

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية^١

د/ أسماء عبد المنعم أحمد عرفان^٢

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، فضلاً عن التعرف على أثر متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الاندماج في العمل لدى المعلمين، كما هدف البحث إلى الوصف الكمي للإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين، والتعرف على أثر متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي على القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي بالاندماج في العمل لدى المعلمين. وتكونت عينة البحث من (٣١٠) معلم ومعلمة من المشتغلين بالمدارس الحكومية المصرية خلال العام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠١٩) تراوحت أعمارهم من (٢٥ : ٥١) عاماً، وينتمون إلى سبع محافظات مختلفة. وتمثلت أدوات البحث في مقياس أوترخت للاندماج في العمل (UWES) من إعداد (Schaufeli & Bakker, 2003) وترجمة الباحثة، ومقياسي التمكين النفسي والرضا الوظيفي للمعلمين (إعداد الباحثة). وقد أظهرت النتائج ما يلي:

- وجود فروق جوهرية بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي التمكين النفسي.
- وجود فروق جوهرية بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي.
- عدم وجود أثر لمتغير النوع على الاندماج في العمل لدى المعلمين، بينما وجدت فروق جوهرية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، فضلاً عن وجود أثر للتفاعل بين النوع وعدد سنوات الخبرة.
- يسهم التمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين؛ إذ فسرا سويًا ٤٨ % من التباين الكلي في الاندماج في العمل لدى عينة الدراسة.
- تختلف القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف النوع، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: الاندماج في العمل - التمكين النفسي - الرضا الوظيفي - المعلمين.

^١ تم استلام البحث في: ٢٠٢٠/٩/٥ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢٠/١٠/٢٨

^٢ مدرس علم النفس التعليمي - قسم علم النفس - كلية البنات - جامعة عين شمس

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية^٢

د/ أسماء عبد المنعم أحمد عرفان^٤

مقدمة:

التعليم هو المحرك الأساسي لتنمية المجتمعات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. ويعد المعلم عماد العملية التعليمية والتربوية وحجر الأساس في بناء مستقبل الأمة بما يؤديه من دور في بناء أجيال المجتمع وتشكيل معارفهم وأخلاقهم وبناء عقولهم وشخصياتهم؛ لذا وجب الاهتمام بكل ما يؤثر على صحته النفسية وأدائه المهني أملاً في الارتقاء بالعملية التعليمية كسبيل للنهوض بالوطن والوفاء بتطلعاته وآماله.

ويتعرض معلمو اليوم للكثير من الضغوط في مهنتهم؛ إذ يحاولون التوفيق بين أداء مهمتهم الأساسية في تعليم الطلاب وبناء عقولهم وأخلاقهم، والوفاء بمتطلباتهم الشخصية والاجتماعية، وتحقيق توقعات الإدارة ومطالباتها بحسن وانضباط سير العمل؛ ويجد المعلم نفسه مطالباً بتحقيق توازن دقيق بين تلك المتغيرات في ظروف صعبة وفي ظل بيئة دينامية دائمة التغير مشحونة بالمطالب والتوقعات التي قد لا تتناسب مع الموارد الشخصية والوظيفية المتاحة مما يصعب من مهمته في الاندماج في عمله.

ويشير الاندماج في العمل Work Engagement إلى تعلق الفرد بدوره في العمل وترجمة ذلك على الصعيد البدني والمعرفي والانفعالي، حيث يشير المكون البدني إلى اندماجه في مهمات العمل بدنياً، في حين يشير المكون المعرفي إلى اليقظة والاستغراق في العمل، بينما يشير المكون الوجداني إلى اتصال الفرد بعمله أثناء أدائه بكل تقانٍ والتزام (Kahn, 1990, p.694).

ويتميز المندمجون في العمل على المستوى الدافعي بأنهم أكثر ميلاً للاندماج في الأنشطة الترفيهية التي تدعم الاسترخاء والتعافي النفسي من ضغوط العمل مما يعزز من صحتهم النفسية والبدنية، كما أنهم أكثر طاقة وابتهاجاً وحماسة وانفتاحاً على الخبرات الجديدة وأكثر قدرة على الابتكار مقارنة بغير المندمجين. أما على المستوى الوظيفي فيتمتع الأفراد المندمجون في العمل بأداء أفضل نظراً لأنهم يعايشون انفعالات إيجابية تساعدهم على البحث

^٢ تم استلام البحث في: ٢٠٢٠/٩/٥ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢٠/١٠/٢٨

^٤ مدرس علم النفس التعليمي – قسم علم النفس – كلية البنات – جامعة عين شمس

ت: ٠١٠٠٨٠٠٨٢٩٦ Email: Asmaa.Erfan@Women.asu.edu.eg

عن الأفكار الجديدة وبناء الموارد، علاوة على تمتعهم بصحة أفضل تمكنهم من تكريس طاقتهم لوظائفهم، كما أنهم يبحثون عن التغذية الراجعة والدعم من أجل خلق موارد جديدة، فضلاً عن قدرتهم على بث اندماجهم لزملائهم في العمل مما يزيد من الأداء الجماعي للعمل (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014, pp.397-398)

ولا يعود اندماج المعلم في عمله بالنفع على المعلم فحسب بل تمتد نتائجه الإيجابية لتشمل الطلاب والمؤسسات التعليمية والعملية التعليمية ككل، فقد أشارت نتائج دراسة (Cardwell, 2011) إلى أن ارتفاع مستوى اندماج المعلم في العمل يرتبط إيجابياً بارتفاع مستوى انخراط الطلاب في التعلم، كما أظهرت نتائج دراسة (Leal-Soto, Carmona- Halty, Dávila-Ramírez & Valdivia, 2018) ارتباطاً إيجابياً جوهرياً بين اندماج المعلمين في العمل ودافعية الطلاب للتعلم.

ويذكر (Bakker et al., 2014) أن الاندماج في العمل يرتبط بالعديد من العوامل والسمات الشخصية مثل الانبساطية، والاتزان الانفعالي، وبقظة الضمير، والفاعلية الذاتية، والنفاؤل، وتقدير الذات (p.395). وبالإضافة لتلك المتغيرات فقد أظهرت بعض البحوث الحديثة أن هناك متغيرات شخصية أخرى تسهم في التنبؤ بالاندماج في العمل من بينها التمكين النفسي Psychological Empowerment والذي يرتبط بالرضا الوظيفي والدافعية للعمل والأداء المهني للعاملين (Stander & Stander, 2016; Zahed-Babelan et al., 2019)

ويشير التمكين النفسي إلى الدافع الداخلي لأداء مهام العمل والذي ينشأ لدى الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل، والتي تعد السبب المباشر للدافعية الداخلية والرضا عن المهمة (Thomas & Velthouse, 1990, p.668).

وتذكر (Spreitzer, 1995) أن التمكين النفسي لدى العاملين يزيد من فعاليتهم ويرفع من مستوى أدائهم والتزامهم في العمل؛ إذ يزيد من دافعتهم لتحمل مسؤولياتهم الوظيفية والمشاركة في أنشطة العمل، كما يعزز من قدرتهم على العمل بشكل مستقل، ويزيد من روح المبادرة لديهم وشجاعتهم في خوض وتحمل المخاطرة، كما يستحث لديهم الابتكار، ويرفع من قدرتهم على تحمل ضغوط العمل والمثابرة في مواجهة تحدياته، ويزيد قدرتهم على تركيز جهودهم وإفراغ طاقتهم في العمل (pp.1448-1449).

ولا يتأتى اندماج المعلم في عمله إلا عندما يتوفر لديه الشعور بأن حاجاته النفسية والمادية الأساسية يتم إشباعها من خلال ما يقوم به من عمل؛ ومن ثم يعد الرضا الوظيفي

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

Job Satisfaction من المتغيرات التي قد تؤثر على اندماج المعلم في عمله، فقد أشارت نتائج بعض الدراسات الحديثة إلى ارتباط الاندماج في العمل بالرضا الوظيفي لدى المعلمين (Park & Johnson, 2019; Høigaard, Giske & Sundsli, 2011).

ويعد الرضا الوظيفي لدى المعلمين تكوين متعدد الأبعاد على درجة عالية من الأهمية لبقاء المعلم في وظيفته ومحددًا هامًا لالتزامه الوظيفي مما يسهم بدوره في فعالية المؤسسة التعليمية. وهو متغير مركب يتأثر بالعديد من العوامل الموقفية والسمات الشخصية، ويشير إلى موقف الفرد العام تجاه عمله بما يتضمنه من جوانب انفعالية ومعرفية وسلوكية (Munir & Khatoon, 2015, p. 454).

وفي ضوء ما تقدم تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، بوصفها متغيرات نفسية وثيقة الصلة بالأداء المهني للمعلم وما يترتب عليه من نتائج هامة مرتبطة بالعملية التعليمية والتربوية.

مشكلة البحث:

شغلت مشكلة اندماج الطلاب في التعلم اهتمام الكثير من الباحثين والتربويين على مدار عقود، في الوقت الذي لم يحظ فيه اندماج المعلمين في عملهم بالاهتمام الكافي، وترى الباحثة في ذلك نوعًا من القصور إذ أنه من غير المتوقع أن يتحقق اندماج الطلاب إذا كان معلمهم غير مندمجين في عملهم.

فقد أشارت نتائج استقصاء جالوب Gallup لعام (٢٠١٣/٢٠١٤) أن ٧٠% من المعلمين بالولايات المتحدة غير مندمجين في عملهم، مما يؤثر سلبيًا على صحتهم العامة والتزامهم ونواتج أدائهم، وهو ما ينعكس بدوره سلبيًا على أداء المدارس كنتيجة لانخفاض جودة بيئة التعلم المتوفرة للطلاب (Hastings & Agrawal, 2015).

ومن ثم تبرز الحاجة لدراسة الاندماج في العمل لدى المعلمين والعوامل المرتبطة به، ويتخصص الدراسات السابقة في هذا الصدد تبين للباحثة أنه على الرغم من أن الاندماج في العمل قد حظي باهتمام متزايد من قبل الباحثين في الآونة الأخيرة؛ إذ تعددت البحوث التي تناولت هذا المتغير لدى عينات من مهن مختلفة إلا أن عدد قليل من تلك الدراسات أجريت على المعلمين، وبمراجعة تلك الدراسات تبين أن بعضها تناول علاقة هذا المتغير بالموارد الوظيفية مثل النمط القيادي لمديري المدارس (الرواشدة، ٢٠١٦)، والدعم التنظيمي (العبد اللطيف والقرني، ٢٠١٨)، والقيادة الأخلاقية (مومني، ٢٠٢٠)، والعدالة التنظيمية (القرني، ٢٠١٧). في حين ركز البعض الآخر على النواتج الوظيفية للاندماج في العمل مثل الالتزام

التنظيمي (Bakker, Bakker & Schaufeli, 2006)، والأداء الوظيفي (Bakker & Bal, 2010)، ونوايا ترك العمل (Park & Johnson, 2019). كما تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الاندماج في العمل لدى المعلمين وبعض العوامل والسمات الشخصية مثل الدافعية (Manalo, Castro & Uy, 2019)، والفاعلية الذاتية والاستقلالية (Skaalvik & Skaalvik, 2014)، والانبساطية والاتزان الانفعالي ويقظة الضمير والتفاؤل وتقدير الذات (Bakker et al., 2014).

ومن بين العوامل الشخصية التي قد تؤثر في اندماج المعلمين في العمل يبرز كل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي والذاتان ترى الباحثة أنهما لم ينالا نصيباً كافياً من البحوث المتعلقة بالاندماج في العمل؛ إذ توجد دراسات قليلة اهتمت بدراسة علاقة هذين المتغيرين بالاندماج في العمل لدى المعلمين جميعها دراسات أجنبية، بينما لا توجد - في حدود علم واطلاع الباحثة - دراسات عربية في هذا الصدد.

وبمراجعة الدراسات التي اهتمت بأثر بعض المتغيرات الديموغرافية مثل النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي على الاندماج في العمل لدى المعلمين تكشف وجود تضارب بين نتائج الدراسات الخاصة بأثر متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة؛ ف فيما يتصل **بمتغير النوع** كشفت نتائج دراستي (Iyer, 2016; San & Tok, 2017) عن تفوق المعلمين على المعلمات في الاندماج في العمل، في حين أظهرت نتائج دراستي (Topchyan, & Woehler, 2020; Rey, Extremera & Pena, 2012) تفوقاً للمعلمات، بينما توصلت دراسات (Sarath & Manikandan, 2014; Basikin, 2007; Manalo, 2019) إلى عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين. وعلى صعيد متغير سنوات الخبرة، فقد أشارت نتائج دراستي (Faskhodi & Siyyari, 2018; Schweitzer, 2014) إلى أن الاندماج في العمل لدى المعلمين يزداد بزيادة سنوات الخبرة، بينما انتهت دراستي (Basikin, 2007; Manalo, 2019) إلى عدم وجود فروق جوهرية في الاندماج في العمل لدى المعلمين تبعاً لعدد سنوات الخبرة. في حين توصلت دراسة (Kong, 2009) أن الاندماج في العمل يكون في أعلى مستوياته لدى المعلمين ذوي الخبرة من (صفر - ٥ سنوات). أما فيما يتعلق **بالمؤهل العلمي**، فقد اتفقت نتائج جميع الدراسات التي اطّلت عليها الباحثة على عدم وجود أثر لهذا المتغير على الاندماج في العمل لدى المعلمين، وإن كانت هناك ندرة شديدة في الدراسات في هذا الصدد، مما يبرز الحاجة إلى مزيد من البحث.

ومن خلال ما تقدم يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في الأسئلة التالية:

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

١- هل توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل؟

٢- هل توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل؟

٣- هل يختلف الاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما؟

٤- ما الإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين؟

٥- هل تختلف القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف متغيرات النوع، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

١- الكشف عن الفروق بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل.

٢- الكشف عن الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل.

٣- التعرف على أثر بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما) على الاندماج في العمل لدى المعلمين.

٤- الوصف الكمي للإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين.

٥- التعرف على أثر متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي على القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي بالاندماج في العمل لدى المعلمين.

أهمية البحث: يمكن إيجاز أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

أولاً: الأهمية النظرية:

١- الإسهام في إثراء مكتبة القياس النفسي العربية من خلال إعداد مقاييس جديدين أحدهما للتمكين النفسي والآخر للرضا الوظيفي يتلاءمان مع طبيعة عينة الدراسة، علاوة على تعريب مقياس للاندماج في العمل يعد من أهم المقاييس لهذا المتغير عالمياً.

٢- يسهم البحث في إلقاء الضوء وتحقيق فهم أعمق لأحد المفاهيم الإيجابية الحديثة نسبياً في علم النفس - خاصة في البيئة العربية التي تندر فيها الدراسات في هذا الشأن- وهو الاندماج

في العمل، فضلاً عن الكشف عن بعض العوامل الهامة المرتبطة به.
٣- قد يثير البحث الراهن بعض التساؤلات التي تحفز على إجراء بحوث علمية أخرى في هذا المجال مما يسهم في إثراء حركة البحث العلمي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ١- قد تلفت نتائج البحث الحالي انتباه المعنيين بالعملية التعليمية والتربوية إلى متغيري التمكين النفسي والرضا الوظيفي عند إعداد برامج تدخلية لرفع مستوى الاندماج في العمل لدى المعلمين كمدخل للارتقاء بأداء المعلم وتحسين نواتجه الوظيفية، فضلاً عن المساعدة في تطوير برامج إعداد المعلمين وزيادة فاعليتها.
- ٢- يتوقع أن توجه نتائج البحث الراهن أنظار القائمين على العملية التربوية والمسؤولين إلى أهمية بعض العوامل السيكولوجية والديموغرافية التي قد تؤثر على كفاءة وأداء المعلمين، مما قد يساعدهم على التخطيط الجيد ووضع السياسات والقواعد الإدارية المناسبة التي تكفل جودة العملية التعليمية.

مصطلحات البحث: يمكن تحديد مصطلحات البحث الحالي على النحو التالي:

- ١- **الاندماج في العمل Work Engagement**: "هو حالة نفسية وذهنية إيجابية ومشبعة تتعلق بالعمل تتسم بالحيوية والتفاني والاستغراق في العمل" (Schaufeli & Bakker, 2003, p.4)، ويتحدد إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس أوترخت للاندماج في العمل (إعداد (Schaufeli & Bakker, 2003) وتعريب الباحثة، والذي يتضمن ثلاثة أبعاد للاندماج في العمل هي: الحيوية، والتفاني، والاستغراق.
- ٢- **التمكين النفسي Psychological Empowerment**: "هو الدافع الداخلي لأداء مهام العمل، والذي ينشأ لدى الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل"، ويتحدد إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس التمكين النفسي (إعداد الباحثة)، والذي يتضمن أربعة أبعاد هي: الإحساس بالمعنى والقيمة، والكفاءة، والاستقلالية وحرية الاختيار، والتأثير.
- ٣- **الرضا الوظيفي Job Satisfaction**: تعرفه الباحثة على أنه "اتجاه الفرد العام نحو عمله والذي ينتج عن تقييماته المعرفية للعمل وخبراته ومدى تحقيقها للحاجات المادية والنفسية والاجتماعية الهامة له"، ويتحدد إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين (إعداد الباحثة)، والذي يتضمن خمسة أبعاد

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

هي: الرضا الشخصي عن المهنة، والرضا عن الأجور والمكافآت، والرضا عن بيئة وظروف العمل، والرضا عن الإدارة والإشراف، والرضا عن فرص الترقى الوظيفي.

الإطار النظري للبحث *

أولاً: الاندماج في العمل

ظهر مفهوم الاندماج في العمل كأحد المفاهيم الرئيسية في علم النفس الإيجابي في إطار الدعوة للتركيز على قياس القوى الإنسانية والمتغيرات السيكولوجية ذات الوجهة الإيجابية؛ إذ يشير إلى حالة وجدانية - دافعية إيجابية تتسم بطاقة عالية مقترنة بمستوى مرتفع من التفاني في العمل، والتركيز الشديد عليه (Bakker & Leiter, 2010, p.182).

فالأفراد المندمجون في عملهم يتمتعون بمستويات مرتفعة من الطاقة، علاوة على الحماس تجاه العمل، وينغمسون بشكل كامل في أنشطة عملهم مما ينعكس إيجابياً على مستوى أدائهم وابتكاريتهم وانتمائهم للعمل، كما يتسمون بأنهم أكثر ميلاً لمساعدة زملائهم في العمل (Bakker & Albrecht, 2018, p.5).

ويمكن النظر لمفهوم الاندماج في العمل على أنه تكوين فرضي متعدد الأبعاد يشتمل على ثلاثة مكونات أساسية هي: **الحيوية Vigor** والتي تصف المستويات العالية من الطاقة لدى العاملين والصمود والاستعداد لاستثمار الجهد والمثابرة في مواجهة الصعاب أثناء العمل، و**التفاني Dedication** والذي يشير إلى انصهار الفرد في عمله وشعوره بقيمته وإحساسه بأن العمل يثير حماسه ويشكل مصدرًا للإلهام والفخر والتحدي، وأخيراً **الاستغراق Absorption** والذي يصف تركيز الفرد التام في عمله وانغماسه فيه بسعادة بحيث يشعر أن الوقت يمر سريعاً أثناء العمل ويجد صعوبة كبيرة في عزل نفسه عن عمله. وتعكس تلك المكونات الثلاث المظاهر المعرفية والوجدانية والبدنية للاندماج في العمل، وتأسيساً عليها تم بناء مقياس أوترخت للاندماج في العمل (Utrecht Work Engagement Scale (UWES) أداة البحث الحالي (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006, p.702).

ويقدم نموذج مطالب وموارد العمل The Job Demands-Resources Model إطاراً نظرياً لتفسير مفهوم الاندماج في العمل، إذ يفترض هذا النموذج أن الاندماج في العمل ناتجاً للطبيعة المحفزة للموارد حيث يمكن تمييز نوعين من الموارد هما: **الموارد الوظيفية** والتي تتعلق

* آثرت الباحثة الاعتماد على المصادر الأصلية للتراث النظري، وإن كان بعضها قديماً، وذلك حرصاً على الدقة في عرض الإطار النظري للمتغيرات.

بطبيعة وخصائص العمل مثل التغذية الراجعة للأداء، والتحكم والسيطرة في العمل، والدعم الاجتماعي من زملاء العمل، والموارد الشخصية وتتعلق بالمظاهر الشخصية المتعلقة بالصدوم والتي تشير إلى قدرة الفرد على التحكم والتأثير في بيئة عمله مثل الفاعلية الذاتية والتفاوض والثبات الانفعالي. ووفقاً لهذا النموذج فإن الموارد تحفز العاملين وتزيد من مثابرتهم وتجعلهم أكثر تركيزاً على بذل الجهد، وبصيغة أخرى فإن تلك الموارد تدعم الاندماج في العمل من خلال الحيوية (الطاقة)، والتفاني (المثابرة)، والاستغراق (التركيز). وعلاوة على ذلك، يفترض نموذج المطالب- الموارد في العمل أن الاندماج في العمل يفرز بدوره نواتج إيجابية مثل الأداء الوظيفي، ومن ثم فإن الاندماج في العمل يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الموارد الوظيفية والشخصية من جهة والنواتج الإيجابية (الأداء) من الجهة الأخرى. وتندرج الموارد في نموذج مطالب وموارد العمل في إطار ما يعرف بالعملية الدافعية أو الحافزة Motivational process. أما العملية السلبية في النموذج فتعرف بالعملية المضعفة للصحة Health impairment process، وتتصل بالمطالب، وتشير المطالب إلى مظاهر العمل التي تتطلب جهداً بدنياً أو عقلياً مستمراً مثل: عبء العمل، والضغوط المتعلقة بالوقت، وصراع الأدوار، وبيروقراطية العمل. وعندما تكون مطالب العمل مرتفعة فإنها تستلزم جهد إضافي لإنجاز أهداف العمل وتجنب انخفاض الأداء، وذلك على حساب الصحة البدنية والنفسية للفرد. وإذا لم تكن هناك فرصة كافية للتعافي من أثر ذلك يحدث استنزاف تدريجي للطاقة لدى الفرد مما يدفع به في النهاية إلى الاحتراق النفسي والذي يؤدي بدوره إلى نواتج سلبية مثل الاكتئاب والأمراض النفسجسمية. وينطوي نموذج حاجات وموارد العمل على تفاعل مستمر بين العمليات الدافعية والعمليات المضعفة. وتتحدد علاقة المطالب بالاندماج في العمل وفقاً لطبيعة تلك المطالب؛ فالمطالب المتحدية التي تزيد من التمكن والنمو الشخصي (مثل عبء العمل ومسئولياته) قد تحث الفرد على الاندماج في العمل في حين أن المطالب المعرقلّة التي تعيق النمو الشخصي والتعلم وتحقيق الأهداف (مثل صراع الأدوار، وبيروقراطية العمل) فقد تحد من الاندماج في العمل (Schaufeli, 2013, pp.16-19).

ويصنف (Bakker et al., 2014) العوامل المؤثرة على الاندماج في العمل إلى عوامل **موقفية Situational Factors** ترتبط بسياق العمل، متمثلة في موارد العمل مثل الدعم الاجتماعي من زملاء العمل والعلاقات مع الإدارة والإشراف والتغذية الراجعة للأداء وتنوع المهام ومعنى العمل والاستقلالية، وعوامل **شخصية Individual Factors** تتعلق بشخصية الفرد مثل الانبساطية، والانتزان الانفعالي، وبقظة الضمير والفاعلية الذاتية والتفاوض وتقدير الذات، فتلك السمات قد تزيد من اندماج الفرد في العمل من خلال زيادة الموارد إذ قد تجعل الفرد أكثر استعداداً لطلب

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

التغذية الراجعة والدعم وتزويد من فرصه في النمو والتطور، كما قد تزيد من رغبة الفرد في مواجهة تحديات العمل (395-393 pp).

ثانياً: التمكين النفسي Psychological Empowerment:

نشأ مفهوم التمكين في كنف علم النفس التنظيمي في إطار البحث عن أساليب جديدة للإدارة تشجع العاملين على الالتزام وتحمل المسؤوليات والابتكار في العمل كبديل للأساليب الكلاسيكية والبيروقراطية التي تعتمد على التحكم الصارم المقترن بالمكافآت والجزاءات المشروطة والتي لا تركز على الالتزام الداخلي لدى العاملين تجاه مهمات العمل. ويرجع الفضل إلى كل من (Conger & Kanungo, 1988) في تقديم أول تصور واضح لمفهوم التمكين النفسي في ضوء العمليات الدافعية لدى العاملين، حيث أوضح أن التمكين النفسي يتمثل في شعور العاملين بقدرتهم على أداء مهام العمل بكفاءة مما يزيد من المبادرة والمثابرة في سلوكهم إزاء مهام العمل (Conger & Kanungo, 1988, pp.475-476).

وانطلاقاً من الجهود السابقة قام كل من (Thomas & Velthouse, 1990) بإرساء نظرية معرفية متكاملة لتفسير مفهوم التمكين النفسي، حيث عرفاه على أنه "الدافع الداخلي لأداء مهام العمل"، وأشار إلى أن هذا الدافع ينشأ لدى الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل Task assessments، والتي تعد السبب المباشر للدافعية الداخلية والرضا عن المهمة. ويصل الفرد إلى هذه التقييمات من خلال مجموعة من العمليات التفسيرية Interpretive processes التي تزود الفرد بالمعنى فيما يتعلق بمهام العمل، وتتضمن تلك العمليات التقويم Evaluation، والإعزاء Attribution، والتصور Envisioning؛ حيث تزود تلك التفسيرات الفرد بمعلومات حول مدى حسن سير الأمور، وأسباب الأحداث الماضية، وما يمكن أن يحدث في المستقبل. والأنماط التفسيرية Interpretive styles التي تميز أداء الأفراد على هذه العمليات تعد المحور الأساسي لتقييماتهم للمهام، ومن ثم تحديد دافعيتهم. ويشتمل النموذج على دورة مستمرة من الأحداث البيئية وتقييمات المهمات والمظاهر السلوكية، حيث تزود الأحداث البيئية الفرد ببيانات حول النتائج المترتبة على سلوكه إزاء المهمة، وحول الظروف والأحداث المتصلة بسلوكه المستقبلي وهذه البيانات تسهم في تشكيل تقييمات الفرد لمهام العمل فيما يتعلق بالتأثير Impact، والكفاءة Competence، والمعنى Meaningfulness، والاختيار Choice. وهذه التقييمات المعرفية تسهم بدورها في تحديد مظاهر سلوك الفرد إزاء المهمة (النشاط- التركيز- والمبادرة- الصمود- المرونة)، ومن ثم يؤثر السلوك على الأحداث البيئية، ... وهكذا. وإضافة إلى التقييمات النوعية لمهام العمل فإن الفرد يشكل أحكام عامة أو تقييمات كلية Global assessments حول العمل فيما يتعلق

بالتأثير والكفاءة والمعنى والاختيار، وذلك بالاستقراء من التقييمات النوعية للمهام السابقة. وهذه التقييمات الكلية تؤثر على دافعية الفرد للعمل بشكل عام (Thomas & Velthouse, 1990, pp.667- 676).

وقد أشارت (Spreitzer, 1995) إلى أربعة عوامل مؤثرة في تحديد مستوى التمكين النفسي لدى الفرد في عمله يندرج اثنان منها في إطار العوامل والسمات الشخصية وهما: احترام الذات، ووجهة الضبط، بينما يندرج الآخران تحت العوامل السياقية الخاصة بالعمل وهما: المعلومات، والمكافآت. فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من احترام الذات غالبًا ما يسحبون مشاعرهم بالثقة والجدارة الشخصية على أعمالهم ليتحول إلى إحساس بالكفاءة الشخصية في العمل، إذ يدركون أنفسهم كأصحاب قدرات ومهارات وموارد مقدرة تستحق إظهارها في العمل، ومن ثم يتخذون توجهًا إيجابيًا إزاء العمل ومهامه. أما الأفراد الذين لا يقدرون ذاتهم بدرجة كبيرة فإنهم لا يرون أنفسهم قادرين على التأثير على عملهم أو على البيئة التي يتم فيها العمل. وكذلك فإن الأفراد الذين يتمتعون بوجهة ضبط داخلية في حياتهم بشكل عام يشعرون بأنهم أكثر قدرة على التغيير والتحكم والتأثير في أعمالهم وبيئاتها، ومن ثم يكون لديهم إحساس أعلى بالتمكين النفسي مقارنة بأصحاب وجهة الضبط الخارجية الذين يشعرون بالعجز والخضوع التام للسلطات التنظيمية للعمل. أما فيما يتعلق بإتاحة المعلومات المتعلقة بالعمل للعاملين فيلعب دورًا بارزًا في مستوى التمكين لديهم إذ يعزز من تحملهم لمسئوليات العمل وإخراج طاقاتهم الإبداعية. ومن أهم المعلومات التي ينبغي إتاحتها للعاملين المعلومات المتعلقة بأهداف مؤسسة العمل والتي تزود العاملين بالمعنى والقيمة في عملهم وتساعد على الأداء في الاتجاه الصحيح الذي يتفق مع أهداف العمل ويخدم تحقيقها، والمعلومات المتعلقة بالأداء والتي تساعد العاملين في تقويم عملهم وترسخ إحساسهم بالكفاءة والتأثير في العمل. وفيما يتعلق بالمكافآت فتلعب دورًا هامًا في التمكين النفسي لدى العاملين؛ إذ أن الحوافز الشخصية في العمل تعزز من إحساس العامل بالكفاءة والتأثير وتحفزه للمشاركة في عمليات اتخاذ القرارات داخل العمل (pp.1446-1448).

ويذكر (Thomas & Velthouse, 1990) أن التمكين النفسي لدى العاملين ينعكس على سلوكهم في العمل؛ إذ يزيد من تركيز العاملين وروح المبادرة لديهم وصمودهم في العمل مما يزيد من فعاليتهم ويرفع من مستوى أدائهم في العمل.

ثالثًا: الرضا الوظيفي Job Satisfaction:

يعد الرضا الوظيفي واحدًا من أكثر الموضوعات أهمية في علوم الإدارة وعلم النفس التنظيمي إذ يسعى إلى دراسة اتجاهات العاملين إزاء عملهم بما يحتويه من مكونات وعوامل مختلفة (Mishra,

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين (2013, p.45).

ويتعلق الرضا الوظيفي بالدرجة التي يشعر بها الفرد بأن حاجاته الشخصية الهامة (الصحة والأمن والانتماء والاحترام...، وغيرها) يتم إشباعها من خلال عمله، فقد عرف (Locke, 1976, p.1300) الرضا الوظيفي بأنه "حالة انفعالية إيجابية أو مبهجة تنشأ عن تقييمات الفرد المعرفية لعمله أو لخبرات العمل". في حين عرفه (Cranny, Smith & Stone, 1992, p.1) بأنه "رد فعل وجداني للفرد إزاء عمله ينتج من المقارنة الحتمية بين النواتج الفعلية والنواتج المرجوة أو المتوقعة للعمل"، كما يعرفه (Brief, 1998, p.10) على أنه "اتجاه الفرد عمومًا نحو عمله"، في الوقت الذي يرى فيه (Aziri, 2011, p.78) أن الرضا الوظيفي يتمثل في "المشاعر الناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يلبي احتياجاته المادية والنفسية". وأخيرًا فقد عرفه (Mishra, 2013, p.45) بأنه "اتجاه عام من قبل العامل إزاء عمله كنتيجة لاتجاهات نوعية متعددة تغطي ثلاثة جوانب هي: العوامل الخاصة بالعمل، والخصائص الشخصية، والعلاقات الاجتماعية وهذه العوامل متضافرة تشكل الاتجاه العام للفرد نحو العمل إيجابيًا أو سلبيًا، فالرضا الوظيفي ينشأ عندما تتلاقى متطلبات العمل مع احتياجات وتوقعات العاملين".

ويؤثر الرضا الوظيفي على التزام المعلم وحالته المعنوية، إذ يرتبط بالعديد من مظاهر السلوك الوظيفي مثل الغياب والدوران الوظيفي والاستقالة والأداء الوظيفي (Munir & Khatoun, 2015, p.454).

كما يرتبط الرضا الوظيفي ببعض النواتج الوظيفية الهامة؛ إذ يؤثر إيجابيًا على الالتزام التنظيمي والذي يؤثر بدوره على احتمالية ترك العمل أو البقاء فيه. ويرتبط الرضا الوظيفي أيضًا بالإخلاص للعمل، والذي ينعكس في الفخر بالانتماء لمؤسسة العمل وتقديم الدعم لها، كما أن الرضا الوظيفي والإخلاص للعمل يقودان سويًا إلى الالتزام التنظيمي (Costen, 2012, p.294).

فقد توصلت دراسة (Werang & Agung, 2017) إلى وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وكل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، كما توصلت دراسة (Agarwal, 2018) إلى أن الرضا الوظيفي لدى المعلم يتوسط العلاقة بين دافعية المعلم والتزامه التنظيمي. وينبغي أن يتضمن قياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين بعض الجوانب الهامة مثل المقابل المادي، والترقية، والتقدير، والعلاقة بين المعلم والطلاب، والعلاقة بين المعلم والسلطة التنظيمية للعمل.

فقد أشار (Rue, Byars & Ibrahim, 2012) أن الرضا الوظيفي للعاملين يتوقف على عدة عوامل من أهمها اهتمام الإدارة بالموظفين، وطبيعة الوظيفة، والمقابل المادي، والعلاقات

الاجتماعية، وفرص الترقى والنمو المهني، ومستوى الطموح وإشباع الحاجات الشخصية (p.259). كما أكد (Mishra, 2013) على أن الرضا الوظيفي للعاملين يتأثر ببعض العوامل الشخصية (مثل النوع، والعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة)، وبعض العوامل السياقية الخاصة بالعمل (مثل نوع وطبيعة العمل، والمهارات التي يتطلبها، والوضع الاجتماعي للمهنة، والاحساس بالمسئولية في العمل)، وبعض العوامل المرتبطة بالسلطة التنظيمية للعمل (مثل الأجور، وظروف العمل، والمزايا والامتيازات الوظيفية، والأمان الوظيفي، وفرص الترقى والتقدم المهني) (p.46).

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات بحثت العلاقة بين الاندماج في العمل والتمكين النفسي:

بتخصص وتحليل الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاندماج في العمل والتمكين النفسي لاحظت الباحثة ندرة في الدراسات التي جمعت بين هذين المتغيرين لدى المعلمين، مقارنة بعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين لدى فئات أخرى مثل عمال المصانع وموظفي الشركات والبنوك والعاملين بالسياحة والفندقة وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات.

فقد توصل (Matla, 2009) إلى إمكانية التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال التمكين النفسي والذي فسر (٣٣ %) من التباين الكلي في الاندماج في العمل لدى عينة من المعلمين (ن=٥٠٠) بجنوب أفريقيا الذين طبق عليهم مقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995) ومقياس أوترخت للاندماج في العمل (Schaufeli et al., 2002).

وفي ذات السياق توصلت دراسة (Skaalvik & Skaalvik, 2014) إلى أن كل من الاستقلالية المدركة والكفاءة الذاتية المدركة (كبعدين للتمكين النفسي) منبئان للاندماج في العمل، إذ فسرا سوياً (٢٦ %) من التباين الكلي في هذا المتغير لدى المعلمين، كما بلغت قيم معاملات الارتباط بين الاندماج في العمل وكل من الاستقلالية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي (٠.٢٨، ٠.٤٨، ٠.٧٢) على الترتيب، وذلك في دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين تلك المتغيرات لدى عينة من معلمي المرحلتين الابتدائية والإعدادية بالنرويج (ن=٢٥٦٩) طبق عليهم مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين ومقياس الاستقلالية الذاتية للمعلمين ومقياس الرضا الوظيفي للمعلمين (إعداد الباحثين)، ومقياس أوترخت للاندماج في العمل.

كما توصلت دراسة (Stander & Stander, 2016) إلى وجود ارتباط موجب بين التمكين النفسي لدى المعلمين والاندماج في العمل، علاوة على إمكانية التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال التمكين النفسي لدى المعلمين بنسبة تباين مفسر بلغت (٤٦ %)، وذلك في دراسة

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

تضمنت أهدافها فحص العلاقة بين المتغيرين لدى معلمي المدارس الابتدائية والثانوية الحكومية بإحدى مقاطعات جنوب أفريقيا (ن = ٦٤٥) طبق عليهم مقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995) ومقياس أوترخت للاندماج في العمل (Schaufeli et al., 2002).

وفي سياق متصل تضمنت أهداف دراسة (Minghui, Lei, Xiaomeng & Potmešilc, 2018) الكشف عن العلاقة بين الكفاءة المدركة (كأحد أبعاد التمكين النفسي)، والاندماج في العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة الصينيين (ن = ١٠٥٧) طبق عليهم مقياس أوترخت للاندماج في العمل ومقياس الكفاءة المدركة للمعلمين (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط دال وموجب بين المتغيرين (ر = ٠.١٣).

كما أجرى (Zahed-Babelan et al., 2019) دراسة هدفت إلى نمذجة العلاقات البنائية بين عدد من المتغيرات النفسية منها الرضا عن القيادة المدرسية والاندماج في العمل والتمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بإيران (ن = ٣١٠)، وتوصلت إلى أن التمكين النفسي لدى المعلمين يتوسط العلاقة بين الرضا عن القيادة المدرسية والاندماج في العمل.

وأخيراً فقد توصل كل من (Sokmen & Kilic, 2019) إلى إسهام كل من الفاعلية الذاتية والاستقلالية المدركة (كبعدين للتمكين النفسي) في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين؛ إذ فسرا سوياً (١٤ %) من التباين الكلي في الاندماج في العمل، وذلك في دراسة تضمنت أهدافها استكشاف العلاقات السببية بين الفاعلية الذاتية والاستقلالية المدركة والاندماج في العمل لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بتركيا (ن = ٧١٦) طبق عليهم مقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الاندماج في العمل لدى المعلمين (Klassen, Yerdelen & Durksen, 2013)، ومقياس الاستقلالية لدى المعلمين (Skaalvik & Skaalvik, 2009).

ثانياً: دراسات بحثت العلاقة بين الاندماج في العمل والرضا الوظيفي:

أجرى (Van zyl, 2003) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي والرضا الوظيفي والاندماج في العمل والالتزام التنظيمي لدى عينة من المعلمين بجنوب أفريقيا (ن = ١١٠) طبق عليهم مقياس أوترخت للاندماج في العمل (Schaufeli et al., 2002) ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (Weiss, Dawis & Lofquist, 1967)، وانتهت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والاندماج في العمل.

كما كشفت دراسة (Høigaard, Giske & Sundsli, 2011) عن وجود ارتباطات موجبة بين الرضا الوظيفي وكل من أبعاد الاندماج في العمل (الحيوية، والتقاني، والاستعراف)؛ إذ بلغت قيم معاملات الارتباط (٠.٥٠، ٠.٥٥، ٠.٣٨) على الترتيب، وذلك في إطار أهداف الدراسة التي تضمنت الكشف عن العلاقة بين الاندماج في العمل والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين حديثي الالتحاق بالعمل بالنرويج (ن= ١٩٢) الذين طبق عليهم مقياس أوتريخت للاندماج في العمل ومقياس الرضا الوظيفي (Quinn et al., 1974).

وفي دراسة طولية أجراها (Simbula & Guglielmi, 2013) تضمنت أهدافها فحص العلاقات السببية بين الاندماج في العمل لدى المعلمين الإيطاليين (ن= ١٥٧) وعدد من المتغيرات من بينها الرضا الوظيفي باستخدام النسخة المختصرة من مقياس أوتريخت للاندماج في العمل ومقياس (Wanous, Reichers & Hudy, 1997) للرضا الوظيفي، توصل الباحثان إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والاندماج في العمل (ر= ٠.٦١)، كما توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة سببية متبادلة حيث لا يمكن اعتبار أي منهما سبباً أو نتيجة فقط للآخر.

وفي سياق متصل هدفت دراسة (Oginyi, Mbam, Nwoba & Nwankwo, 2018) إلى التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية النيجيريين (ن= ٣٠٠) من خلال الضغوط المهنية، وبيئة العمل، والاندماج في العمل باستخدام مقياس أوتريخت للاندماج في العمل (Schaufeli, 2002)، ومقياس الضغوط المهنية (Salami, 2003)، واستبيان بيئة العمل (Moos, 1994)، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (Weiss, Dawis & Lofquist, 1967). وكشفت نتائجها عن إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال المتغيرات الثلاث حيث فسّر النموذج (٢٦ %) من التباين في الرضا الوظيفي.

أما دراسة (Manalo, Castro & Uy, 2019) فقد هدفت إلى نمذجة المعادلة البنائية للعلاقات بين دافعية المعلمين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية بمدينة مانيلا (ن= ١٠٩٨)، وخلصت نتائجها إلى وجود أثر موجب ودال إحصائياً للدافعية والرضا الوظيفي على كل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل، كما أوضحت النتائج أن الرضا الوظيفي يتوسط تأثير الدافعية على الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين أبعاد كل من الرضا الوظيفي والاندماج في العمل من (٠.٢٧ - ٠.٥٩)، كما فسرت الدافعية والرضا الوظيفي مجتمعين (٣٠ %) من تباين الاندماج

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

في العمل.

وفي سياق متصل هدفت دراسة (Addimando, Dagdukee & Pepe & Veronese, 2019) إلى نمذجة العلاقات السببية بين الاضطرابات النفسية والرضا الوظيفي والاندماج في العمل لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية والثانوية بقطاع غزة والضفة الغربية بفلسطين (ن= 380) طبق عليهم النسخة العربية من مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين (TJSS-8)، والنسخة المختصرة من مقياس أوترخت للاندماج في العمل (Schaufeli et al, 2006). وأوضحت النتائج وجود أثر سالب للاضطرابات النفسية على الرضا الوظيفي بوساطة كلية للاندماج في العمل، وكذلك وجود أثر مباشر موجب ومتوسط للاندماج في العمل على الرضا الوظيفي.

كما أظهرت نتائج دراسة (Park & Johnson, 2019) وجود ارتباطات موجبة بين أبعاد كل من الرضا الوظيفي والاندماج في العمل حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.28- 0.6)، علاوة على وجود ارتباط سالب بين النية لترك العمل وكل من الرضا الوظيفي والاندماج في العمل، وذلك في إطار ما سعت إليه الدراسة من فحص للعلاقات بين المتغيرات الثلاث لدى المعلمين بقطاع التعليم الفني الصحي بولاية تكساس الأمريكية (ن= 249) طبقت عليهم النسختين المختصرتين لكل من مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (Weiss, Dawis & England, 1967)، ومقياس أوترخت للاندماج في العمل (Schaufeli et al, 2006).

وأخيراً فقد أجرى (Paulík, 2020) دراسة على عينة من معلمي المرحلة الثانوية بجمهورية التشيك (ن= 449) بهدف استكشاف القدرة التنبؤية لبعض المتغيرات من بينها النوع، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل (كأحد أبعاد التمكين النفسي) في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين. وقد تضمنت أدوات الدراسة مقياس أوترخت للاندماج في العمل، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث. وقد كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود أثر جوهري لمتغيرات النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين، في حين أظهر متغيري الرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل القدرة على التنبؤ بالاندماج في العمل؛ إذ أمكنهما مجتمعين تفسير (17 %) من تباين الاندماج في العمل لدى عينة الدراسة.

ثالثاً: دراسات بحثت أثر بعض المتغيرات الديموغرافية على الاندماج في العمل لدى

المعلمين:

أجرى (Basikin, 2007) دراسة تضمنت أهدافها فحص أثر بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، وسنوات الخبرة) على الاندماج في العمل لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية = (126)؛ السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 110 - المجلد الحادي والثلاثون - يناير 2021

بإندونيسيا (ن= ١٥٢) طبق عليهم الصورة المختصرة من مقياس أوترخت للاندماج في العمل. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر لمتغيري النوع وسنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين.

بينما توصل كل من (Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke & Baumert, 2008) إلى تفوق المعلمات على المعلمين في الاندماج في العمل، وذلك في دراسة تضمنت أهدافها الكشف عن أثر بعض المتغيرات على الاندماج في العمل لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية بألمانيا (ن=١٩٣٩) طبق عليهم أربعة مقاييس فرعية من بطارية الضغوط الوظيفية والتوافق الوظيفي (Schaarschmidt & Fischer, 1997) كأدوات لقياس الاندماج في العمل.

في حين هدفت دراسة (Kong, 2009) إلى الكشف عن أثر بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، وسنوات الخبرة) على الاندماج في العمل لدى عينة من المعلمين (ن= ٢٥٩) طبق عليهم مقياس أوترخت للاندماج في العمل. وكشفت النتائج عن تفوق المعلمين على المعلمات في بعدي (النشاط) و(الاستغراق) مقابل تفوق المعلمات في بعد (التقاني في العمل). كما أظهرت النتائج أن الاندماج في العمل يكون في أعلى مستوياته لدى المعلمين ذوي الخبرة من (صفر - ٥ سنوات)، ثم يقل لدى المعلمين ذوي الخبرة من (٦: ١٠ سنوات)، ثم يزداد مرة أخرى لدى المعلمين من (١١ - ١٥ سنة)، ثم ينحدر إلى أقل مستوياته لدى المعلمين ذوي الخبرة من (١٦ - ٢٠ عام).

وكذلك تضمنت أهداف دراسة (Rey, Extremera & Pena, 2012) تقصي لأثر بعض المتغيرات الديموغرافية منها النوع على الاندماج في العمل لدى عينة من معلمي المرحلتين الابتدائية والثانوية بإسبانيا (ن= ٧٢٧) طبق عليهم مقياس أوترخت للاندماج في العمل. وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل لصالح المعلمات في جميع أبعاد المقياس.

في حين تضمنت أهداف دراسة (Schweitzer, 2014) فحص أثر بعض المتغيرات الديموغرافية (المنصب الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي) على الاندماج في العمل لدى المعلمين بكندا (ن= ٧٤٥) طبق عليهم الصورة المختصرة من مقياس أوترخت للاندماج في العمل. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط موجب ضعيف بين الاندماج في العمل وعدد سنوات الخبرة (ر=٠.١١٣)، كما توصلت إلى عدم وجود أثر للمؤهل العلمي للمعلم على الاندماج في العمل.

في حين توصل (Sarath & Manikandan, 2014) إلى عدم وجود أثر لمتغيري النوع وسنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى عينة من المعلمين بالهند (ن= ٩٧) طبقت عليهم

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

الصورة المختصرة من مقياس أوترخت للاندماج في العمل.

كما هدفت دراسة (Iyer, 2016) إلى استكشاف أثر متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة مومباي (ن= 326) طبقت عليهم الصورة المختصرة من مقياس أوترخت للاندماج في العمل. وخلصت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية بين المعلمين والمعلمات في الاندماج في العمل لصالح المعلمين، إلا أن حجم التأثير كان صغيراً. كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود أي أثر لمتغير عدد سنوات الخبرة على الاندماج.

وإلى ذات النتائج السابقة انتهت دراسة (San & Tok, 2017) في تفصيها لأثر بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، وسنوات الخبرة) على الاندماج في العمل لدى عينة من المعلمين بتركيا (ن= 282) طبق عليهم مقياس أوترخت للاندماج في العمل؛ إذ أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل لصالح المعلمين بينما لم توجد أي فروق في الاندماج في العمل تعزى لعدد سنوات الخبرة.

في حين توصلت دراسة (القرني، 2017) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي سنوات الخبرة (من 10: أقل من 20 عام)، (20 عام فأكثر) مقابل المعلمين ذوي سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات)، بينما توصلت إلى عدم وجود فروق في الاندماج الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وذلك لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية بجدة (ن=346) طبق عليهم استبانة الاستغراق الوظيفي (إعداد الباحث).

كما توصل كل من (Faskhodi & Siyyari, 2018) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين عدد سنوات الخبرة والاندماج في العمل لدى المعلمين، وذلك في إطار دراسة تضمنت أهدافها الكشف عن أثر سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى عينة من معلمي اللغة الإنجليزية بالمدارس الخاصة بإيران (ن= 117) طبق عليهم مقياس أوترخت للاندماج في العمل.

أما دراسة (العبد اللطيف والقرني، 2018) فتضمنت أهدافها الكشف عن أثر متغير النوع والمؤهل العلمي على الاندماج في العمل لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية السعودية (ن= 346) طبق عليهم مقياس أوترخت للاندماج في العمل. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق جوهرية في الاندماج في العمل لدى المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في بعدي الحماس والاستغراق، بينما وجدت فروق جوهرية لصالح المعلمات في بعد التفاني.

= (128)؛ السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 110 - المجلد الحادي والثلاثون - يناير 2021

في حين توصل (Manalo, 2019) إلى عدم وجود أثر لمتغيرات النوع وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي على الاندماج في العمل لدى المعلمين، وذلك في دراسة تضمنت أهدافها الكشف عن أثر بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي) على الاندماج في العمل لدى عينة من المعلمين (ن=٤٩٢) طبق عليهم مقياس أوتریخت للاندماج في العمل.

وفي ذات السياق توصل (مومني، ٢٠٢٠) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لأثر متغيرات النوع وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وذلك لدى عينة من المعلمين بالأردن (ن=٤٣٨) طبق عليهم استبانة الاستغراق الوظيفي للمعلمين (إعداد الباحث).

وأخيراً فقد أجرى (Topchyan & Woehler, 2020) دراسة تضمنت أهدافها فحص أثر متغيري النوع وسنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى عينة من المعلمين (ن=٢٣٨) طبق عليهم مقياس الاندماج في العمل (Klassen et al., 2013). وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين أكثر اندماجاً من المعلمين، فضلاً عن عدم وجود أثر لعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين.

وتستخلص الباحثة مما سبق عرضه من إطار نظري لمتغيرات الدراسة، ومن نتائج الدراسات السابقة التي تناولت تلك المتغيرات ما يلي:

- أغلب الدراسات التي تناولت الاندماج في العمل بحثت هذا المتغير لدى عينات أخرى غير المعلمين، إذ يوجد نقص واضح في الدراسات في هذا الصدد لدى المعلمين بما لا يتناسب مع أهمية هذه المهنة وأهمية هذا المتغير لديهم.

- ندرة الدراسات التي تناولت الاندماج في العمل لدى المعلمين في علاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي، فضلاً عن عدم وجود دراسات عربية- في حدود علم وإطلاع الباحثة- في هذا الصدد، وإن كانت جميع تلك الدراسات توصلت إلى وجود ارتباط موجب بين الاندماج في العمل وهذين المتغيرين.

- تباين نتائج الدراسات التي بحثت العلاقة بين الاندماج في العمل لدى المعلمين ومتغير النوع فمنها ما توصل إلى تفوق المعلمين (Iyer, 2016; San & Tok, 2017)، ومنها ما توصل إلى تفوق المعلمات (Topchyan, & Woehler, 2020; Rey et al., 2012)، ومنها ما انتهى إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في الاندماج في العمل (Sarath & Manikandan, 2014; Basikin, 2007; Manalo, 2019).

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

- تباين نتائج الدراسات التي بحث العلاقة بين الاندماج في العمل لدى المعلمين ومتغير عدد سنوات الخبرة فمنها ما توصل إلى وجود علاقة بين المتغيرين (Faskhodi & Siyyari, 2009; Schweitzer, 2014; Kong, 2018; 2018)، ومنها ما توصل إلى عدم وجود أثر لمتغير عدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين (Basikin, 2007; Manalo, 2019).
- اتفاق نتائج الدراسات التي بحثت أثر متغير المؤهل العلمي على الاندماج في العمل لدى المعلمين على عدم وجود أثر جوهري لهذا المتغير، وإن كانت هناك ندرة واضحة في تلك الدراسات.
- اعتمدت غالبية الدراسات التي تناولت الاندماج في العمل لدى المعلمين في مختلف الثقافات على مقياس أوتريخت للاندماج في العمل كأداة لقياس هذا المتغير نظرًا لتمتعه بخصائص سيكومترية جيدة وبنائه على أساس نظري قوي، لذا وقع اختيار الباحثة على هذا المقياس كأداة لقياس الاندماج في العمل في البحث الحالي.
- وجود اختلاف بين الدراسات السابقة في منظورها للعلاقة السببية بين الاندماج في العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ فبعض الدراسات اعتبرت الاندماج في العمل سببًا للرضا الوظيفي (Oginyi et al., 2018; Addimando et al., 2019)، بينما اعتبره البعض الآخر نتيجة للرضا الوظيفي (Paulík, 2020; Manalo et al., 2019)، في حين توصلت دراسة (Simbula & Guglielmi, 2013) إلى وجود علاقة سببية متبادلة بين المتغيرين.
- أمكن لبعض الدراسات التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين من خلال التمكين النفسي (Matla, 2009; Stander & Stander, 2016)، كما أمكن للبعض الآخر التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين من خلال الرضا الوظيفي (Manalo et al., 2019)، في حين تم التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال الرضا الوظيفي وأحد أبعاد التمكين النفسي (المعنى والقيمة المدركان للعمل) في دراسة (Paulík, 2020).
- استفادت الباحثة من الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة في تصميم مقياسي التمكين النفسي والرضا الوظيفي في البحث الراهن، وكذلك في صياغة فروض البحث، وذلك على النحو التالي:

فروض البحث

- توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي التمكين النفسي.
- توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي.
- لا يختلف الاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما.
- يسهم التمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين.
- لا تختلف القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف متغيرات النوع، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

منهج البحث وإجراءاته:

فيما يلي عرضاً لمنهج وعينة البحث وأدواته وأساليب المعالجة الإحصائية:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي (الارتباطي والمقارن)، لملائمته طبيعة وأهداف الدراسة.

ثانياً: عينة البحث: تكونت عينة البحث الحالي من مجموعتين هما:

(أ) عينة حساب المؤشرات السيكومترية لأدوات الدراسة: وتكونت من (١٠٠) معلم ومعلمة تتوافر فيهم نفس مواصفات وخصائص العينة الأساسية.

(ب) عينة البحث الأساسية: استخدمت هذه العينة لاختبار فروض البحث. وتكونت من (٣١٠) معلم ومعلمة من المشغلين بالمدارس الحكومية المصرية خلال العام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠١٩) تراوحت أعمارهم من (٢٥ : ٥١) عاماً، وتم اختيارهم من (٢٣) مدرسة موزعة على سبع محافظات هي القاهرة والقليوبية والإسكندرية والبحيرة والإسماعيلية والوادي الجديد وجنوب سيناء. وتضمنت العينة (١٣٠) من معلمي المرحلة الابتدائية، و(٨٩) من المرحلة الإعدادية، و(٩١) من المرحلة الثانوية، كما توزع أفراد العينة على الجنسين، ومستويات الخبرة الوظيفية، ودرجات التأهيل العلمي المختلفة كما هو موضح بالجدول (١) التالي:

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

جدول (١): توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	١٢٦	٤٠.٦%
	أنثى	١٨٤	٥٩.٤%
المؤهل العلمي	دبلوم معلمين	١٨	٥.٨%
	بكالوريوس أو ليسانس	١٩٧	٦٣.٦%
	دراسات عليا	٩٥	٣٠.٦%
سنوات الخبرة	من ٥ أعوام	٧٣	٢٣.٥%
	من ٦-١٠ أعوام	٥٨	١٨.٧%
	من ١١-٢٠ عام	٩١	٢٩.٤%
	أكثر من ٢٠ عام	٨٨	٢٨.٤%

ثالثاً: أدوات البحث: وتتمثل في ثلاث أدوات هي:

١- مقياس أوترخت للاندماج في العمل Utrecht Work Engagement Scale (UWES):

الذي أعده (Schaufeli & Bakker, 2003) ويتكون من (١٧) مفردة تتم الاستجابة عليها وفق مقياس ليكرت سباعي (أبداً - أبداً تقريباً - نادراً - أحياناً - كثيراً - كثيراً جداً - دائماً)، وتوزع مفردات المقياس على ثلاثة أبعاد تمثل مظاهر الاندماج في العمل وهي:

- **الحيوية Vigor:** ويضم (٦) مفردات تشير إلى المستويات المرتفعة من الطاقة والصمود، والاستعداد لاستثمار الجهد، وعدم الشعور بالتعب بسهولة، والمثابرة في مواجهة الصعاب.
- **التفاني Dedication:** ويضم (٥) مفردات تشير إلى إحساس الفرد بأهمية عمله، وشعوره بالحماس والفخر تجاه وظيفته، وشعوره بأن عمله مصدر تحدٍ وإلهام بالنسبة له.
- **الاستغراق Absorption:** ويضم (٦) مفردات تشير إلى انغماس الفرد بشكل كامل في عمله، وشعوره بالسعادة فيه، ومواجهته لصعوبة في عزل نفسه عن عمله، وشعوره بأن الوقت يمر سريعاً أثناء العمل، وأن العمل يجعله ينسى أي شيء آخر من حوله.

وقد قام معدا المقياس بالتحقق من كفاءته السيكمترية من خلال التحليل العاملي التوكيدي، والذي أوضحت نتائجه أن البنية الكامنة ثلاثية العوامل كانت أكثر ملاءمة من النموذج الأحادي العامل لبيانات عينات عديدة من جنسيات مختلفة منها (الهولندية، والإسبانية، والبرتغالية). كما تم حساب الصدق التلازمي للمقياس عن طريق حساب معامل ارتباطه بمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي MBI وأوضحت النتائج وجود ارتباط سالب ودال إحصائياً بين المتغيرين، كما تمتع المقياس باتساق داخلي مرتفع؛ إذ تراوحت قيم معامل ألفا لأبعاد المقياس بين (٠.٨، ٠.٩).

وقامت الباحثة بترجمة هذا المقياس ليلائم البيئة العربية رغبةً في إثراء مكتبة القياس النفسي

= (١٣٢)؛ السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٠ - المجلد الحادي والثلاثون - يناير ٢٠٢١

بمقياس جيد للاندماج في العمل؛ نظرًا لافتقارها لأدوات لقياس هذا المتغير، وقد وقع اختيار الباحثة على مقياس أوترِيخت للاندماج في العمل (UWES) في البحث الحالي نظرًا لعدة اعتبارات منها ملاءمته لعينة الدراسة، علاوة على تمتعه بانتشار واسع حيث تم تقنيه والتحقق من كفاءته السيكومترية مرات عدة وعلى عينات من ثقافات ولغات مختلفة منها الفرنسية (Zecca et al., 2015)، والإيطالية (Balducci, Fraccaroli & Schaufeli, 2010)، والإسبانية (Sinval, والبرتغالية (Extremera, Sanchez-Garcia, Duran & Rey, 2012)، والروسية (Marques-Pinto, Queirós & Marôco, 2018)، واليابانية (Shimazu et al., 2008)، كما تم تقنين المقياس والتحقق من كفاءته السيكومترية في البيئة العربية في عدة دراسات منها العبد اللطيف والقرني (٢٠١٨)، سلامة (٢٠١٨).

وفي البحث الحالي تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو

التالي:

بعد قيام الباحثة بترجمة المقياس من صورته الإنجليزية (ملحق ١) إلى اللغة العربية، تم عرض هذه الترجمة على ثلاثة من خبراء ومتخصصي اللغة الإنجليزية لإبداء آرائهم حول دقة الترجمة، وبعد تفعيل ملاحظاتهم وإجراء التعديلات المطلوبة، قامت الباحثة بتجريب المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) من المعلمين والمعلمات للاطمئنان لوضوح العبارات والتعليمات وملاءمة بدائل الاستجابة السباعية لعينة الدراسة، وبناء على نتائج التجربة الاستطلاعية للمقياس تم تعديل صياغة مفردة واحدة من بعد (الاستغراق) وكذلك تم تغيير بدائل الاستجابة لتصبح خماسية (أبداً- نادراً- أحياناً- كثيرًا- دائماً) بدلاً من التدرج سباعي الفئة. ومن ثم قامت الباحثة بالتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس في صورته النهائية (ملحق ٢) على النحو التالي:

- الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency:

تم حساب معامل ارتباط كل مفردة من مفردات المقياس بالبعد الذي تنتمي إليه، كما هو موضح بالجدول (٢) التالي:

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

جدول (٢): قيم معاملات ارتباط مفردات مقياس الاندماج في العمل بالأبعاد الفرعية للمقياس

الاستغراق		التفاني		الحيوية	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**٠.٦٧	٣	**٠.٨٣	٢	**٠.٨٣	١
**٠.٧٤	٦	**٠.٨٤	٥	**٠.٨٠	٤
**٠.٦٥	٩	**٠.٨٣	٧	**٠.٧٩	٨
**٠.٦٨	١١	**٠.٨٢	١٠	**٠.٧٩	١٢
**٠.٧٩	١٤	**٠.٦٨	١٣	**٠.٨٣	١٥
**٠.٥٥	١٦			**٠.٧٥	١٧

ويتضح من الجدول السابق تمتع المقياس بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط المفردات بالمقاييس الفرعية التي تنتمي إليها من (٠.٥٥ : ٠.٨٤).

كما تم حساب قيم معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس حيث بلغت ٠.٩٥، ٠.٩٣، ٠.٩٣ لكل من أبعاد (الحيوية)، و(التفاني)، و(الاستغراق) على الترتيب، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

- ثبات المقياس Reliability

اعتمدت الباحثة في التحقق من ثبات المقياس على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا لكرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس الكلي كما هو موضح بالجدول (٣) التالي:

جدول (٣): قيم معاملات ثبات مقياس

الاندماج في العمل وأبعاده الفرعية بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ

معامل جتمان للثبات بطريقتي التجزئة النصفية	معامل ثبات ألفا لكرونباخ	المقياس
٠.٨٨	٠.٨٨	الحيوية
٠.٧٧	٠.٨٤	التفاني
٠.٧٦	٠.٧٤	الاستغراق
٠.٩١	٠.٩٣	المقياس الكلي

ويتضح من خلال الجدول تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات حيث تجاوزت جميع قيم معاملات الثبات لكل من الأبعاد الفرعية للمقياس والمقياس الكلي القيمة (٠.٧) بكل من طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا لكرونباخ.

٢- مقياس التمكين النفسي Psychological Empowerment Scale، إعداد الباحثة:

أعدت الباحثة هذا المقياس ليناسب خصائص عينة البحث الحالي من المعلمين، حيث لاحظت الباحثة أن معظم مقاييس التمكين النفسي المتوفرة تم إعدادها للموظفين بصفة عامة وفي بيئات تختلف ثقافياً عن البيئة المصرية، علاوة على ندرة مقاييس التمكين النفسي في البيئة العربية

= (١٣٤)؛ السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٠ - المجلد الحادي والثلاثون - يناير ٢٠٢١

بوجه عام.

وقد مر إعداد هذا المقياس بالمراحل التالية:

أولاً: مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التمكين النفسي، بهدف تعريفه إجرائياً وتحديد مظاهره وبلورة الأساس النظري الذي سيبنى عليه المقياس، وكذا تمت مراجعة عدد من المقاييس المتوفرة للتمكين النفسي سواء على الصعيد العربي أو الأجنبي (كما هو موضح بالجدول التالي رقم ٤)، وقد أسفرت تلك الخطوة على تبني الباحثة لنظرية (Thomas & Velthouse, 1990) كأساس نظري لبناء المقياس، كما استقرت على تحديد أربعة مكونات للتمكين النفسي هي:

- **الإحساس بالمعنى والقيمة:** ويعكس إحساس الفرد بالهدف والغاية واتصاله الشخصي بالعمل، وشعوره بأهمية عمله بالنسبة له واهتمامه به.
- **الكفاءة:** ويعكس اعتقاد الفرد بأن لديه القدرات والمهارات الضرورية لإنجاز عمله بشكل جيد.
- **الاستقلالية وحرية الاختيار:** ويعكس إحساس الفرد بالحرية فيما يتعلق بطريقة قيامه بعمله، ويتصل بفرص اختيار الأنشطة المناسبة للمهمة، والأداء بالطريقة التي يراها مناسبة.
- **التأثير:** ويعكس اعتقاد الفرد بقدرته على التأثير في العمل ونواتجه، وإحساسه بأن المجهود الذي يبذله سوف يترتب عليه نتائج وتأثيرات ذات أهمية وسوف سيشكل فرقاً في فرص تحقيق أهداف العمل.

جدول (٤):

بعض مقاييس التمكين النفسي التي اطلعت عليها الباحثة في إطار بناء المقياس الحالي

الفئة المستهدفة	عدد المفردات	المقاييس الفرعية	عدد الأبعاد	معد المقياس
الموظفون	٦	الإحساس بالكفاءة - الإحساس بالقوة والتحكم	٢	Chiles & Zorn (1995)
الموظفون	٩	التحكم المدرك - الكفاءة المدركة - استمماج أهداف العمل	٣	Menon (1999)
الموظفون	١٥	الاستقلالية - المشاركة - المسئولية	٣	Roller (1996)
الموظفون	١٢	المعنى - الكفاءة - التأثير - الاستقلالية	٤	Spreitzer (1995)
أعضاء هيئة التدريس	٢٥	أهمية العمل - الكفاءة - التأثير - الاستقلالية	٤	خشبة والبيديوي (٢٠١٨)
المعلمون	٢٥	المعنى - الكفاءة - التأثير - الاستقلالية	٤	خليفة وشهاب (٢٠١٥)
معلمو التربية الخاصة	٤٥	الفاعلية المدركة - الضبط والسيطرة - المعنى - استمماج الهدف	٤	شاهين (٢٠١٥)

ثانياً: صياغة بنود المقياس: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الخطوة السابقة قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس من خلال الأبعاد الأربع التي تم الاستقرار عليها، مع مراعاة الدقة والوضوح، والتنوع بين العبارات الموجبة والسالبة الاتجاه، والابتعاد عن المفردات الموحية

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

والمنفية والمركبة. وتضمن المقياس في صورته المبدئية (٢٠) مفردة، كما تم تحديد بدائل الاستجابة (معارض بشدة، معارض، موافق، موافق بشدة) تعطى الدرجات (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب في حالة العبارات موجبة الاتجاه مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة.

ثالثاً: تحكيم المقياس: تم عرض المقياس كمكونات مستقلة (ملحق ٣) على خمسة من أساتذة علم النفس (ملحق ٤) للوقوف على مدى صلاحية المفردات لقياس المكون الذي تنتمي إليه، وملاءمتها لعينة البحث، فضلاً عن وضوح التعليمات ومناسبة بدائل الاستجابة. وفي ضوء نتائج التحكيم تم تعديل صياغة ثلاث مفردات، في حين لم يتم حذف أية مفردات من المقياس إذ حازت جميع المفردات على نسبة الاتفاق المطلوبة (٨٠ % فأكثر) ليشتمل المقياس بعد انتهاء هذه المرحلة على (٢٠) مفردة.

رابعاً: تجريب المقياس: من خلال تطبيقه في صورته النهائية (ملحق ٥) على عينة استطلاعية (٢٠ معلم ومعلمة) للاطمئنان لوضوح المفردات، وصلاحية بدائل الاستجابة، فضلاً عن سهولة فهم التعليمات. ولم تسفر تلك الخطوة عن حذف أو تعديل أية مفردات من القياس.

خامساً: التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس، وتشمل:

- **صدق المقياس:** وتم التحقق منه عن طريق صدق البناء، وذلك من خلال اتباع الباحثة للخطوات المنهجية في إعداد المقياس، واعتماد بنائه على نظرية قوية ومكتملة مؤيدة من قبل العديد من الباحثين مثل (Spreitzer, 1995; Roller, 1996 & Menon, 1999). هذا فضلاً عما قامت به الباحثة من إجراءات تحكيم المقياس كما سبق الإشارة إليه في المرحلة الثالثة من مراحل إعداد المقياس. كما قامت الباحثة بحساب الصدق التلازمي للمقياس من خلال حساب معامل ارتباط درجات أفراد العينة (ن= ١٠٠) على المقياس ودرجاتهم على مقياس (Spreitzer, 1995) للتمكين النفسي* تعريب النواجحة

* مقياس (Spreitzer, 1995) للتمكين النفسي: يتكون من ١٢ فقرة موزعة على أربعة أبعاد للتمكين النفسي هي (المعنى، الكفاءة، التأثير، الاختيار) بواقع ٣ فقرات لكل بعد. وقد تم التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس في البيئة العربية في دراسة النواجحة (٢٠١٦) على عينة قوامها (٢٩١) معلم ومعلمة، حيث تحقق الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على ٧ من أساتذة علم النفس، وتراوحت قيم معاملات الاتساق من ٠.٤٦ : ٠.٨٤، كما بلغت قيم معامل الثبات للمقياس ٠.٨٩، ٠.٨٤ بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ على الترتيب.

د / أسماء عبد المنعم أحمد عرفان

(٢٠١٦)، وبلغ معامل الارتباط (٠.٩٣)، مما يشير إلى صدق مقياس التمكين النفسي (إعداد الباحثة).

- **الاتساق الداخلي للمقياس:** تم حساب معامل ارتباط كل مفردة من مفردات المقياس بالبعد الذي تنتمي إليه، كما هو موضح بالجدول (٥) التالي:

جدول (٥): قيم معاملات ارتباط مفردات مقياس التمكين النفسي بالأبعاد الفرعية للمقياس

التأثير		الاستقلالية وحرية الاختيار		الكفاءة		الإحساس بالمعنى والقيمة	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**٠.٧٠	٤	**٠.٥٨	٣	**٠.٧١	٢	**٠.٦٥	١
**٠.٤٦	٨	**٠.٦٩	٧	**٠.٦٦	٦	**٠.٧٢	٥
**٠.٦٩	١٢	**٠.٥٥	١١	**٠.٦٥	١٠	**٠.٧٢	٩
**٠.٧٧	١٦	**٠.٦٩	١٥	**٠.٨٠	١٤	**٠.٧٦	١٣
**٠.٦٩	٢٠	**٠.٧٦	١٩	**٠.٧٥	١٨	**٠.٧٠	١٧

ويتضح من الجدول السابق تمتع المقياس بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط المفردات بالمقاييس الفرعية التي تنتمي إليها من (٠.٤٦ : ٠.٨٠).

كما تم حساب قيم معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس حيث بلغت ٠.٨٥، ٠.٨٤، ٠.٧٩، ٠.٧٦ لأبعاد: الإحساس بالمعنى والقيمة، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير على الترتيب، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

- **ثبات المقياس:** اعتمدت الباحثة في التحقق من ثبات المقياس على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا لكرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس الكلي كما هو موضح بالجدول (٦) التالي:

جدول (٦): قيم معاملات ثبات مقياس

التمكين النفسي وأبعاده الفرعية بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ

معامل جتمان للثبات بطريقة التجزئة النصفية	معامل ثبات ألفا لكرونباخ	المقياس
٠.٧٣	٠.٧٥	الإحساس بالمعنى والقيمة
٠.٧٤	٠.٧٥	الكفاءة
٠.٦٨	٠.٦٦	الاستقلالية وحرية الاختيار
٠.٦٥	٠.٦٥	التأثير
٠.٨٤	٠.٨٨	المقياس الكلي

ويتضح من الجدول السابق تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات حيث تراوحت قيم معاملات ثبات المقياس بين (٠.٦٥ : ٠.٨٨) بكل من طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا لكرونباخ.

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

٣- مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين Teacher Job Satisfaction Scale:

أعدت الباحثة هذا المقياس ليناسب خصائص عينة البحث الحالي من المعلمين، وقد مر إعداد هذا المقياس بالمرحل التالية:

أولاً: مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي، بهدف تعريفه إجرائياً وتحديد مظاهره، وكذا تمت مراجعة المقاييس المتوفرة للرضا الوظيفي سواء على الصعيد العربي أو الأجنبي. ومن بين المقاييس الأجنبية التي اطلعت عليها الباحثة - على سبيل المثال لا الحصر - قائمة مينيسوتا للرضا الوظيفي (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967)، مقياس (Macdonald & MacIntyre, 1997)، مقياس (Spector, 1985)، مقياس (Smith, Kedall & Hulin, 1969)، مقياس (Pepe, Addimando & Veronese, 2017)، ومن بين المقاييس العربية التي اطلعت عليها الباحثة مقاييس كل من (عبد الجواد، ومتولي، ١٩٩٣)، (الداود، ٢٠١٤)، (حجازي، ٢٠١٩).

ثانياً: تطبيق استبانة مفتوحة (ملحق ٦) على عينة من المعلمين: لاستطلاع آرائهم حول مظاهر ومكونات الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ثالثاً: تحديد مكونات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين أداة البحث الحالي: بناء على نتائج

الخطوتين السابقتين قامت الباحثة بتحديد خمس مكونات للرضا الوظيفي لدى المعلمين هي:

- الرضا الشخصي عن المهنة: ويعكس اعتقاد المعلم بأن وظيفة التدريس تسهم في تحقيق احتياجاته النفسية والمهنية من تقدير ذاتي واجتماعي، وإنجاز شخصي، واستثمار لمواهبه وقدراته ومهاراته وطاقاته الكامنة.

- الرضا عن الأجور والمكافآت: ويعكس اعتقاد المعلم بأن ما يتقاضاه من مقابل مادي لعمله بالتدريس يفي بمتطلباته الحياتية والتزاماته الشخصية والأسرية، ويتناسب مع قدراته ومؤهلاته الوظيفية ومع الجهد الذي يبذله في عمله.

- الرضا عن بيئة وظروف العمل: ويعكس اعتقاد المعلم بأن البيئة الفيزيائية والإمكانات المتوفرة في بيئة العمل مناسبة وتساعد على أداء عمله بشكل جيد، علاوة على رضاه عن مناخ العمل وظروفه المؤثرة على الحالة الدافعية والبدنية والوجدانية للمعلم.

- الرضا عن الإدارة والإشراف: ويعكس شعور المعلم بالرضا عن سياسات وسلوك الإدارة والإشراف التربوي تجاه المعلمين من تقديم المساعدة للمعلمين، واحترام رغباتهم ومقترحاتهم، وتقدير ما يؤديه من عمل وإشراكهم في اتخاذ القرارات الهامة علاوة على منحهم قدر مناسب من الحرية والاستقلالية في ممارسة عملهم.

- الرضا عن فرص الترقى الوظيفي: ويعكس رضا المعلم عن الفرص المتاحة له في الترقية الوظيفية، واعتقاده بعدالة وملاءمة القواعد المتبعة في الترقى الوظيفي للمعلمين.

رابعاً: صياغة بنود المقياس: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الخطوة السابقة قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس من خلال الأبعاد الخمس التي تم الاستقرار عليها. وتضمن المقياس في صورته المبدئية (٣٦) مفردة، كما تم تحديد بدائل الاستجابة (معارض بشدة، معارض، موافق، موافق بشدة) تعطى الدرجات (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب في حالة العبارات موجبة الاتجاه مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة.

خامساً: تحكيم المقياس: تم عرض المقياس كمكونات مستقلة (ملحق ٧) على خمسة من أساتذة علم النفس (ملحق ٤) للوقوف على مدى صلاحية المفردات لقياس المكون الذي تنتمي إليه، وملاءمتها لعينة البحث، فضلاً عن وضوح التعليمات ومناسبة بدائل الاستجابة. وفي ضوء نتائج التحكيم تم حذف (٤) مفردات والإبقاء على المفردات التي حازت على نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر، وتعديل صياغة مفردتين ليشتمل المقياس بعد انتهاء هذه المرحلة على (٣٢) مفردة.

سادساً: تجريب المقياس: من خلال تطبيقه في صورته النهائية (ملحق ٨) على عينة استطلاعية (٢٠ معلم ومعلمة) للاطمئنان لوضوح المفردات، وصلاحية بدائل الاستجابة، فضلاً عن سهولة فهم التعليمات. ولم تسفر تلك الخطوة عن حذف أو تعديل أية مفردة من المقياس.

سابعاً: التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس، وتشمل:

- صدق المقياس: وسعت الباحثة إلى تحقيقه من خلال اتباع الخطوات المنهجية في إعداد المقياس، والدراسة الوافية لأبعاد الرضا الوظيفي الأكثر شيوعاً وتواتراً في الدراسات والمقاييس السابقة. هذا فضلاً عما قامت به الباحثة من إجراءات تحكيم المقياس كما سبق الإشارة إليه في المرحلة الخامسة من مراحل إعداد المقياس. كما قامت الباحثة بحساب صدق المحك التلازمي للمقياس من خلال حساب معامل ارتباط درجات أفراد العينة ($n=100$) على المقياس ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية* (طه وراغب، ٢٠١٠)، اعتماداً على وجود علاقة ارتباطية سالبة وقوية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية المدركة في دراسات عديدة (الداود، ٢٠١٤)؛ (Borg & Riding,

* مقياس الضغوط المهنية: قام بإعداده فرج عبد القادر طه، والسيد مصطفى راغب (٢٠١٠). ويتألف المقياس من ٤٨ عبارة تقيس ١٢ مصدرًا فرعيًا للضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في عمله. وقام معدا المقياس بالتحقق من ثباته بعدة طرق هي إعادة التطبيق، والتجزئة النصفية، ومعامل ألف لكرونباخ حيث بلغت قيم معامل الثبات ٠.٩٤، ٠.٨٤، ٠.٨٩ على الترتيب. كما تمتع المقياس بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي. أما الصدق فتم التحقق منه عن طريق الصدق التمييزي، وصدق المحك التلازمي بمقياس الاحتراق النفسي المهني ($r=0.64$).

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

(1991; Watson et al., 2010; Ferguson, Frost & Hall, 2012; Gandhi, 2017)

وبلغ معامل الارتباط (-0.72) مما يشير إلى صدق مقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة).

- **الاتساق الداخلي للمقياس:** تم حساب معامل ارتباط كل مفردة من مفردات المقياس بالبعد

الذي تنتمي إليه، كما هو موضح بالجدول (٧) التالي:

جدول (٧): قيم معاملات ارتباط مفردات مقياس الرضا الوظيفي بالأبعاد الفرعية للمقياس

الرضا عن فرص الترقى الوظيفي		الرضا عن الإدارة والإشراف		الرضا عن بيئة وظروف العمل		الرضا عن الأجور والمكافآت		الرضا الشخصي	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**0.76	٥	**0.65	٤	**0.62	٣	**0.76	٢	**0.76	١
**0.83	١٠	**0.55	٩	**0.57	٨	**0.69	٧	**0.51	٦
**0.86	١٤	**0.58	١٣	**0.69	١٧	**0.62	١٢	**0.69	١١
		**0.50	١٨	**0.61	٢١	**0.61	١٦	**0.81	١٥
		**0.55	٢٢	**0.55	٢٥	**0.75	٢٠	**0.77	١٩
		**0.63	٢٦	**0.59	٢٨	**0.74	٢٤	**0.78	٢٣
		**0.45	٢٩	**0.66	٣١			**0.73	٢٧
				**0.64	٣٢			**0.73	٣٠

ويتضح من الجدول السابق تمتع المقياس بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي حيث تراوحت

قيم معاملات ارتباط المفردات بالمقاييس الفرعية التي تنتمي إليها من (0.45 : 0.86).

كما تم حساب قيم معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس حيث بلغت

0.84، 0.76، 0.86، 0.7، 0.54 لأبعاد: الرضا الشخصي، والرضا عن الأجور والمكافآت،

والرضا عن بيئة وظروف العمل، والرضا عن الإدارة والإشراف، والرضا عن فرص الترقى الوظيفي

على الترتيب، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

- **ثبات المقياس:** اعتمدت الباحثة في التحقق من ثبات المقياس على طريقتي التجزئة

النصفية ومعامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس الكلي كما هو موضح

بالجدول (٨) التالي:

جدول (٨): قيم معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية بطريقتي التجزئة

النصفية وألفا كرونباخ

معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل جتمان للثبات بطريقة التجزئة النصفية	المقياس
0.87	0.89	الرضا الشخصي
0.78	0.78	الرضا عن الأجور والمكافآت
0.76	0.86	الرضا عن بيئة وظروف العمل
0.62	0.67	الرضا عن الإدارة والإشراف
0.74	0.73	الرضا عن فرص الترقى الوظيفي
0.9	0.88	المقياس الكلي

ويتضح من خلال الجدول تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات حيث تراوحت قيم معاملات ثبات

= (140) السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 110 - المجلد الحادي والثلاثون - يناير 2021

المقياس بين (٠.٦٢ : ٠.٩) بكل من طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا لكرونباخ.

رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية

استخدمت الباحثة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS (V.22) لحساب: الإحصاءات الوصفية لعينة البحث، ومعاملات الثبات بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي لأدوات البحث والارتباط بين متغيراته. وكذلك لإجراء اختبار (ت) للمقارنة بين المجموعتين المرتفعة والمنخفضة من المعلمين في كل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي على الاندماج في العمل، فضلاً عن إجراء تحليل التباين الثنائي لدراسة أثر متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الاندماج في العمل لدى عينة الدراسة، وكذلك لإجراء تحليلات الانحدار المتعدد لتحديد كم الإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى مجموعات البحث المختلفة من المعلمين.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج اختبار الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على: "توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي التمكين النفسي".

لاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين (مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من عينة البحث) على كل من مقياس الاندماج في العمل ومكوناته الفرعية، ويوضح الجدول (٩) التالي نتائج هذا الاختبار:

جدول (٩): دلالة وحجم الفرق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي

التمكين النفسي من عينة البحث على كل من مقياس الاندماج في العمل ومكوناته الفرعية

المتغير	مرتفعي التمكين النفسي (ن=١٥٥)		منخفضي التمكين النفسي (ن=١٥٥)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	حجم التأثير (η^2)	
	ع	م	ع	م			الدلالة	القيمة
الحيوية	٢٢.١٩	٢٣.٢٢	١٨.٠١	٤.٦	١٠.٠٢	٠.٠٠	٠.٢٥	كبير
التقاني	١٩.٠٦	١٩.٤٧	١٥.٤٨	٤.٣٣	٩.٧٤	٠.٠٠	٠.٢٤	كبير
الاستغراق	٢٠.٦٨	٢٠.٩٧	١٦.٩	٥.٤٨	٧.٥٦	٠.٠٠	٠.١٦	كبير
الاندماج في العمل ككل	٦١.٩٢	٥٧.٥	٥٠.٤٢	١٣.٦	٩.٧١	٠.٠٠	٠.٢٣	كبير

ويتضح من الجدول السابق تحقق الفرض الأول من فروض البحث؛ إذ وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١) بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي على كل من الاندماج في العمل ككل وأبعاده الفرعية الثلاث (الحيوية، والتقاني، والاستغراق) لصالح مرتفعي التمكين النفسي، كما كان حجم التأثير كبيراً، أي أنه كلما ارتفع مستوى

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

التمكين النفسي لدى المعلمين زاد اندماجهم في العمل وارتفعت لديهم مستويات الحيوية والتفاني والاستغراق في العمل.

ويؤيد تلك النتيجة قيمة معامل الارتباط بين التمكين النفسي والاندماج في العمل، والتي بحسابها في البحث الحالي بلغت (٠.٦٣)، وبمقارنة تلك النتيجة بنتائج الدراسات السابقة في هذا الصدد يتضح اتفاقها مع دراستي (Zahed-Babelan et al., 2019; Stander & Stander, 2016) والتي أوضحت نتائجها وجود ارتباط موجب بين التمكين النفسي لدى المعلمين والاندماج في العمل.

ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء التراث النظري المعني بمتغيرات البحث من خلال نموذج متطلبات وموارد العمل، والذي يفترض أن الاندماج في العمل ناتجاً للطبيعة المحفزة للموارد الوظيفية والشخصية التي تحفز العاملين وتزيد من مآثرتهم وتجعلهم أكثر تركيزاً على بذل الجهد (Schaufeli, 2013)، وذلك تأسيساً على أن التمكين النفسي يعد أحد الموارد الشخصية الهامة لدى المعلم والتي قد تدفعه إلى الاندماج في عمله من خلال تغذية الحماسة والتفاني والاستغراق في أداء مهامه وأنشطته.

وترى الباحثة أنه يمكن قراءة وفهم تلك النتيجة في ضوء مكونات التمكين النفسي؛ إذ أن شعور المعلم بقيمة وأهمية ما يؤديه من عمل وما يضطلع به من رسالة سامية في تعليم الطلاب وبناء عقولهم وشخصياتهم يمنحه الطاقة والدافع لأداء عمله واتمامه على أفضل وجه، وهو ما تؤيده نتائج دراسة (Paulík, 2020) في قدرة القيمة والمعنى المدركان للعمل (كأحد أبعاد التمكين النفسي) على التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين، كما أن شعور المعلم بالكفاءة يمنحه الثقة والقدرة والصلابة في أداء العمل ويزيد من انخراطه فيه، فضلاً عن أن إحساسه بالاستقلالية وحرية التصرف في تسيير العمل يزيد من حماسه تجاه العمل ويولد لديه الرغبة في الإبداع والإضافة مما يزيد من اندماجه في العمل وتفانيه في أدائه، وهو ما تدعمه نتائج دراستي (Sokmen & Kilic, 2014; Skaalvik & Skaalvik, 2019)، واللذان أوضحنا أن كل من الاستقلالية والكفاءة الذاتية المدركة للمعلم منبئان جيدان لاندماجه في العمل، كما أن شعور المعلم بالقدرة على التأثير وأنه مكون فاعل في مدرسته وعضو مشارك في اتخاذ القرارات الهامة في العمل وأن آراءه ومقترحاته مقدره وتلقى آذاناً صاغية واهتماماً من رؤساء العمل يدفعه بالضرورة إلى الانخراط في عمله بكل حب وحماس وتفان وإخلاص.

ويتعضد الفهم لعلاقة التمكين النفسي بالاندماج في العمل في ضوء ما ذكرته

(Spreitzer,1995) حول الآثار والنتائج المترتبة على التمكين النفسي، إذ أوضحت أنه يزيد من فعالية العاملين ويرفع من مستوى أدائهم والتزامهم في العمل من خلال رفع دافعيتهم لتحمل مسؤولياتهم الوظيفية والمشاركة في أنشطة العمل، كما يعزز من قدرتهم على العمل بشكل مستقل، ويزيد من روح المبادرة لديهم وشجاعتهم في خوض وتحمل المخاطرة، كما يستحث لديهم الابتكار، ويرفع من قدرتهم على تحمل ضغوط العمل والمثابرة في مواجهة تحدياته، ويزيد قدرتهم على تركيز جهودهم وإفراغ طاقتهم في العمل.

ثانياً: نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على: "توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي".

لاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين (مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من عينة البحث) على كل من مقياس الاندماج في العمل ومكوناته الفرعية، ويوضح الجدول التالي (١٠) نتائج هذا الاختبار:

جدول (١٠): دلالة وحجم الفرق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي

المتغير	مرتفعي الرضا الوظيفي (ن=١٥٨)		منخفضي الرضا الوظيفي (ن=١٥١)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	حجم التأثير (η^2)	
	ع	م	ع	م			الدلالة	القيمة
الحيوية	٢١.٩٥	٢.٤٩	١٨.١٨	٤.٧٢	٨.٨٤	٠.٠٠	٠.١٩	كبير
التفاني	١٨.٩٧	١.٧٣	١٥.٤٨	٤.٣١	٩.٣٩	٠.٠٠	٠.٢	كبير
الاستغراق	٢٠.٦٥	٢.٩٥	١٦.٨٣	٥.٥٣	٧.٦٢	٠.٠٠	٠.١٤	كبير
الاندماج في العمل ككل	٦١.٥٦	٦.٢٦	٥٠.٤٩	١٣.٧	٩.٢١	٠.٠٠	٠.٢	كبير

الرضا الوظيفي من عينة البحث على كل من مقياس الاندماج في العمل ومكوناته الفرعية ويتضح من الجدول السابق تحقق الفرض الثاني من فروض البحث؛ إذ وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٠١) بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي على كل من الاندماج في العمل ككل وأبعاده الفرعية الثلاث (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي، كما كان حجم التأثير كبيراً، أي أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين زاد اندماجهم في العمل وارتفعت لديهم مستويات الحيوية والتفاني والاستغراق في العمل.

ويؤيد تلك النتيجة قيمة معامل الارتباط بين التمكين النفسي والاندماج في العمل، والتي بحسابها في البحث الحالي بلغت (٠.٦٢)، وهو ما يتناغم مع نتائج دراسة (Simbula &

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

(Guglielmi, 2013) التي توصلت إلى معامل ارتباط مشابه ($r = 0.61$) بين الرضا الوظيفي والاندماج في العمل لدى المعلمين الإيطاليين، كما تتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات (Van zyl, 2003; Høigaard et al., 2011; Addimando et al., 2019; Park & Johnson, 2019; Manalo et al., 2019)، والتي توصلت جميعها إلى وجود ارتباطات موجبة بين الرضا الوظيفي (وأبعاده الفرعية) والاندماج في العمل (وأبعاده) لدى المعلمين.

ويتعزز فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والاندماج في العمل بالنظر إلى مكوناتهما الفرعية؛ فشعور المعلم بأن مهنته توفر له وضع اجتماعي محترم، وتكفل له حياة كريمة من خلال تلبية احتياجاته المادية الأساسية، فضلاً عن إشباع حاجته النفسية في الشعور بالإنجاز والنجاح وتحقيق الذات، وشعوره بأن بيئة العمل ملائمة ومشجعة، وأن السلطة التنظيمية للعمل عادلة ومنفهمة ومتعاونة ومقدرة لجهوده، وأن العمل يوفر له فرصاً مرضية للنمو المهني والترقي الوظيفي، كل ذلك يؤثر إيجاباً على الحالة الوجدانية والدافعية للمعلم مما ينعكس على حبه وحماسه للعمل، ومن ثم إخلاصه له وتفانيه في أدائه، وتركيزه واستغراقه في مهامه وأنشطته.

وفي ضوء نموذج متطلبات وموارد العمل (Schaufeli, 2013) تتجلى العلاقة بين المتغيرين بشكل أكثر وضوحاً؛ فوفرة الموارد الوظيفية والتي تتعلق بطبيعة وخصائص العمل مثل التغذية الراجعة للأداء (سياسات الإدارة والإشراف)، والتحكم والسيطرة في العمل، والدعم الاجتماعي من زملاء العمل من شأنها أن تعزز من الرضا الوظيفي للمعلمين مما يحفزهم ويزيد من مثابرتهم ويجعلهم أكثر تركيزاً على بذل الجهد وهو ما ينطوي على زيادة مستوى اندماجهم في العمل.

ويزخر التراث النظري لعلم النفس بالعديد من الدراسات التي أوضحت نتائجها أن الموارد الوظيفية والتي تعد - وفقاً لنموذج مطالب وموارد العمل - محدداً رئيسياً للاندماج في العمل تعد أيضاً من المصادر الهامة للرضا الوظيفي؛ فوفقاً لنتائج تلك الدراسات وجدت ارتباطات دالة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وبيئة وظروف العمل (Toropova, Myrberg & Johannson, 2020)، والدعم الاجتماعي والعلاقات مع الأقران في العمل (Zembylas & Papanastasiou, 2006)، والدعم الإداري (Olsen & Huang, 2019).

كما أشار (Costen, 2012) إلى ارتباط الرضا الوظيفي ببعض النواتج الوظيفية وثيقة الصلة بالاندماج في العمل مثل الالتزام التنظيمي والذي يؤثر بدوره على احتمالية ترك العمل أو البقاء فيه، والإخلاص في العمل والذي ينعكس في الفخر بالانتماء لمؤسسة العمل وتقديم الدعم لها، وهو ما تؤكد عليه نتائج دراستي (Werang & Agung, 2017; Agarwal, 2018) من

د / أسماء عبد المنعم أحمد عرفان

وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وكل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. ثالثاً: نتائج اختبار الفرض الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على "لا يختلف الاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما". لاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين ذي الاتجاهين Two Way ANOVA، والذي أسفر عن النتائج الموضحة بالجدول (١١) التالي:

جدول (١١): نتائج تحليل التباين ذي الاتجاهين لأثر كل من

النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الاندماج في العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	حجم التأثير (η^2)	
					القيمة	الدلالة
النوع	١.٨٧	١	١.٨٧	٠.٠١٤	٠.٩١ (غير دالة)	-
عدد سنوات الخبرة	١٣٤١.٩٨	٣	٤٤٧.٣٣	٣.٢٦	٠.٠٢٢ (دالة)	٠.٠٣١ (ضعيف)
التفاعل بين النوع والخبرة	١٥١٨.٨	٣	٥٠٦.٢٧	٣.٦٩	٠.٠١٢ (دالة)	٠.٠٣٥ (ضعيف)
تباين الخطأ	٤١٤٥٢.٧	٣٠٢	١٣٧.٢٦	-	-	-
المجموع الكلي	٤٣٧٧٧.٢٤	٣٠٩	-	-	-	-

بقراءة النتائج الواردة بالجدول السابق يتبين تحقق الفرض الثالث من فروض البحث جزئياً؛ إذ يلاحظ عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاندماج في العمل لدى المعلمين تعزى لمتغير النوع، في حين توجد فروق تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، إلا أن حجم التأثير كان ضعيفاً، فضلاً عن وجود أثر دال للتفاعل بين النوع وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين، وكان حجم التأثير ضعيفاً أيضاً.

ولمعرفة اتجاه تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية بين متوسطات المجموعات وفقاً لعدد سنوات الخبرة والتفاعل بين النوع والخبرة. ويوضح الجدولان (١٢)، (١٣) التاليان نتائج هذا الاختبار:

جدول (١٢): نتائج اختبار شيفيه

للمقارنات البعدية بين متوسطات مجموعات الخبرة على الاندماج في العمل

عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	١٠-٦ أعوام	٢٠-١١ عام	أكثر من ٢٠ عام
٥-١ أعوام	٥٢.١٥	٤٠.٥٣*	٤٠.٤٧*	٦.٢١*
١٠-٦ أعوام	٥٦.٢	-	٤١.٦*	٢.١٦
٢٠-١١ عام	٥٦.٦١	-	-	١.٧٤
أكثر من ٢٠ عام	٥٨.٣٦	-	-	-

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

جدول (١٣): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين

متوسطات مجموعات التفاعل بين النوع وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل

عدد سنوات الخبرة	النوع	المتوسط الحسابي	الفروق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
١-٥ أعوام	ذكور	٤٨.١١	٨.٠٨	٠.٠١ (دال)
	إناث	٥٦.١٩		
٦-١٠ أعوام	ذكور	٥٩.٤٧	٦.٥٥	٠.٠٤٧ (دال)
	إناث	٥٢.٩٢		
١١-٢٠ عام	ذكور	٥٧.٣٤	١.٤٦	٠.٥٦ (غير دال)
	إناث	٥٥.٨٩		
أكثر من ٢٠ عام	ذكور	٥٨.٠٦	٠.٦	٠.٨١ (غير دال)
	إناث	٥٨.٦٦		

ويتضح من الجدول (١٢) الأسبق وجود فروق جوهرية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين مجموعة الخبرة (٦-١٠ أعوام) ومجموعة الخبرة (١-٥ أعوام) في الاندماج في العمل لصالح مجموعة الخبرة (٦-١٠ أعوام)، وبين مجموعة الخبرة (١١-٢٠ عام) ومجموعة الخبرة (١-٥ أعوام) لصالح مجموعة الخبرة (١١-٢٠ عام)، وكذلك بين مجموعة الخبرة (أكثر من ٢٠ عام) ومجموعة الخبرة (١-٥ أعوام) لصالح مجموعة الخبرة (أكثر من ٢٠ عام)، بينما كانت الفروق بين باقي المجموعات غير دالة عند مستوى (٠.٠٥)، وهكذا يتضح أن فئة حديثي الالتحاق بالعمل في التدريس (١-٥ أعوام) هم الأقل اندماجًا في العمل مقارنة بالفئات الأكثر خبرة، كما يلاحظ أن متغير سنوات الخبرة لا يبدو عاملاً مؤثرًا في الاندماج في العمل لدى المعلمين بعد مرور سنوات قليلة من الالتحاق بالعمل (٥ سنوات)؛ إذ لم توجد أية فروق دالة إحصائية في الاندماج في العمل بين المجموعات الثلاث الأعلى خبرة.

كما يتضح من الجدول (١٣) السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في الاندماج في العمل بين المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة (١-٥ أعوام) لصالح المعلمات، بينما وجدت فروق دالة بين المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة (٦-١٠ أعوام) لصالح المعلمين، في حين لم يوجد أثر لمتغير النوع على الاندماج في العمل لدى المعلمين ذوي الخبرة أعلى من ١٠ أعوام.

تعليق على نتائج الفرض الثالث:

- فيما يتعلق بمتغير النوع: خلص البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل تعزى لمتغير النوع، وهو ما يتفق مع نتائج دراسات (Sarath & Manikandan, 2014; Basikin, 2007; Manalo, 2019)، بينما يختلف مع نتائج دراستي (Iyer, 2016; San & Tok, 2017) اللتان توصلتا إلى تفوق المعلمين على المعلمات في الاندماج في العمل، كما يختلف مع نتائج دراستي (Topchyan &

(Woehler, 2020; Rey et al., 2012) واللذان توصلتا إلى تفوق المعلمات.

وتعتقد الباحثة أن التطور الاجتماعي والثقافي الكبير الذي حدث في العقود الماضية بما يتضمنه من ارتفاع نسبة التعليم لدى الإناث، وتغير العادات والتقاليد فيما يتعلق بالنظرة للمرأة وعملها ودورها في المجتمع، فضلاً عن المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي غيرت مفاهيم وتصورات المرأة عن العمل، إذ بات العمل يمثل جزءاً لا يتجزأ من تحقيق ذاتها وضمان أمنها النفسي كما صار ضرورة لمواجهة أعباء الحياة الصعبة والنهوض باحتياجات الأسرة التي لا يستطيع الزوج وحده الوفاء بها على النحو الأمثل، كل تلك المتغيرات كان من شأنها إزالة الفوارق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالعمل وأهميته والدوافع المرتبطة به.

يضاف إلى ما سبق أن الموارد الوظيفية للاندماج في العمل لا تختلف باختلاف النوع؛ فالمعلمين والمعلمات لديهم حظوظ متساوية في الدخل الوظيفي وفرص النمو المهني والترقي، وتسري عليهم نفس القواعد والضوابط في العمل، كما يعملون في ظروف متكافئة ويتعرضون لنفس الضغوط والمطالب في العمل.

- وفيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة: فقد توصل البحث الحالي إلى وجود فروق جوهرية بين مجموعة الخبرة الدنيا (١- ٥ أعوام) وباقي مجموعات الخبرة الأعلى في الاندماج في العمل لصالح مجموعات الخبرة الأعلى، بينما لم توجد فروق بين المجموعات ذات الخبرة الأعلى، وتختلف تلك النتائج مع نتائج دراستي (Basikin, 2007; Manalo, 2019) اللتان أوضحتا عدم وجود فروق في الاندماج في العمل لدى المعلمين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، كما تختلف نتائج البحث الراهن مع النتيجة التي توصل إليها (Kong, 2009) والتي أفادت بأن الاندماج في العمل لدى المعلمين يكون في أعلى مستوياته لدى فئة الخبرة (١- ٥ أعوام)، بينما تتفق نتائج البحث الحالي جزئياً مع نتائج دراستي (Faskhodi & Siyyari, 2018; Schweitzer, 2014) في وجود أثر لمتغير عدد سنوات الخبرة على الاندماج إلا أن العلاقة بين المتغيرين في البحث الحالي لم تكن خطية كما أوضحتها هاتان الدراستان، في حين تتسق نتائج البحث الحالي إلى حد كبير مع نتائج دراسة (القرني، ٢٠١٧) والتي أفادت بوجود فروق بين مجموعة الخبرة (١- ١٠ أعوام) ومجموعات الخبرة الأعلى لصالح ذوي الخبرة الأعلى.

وقد تشير نتائج البحث الحالي إلى وجود خصوصية ما لحدِيثي الالتحاق بالعمل تصعب أو تحد من انخراطهم في عملهم بالتدريس؛ فالمعلم حديث الالتحاق بالعمل يجد نفسه فجأة تحت وطأة العديد من المطالبات والتوقعات والتكليفات الوظيفية دون استعداد كاف وقبل أن يتمكن من

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

بناء وصقل موارد شخصية تدعم مواجهة تلك التحديات، خاصةً في ظل العجز الشديد في عدد المعلمين في الكثير من المدارس الحكومية المصرية؛ فحداثة الخبرة بالعمل قد تؤثر على إحساس المعلم بالكفاءة والقدرة على التأثير في العمل، مما قد يؤثر على الجانب الدافعي لدى المعلم في تلك المرحلة ويقلل من اندماجه في أنشطة العمل على الصعيد الوجداني والبدني والمعرفي، ويضاف إلى ما تقدم كثرة الضغوط النفسية التي تقع على كاهل المعلم في هذه المرحلة العمرية، حيث يكون منشغلاً بأمور الزواج وتأمين مستقبله المادي. كل ذلك قد يشكل ضغطاً فريداً على المعلمين في تلك المرحلة تصعب من اندماجهم في العمل مقارنةً بأقرانهم من ذوي الخبرة الأعلى الذين غالباً ما يكون قد تحقق لهم الاستقرار النفسي والوظيفي والأسري وتجاوزوا آثار تلك الضغوط.

- وفيما يتعلق بأثر التفاعل بين النوع وعدد سنوات الخبرة: فقد أوضحت نتائج البحث الحالي تفوق المعلمات على المعلمين في الاندماج في العمل داخل فئة الخبرة (١- ٥ أعوام)، بينما تفوق المعلمين على المعلمات في الاندماج داخل فئة الخبرة (٦- ١٠ أعوام)، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين داخل فئات الخبرة الأخرى. وتفسر الباحثة تلك النتائج في ضوء الأدوار المجتمعية المنوطة بكل جنس في الثقافة المصرية والعربية السائدة؛ فالمعلمين من الذكور في فئة الخبرة (١- ٥ أعوام) غالباً ما يقع على عاتقهم ضغوط ومسئوليات ومطالب مادية مثقلة تتعلق بالاستعداد للزواج وما يرتبط به من أعباء ونفقات مادية كبيرة، مما قد يتقل كاهلهم ويقلل من تركيزهم واندماجهم في العمل. أما في فئة الخبرة (٦- ١٠ أعوام) فغالباً ما تكون المعلمات متزوجات وتقع على كاهلهن أعباء ومسئوليات مثقلة تتعلق برعاية الأطفال الصغار مما يؤثر سلباً على تركيزهن ويحد من اندماجهن في العمل في تلك المرحلة، أما في مراحل الخبرة الأعلى فعلى الأغلب يكون قد تحقق للمعلمين من الجنسين الاستقرار النفسي والأسري والمهني وتكون آثار تلك الضغوط قد زالت مما يمهد لتلاشي الفروق في الاندماج في العمل بين الجنسين خاصةً في ظل تكافؤ الفرص والأعباء الوظيفية.

رابعاً: نتائج اختبار الفرض الرابع من فروض الدراسة والذي ينص على "يسهم التمكين

النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين".

لاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد Linear Multiple Regression Analysis - وذلك بعد التحقق من توافر شروطه في البيانات - للعلاقة بين الاندماج في العمل وكل من أبعاده الفرعية (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) كمتغيرات تابعة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي كمتغيرين مستقلين، ويوضح الجدول (١٤) التالي نتائج هذا التحليل:

جدول (١٤): نتائج تحليل الانحدار المتعدد

للمتمكين النفسي والرضا الوظيفي كمنبئين بالاندماج في العمل وأبعاده الفرعية

المتغير المتنبأ به	المتغيرات المنبئة	قيمة (ف)	دلالة (ف)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (Beta)	قيمة (ت) لدلالة معامل الانحدار	مستوى الدلالة
الاندماج في العمل	ثابت الانحدار	١٤٠.٦	٠.٠٠	٠.٦٩	٠.٤٨	٧.٠٥-	٣.٨٦	-	١.٨٣	٠.٠٦٩
	التمكين النفسي					٠.٥٩	٠.٠٨	٠.٣٩	٧.١١	٠.٠٠٠
	الرضا الوظيفي					٠.٣٣	٠.٠٥	٠.٣٧	٦.٦٩	٠.٠٠٠
الحياة	ثابت الانحدار	١٢٣.٩	٠.٠٠	٠.٦٧	٠.٤٥	١.٤-	١.٤	-	٠.٩٧-	٠.٣١٣
	التمكين النفسي					٠.٢	٠.٠٣	٠.٣٧	٠.٥٧	٠.٠٠٠
	الرضا الوظيفي					٠.١١	٠.٠٢	٠.٣٦	٠.٣٨	٠.٠٠٠
التفاني	ثابت الانحدار	١٤١.٦	٠.٠٠	٠.٦٩	٠.٤٨	٢.٢٩-	١.١٩	-	١.٩٢-	٠.٠٥٦
	التمكين النفسي					٠.١٧	٠.٠٣	٠.٣٨	٦.٨٤	٠.٠٠٠
	الرضا الوظيفي					٠.١٢	٠.٠٢	٠.٣٩	٧	٠.٠٠٠
الاستغراق	ثابت الانحدار	٨٦.٦٣	٠.٠٠	٠.٦	٠.٣٦	٣.٤-	١.٧٢	-	١.٩٨-	٠.٠٤٩
	التمكين النفسي					٠.٢٢	٠.٠٤	٠.٣٦	٥.٨٦	٠.٠٠٠
	الرضا الوظيفي					٠.١١	٠.٠٢	٠.٣	٤.٩٦	٠.٠٠٠

ويتضح من الجدول أعلاه تحقق الفرض الرابع من فروض البحث؛ إذ تبين قدرة التمكن النفسي والرضا الوظيفي على التنبؤ بشكل دال إحصائياً بالاندماج في العمل وأبعاده الفرعية لدى المعلمين حيث جاءت جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠١)، وفسر هذا النموذج ٤٨%، ٤٥%، ٤٨%، ٣٦% من التباين الكلي في الاندماج في العمل، والحياة، والتفاني، والاستغراق على الترتيب، كما يتضح أيضاً أن كل من التمكن النفسي والرضا الوظيفي أظهرتا قدرة متقاربة إلى حد كبير في التنبؤ بالاندماج في العمل ككل وأبعاده الفرعية الثلاث، حيث تراوحت قيم معامل الانحدار المعياري (Beta) من (٠.٣: ٠.٣٩). كما يلاحظ أيضاً من خلال الجدول أن نسبة التباين المفسر لبعد الاستغراق من خلال التمكن النفسي والرضا الوظيفي ($R^2 = 0.36$) هي الأقل بين المتغيرات المتنبأ بها.

ومن خلال القيم المتضمنة في الجدول السابق أمكن صياغة المعادلة المعيارية للتنبؤ بالاندماج في العمل من التمكن النفسي والرضا الوظيفي كما يلي:

$$\text{الاندماج في العمل} = ٠.٣٩ \times \text{التمكين النفسي} + ٠.٣٧ \times \text{الرضا الوظيفي}$$

وتتسق نتائج البحث الراهن مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Paulík, 2020) التي أمكنها التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين من خلال الرضا الوظيفي وأحد أبعاد التمكن النفسي (القيمة والمعنى المدركان للعمل)، إذ أمكنهما معاً تفسير ١٧% من تباين الاندماج في العمل.

كما تتفق نتائج البحث الحالي أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (Manalo et al., 2019)

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

من إمكانية التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين من خلال الرضا الوظيفي لديهم.

وكذلك تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراستي (Matla, 2009; Stander & Stander, 2016) واللذان توصلتا إلى إمكانية التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال التمكين النفسي لدى المعلمين، إذ فسر التمكين النفسي (٣٣%، ٤٦%) من التباين الكلي في الاندماج في العمل لدى المعلمين في الدراستين على الترتيب، كما تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراستي (Skaalvik & Skaalvik, 2014; Sokmen & Kilic, 2019) والتي توصلت نتائجها إلى أن كل من الاستقلالية المدركة والكفاءة الذاتية المدركة (كبعدين للتمكين النفسي) منبئان للاندماج في العمل، إذ فسر المتغيران (٢٦%، ١٤%) من التباين الكلي في الاندماج في العمل لدى المعلمين في الدراستين على الترتيب.

وتبدو تلك النتائج متسقة مع الأدبيات السيكلوجية والأطر النظرية التي تفسر العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من متغيري التمكين النفسي والرضا الوظيفي والتي تم التعرض لها في مناقشة نتائج الفرضين الأول والثاني من فروض البحث.

أما فيما يتعلق بانخفاض نسبة التباين المفسر للاستغراق في العمل من خلال متغيري التمكين النفسي والرضا الوظيفي مقارنةً ببعدي الحيوية والتقاني، فترى الباحثة أن الاستغراق في العمل والذي يعد الترجمة السلوكية لمضمون بعدي الحيوية والتقاني، يتطلب مشقة أكبر لتفعيله على أرض الواقع مقارنة بالبعدين الآخرين، كما قد يلقي تعويلاً من قبل بعض العوامل والظروف الخارجية المستقلة عن العمل والتي قد تقلل من استغراق المعلم في عمله على الرغم من تحمسه تجاهه وشعوره بالتمكن والرضا إزاءه.

خامساً: نتائج اختبار الفرض الخامس من فروض الدراسة والذي ينص على " لا تختلف القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف متغيرات النوع، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي".

لاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتمكين النفسي والرضا الوظيفي كمتغيرين منبئين بالاندماج في العمل، وذلك لكل مجموعة من مجموعات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ويوضح الجدول (١٥) التالي النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:

جدول (١٥): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمجموعات النوع والخبرة والمؤهل العلمي

المتغير المتنبأ به	العامل المعدل	المجموعة	المتغيرات المنبئة	قيمة ودلالة (ف)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل الانحدار المعياري (Beta)	قيمة ودلالة (ت)
الاندماج في العمل	النوع	ذكور	التمكين النفسي	**٦٧.٤	٠.٧٢	٠.٥٢	٠.٣٤	**٣.٩٦
		إناث	الرضا الوظيفي	**٧٣.٨	٠.٦٧	٠.٤٤	٠.٤٣	**٥.١٦
	عدد سنوات الخبرة	٥-١ أعوام	التمكين النفسي	**٤٠.٣	٠.٧٣	٠.٥٤	٠.٣٧	**٣.٦١
		١٠-٦ أعوام	الرضا الوظيفي	**٢١.٤	٠.٦٦	٠.٤٤	٠.٣١	**٢.٣٧
٢٠-١١ عام		التمكين النفسي	**٣٥.٣	٠.٦٧	٠.٤٤	٠.٤٥	**٤.٣	
أكثر من ٢٠ عام		الرضا الوظيفي	**٣٩.٤	٠.٦٩	٠.٤٨	٠.٤٢	**٣.٧٨	
المؤهل العلمي*	بكالوريوس أو ليسانس	التمكين النفسي	**٩٦.٠١	٠.٧١	٠.٥	٠.٤٢	**٦.٢٩	
		الرضا الوظيفي	**٥٣.٨	٠.٣٦	٠.٤	٠.٣٦	**٥.٣٨	
	دراسات عليا	التمكين النفسي	**٣٠.٨	٠.٦٣	٠.٤	٠.٢٩	**٢.٧٦	
		الرضا الوظيفي	**٣٧.٨	٠.٤	٠.٤	٠.٤	**٣.٧٨	

وينضح من خلال الجدول أعلاه عدم تحقق الفرض الخامس من فروض البحث؛ إذ أظهرت النتائج ما يلي:

- بالنسبة لأثر متغير النوع: نجد أن الإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي مجتمعين في التنبؤ بالاندماج في العمل أكبر لدى المعلمين مقارنة بالمعلمات؛ إذ فسر هذان المتغيران ٥٢%، ٤٤% من التباين الكلي في الاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات على الترتيب، كما يلاحظ أن التمكين النفسي أكثر قدرة على التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمات (Beta= 0.43) مقارنة بالمعلمين (Beta= 0.34)، بينما كان الرضا الوظيفي منبئاً أقوى بالاندماج لدى المعلمين (Beta= 0.44) منه لدى المعلمات (Beta= 0.31).

وترى الباحثة أن ارتفاع القدرة التنبؤية للتمكين النفسي بالاندماج في العمل لدى المعلمات مقارنة بالمعلمين مقابل ارتفاع القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي بالاندماج في العمل لدى المعلمين عن المعلمات ربما يعود إلى الفروق الشخصية بين الجنسين؛ فالأنثى غالباً ما تسعى أكثر إلى إثبات الذات ويكسبها الشعور الداخلي بالكفاءة والتمكن دافعاً أكبر إلى الانخراط في العمل مقارنة بالعوامل

* تم استبعاد فئة المؤهل العلمي (دبلوم معلمين) من تحليل الانحدار نظراً لعدم تحقيقها لشروط تحليل الانحدار، حيث بلغ عدد المفحوصين بها (١٨) معلم ومعلمة فقط.

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين

الخارجية، بينما ينزع الذكور أكثر إلى التأثر بالعوامل الخارجية المتصلة بالرضا الوظيفي كمحددات لاندماجهم في العمل نظرًا لطبيعة مسؤولياتهم وأدوارهم الاجتماعية.

- وبالنسبة لأثر متغير عدد سنوات الخبرة: يلاحظ أن الإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي مجتمعين في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين يكون في أعلى مستوياته لدى المعلمين ذوي الخبرة (١- ٥ أعوام)؛ حيث بلغت نسبة التباين المفسر ٥٤%، وينخفض لدى المعلمين ذوي الخبرة (٦- ٢٠ عام)؛ إذ بلغت نسبة التباين المفسر ٤٤%، ثم يعاود الارتفاع مرة أخرى لدى فئة الخبرة (أكثر من ٢٠ عام)؛ إذ بلغت نسبة التباين المفسر ٤٨%، كما يلاحظ أن التمكين النفسي منبئاً أقوى بالاندماج في العمل لدى فئة الخبرة (١١- ٢٠ عام) ($Beta = 0.45$) مقارنةً بباقي مجموعات الخبرة، في حين يلاحظ أن الرضا الوظيفي يظهر قدرة أعلى على التنبؤ بالاندماج في العمل لدى مجموعة الخبرة (١- ٥ أعوام) ($Beta = 0.45$) من باقي مجموعات الخبرة الأعلى.

وتعتقد الباحثة أن ارتفاع القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين حديثي التعيين مقارنةً بفئات الخبرة الأعلى ربما يرجع إلى ارتفاع سقف الطموحات والمطالب المادية لدى تلك الفئة بوجه خاص، مما يزيد من أثر الرضا الوظيفي المرتبط بالعديد من المصادر والعوامل الخارجية على اندماجهم في العمل.

- أما فيما يتعلق بأثر متغير المؤهل العلمي: فيلاحظ أن الإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي مجتمعين في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين من حملة البكالوريوس أو الليسانس أعلى منه لدى حملة مؤهلات الدراسات العليا؛ إذ بلغت نسبة تباين الاندماج في العمل التي فسرها المتغيران ٥٠%، ٤٠% على الترتيب، كما يلاحظ من خلال قيم معامل الانحدار المعياري ($Beta$) الموضحة بالجدول أن القدرة التنبؤية لكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين تكون أعلى لدى حملة مؤهلات البكالوريوس أو الليسانس منها لدى حملة مؤهلات الدراسات العليا.

وترى الباحثة أن الانخفاض النسبي للقدرة التنبؤية لكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي بالاندماج في العمل لدى حملة الدراسات العليا ربما يرجع إلى دخول متغيرات أخرى إضافية بجانب التمكين النفسي والرضا الوظيفي كقوى حافزة على الاندماج في العمل لديهم مثل الطموح الإداري والتفكير الاستراتيجي.

توصيات وبحوث مقترحة:

- أ- **التوصيات:** في ضوء ما توصل إليه هذا البحث من نتائج توصي الباحثة بما يلي:
- إعداد برامج إنمائية لرفع مستوى التمكين النفسي لدى المعلمين لارتباطه الوثيق بأداء المعلمين واندماجهم الوظيفي.
 - العمل على تحسين بيئة وظروف العمل داخل المدارس الحكومية وتحسين أوضاع المعلمين لتحقيق رضاهم الوظيفي ومن ثم رفع مستوى اندماجهم في العمل مما يصب في صالح اندماج الطلاب في التعلم وتحسين جودة العملية التعليمية ككل.
 - عقد ندوات تدريبية وتنقيفية للأطعم الإدارية للمدارس لتوعيتهم بأهمية وآليات تمكين المعلمين، وحثهم على الاهتمام بأرائهم ومقترحاتهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات الهامة مما يدعم التمكين النفسي والرضا الوظيفي لديهم ومن ثم يزيد من انخراطهم في العمل.
 - التوسع في الخدمات النفسية والإرشادية المقدمة للمعلمين لتقديم الدعم النفسي لهم ومساعدتهم على مواجهة ضغوط العمل وتلافي مضاعفاته النفسية والمهنية مما يعزز من صحتهم النفسية ويساعدهم على الاندماج في العمل.
- ب- **البحوث المقترحة:** في ضوء ملاحظات الباحثة الميدانية، وما تم مراجعته وتحليله من دراسات سابقة، وما انتهى إليه البحث الحالي من نتائج تقترح الباحثة البحوث المستقبلية التالية:
- تنمية التمكين النفسي كمدخل لرفع مستوى الاندماج في العمل لدى المعلمين حديثي الالتحاق بالعمل.
 - اندماج المعلمين في العمل وعلاقته باندماج الطلاب في العملية التعليمية.
 - الاندماج في العمل وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى المعلمين.
 - الإسهام النسبي للاندماج في العمل في التنبؤ بالرضا عن الحياة لدى المعلمين.
 - الموارد الوظيفية وعلاقتها بالاندماج في العمل لدى معلمي المدارس الحكومية.
 - العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتمكين النفسي والاندماج في العمل لدى المعلمين.
 - العلاقة بين ضغوط العمل والاندماج الوظيفي لدى المعلمين.
 - الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المراجع

الداود، عبد المحسن بن سعد (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. *مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس،* ١(١٥)، ٣١ - ٦٤.

الرواشدة، غرام خلف (٢٠١٦). *النمط القيادي لدى مديري المدارس في محافظة الكرك وعلاقته بالاستغراق الوظيفي للمعلمين*. (رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن). تم الاسترجاع من: <https://search.emarefa.net/detail/BIM-749751>

العبد اللطيف، ثامر بن عبد الله؛ القرني، صالح بن علي (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط،* ٣٤(٤)، ٣٣٤ - ٣٧١.

القرني، سعد محمد (٢٠١٧). مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. *مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس،* ١٩٣، ٢٢٥ - ٢٩٤.

النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية،* ٤(١٥)، ٢٨٣ - ٣١٦.

حجازي، إحسان شكري (٢٠١٩). التضمن الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كل منهما لدى المعلمين بمراحل التعليم العام. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب،* ١١٦، ٢٧٥ - ٣٠٩.

خشبة، فاطمة السيد؛ البديوي، عفاف سعيد (٢٠١٨). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقته بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها،* ٢٩(١١٦)، ٢٠٨ - ٣٣٤.

خليفة، مي السيد؛ شهاب، لبنى محمود (٢٠١٥). الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد

البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. *دراسات تربوية واجتماعية*، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢١ (٣)، ٤١١ - ٤٨٤.

سلامة، رشا أبو سيف النصر (٢٠١٨). *العلاقة بين التمكين النفسي والاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية*. أعمال المؤتمر الدولي الثاني: إدارة المنظمات الصناعية والخدمية: الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، ١، ٥٠ - ٧١.

شاهين، هيام صابر (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة*، ٢٣ (٢)، ٢٦٧ - ٣١٢.

طه، فرج عبد القادر؛ راغب، السيد مصطفى (٢٠١٠). *مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل)*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عبد الجواد، نور الدين محمد؛ متولي، مصطفى محمد (١٩٩٣). مقياس الرضى الوظيفي للمعلمين. *دراسات تربوية*، ٨ (٥١)، ١٤٨ - ١٧٩.

مومني، خالد سليمان أحمد (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجمان للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ٦٩، ٣٩٣ - ٤٣٥.

Addimando, L., Dagdukee, J., Pepe, A. & Veronese, G. (2019). Psychological distress, job satisfaction, and work engagement among Palestinian teachers: a cross-sectional study. *The Lancet*, 393(40). DOI:10.1016/S0140-6736(19)30626-9.

Agarwal, P. K. (2018). The Influence of Work Motivation & Job Satisfaction on Organizational Commitment of Teachers: Analyzing Mediating Role of Job Satisfaction. *Skyline Business Journal*, 14(1), 1- 12.

Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.

Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.

Bakker, A., Demerouti, E. & Sanz Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.

Bakker, A.B. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.

Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143-149.

Baskin, B. (2007, November). *Vigor, Dedication and Absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia*. Paper presented at the annual AARE Conference, Fremantle, Perth, Western Australia.

Borg, M.G. & Riding, R.J. (1991). Occupational Stress and Satisfaction in Teaching. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263-281.

Brief, A. B. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, California: SAGE.

Cardwell, M. E. (2011). *Patterns of Relationships Between Teacher Engagement and Student Engagement*. (Doctoral dissertation, St. John Fisher College, New York). Retrieved from: https://fisherpub.sjfc.edu/education_etd/49

Chiles, A. M., & Zorn, T. E. (1995). Empowerment in organizations: Employees' perceptions of the influences on empowerment. *Journal of Applied Communication Research*, 23(1), 1- 25.

- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471- 482.
- Costen, W.M. (2012). Job Satisfaction. In: R.K. Prescott & W.J. Rothwell (eds), *Encyclopedia of Human Resource Management*, Vol. 1, Short entries, San Francisco: Pfeiffer: A Wiley Imprint.
- Cranny, C.J., Smith, P.C. & Stone, E. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs*. New York: Lexington Books.
- Extremera, N., Sanchez-Garcia, M., Duran, 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.
- Faskhodi, A.A., & Siyyari, M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A Study of Relations among Iranian EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(1), 78-93.
- Ferguson, K., Frost, L. & Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27- 42.
- Gandhi, N. (2017). Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Educational Research*, 2(6), 255- 257.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495- 513.
- Hastings, M., & Agrawal, S. (2015). *Lack of Teacher Engagement Linked to 2.3 Million Missed Workdays*. Gallup News. Retrieved from <http://news.gallup.com/poll/180455/lack-teacher-engagement-linked-million-missed-workdays.aspx>
- Høigaard, R., Giske, R. & Sundsli, K. (2011). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job

- satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347- 357.
- Iyer, R. D. (2016). A Study of Work Engagement among Teachers in India. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8(1), 34- 42.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. & Baumert, J. (2008). Engagement and Emotional Exhaustion in Teachers: Does the School Context Make a Difference?. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 127 - 151.
- Kong, Y. (2009). A study on the relationships between job engagement of middle school teachers and its relative variables. *Asian Social Sciences*, 5(1), 105-108.
- Leal-Soto, F., Carmona-Halty, M., Dávila-Ramírez, J., & Valdivia, Y. (2018). Work engagement, teaching practices with motivational effects, and learning-oriented classroom motivational climate. *Revista Interamericana De Psicología/ Interamerican Journal of Psychology*, 52(2), 162- 170.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- 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*, 19(1),145-162.
- Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1- 16.
- Manalo, R., Uy, C. & Castro, B. (2019). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High

School Teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133 - 159.

Manalo, R.A. (2019). Occupational stress, organizational commitment, work engagement of stem track public school teachers: a proposed employee welfare program. *Letran Business and Economic Review*, 1(1), 9- 22.

Matla, V. D. (2009). *Job Insecurity, Work Engagement, Psychological Empowerment, and General Health of Educators in the Sedibeng West District*. (Master's thesis, North-West University, South Africa). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10394/3099>

Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioral Science / Revue Canadienne des sciences du comportement*, 31(3), 161- 164.

Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potmešilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education schoolteachers. *Frontiers in Psychology*, 9. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00648

Mishra, P.K. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 14, (5), 45-54.

Munir, S. & Khatoon, T. (2015). Job Satisfaction Scale. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2 (8), 454-457.

Oginyi, R.C., Mbam, O.S., Nwoba, M.O. & Nwankwo, O.D. (2018). Occupational Stress, Work Engagement and Work Environment as Predictors of Job Satisfaction among Primary School Teachers in Ebonyi State, Nigeria. *European Journal of Social Sciences*, 56(2), 160-171.

Olsen, A. & Huang, F.L. (2019). Teacher Job Satisfaction by Principal Support and Teacher Cooperation: Results from the Schools and Staffing Survey. *Education Policy Analysis Archives*, 27 (11), 1- 31.

- Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 224-242.
- Paulik, K. (2020). Some Psychological Factors Related to Work Engagement in Teachers. *The New Educational Review*, 59(1), 203- 213.
- Pepe, A., Addimando, L. & Veronese, G. (2017). Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416.
- Rey, L., Extremera, N. & Pena, M. (2012). Burnout and work engagement in teachers: Are sex and level taught important? *Ansiedad y Estrés*, 18(2-3), 119-129.
- Roller, K.W. (1996). Measuring perceived empowerment in individual organizational members. *Dissertation Abstracts International, A (Humanities and Social Sciences)*, Vol. 56(11-A), 4205, US: University Microfilms International., The Florida State University.
- Rue, L., Byars, L. & Ibrahim, N. (2012). *Management: Skills & Application*. USA: McGraw-Hill Higher Education.
- San, B. & Tok, T. (2017). The Relationship Between Teachers' Work Engagement and Organizational Commitment. *Pamukkale University Journal of Social Sciences*, 26, 355-370. DOI: 10.5505/pausbed.2017.37232
- Sarath, P & Manikandan, K. (2014). Work engagement and work-related wellbeing of schoolteachers. *Selp Journal of Social Science*, 5 (22), 93-100.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The
- (١٦٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٠ - المجلد الحادي والثلاثون - يناير ٢٠٢١

Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In: C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.

Schweitzer, M. J. (2014). *Predictors of work engagement among teachers in Regina and Saskatoon*. (Unpublished master's thesis, University of Regina, Canada). Retrieved from: <http://hdl.handle.net/10294/5443>

Shimazu, A, Schaufeli, W., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... Kitaoka-Higashiguchi, K. (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.

Simbula, S. & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 117- 125.

Sinval, J., Marques-Pinto, A., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES. *Frontiers in psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02229>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68- 77.

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.

Sokmen, Y. & Kilic, D. (2019). The relationship between primary school teachers' self-efficacy, autonomy, job satisfaction, teacher engagement and burnout: A model development study. *International Journal of Research in Education and Science*

الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين
(IJRES), 5(2), 709-721.

Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Stander, A. S. & Stander, M. W. (2016). Retention of Educators: The Role of Leadership, Empowerment and Work Engagement. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(1), 187- 202.

Thomas, K.W. & Velthouse B.A. (1990) Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Topchyan, R., & Woehler, C. (2020). Do Teacher Status, Gender, and Years of Teaching Experience Impact Job Satisfaction and Work Engagement? *Education and Urban Society*. 00(0), 1-27. <https://doi.org/10.1177/0013124520926161>

Toropova, A., Myrberg, E. & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school-working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*. DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247.

Van Zyl, Y. (2003). *Occupational stress, burnout, job satisfaction, work engagement and organizational commitment of educators on senior level in the Sedibeng West district*. (Master's thesis, North- West University, South Africa). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10394/2463>.

Watson, J., Harper, S., Ratliff, L. & Singleton, S. (2010). Holistic Wellness and Perceived Stress: Predicting Job Satisfaction among Beginning Teachers. *Research in the Schools*, 17(1), 29- 37.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol.

=(١٦٢)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٠ - المجلد الحادي والثلاثون - يناير ٢٠٢١

22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

- Werang, B.R. & Agung, A.A. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700- 711.
- Zahed-Babelan, A., Koulaei, G., Moeinikia, M. & Sharif, A. (2019). Instructional leadership effects on teachers' work engagement: roles of school culture, empowerment, and job characteristics. *CEPS Journal*, 9(3), 137- 156.
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., De Bruin, G. & 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.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Journal of comparative education*, 36(2), 229- 247.

Work Engagement and its relationship with Psychological
**Empowerment and Teacher Job Satisfaction considering some
Demographic Variables**

Dr. Asmaa Abdel-Monim Ahmed Erfan

(Lecturer of Educational Psychology- Women's Faculty- Ain Shams
University)

Abstract:

The **objective** of this research was to find out the correlation between work Engagement (WE) and both psychological Empowerment (PE) and Teacher Job Satisfaction (TJS), explore the impact of Gender, Teaching Experience and interaction between them on WE among teachers, quantify the relative contribution of PE & TJS in predicting WE, and explore the impact of Gender, Teaching Experience & Educational Attainment on the predictive powers of PE & TJS in predicting WE. The **participants** were (310) male and female Egyptian public-school teachers aged 25- 51 years old and collected from seven governorates during the school year 2019/ 2020. UWES (Schaufeli & Bakker, 2003) along with PE Scale & TJS Scale (Prepared in the current study) were used as **instruments** to collect the data of the participants. **Findings** revealed the presence of significant differences in WE between high PE & low PE teacher groups in favor of high PE group, as well as between high TJS & low TJS groups in favor of high TJS group. Gender had no impact on WE while Teaching Experience & its interaction with Gender had significant impacts on teachers' WE. PE & TJS predicted teachers' WE and explained 48% of its variance. The predictive power of PE & TJS in predicting WE varied by the influence of Gender, Teaching Experience & Educational attainment.

Keywords: Work Engagement- Psychological Empowerment- Job Satisfaction- Teachers.