRMR= 0.0323)، وكان التغير في قيمة  $\chi^2$  بين النموذج الأول (أحادي البنية)، والنموذج الثاني (ثنائي البنية) يساوي (٢٠٠,٩٥٢ - ٤٢٦,٦١١ = ٢٢٥,٦٥٩) بدرجات حرية (٢٢٤ - ١٠٤ = ١٢٠)، أي أن  $(\Delta\chi^2) = ١٢٠$  بدرجات حرية (١٢٠) - علمًا بأن قيمة  $\chi^2$  الجدولية عند درجات حرية ١٢٠ = ١١٣,١٤ عند مستوى (٠,٠٥)، وقيمتها = ١٢٥,١١ عند مستوى (٠,٠١) - أي أن قيمة  $(\Delta\chi^2)$  دالة عند مستوى (٠,٠١).

مما سبق يتضح وجود فروق بين النموذج أحادي البنية والنموذج ثنائي البنية لصالح النموذج ذو المؤشرات الأفضل وهو النموذج ثنائي البنية، وهذا معناه أن إضافة البعد الاجتماعي

للبنية الأحادية المستخرجة للمقياس أسفر عن النموذج ثنائي البنية، والذي حقق تطابقاً وتمثيلاً أفضل للبيانات من النموذج الأحادي البنية. وبذلك تم إعداد أداة لقياس اندماج المعلم ذات بنية مكونة من عاملين هما: اندماج التدريس، والاندماج الاجتماعي.

الإجابة عن السؤال الرابع، والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مفهوم اندماج المعلم؟".

وللإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بحساب الفروق في اندماج المعلم باستخدام الصورة النهائية للمقياس (البنية ذات العاملين) على عينة الدراسة البالغ عددها (٣٠٢) من معلمي ومعلمات المراحل التدريسية المختلفة (الابتدائية، والإعدادية، والثانوية) (٨٤ معلم، ٢١٨ معلمة)، وتم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت"، ودلالاتها لعامل اندماج المعلم (اندماج التدريس، والاندماج الاجتماعي)، والدرجة الكلية. ويوضح الجدول التالي (١٤) الإحصاء الوصفي، واختبار "ت" للفروق بين الذكور والإناث في عاملي المقياس ودرجته الكلية.

#### جدول ١٤

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت"، ودلالاتها لعامل اندماج المعلم، والدرجة الكلية تبعاً للنوع (ذكور - إناث)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الإناث ن = ٢١٨		الذكور ن = ٨٤		العامل
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠,١٨٢	١٢,٥٣٥	٦٤,٧٤	١٥,٧٨٣	٦٤,٣٩	اندماج التدريس
غير دالة	٠,٦١٥	٥,٨٤٥	٣١,٣٧	٧,٠٧	٣٠,٨٨	الاندماج الاجتماعي
غير دالة	٠,٣١٤	١٧,١١	٩٦,١١	٢٢,٠٩٦	٨٥,٢٧	اندماج المعلم

يتضح من جدول (١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المعلمين والمعلمات على عامل (اندماج التدريس)، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,١٨٢ وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المعلمين والمعلمات على عامل (الاندماج الاجتماعي)، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٦١٥ وهي قيمة غير دالة إحصائياً. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية للاندماج (اندماج المعلم)، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٣١٤ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

ونخلص مما سبق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الذكور والإناث في عاملي اندماج المعلم والدرجة الكلية، وجاءت النتائج موافقة لنتائج بعض الدراسات (Akif, 2016; Karahan, 2018)، ودراسة (ميساء أحمد السيد، ٢٠٢٠)، ومخالفة لنتائج دراسات أخرى

(Schweitzer, 2014; Topchyan & Woehler, 2021). ويرى الباحث أن الفروق بين الجنسين (الذكور والإناث) في بعض السمات والقدرات -التي يتمايز فيها أحد الجنسين عن الآخر، والتي تسبب في وجودها عوامل بيولوجية أو معرفية أو اجتماعية-، ليس من بينها اندماج العمل، فاندماج المعلم - كما تم تعريفه مسبقاً- ليس سمة ولا قدرة، وإنما هو حالة تنتاب المعلم أثناء عمله، وتحدث عندما يكون محباً وشغوفاً بمهنة التدريس، ولهذا لم تكن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في اندماج التدريس، والذي يتضمن اندماجاً سلوكياً ويظهر في بذل الجهد أثناء التدريس بمستوى مرتفع من الطاقة والحيوية والمثابرة، واندماجاً معرفياً، ويظهر في حالة الانغماس الشديد والتركيز التام التي يكون عليها المعلم أثناء التدريس، واندماجاً انفعالياً ويظهر في اهتمام المعلم وحماسه وشعوره بالفخر كونه مدرساً، فهل اختلاف النوع يكون سبباً في إحداث فروق في اندماج التدريس بمظاهره السابق ذكرها؟ والإجابة لا..

لأن ثقافة المجتمع وأساليب التنشئة الاجتماعية السائد الآن لم تعد تدعم أن العمل للذكور دون الإناث، أو أن بعض المهن مثل التدريس تناسب الذكور دون الإناث، ولهذا فجميع الكليات متاحة الآن أمام الجميع من الجنسين ومنها الكليات المؤهلة لمهنة التدريس، والتي يتلقى فيها الطلاب بنوعهم نفس الإعداد التربوي والتعليمي والتدريب المهني، وأثناء عملهم بالتدريس يتقاضون نفس الراتب، حتى نظام الترقى في المهنة موحداً للذكور والإناث، فالفروق في مستوى اندماج المعلم لا تعزى لاختلاف النوع، ولكن يمكن عزوها لبعض العوامل، والتي أشار إليها (Akif, 2016, p. 259) أن ما يؤثر في اندماج المعلم هي العوامل المؤسسية Organizational factor (مثل: أسلوب الإدارة، ونمط القيادة، والتواصل المؤسسي)، والعوامل الشخصية Personal factor (مثل: الحب، والاهتمام، والحماس للعمل)، وأن الفروق بين الجنسين لا تعد من العوامل المؤثرة على الاندماج لدى المعلمين.

وبالنسبة للاندماج الاجتماعي، والذي يظهر من خلال حرص المعلم على تكوين علاقة وطيدة مع طلابه وزملائه بالتقرب منهم والسعي في حل مشكلاتهم والاهتمام بأمورهم، فأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الاجتماعي، ويفسر الباحث ذلك بأن الإنسان عموماً كائن اجتماعي بطبيعته يميل إلى تكوين علاقات اجتماعية في أماكن السكن والعمل. فعندما يكون المعلم/ المعلمة محباً لعمله فإنه يتفاعل مع زملائه ويكون علاقات قوية معهم، إذ يحتاجون لبعضهم في تبادل الخبرات وتشارك الأفكار واكتساب المهارات والتعرف على طرق التغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء التدريس، فالمعلم أياً كان نوعه يعي جيداً ضرورة التواصل الاجتماعي مع زملائه، وليس هذا فحسب، وإنما يعي أيضاً أن نجاحه في مهنته

(التدريس) مرهون بقدرته على توطيد العلاقة بينه وبين طلابه، بل إن الاندماج التدريسي لن يحصله المعلم إلا من خلال تكوين علاقة قوية مع طلابه كي يشعرون بالثقة في معلمهم ومدى قربهم منهم وحبهم له وخوفهم عليهم فيقبلون عليه ويتعاونون معه فيسهل عليه قيامه بالمهام المنوطة به في مناخ يسوده الألفة والود والمحبة، ولا يتأثر ذلك باختلاف النوع (المعلم/ المعلمة)، وإنما يخضع للعوامل الشخصية للمعلم ومدى حبه لمهنته، والعوامل المؤسسية وأسلوب الإدارة، والتي تخلق مناخاً سلمياً تساعد المعلم على أداء مهنته في مناخ اجتماعي سليم.

### توصيات البحث

- من خلال ما اطلع عليه الباحث من دراسات، وما توصل إليه من نتائج يوصي بتهيئة الظروف المناسبة التي تيسر عملية اندماج المعلم في عمله، وفيما يلي بعض المقترحات:
- 1- ضرورة الاعتماد على مقاييس متخصصة لقياس اندماج المعلم في البحوث المستقبلية.
  - 2- العمل في توفير مناخ إداري واجتماعي ييسر عملية اندماج المعلم في العملية التدريسية.
  - 3- اجراء مقابلات مع عينات من المعلمين لمعرفة العوامل التي تؤثر سلبياً على اندماجهم في عملهم.

### بحوث مقترحة

- 1- دراسة علاقة اندماج المعلم بالرضا الوظيفي.
- 2- دراسة علاقة اندماج المعلم بالهناء الذاتي للمعلم.
- 3- دراسة علاقة اندماج المعلم بفعالية الذات للمعلم.
- 4- دراسة علاقة اندماج المعلم بالمناخ المدرسي وأنماط القيادة التربوية.
- 5- دراسة علاقة اندماج المعلم بالذكاء الانفعالي للمعلم.

## المراجع

محمد أحمد هيبية ( ٢٠١١ ). تكافؤ قياس القدرات العقلية والسمات الوجدانية بين الجنسين في ضوء نظرية الاستجابة للمفردة ونمذجة المعادلة البنائية . رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس .

ميساء أحمد السيد ( ٢٠٢٠ ). اندماج المعلم وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديموجرافية لدى معلمي المرحلة الثانوية بقطاع غزة (دراسة في نمذجة العلاقات) . رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس .

Abós, Á., Sevil-Serrano, J., Haerens, L., Aelterman, N., & García-González, L. (2019). Towards a more refined understanding of the interplay between burnout and engagement among secondary school teachers: A person-centered perspective. *Learning and Individual Differences*, 72, 69-79. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2019.04.008>

Akif, K. (2016). The impact of demographic features on teachers' work engagement. *Turkish Journal of Education*, 5(4), 255-264. <https://doi.org/10.19128/turje.267924>

Bakker, A. B & ,Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P & ,Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>

Bao, C., Zhang, L. J., & Dixon, H. R. (2021). Teacher engagement in language teaching: Investigating self-Efficacy for teaching based on the project "Sino-Greece online Chinese language classrooms". *Frontiers in psychology*, 12, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.710736>

- 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.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Psychometric evaluation of Utrecht work engagement scale in an Indian sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 343-350. <https://doi.org/10.1177/2319510X1200800314>
- Choochom, O. (2016). A causal relationship model of teachers' work engagement. *The Journal of Behavioral Science*, 11(2), 143-152.  
<https://doi.org/10.14456/ijbs.2016.17>
- Extremera, N., Sánchez-García, M., Durán, M. A., & Rey, L. (2012). Examining the Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in Two Spanish Multi-occupational Samples. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 105-110.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00583.x>
- 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.  
<https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>
- Gaskin, J. & Lim, J. (2016), "Model Fit Measures", AMOS Plugin. Gaskination'sStatWiki
- Giri, A., & Singh, R. (2022). Structural validity of Utrecht Work Engagement Scale in the Indian Context. *Parikalpana KIIT Journal of Management*, 18(2), 141-152.  
<https://doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2022/v18/i2/215262>
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84.  
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hindman, J., & Stronge, J. (2009). The \$2 Million Decision: Teacher Selection and Principals' Interviewing Practices. *ERS Spectrum*, 27(3), 1-10 .
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom

- outcomes. *Review of Educational research*, 79(1), 491-525.  
<https://doi.org/10.2307/40071173>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349.  
<https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Karahan, B. Ü. (2018). Examining the Relationship between the Achievement Goals and Teacher Engagement of Turkish Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 101-107.  
<https://doi.org/10.11114/jets.v6i32919>
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F., Wong, M. W., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80(4), 317-337.  
<https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 150-165. <https://doi.org/10.1037/a0026253>
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52.  
<https://doi.org/10.14786/flr.v1i2.44>
- Klem, A. M., & Connell, J. P. (2004). Relationships matter: Linking teacher support to student engagement and achievement. *Journal of school health*, 74, 262-273.  
<https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2004.tb08283.x>
- Kulikowski, K. (2019). One, two or three dimensions of work engagement? Testing the factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale on a sample of Polish employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 241-249.  
<https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1371958>
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2015). The relationships among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model.

*Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2554-2558.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.298>

Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Balsienė, R. R. (2020). The structure of work engagement: A test of psychometric properties of the Lithuanian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(4), 601.  
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000545>

Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). The relative effects of principal and teacher sources of leadership on student engagement with school. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 679-706.  
<https://doi.org/10.1177/0013161X99355002>

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of educational administration*, 38(2), 112-129.  
<https://doi.org/10.1108/09578230010320064>

Littman-Ovadia, H., & Balducci, C. (2013). Psychometric properties of the Hebrew version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*.  
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000121>

Lovakov, A. V., Agadullina, E. R., & Schaufeli, W. B. (2017). Psychometric properties of the Russian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Psychology in Russia: State of the Art*, 10(1), 145-162. <https://doi.org/10.11621/pir.2017.0111>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass .

Mills, M. J., Culbertson, S. S., & Fullagar, C. J. (2012). Conceptualizing and measuring engagement: An analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Happiness studies*, 13(3), 519-545.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-011-9277-3>

Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potměšil, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Frontiers in psychology*, 9, 1-8.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00648>

Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous

- motivation and work engagement. *Computers & Education*, 134, 63-77. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>
- Nerstad, C. G., 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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x>
- Panthee, B., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2014). Validation of nepalese version of utrecht work engagement scale. *Journal of occupational health*, 56(6), 421-429. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0041-OA>
- Parker, P. D., & Martin, A. J. (2009). Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 68-75. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.06.009>
- Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 28-41. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.006>
- Petrović, I. B., Vukelić, M., & Čizmić, S. (2017). Work engagement in Serbia: Psychometric properties of the Serbian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). *Frontiers in psychology*, 8, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01799>
- Pianta, R. C., Hamre, B. K., & Allen, J. P. (2012). Teacher-student relationships and engagement: Conceptualizing, measuring, and improving the capacity of classroom interactions. In S. L. Christenson, A. L. Reschly, & C. Wylie (Eds.), *Handbook of research on student engagement* (pp. 365-386). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2018-7>
- Roorda, D. L., Koomen, H. M., Spilt, J. L., & Oort, F. J. (2011). The influence of affective teacher-student relationships on students' school engagement and achievement: A meta-analytic approach. *Review of Educational research*, 81(4), 493-529. <https://doi.org/10.3102/0034654311421793>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and

- customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied psychology*, 90(6), 1217-1227.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sánchez-Cardona, I., Rowe, W., Vera, M., Collete, T., & Cepeda-Hernández, S. (2023). Measuring engagement in daily life: validation of the spanish version of the utrecht general engagement scale (UGES). *Current psychology*, 1-10.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04626-w>
- Sautier, L., Scherwath, A., Weis, J., Sarkar, S., Bosbach, M., Schendel, M., Mehnert, A. (2015). Assessment of work engagement in patients with hematological malignancies: psychometric properties of the German version of the Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9). *Die Rehabilitation*, 54(5), 297-303.  
<https://doi.org/10.1055/s-0035-1555912>
- Schaufeli, W., González-Romá, V & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.  
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B. (2014). What is engagement? In C. Truess, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz & E. Soane, E (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15-35). Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (1st edition ed., Vol. 12, pp. 10-24). Psychology Press.  
<https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- 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.  
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- 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, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schweitzer, M. J. C. (2014). *Predictors of work engagement among teachers in Regina and Saskatoon*. Unpublished master, The University of Regina, Canada .

- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness studies*, 10(4), 459.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Hirohata, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.  
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 62, 199-209.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2013.09.004>
- Song, H. D., Hong, A. J., & Jo, Y. (2021). Development and validation of the Korean employee engagement scale. *Human Resource Development International*, 24(5), 533-557.  
<https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1959831>
- 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.  
<https://doi.org/10.18178/ijssh.2016.6.9.730>
- Tomás, J. M., de los Santos, S., Georgieva, S., & Enrique, S. (2018). Utrecht work engagement scale in Dominican teachers: dimensionality, reliability, and validity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 89-93.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a11>
- 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.  
<https://doi.org/10.1177/001312452092616>
- Torabinia, M., Mahmoudi, S., Dolatshahi, M., & Abyaz, M. R. (2017). Measuring engagement in nurses: the psychometric properties of the Persian version of Utrecht Work Engagement Scale. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*, 31, 15.  
<https://doi.org/10.18869/mjiri.31.15>

- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at Work: Toward a New Conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspective on Values in Organizations* (pp. 175-204). Charlotte: Information Age Publishing.
- Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 41-46. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.001>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. d. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-usf*, 20, 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Wang, D., & Zhang, L. J. (2021). Sustainability as a goal in teaching workforce retention: exploring the role of teacher identity construction in preservice teachers' job motivation. *Sustainability*, 13(5), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su13052698>
- Wang, J., Zhang, X., & Zhang, L. J. (2022). Effects of teacher engagement on students' achievement in an online English as a foreign language classroom: The mediating role of autonomous motivation and positive emotions. *Frontiers in psychology*, 13, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.950652>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003>

## The structure of work engagement among teachers

**Dr. Ahmed Abbas Menshawy Abbas**

Lecturer of Educational Psychology

Faculty of Education

Ain Shams Univer

### Abstract

The current research aims at examine the structure of work engagement through the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), which was prepared by (Schaufeli et al., 2002), and was applied to a sample of (302) male and female teachers (84 males, 218 females) in various educational stages (primary, middle, and secondary). exploratory factor analysis and the bifactor model were used, followed by confirmatory factor analysis. The results concluded that the work engagement Scale consists of only one factor, that we can call it teaching engagement. Then the researcher added the social engagement dimension to the extracted structure of the scale (unilateral structure) and he conducted the confirmatory factor analysis and through the fit indexes for the unilateral and binary models, he compared them. The result showed that the binary model shows a better representation of the data than the unilateral model, and the results also indicated that the scale with its binary structure has high internal consistency and high stability; and the alpha-Cronbach value for the scale as a whole was (0.725). The results also indicated that there were no statistically significant differences between male and female teachers in work engagement.

**Keywords:** Work engagement, Construct validity, Work engagement scale (UWES).