

مجلة دورية محكمة نصف سنوية تصدر عن مركز مداد للدراسات
العدد الثاني من المجلد الخامس 2025

مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لبعض المتغيرات

د. ميس أمين امير

عميد كلية التربية والعلوم الاجتماعية في جامعة باشاك شهير، سورية

m.emrer1985@gmail.com

عائشة عمر العثمان

باحث ماجستير في الإرشاد النفسي، سورية

plmoknij053201@gmail.com

مؤسسة تعليم بلا حدود/مداد

جدول المحتويات

6

مقدمة العدد

رئيس التحرير

40-7

اتجاهات معلمي الرياضيات في مدينة الدوحة نحو طريقة الحوار في ضوء بعض المتغيرات

د. عبد الرحمن محمد حافظ، محمود حسين الجاسم

93-41

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم الاجتماعي العاطفي لتحسين التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

د. محمود زايد ملكاوي، عبد اللطيف صالح شوبك

141-94

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية في مدينة الباب

د. خالد محمد ناصيف، أحمد حسن الحسين عبد الحميد

175-142

مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لبعض المتغيرات

د. ميس أمين امير، عائشة عمر العثمان

228-176

علاقة الذكاء الاصطناعي بتطوير الأداء المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة في ضوء الجيل الذي ينتمون إليه

د. محمد اقرون الفضيل، بسام محمد القثامي، معاذ خالد مخلص

266-229

Unveiling Manipulation: Applying van Dijk's Socio-Cognitive Approach to Analyze Bashar Assad's Political Speeches During the Syrian Revolution

Hussam Waleed Shamma

305-267

أساليب التقويم وعلاقتها بقياس تحصيل قواعد اللغة العربية لدى طلبة الحلقة الثانية في محافظة حلب

أسامة عبد الله الحاج حامد

367-306

صعوبات تعلم اللغة الإنجليزية لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية في ضوء آراء المعلمين

عبد السلام سالم مسعود البوسيفي

مجلة
تبيك
للمعلومات التربوية والاجتماعية

المجلد الخامس – العدد الثاني – 2025م

مجلة دورية محكمة نصف سنوية

تصدر عن مركز مداد للدراسات

مؤسسة تعليم بلا حدود/مداد

مجلة تبيان للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة، تصدر عن مركز مداد للدراسات، وتُعدى بنشر الدراسات في العلوم التربوية والنفسية ودراسات علم الاجتماع، التي تتميز بالأصالة والمعاصرة والجديّة، كما تُسهم في تطوير الحقل المعرفي لموضوع الاختصاص. تصدر المجلة إلكترونياً كل ستة أشهر.

رئيس التحرير

الدكتور فواز العواد

هيئة التحرير

د. سهاد المّلي، د. عبد المهيمن الديرشوي، د. سهام عبد العزيز،
د. عمر شحادي، د. سمية المالاتي

أمين السر

عبد الله عيد

الرقم التسلسلي المعياري الدولي

ISSN: 2757-9891

موقع المجلة

tibyanjournal.com

مركز مداد للدراسات

مركز بحثي مستقل أكاديمياً، أسس عام 2020م، يختص بالدراسات والبحوث الأكاديمية، وقضايا التعافي المجتمعي، ويعمل على رفد الحكومات والمنظمات والجهات الفاعلة بالدراسات والاستشارات المبنية على أسس علمية التي يمكن الاعتماد عليها في وضع خطط مستقبلية تسهم في تطوير المجتمعات وتحقيق التنمية المستدامة.

موقع المركز

midadcenter.com

معايير النشر في المجلة

1. يجب أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على عنوان البحث واسم الباحث أو الباحثين، والتوصيف الأكاديمي والمنصب الوظيفي، والعنوان، والبريد الإلكتروني، وتاريخ البحث. إضافة إلى اسم الباحث، وتوصيفه الأكاديمي، ومنصبه الوظيفي باللغتين الإنكليزية والتركية.
2. من أجل ضمان سرية عملية التحكيم، يجب عدم ذكر اسم الباحث أو الباحثين في صلب البحث، أو ذكر أية إشارات تكشف عن أشخاصهم، وعند رغبة الباحث أو الباحثين في تقديم الشكر لمن أسهم أو ساعد في إنجاز البحث، فيكون ذلك في صفحة مستقلة.
3. تقديم ثلاثة ملخصات للبحث؛ باللغات العربية والإنكليزية والتركية، بحد أقصى (120) كلمة لكل منها، ويكون كل ملخص في صفحة مستقلة، على أن يحتوي الملخص على عنوان البحث، وخمس كلمات مفتاحية، وبدون ذكر أسماء أو بيانات الباحثين.
4. لا تتجاوز عدد صفحات البحث بأي حال (30 صفحة)، بما في ذلك المراجع، والجداول، والأشكال، باستثناء الملاحق.
5. أنماط الكتابة وصيغتها تكون كالتالي: مقاس الصفحة (B5)، وبتباعد أسطر بقدر (1,5)، وهوامش (2 سم كحد أدنى) لكل من أعلى وأسفل وجانبي الصفحة، (شاملة الهوامش، والمراجع، والمقتطفات، والجداول، والملاحق).
6. نمط الكتابة:

• للغة العربية: Traditional Arabic حجم الخط 14

• للغة الإنكليزية: Times New Roman حجم الخط 14

7. أن يكون البحث المقدم إلى المجلة مدققاً؛ من الجوانب الإملائية واللغوية والنحوية.
8. في حال استخدم الباحث أداة من أدوات جمع البيانات، فعليه أن يقدم نسخة كاملة من تلك الأداة، ترفق في طلب النشر.

9. تعمل المجلة على تأصيل منهج البحث العلمي، وتؤكد بأن البحوث المرسله يجب أن تتكون من الأجزاء التالية:

مقدمة البحث، مشكلة البحث، أسئلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، محددات البحث، التعريف بالمصطلحات، الدراسات السابقة، منهجية البحث، الإطار النظري والعملي (إن وجد)، عرض النتائج، مناقشة النتائج، التوصيات والمقترحات.

10. توثيق المراجع والمصادر، داخل البحث وفي قائمة المراجع، وفقاً لنظام جمعية علم النفس الأمريكية، سواء أكانت عربية أم أجنبية.

(American psychological Association 7th Edition) (APA7)

مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة
جرابلس تبعاً لبعض المتغيرات

د. ميس أمين امير
عميد كلية التربية والعلوم الاجتماعية في جامعة باشاك شهير، سورية
m.emrer1985@gmail.com
عائشة عمر العثمان
باحث ماجستير في الإرشاد النفسي، سورية
plmoknij053201@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2025/8/18م، تاريخ قبول البحث 2025/12/3م.

ملخص البحث

يهدف البحث إلى تعرف الفروق في الاندماج الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الأولى تبعاً لبعض المتغيرات.

وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، ورّع الاستبيان على (325) معلم ومعلمة من معلمي الحلقة الأولى في مدارس جرابلس.

وبينت النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في متوسط درجات المعلمين على مقياس الاندماج الوظيفي بأبعاده تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).

وأوصى البحث: بضرورة تفعيل الإدارة لقنوات الاتصال التي تمكن المعلمين من التعبير عن آرائهم وأفكارهم والمشاركة في اتخاذ القرارات.

الكلمات المفتاحية: الاندماج الوظيفي، المساواة الاجتماعية، روح المواطنة، الانتماء.

Job Engagement Level of Lower Elementary Teachers in Jarabulus Schools in Terms of Certain Variables

By: Dr. Mays Amin Amrir, Aisha Omar Al-Othman

Abstract

This research aims to identify the differences in job engagement level among lower elementary teachers, both male and female, based on certain variables. A descriptive analytical approach was utilized, with a questionnaire distributed to 325 teachers of the lower elementary classes in Jarabulus schools.

The results showed no statistically significant differences at the 0.05 significance level in the average scores of teachers on the job engagement scale and its dimensions based on variables such as gender, age, years of experience, and educational level.

The research recommended the need to activate management communication channels that allow teachers to express their opinions and ideas and participate in decision-making.

Key words: Job Engagement, Social Equality, Citizenship Spirit, Belonging.

Jarabulus Okullarındaki İlköğretim Öğretmenlerinin Belirli Değişkenler Açısından İş Bağlılığı Düzeyi

Dr. Mays Amin Amrir, Ayşe Ömer El-Osman

Özet

Araştırma, bazı değişkenlere bağlı olarak birinci sınıf öğretmenlerinin işe entegrasyonundaki farklılıkları belirlemeyi amaçlamaktadır.

Tanımlayıcı analitik yaklaşım benimsenmiş ve anket Cerablus okullarındaki (325) birinci sınıf öğretmenlerine dağıtılmıştır.

Sonuçlar şunu gösterdi: Öğretmenlerin işe entegrasyon ölçeği ve boyutlarına ilişkin değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem yılı, eğitim düzeyi) göre aldıkları ortalama puanlarda 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırma şunu önerdi: Yönetimin, öğretmenlerin görüş ve fikirlerini ifade etmelerine ve karar alma süreçlerine katılmalarına olanak tanıyan iletişim kanallarını etkinleştirilmesi gerekliliği.

Anahtar Kelimeler: işe entegrasyon, sosyal eşitlik, vatandaşlık ruhu, aidiyet.

مقدمة البحث:

يمثل الاندماج الوظيفي للمعلمين في سوريا لوحة فنية متكاملة الأركان تظهر فيها مستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية، فهو حالة روحية تعكس الإيمان العميق لدى المعلمون ذكوراً وإناً وبمختلف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية وسنوات خبرتهم بقيمة التعليم ويبدأ ذلك من النفس، ويمتد إلى كافة جوانب الحياة المهنية، حيث يتجلى في سلوكيات إيجابية وشغف لا متناهي بخدمة المجتمع التعليمي.

ويلعب المعلم الدور الأهم في العملية التعليمية لرفع الإنتاجية العلمية وتحسين العملية التربوية، لذلك ازداد اهتمام الباحثين بدراسة شخصية المعلم باعتباره عماد العملية التربوية، وأهم أسسها، ويعد معلم الحلقة الأولى ممثلاً رسمياً للمنظومة التربوية ككل، فهو يقوم بتدريس التلاميذ، وتزويدهم بالخبرات والمهارات اللازمة، بغية إعدادهم وتربيتهم التربية الصالحة، وإحداث التغيير المرغوب في سلوك المتعلمين، حتى يكونوا قادرين على مجابهة المشكلات التي تعترضهم في الحياة المدرسية أو خارجها، وقد شهد واقع قطاع التعليم في مدن وبلدات شمال سوريا تراجعاً كبيراً في العملية التعليمية، لعدم إقبال المعلمين والمعلمات على هذه المهنة بسبب كثرة المشكلات التي يعانون منها، إضافة لعدم وجود الدعم المادي الكافي المشجع لهم، مما يجعلهم في بعض الأحيان سلبين في التعامل مع مهامهم ومن حولهم.

وتؤثر المشكلات التي يعاني منها المعلمون على أدائهم الوظيفي ويوقعهم في مشكلات قد تحول بين إنجازهم لمهامهم واندماجهم الوظيفي فالاندماج الوظيفي هو الذي يحدد انطباع المعلم والمعلمة حول مكان العمل وانطباعه عن نفسه، ويحدد درجة مشاركته الفعالة في وظيفته، وهذا ما يزيد من نسبة ارتياح المعلمين داخل بيئة عملهم بما يعود بالنفع على العامل ذاته وعلى المؤسسة التعليمية (عابدين، 2023، ص 10_14).

وإن انعدام الاندماج الوظيفي يؤدي إلى العديد من المشاعر السلبية، حيث يشعر المعلمون ذكوراً وإناً وبمختلف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية وسنوات خبرتهم، والذين لا يندمجون مع زملائهم في المدرسة بالضغوط النفسية والإجهاد المستمر، مما يضعف

تواصلهم مع الزملاء والإدارة والطلبة، وقد يؤدي ذلك في النهاية إلى اتخاذ قرار ترك المهنة أو تغيير مكان العمل، لذا فإن تعزيز الاندماج الوظيفي يعد ضرورة ملحة لتحسين بيئة العمل التعليمي، وتحقيق نتائج تعليمية أفضل (Yusuf، 2024، p. 12).

وأن الاندماج الوظيفي للمعلمين يحقق كثير من الفوائد لهم وللطلبة وللمدرسة بصفة عامة؛ فبالنسبة للمعلمين يزيد من شعورهم بالاستقرار النفسي، والرضا الوظيفي، والسعادة المهنية في مجال عملهم، والقيام بواجباتهم الوظيفية وما تتضمنه من مهام، ومسؤوليات، وأدوار بجودة وتميز. وبالنسبة للطلبة يجعلهم يُشاركون بفعالية في كافة برامج ومشروعات وأنشطة تعلمهم وتعليمهم؛ ومن ثم الارتقاء بإنجازاتهم الأكاديمية، والمحافظة على مستويات عالية لها بصورة مستمرة. وبالنسبة للمدرسة يحقق الاندماج الوظيفي للمعلمين الاستقرار في العمل، وقلّة دوران العمالة، وتوفير الوقت والجهد والمال الذي يُنفق في عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب للكوادر البشرية الجديدة الناتجة عن هذا الدوران المُستمر؛ وهذا يُمكن المدرسة من تحقيق أهدافها بجودة وتميز، كما إن اندماج المعلم ضمن مؤسسته التعليمية التي يتبع لها تمكنه من فهم طبيعة العمل عن كثب، وبالتالي الشعور بأهمية ما يقوم به من أعمال، وجهود، ودورها في تحقيق الهدف العام التي تسعى المؤسسة للوصول إليه (إبراهيم ونوار، 2023، ص. 79).

وترى الباحثة أن الاندماج الوظيفي يجعل من المعلمين ضمن المنظمات التعليمية بشكل عام، وفي مختلف المجالات التعليمية يشعرون وكأنهم شركاء في المنظمة، وبالتالي فإن الأهداف العامة تتحول لأهداف خاصة، يرغبون في تحقيقها، فيكون الاندماج عاملاً للتحفيز والتشجيع، وبالتالي تتقاطع المصالح الشخصية والعامّة معاً، لتصب في مصلحة تحقيق الأهداف المرجوة من المنظمة، وعليه فإن العملية الإنتاجية والخدمية في المنظمات التعليمية تزداد، وتصبح أكثر كفاءة، وبمستوى أعلى من الجودة المقدمة.

وبناءً على ذلك تسعى هذه الدراسة إلى دراسة الفروق في الاندماج الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لبعض المتغيرات، والتي

تشمل (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي)، مما قد يساهم في تطوير استراتيجيات وإجراءات تعزز من اندماجهم وإنتاجيتهم داخل بيئة العمل التعليمية.

مشكلة البحث:

شهدت محافظة حلب على مدى السنوات الماضية العديد من الإشكالات والتحديات والتوترات المتزايدة بعد بدء الثورة السورية عام 2011م وما تبعها من حرب ونزاع، مما أدى لانتشار الفوضى والدمار والخوف ضمن المجتمع السوري، ومن ضمنه المدارس الرسمية، وهذا ما أثر بصورة مباشرة على جودة التعليم ومخرجاته وعلى الطلاب والمعلمين والمعلمات، وقد كانت المدارس الرسمية في مدينة جرابلس شمال سورية ذات الحظ الأسوأ بسبب موقعها الجغرافي بين المناطق الواقعة تحت سيطرة النظام السابق والمناطق الواقعة تحت الحماية التركية منذ عام 2016، منذ عملية درع الفرات، ولا يخفى على أحد أن المعلم بمهامه المتعددة داخل المدرسة وخارجها، سيكون متأثراً بالظروف المذكورة آنفاً أراد ذلك أم لم يرد، وذلك تبعاً لمهنته كمعلم ومربي يتعامل مع عدد كبير من الطلاب وذويهم، وك مواطن يراقب الأحداث التي قد تهدد حياته في أي لحظة، وبالاطلاع على توصيات المؤتمر الدولي لتعليم السوريين الذي عُقد في إسطنبول 18 و 19 شباط 2017 والذي أوصى بضرورة تدليل الصعوبات أمام العملية التعليمية في الشمال السوري (The Syrian International Conference (Pre-University) for teaching Syrian 2017، 2022).

وبالعودة إلى دراسة إبراهيم (2024) التي سلطت الضوء على مشكلات معلمي ومعلمات الحلقة الأولى تمت الإشارة إلى عدد كبير من المشكلات التي يعاني منها معلمي ومعلمات الحلقة الأولى في مدارس مدن وبلدات شمال سورية، وبحكم عمل الباحثة في التعليم واطلاعها عن كثر على الواقع التعليمي في مدارس مدينة جرابلس قامت بدراسة استطلاعية بسيطة على معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من خلال تطبيق بعض فقرات مقياس الاندماج الوظيفي تبين أن بعض معلمي ومعلمات الحلقة الأولى يعانون من صعوبة في الاندماج الوظيفي مع بقية الزملاء؛ أما البعض الآخر فكان قد حقق مستوى جيد من

الاندماج الوظيفي، وذلك تبعاً لبعض المتغيرات المختلفة بين المعلمين والمعلمات، والتي تشمل (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي)؛ مما ينعكس وبصورة مباشرة على مستوى رغبتهم في الاندماج مع زملائهم في العمل، ودافعيتهم للمشاركة مع زملائهم، والاقبال أو الامتناع عن تقديم أي اقتراحات أو ملاحظات قد تؤدي لتحسين العمل وتطوير كل ما يرتبط بسير العملية التعليمية، انطلاقاً من ذلك تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس؟
ويتفرع عن هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية:

- 1) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي بين معلمي الحلقة الأولى في مدينة جرابلس ومعلمات الحلقة الأولى في مدينة جرابلس تبعاً لمتغير العمر (أقل من 30 سنة، من 30 وحتى أقل من 40 سنة، من 40 وحتى أقل من 50 سنة، من 50 سنة وأكثر)؟
- 2) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير العمر (أقل من 30 سنة، من 30 وحتى أقل من 40 سنة، من 40 وحتى أقل من 50 سنة، من 50 سنة وأكثر)؟
- 3) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية اقل من 5 سنوات، من 5 وحتى أقل من 10 سنوات، من 10 وحتى أقل من 15 سنة، من 15 سنة وأكثر)؟
- 4) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (إجازة جامعية، دبلوم، ماجستير).

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

1. تحديد مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس.
2. الكشف عن الفروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

3. الكشف عن الفروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعًا لمتغير العمر (أقل من 30 سنة، بين 30 و40 سنة، بين 41 و50 سنة، 51 سنة فأكثر).

4. الكشف عن الفروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعًا لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية (أقل من 5 سنوات، بين 5 و10 سنوات، بين 11 و15 سنة، 16 سنة فأكثر).

5. الكشف عن الفروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعًا لمتغير المستوى التعليمي (إجازة جامعية، دبلوم، ماجستير).
أهمية البحث: يكتسب هذا البحث أهميته من:

(1) من أهمية موضوع الاندماج الوظيفي فقد أظهرت الأبحاث أن الموظفين المنخرطين في العمل يزيدون إنتاجية المنظمة وقدرتها التنافسية في عالم الأعمال العالمي اليوم، علاوة على ذلك، يُسهم الموظفون المنخرطون في العمل في زيادة إيرادات المنظمة، وخفض النفقات، مثل: تكاليف العمالة، وزيادة معدلات الاحتفاظ بالموظفين، وتحسين رضا الموظفين الوظيفي بشكل عام وأداء العمل، وأشارت دراسة مبكرة حول المشاركة في العمل إلى أن الموظفين ينخرطون بشكل أكبر في عملهم عندما يتم توفير موارد وظيفية محددة، مثل: ردود الفعل على الأداء، والدعم الاجتماعي، والمكافآت، والأمان الوظيفي، والتحكم في الوظيفة، والمشاركة في صنع القرار، والدعم من المشرفين (Putra، 2017، p.1).

(2) تتوضح الأهمية التطبيقية للدراسة من تقديم نتائج عملية معتمدة على التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة من عينة الدراسة، والتي تسهم في توفير بيانات ومعلومات موثوقة، يمكن أن تساعد في توجيه السياسات التعليمية في الدولة السورية للتركيز على تعزيز بيئات العمل الداعمة لمعلمي ومعلمات الحلقة الأولى.

(3) تزويد الجهات المختصة بعدد من التوصيات التي تسهم في تعزيز مستوى الاندماج الوظيفي لمعلمي الحلقة الأولى، والذي قد يزيد من حماس المعلمين وتفانيهم في أداء

مهامهم اليومية مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والإبداع في الفصول الدراسية، وهذا ما يعود بالفائدة على المتعلمين في المدارس الحكومية السورية.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي الموافق (2024-2025م).

الحدود المكانية: عدد من المدارس الحكومية في مدينة جرابلس ضمن محافظة حلب السورية.

الحدود الموضوعية: الفروق في الاندماج الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لبعض المتغيرات، والتي تشمل (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).

الحدود البشرية: معلمي ومعلمات الحلقة الأولى في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس السورية.

مصطلحات البحث:

الاندماج الوظيفي:

التعريف الاصطلاحي: هو حالة من الاستغراق أو انهماك المعلمين في أداء أدوارهم وتكريس جلّ اهتمامهم وطاقاتهم في الأعمال والالتزام بالمواعيد التي يتوجب عليهم تسليمها، مما يشير إلى الارتباط العقلي والشخصي في العمل التعليمي، والعلاقة الإيجابية فيما بين المعلم والوظيفة، وكل ذلك لا يتم إلا من خلال الحماس والشعور بأهمية الوظيفة التعليمية، ويعتمد الاندماج الوظيفي على مجموعة من الأبعاد وهي: (المساواة الاجتماعية_ بث روح المواطنة_ الرضا الوظيفي_ تطوير الأداء_ المشاركة الفاعلة_ الشعور بالانتماء) (باشن وعمور، 2024، ص. 8).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: هو الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث من معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس على الاستبانة المعدّة لقياس مستوى الاندماج الوظيفي، والتي تتضمن مجموعة من الأبعاد وهي: (المساواة الاجتماعية_ بث روح المواطنة_

الرضا الوظيفي_ تطوير الأداء_ المشاركة الفاعلة_ الشعور بالانتماء)، وذلك بهدف تحديد مستوى اندماجهم في العمل والكشف عن الفروق في هذا المستوى تبعاً لمتغيرات الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة بن راشد وآخرون (2024) بعنوان: مستوى الاندماج الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان.

الهدف: التعرف مستوى الاندماج الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان.

المنهج وأداة البحث: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على مجتمع الدراسة المكون من 4845 معلم ومعلمة وشملت العينة (290) من المعلمين والمعلمات.

النتائج: أن مستوى الاندماج الوظيفي للمعلمين جاء عالياً بشكل عام، كما جاء عالياً في جميع أبعاد الدراسة وهي: الحماس، والتفاني، والاستغراق، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة تُعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، أما مُتغير الجنس فوجدت هذه الفروق في بُعدي الحماس، والتفاني ولصالح الإناث.

2. دراسة عباس (2023) بعنوان: بنية اندماج العمل لدى المعلمين.

الهدف: فحص بنية اندماج العمل لدى المعلمين في المراحل التدريسية المختلفة الابتدائية، والإعدادية، والثانوية في مصر.

المنهج وأداة البحث: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث مقياس (the Utrecht Work Engagement Scale (UWES)، والذي أعده (Schaufeli et al., 2002)، وطبق المقياس على عينة بلغت 302 معلم ومعلم (84 ذكور،

218 إناث) في المراحل التدريسية المختلفة) الابتدائية، والإعدادية، والثانوية (في مصر،
وإستخدام التحليل العاملي الاستكشافي.

النتائج: أن مقياس اندماج العمل يتكون من عامل واحد فقط تم تسميته اندماج
التدريس، ثم أضاف الباحث بعد الاندماج الاجتماعي للبنية المستخرجة للمقياس) البنية
الأحادية(، وأجرى التحليل العاملي التوكيدي، ومن خلال مؤشرات جودة المطابقة
للمنموذجين الأحادي والثنائي قارن بينهما، فأتضح أن النموذج الثنائي يظهر تمثيلاً أفضل
للبيانات من النموذج الأحادي، كما أشارت النتائج إلى أن المقياس بنيته الثنائية يتمتع
باتساق داخلي عال وثبات مرتفع؛ حيث بلغت قيمة ألفا-كرونباخ للمقياس ككل
0.725 وبالنسبة للفروق بين الذكور والإناث)المعلمين/ المعلمات (في اندماج العمل، أشارت
النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية بينهما.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Han, Wang (2021 بعنوان:

دراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والاندماج في العمل والتأمل لدى المعلمين
الصينيين الذين يدرسون اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية
الهدف: دراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية لمعلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية
EFL واندماجهم في العمل في الصين.

المنهج وأداة البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ووُزعت ثلاثة
استبيانات مُعتمدة مسبقاً تتعلق بكل متغير على معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية
صينيين ذوي خبرات ودرجات أكاديمية متنوعة، وشملت عينة من 614 معلماً الاستبيانات.
النتائج: كشفت نتائج اختبار بيرسون لارتباط اللحظة المنتجة أن الكفاءة الذاتية
واندماجهم في العمل وتأملهم كانت مرتبطة ارتباطاً إيجابياً. وأظهرت نتائج تحليل الانحدار
وتحليل التباين أن الكفاءة الذاتية واندماج معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية الصينيين
في العمل تنبأت بشكل كبير بتأملهم. وهذا يوضح تمكّنهم من استثمار المزيد من الوقت
والجهد في تعزيز العوامل النفسية في تدريس اللغة الإنجليزية، إلى جانب القضايا التربوية،

وبالنسبة للفروق بين المعلمين تبعاً لمتغير العمر في اندماج العمل، أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية بينهما.

2. دراسة (Greenier, et al (2021) بعنوان:

التنظيم الانفعالي والرفاهية النفسية في اندماج المعلمين في العمل: حالة المعلمين البريطانيين والإيرانيين للغة الإنجليزية

الهدف: هدفت الدراسة إلى البحث في دور التنظيم الانفعالي والرفاهية النفسية PWB كمتنبئين بالاندماج في العمل للمعلمين البريطانيين والإيرانيين للغة الإنجليزية.

المنهج وأداة البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع توزيع استبيان على 108 مدرسين بريطانيين و255 مدرساً إيرانياً للغة الإنجليزية كعينة. تم إجراء نمذجة معادلات هيكلية متعددة المجموعات لتحديد الاختلافات والتشابهات في الطريقة التي يمكن بها إجراء التنظيم الانفعالي والرفاهية النفسية التنبؤ بالانخراط في العمل بين مدرسي اللغة الإنجليزية البريطانيين والإيرانيين.

النتائج: أظهرت النتائج ثبات القياس، بما في ذلك الثبات المتري والقياسي، مما يكشف أن المفاهيم التي تقوم عليها المقاييس الثلاثة تمتلك نفس البنية النظرية عبر مجموعتين (أي البريطانية مقابل الإيرانية). كما تم الكشف عن أن كلاً من التنظيم الانفعالي والرفاهية النفسية تنبأ بشكل كبير بالاندماج في العمل لعينة كاملة من المعلمين البريطانيين والإيرانيين. ومع ذلك، بدا أن PWB هو متنبئ أقوى بالانخراط في العمل. علاوة على ذلك، تم تحديد بعض الاختلافات بين الثقافات في معاملات الانحدار. بشكل عام، كان ارتباط برنامج العمل التطوعي PWB بالاندماج في العمل أقوى لدى المعلمين البريطانيين، وبالنسبة للفروق بين المعلمين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية في اندماج العمل، أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية بينهما.

3. دراسة (Monje-Amor, et al (2021) بعنوان:

التمكين الهيكلي والتمكين النفسي والاندماج في العمل: دراسة عبر البلاد.

الهدف: دراسة أثر التمكين الهيكلي والتمكين النفسي على الاندماج في العمل في بلداناً مختلفة وهي: إسبانيا، ودول المملكة المتحدة.

المنهج وأداة البحث: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ونظرية متطلبات العمل وموارده للتحقق مما إذا كان التمكين النفسي يُؤثر بشكل إيجابي على العلاقة بين التمكين الهيكلي والاندماج في العمل، وبالتالي على أداء المهام ونية الاستقالة. شارك في الدراسة 1033 موظفًا يعملون في قطاع الخدمات في إسبانيا عددهم 515 والمملكة المتحدة عددهم 518 فرد.

النتائج: أن التمكين النفسي يُؤثر بشكل جزئي على العلاقة الإيجابية بين التمكين الهيكلي والاندماج في العمل، وأن الاندماج في العمل يرتبط بشكل إيجابي بأداء المهام وسلبًا بنية الاستقالة. وأشارت تحليلات الثبات إلى أن العلاقة الإيجابية بين التمكين النفسي والاندماج في العمل كانت أقوى لدى الموظفين العاملين في المملكة المتحدة مقارنةً بإسبانيا، مما يدعم الثبات الهيكلي الجزئي للنموذج المُفترض. وتشير النتائج إلى أن التمكين النفسي آلية أساسية قد تُفسر سبب ارتباط التمكين الهيكلي بشكل إيجابي بالاندماج في العمل، وبالنسبة للفروق بين المعلمين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية والمستوى التعليمي في اندماج العمل، أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية بينهما.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه التشابه بين البحث الحالي والأبحاث والدراسات السابقة: في مقارنة موضوع الدراسة الحالية مع المواضيع التي اندرجت في الدراسات والأبحاث السابقة، تشابهت هذه الدراسة مع بعض الدراسات من ناحية التأسيس على المتغير المطروح ضمن مختلف الدول العربية منها والأجنبية، كما اتفق البحث الحالي مع الأبحاث والدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث.

أوجه الاختلاف بين البحث الحالي والأبحاث والدراسات السابقة: أن البحث في هذه ظاهرة الاندماج الوظيفي لدى المعلمين ضمن المدارس الحكومية في الدولة السورية _ بحدود علم الباحثة _ هو أمر لم يتم البحث به سابقاً وهو أمر غاية في الأهمية، نظراً

لاختلاف قوانين العمل والظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمر به سورية والناجئة عن الثورة في الجمهورية العربية السورية مما أثر على مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، فقد خرجت الباحثة بمجموعة من الفوائد التوجيهية التي شكلت أساساً للتوجه نحو الدراسة الحالية، والتي يمكن ايجازها كما يلي:

- التعرف على أحدث التوجهات، والأساليب العلمية والبحثية، المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، وكذلك الاستفادة من الأدوات والمنهج.

- المساهمة في تكوين الأساس العلمي، والنظري لبناء المكون الأساسي لمنهجية العمل في الدراسة الحالية وبالتالي المساهمة في تحديد أهداف الدراسة وبلورة إشكالياتها وصياغة فرضياتها.

الإطار النظري:

يعتبر الاندماج الوظيفي واحداً من المفاهيم الحديثة التي تمت إضافتها كأحد اتجاهات العاملين في التنظيم، وباعتباره مصطلح حديث فقد تباين الباحثون والمهتمون في المجال على تسميته، لذا يوجد في العديد من الأبحاث كمصطلح الاندماج في العمل، أو الاستغراق الوظيفي، أو الانغماس الوظيفي، وغيره من المصطلحات التي تشير إلى التفاعل فيما بين الموظف وبيئة العمل التي ينتمي إليها، واندماجه معها، وعلى الرغم من ذلك فإن التسميات كافة تدل على مفهوم الاندماج الوظيفي (job involvement)، ولهذا المفهوم أهمية كبيرة في إيضاح العلاقة بين الفرد والعمل، وتعتبر هذه المسألة واحدة من المسائل الأساسية لفهم السلوكيات التنظيمية ضمن العمل، لما يبينه من العلاقة بين مستوى الإنتاج من ناحية، وحاجات العمل ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى (الدين، 2018، ص. 143).

تعريف الاندماج الوظيفي:

"هو مفهوم يعبر عن مدى الارتباط الإيجابي بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وكذلك مدى التجاوب النفسي للفرد مع مجال عمله، بشكل ينعكس على صورته عن ذاته ومدى كفاءته والتزامه نحو عمله واستغراقه فيه؛ بالإضافة إلى سعيه نحو زيادة الإنتاجية ورفع مستوى كفاءة المؤسسة" (لطفي، 2023، ص. 47).

"وهو الانغماس والالتزام والصبر والانهماك بالأعمال، وبذل الجهد، والطاقة والتركيز، لأن ذلك ينعكس على الفرد في عمله، فيصبح أكثر رضا، وتفاعل وانسجام مع زملاءه، مما يؤدي إلى بذل أعلى مجهود من قبل العاملين" (علي، 2021، ص. 1745).

وأن اندماج المعلمين والإداريين يدل على سلوك إيجابي ومستوى عال من المرونة والطاقة العقلية أثناء أدائهم لمهامهم ومسؤولياتهم، ويمتلكون الرغبة باستثمار الجهود لصالح عملهم والمؤسسات التعليمية التي ينتمون إليها (Faskhodi، 2018، p. 79).

وهو يعبر عن مواقف المعلمين الإيجابية نحو مدارسهم ووظائفهم والأعمال التي يقومون بها، كما يغلب عليهم الحرص الشديد على البقاء في العمل والاستمرار، بما يحقق الرضا الوظيفي، والتحفيز للتعلم، وتولي المسؤوليات والأعمال (Gülbahar، 2017، p. 149-150).

ومما تقدم تعرفه الباحثة بأنه التفاعل بين المعلمين والكادر الإداري والبيئة التعليمية التي يعملون بها، ومدى الانسجام معها، وما يحققه هذا الانسجام والتفاعل من مهارة وكفاءة في أداء العمل التربوي مما يغني المؤسسة التعليمية، ويساعدها على تحقيق أهدافها من جهة، وترضي رغبات المعلمين والإداريين من جهة أخرى.

أبعاد الاندماج الوظيفي

يعتمد الاندماج الوظيفي على مجموعة من الأبعاد وهي: (المساواة الاجتماعية_ بث روح المواطنة_ الرضا الوظيفي_ تطوير الأداء_ المشاركة الفاعلة_ الشعور بالانتماء)، ويختصرها كل من خلفه (2020، ص. 66)، ريان (2022، ص. 38)، ومرزوق (2017، ص. 175) في الآتي:

1. تحقيق المساواة الاجتماعية: ويتم ذلك من خلال الاتصال بين المستويات الإدارية المتعددة ضمن المنظمة، وذلك بما يعزز المساواة الاجتماعية ويعطي دلالة عن قوة العلاقة والانسجام الداخلي بالمنظمة وهذا ما يدعم اندماج العامل أكثر فأكثر ضمن عمله ومنظّمته ككل، لا سيما مع ضمان التوزيع العادل للأجور والمكافآت، الأمر الذي يزيد من المساواة الاجتماعية، ويعطي دليلاً على قوة العلاقة والانسجام ضمن المؤسسة.

2. بث روح المواطنة: من خلال بث الرغبة في المساعدة، والتعاون بين أفراد المؤسسة، والعمل معاً كفريق، بما يعطي انسجام داخلي ضمن المؤسسة، ويحقق الاندماج لمختلف العاملين فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين مؤسساتهم من جهة أخرى، ويتم ذلك من خلال الإيثار، والتعامل وفقاً لسلوكيات الحضارة، والروح الرياضية، وإعمال الضمير والتشجيع على المبادرة.

3. تحقيق الرضا الوظيفي: ويكون من خلال التنوع في المهام، وتحديدتها بشكل دقيق، وإعطاء الموظفين قدر وافي من الحرية والاستقلالية في أعمالهم، ليتم إنجازها بالشكل الأمثل، ومن ثم التركيز على العلاقات في العمل، وعلى الربط بين العناصر التي تعتبر أساس لتحقيق الرضا الوظيفي.

4. تطوير الأداء: عندما يتم منح المعلمين إمكانية لتحسين المهارات التي يمتلكونها بهدف الانتقال لمستوى أعلى من المسؤولية ضمن المؤسسة، من خلال إقامة الدورات التدريبية، وورشات العمل، وغيرها من الندوات والمؤتمرات التي تصب في مصلحة العاملين والمنظمة على حد سواء.

5. المشاركة الفعالة: ويكون من خلال السماح للمعلمين بالإدلاء بأرائهم التي تهم عدة مفاصل في العمل وطبيعة سيره، وكيفية تطويره، والأخذ بالاقتراحات المناسبة لتطوير عمل المؤسسة التعليمية، وذلك بما يحقق مشاركة فاعلة للمعلم ضمن بيئة عمله، فيشعر وكأنه مسؤول ضمنها.

6. الشعور بالانتماء: وهو شعور المعلم بانتمائه للمؤسسة التعليمية التي ينتمي لها، وهذا لا يمكن أن يتم إلا من خلال قدرته على التفاعل مع المتغيرات من حوله، وينتج

عن ذلك أيضاً تحسن في مستويات الإنتاجية وتدني معدلات التغيب ودوران العمل وكلها عوامل ضرورية دالة على مستوى اندماج العاملين في العمل.

وفي الختام يمكن القول أن الاندماج الوظيفي يعتبر اليوم من العمليات الحاسمة والتي توضح نجاح أية منظمة ومن ضمنها مدارس الحلقة الأولى، وتضمن استمراريتها، وترى الباحثة أن ذلك ينعكس على المدارس بشكل إيجابي من ناحية علاقة المعلمين والمعلمات والطلبة والأهالي معها، ومع المعلمين الذين يمتلكون صفة التفاني في سبيل تحقيق هدف المدرسة، الأمر الذي يحقق لها الميزة التنافسية بين مثيلاتها من المدارس، وأن الاندماج الوظيفي داخل مجتمع العمل يمثل صورة من صور الاندماج الاجتماعي، والقدرة التي يمتلكها العاملون على الانخراط ضمن مجتمعاتهم في الدرجة الأولى، وأسره، الأمر الذي ينعكس بشكل كبير ضمن وظائفهم، وذلك إذا ما توفرت العناصر المؤهلة لذلك الاندماج ضمن بيئة العمل.

الإطار العملي

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم اختيار هذا المنهج لمناسبته لأهداف الدراسة، وشموليته إذ يتيح المنهج الوصفي التحليلي جمع بيانات شاملة حول الظاهرة المدروسة من مصادر متنوعة، مثل الدراسات السابقة والمقابلات والملاحظات، وموضوعيته إذ يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على التحليل الكمي والكيفي للبيانات، مما يضمن موضوعية النتائج.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من مجموعة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب، والبالغ عددهم 960 معلم ومعلمة موزعين على 87 مدرسة خلال العام الدراسي (2025/2024).

عينة البحث:

اعتمد البحث على عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (350) معلم ومعلمة موزعين على مجموعة من الإدارات المختلفة، والتي بلغ عددها تسع إدارات في تسع مدارس حكومية في مدينة جرابلس، وذلك بنسبة 36.46% من المجتمع التربوي، وتم استبعاد (25) استبانة لعدم اكتمال الإجابة على الفقرات بالمقاييس الدراسية، وبهذا أصبحت عينة البحث (325) معلم ومعلمة يعملون في الحلقة الأولى في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب السورية، وذلك بموجب (190) معلمة، و(135) معلم، تراوحت أعمارهم بين أقل من 30 سنة، و51 فما فوق، وتم الاتاحة لجميع مجتمع الدراسة بالإجابة على أسئلة الاستبيان بفرص متساوية لاختيارهم ضمن العينة المطلوبة.

والجدول (1) يبين خصائص عينة البحث.

| ت | الخصائص الشخصية | الفئة | العدد | النسبة |
|---|------------------|----------------|-------|--------|
| 1 | الجنس | الذكور | 135 | 41.50% |
| | | الإناث | 190 | 58.50% |
| 2 | العمر | أقل من 30 سنة | 68 | 20.90% |
| | | بين 30 و40 سنة | 114 | 35.10% |
| | | بين 41 و50 سنة | 91 | 28% |
| | | 51 سنة فما فوق | 52 | 16% |
| 3 | سنوات الخبرة | أقل من 5 سنوات | 95 | 29.20% |
| | | بين 5 و10 سنة | 100 | 30.80% |
| | | بين 11 و15 سنة | 104 | 32% |
| | | 16 سنة وما فوق | 26 | 8% |
| 4 | المستوى التعليمي | شهادة ثانوية | 186 | 57.20% |
| | | إجازة جامعية | 100 | 30.80% |
| | | دبلوم | 39 | 12% |
| | | المجموع | 325 | 100% |

أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة على مقياس الاندماج الوظيفي كما ورد في دراسة (سعاد وأمال، 2020)، والذي يتكون من (24) فقرة موزعة على 6 أبعاد (المساواة الاجتماعية، بث روح المواطنة، الرضا الوظيفي، تطوير الأداء، المشاركة الفاعلة، الشعور بالانتماء).

اختبار صدق الأداة وثباتها:

أولاً: صدق المقياس:

_ صدق المحكمين: تم التحقق من صدق محتوى المقياس بعرضه في صورته الأولية على أربعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وهم:

د. فتون قطيني اختصاص مناهج وطرائق تدريس جامعة دمشق

د. حسن إبراهيم اختصاص أصول التربية جامعة حماة

د. خلدون المصطفى اختصاص مناهج وطرائق تدريس جامعة دمشق كلية التربية

بدرعا

د. محمد البرهو اختصاص إرشاد نفسي جامعة حلب

في الفترة الواقعة بين (2025/5/19 ولغاية 2025/6/1) ذلك للحكم على المقياس من حيث: مدى ملاءمة فقرات المقياس لأغراض الدراسة_ مدى انتماء البنود للمقياس_ مدى وضوح الصياغة اللغوية لكل فقرة من فقرات المقياس_ مدى تغطيته لأبعاد المقياس، وأن نسب اتفاق المحكمين على البنود جاءت في نسب جيدة تراوحت بين (90-100) وهي نسب عالية وهذا ما يدعو إلى الثقة في قدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه، وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين قامت الباحثة في إعادة صياغة بعض البنود كي تتناسب مع طبيعة المقياس، والجدول (2) يوضح البنود التي تمت إعادة صياغتها.

الجدول (2) البنود المعدلة من مقياس الاندماج الوظيفي

| البنود قبل التعديل | البنود بعد التعديل |
|---|--|
| أشعر بتكافؤ الفرص مع جميع زملائي. | أشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي. |
| أرغب في العمل وإتقان الخدمة. | أرغب في العمل وإتقان الخدمة لمصالح المؤسسة. |
| أقوم بإنجاز مهامي حتى خارج أوقات العمل. | أقوم بإنجاز مهامي في المؤسسة حتى خارج أوقات العمل. |
| وظيفتي ممتعة ولا تسبب لي أي مشاكل. | وظيفتي ممتعة بدرجة كافية ولا تسبب لي أي مشاكل. |
| ارفض العمل في مؤسسة أخرى | ارفض العمل لو تباح لي فرصة العمل في مؤسسة أخرى |

وبعد الانتهاء من تحكيم المقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلم ومعلمة اختيروا وفق الطريقة العشوائية، وهم خارج العينة الأساسية وذلك في الفترة الواقعة بين (2025/6/2 و لغاية 2025/6/5)؛ بهدف التأكد من فهم المعلمين للبنود وتعديل ما يمكن تعديله، وحذف ما يصعب فهمه، وقد طلبت الباحثة من أفراد عينة الدراسة السيكومترية قراءة بنود المقياس قراءة متأنية مع وضع إشارة إلى جانب كل بند يجدون فيه غموض أو صعوبة في فهمه، وتبين للباحثة من إجابات المفحوصين أن جميع بنود المقياس محددة و تتصف بالوضوح وسهولة الفهم.

_ الصدق البنيوي: قامت الباحثة بالتحقق من الصدق البنيوي لمقياس الاندماج الوظيفي وفق الإجراءات الآتية: إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3) الاتساق الداخلي لمقياس الاندماج الوظيفي

| ت | الفقرة | معامل الارتباط | ت | الفقرة | معامل الارتباط |
|---|---|----------------|----|--|----------------|
| 1 | أشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي. | 0.871 | 13 | لدي المواد والمعدات التي أحتاجها لأقوم بعملتي بالشكل الصحيح. | 0.955 |
| 2 | يتم توزيع المهام بشكل عادل بين كل الموظفين. | 0.879 | 14 | تحرص الإدارة على القيام بدورات تدريبية متنوعة ومستمرة لفائدة الموظفين. | 0.908 |
| 3 | أنظمة الأجور والمكافآت التي تقدمها المؤسسة منصفة وكافية وعادلة. | 0.858 | 15 | لدي حرية لتقرير الأساليب المناسبة للقيام بعملتي. | 0.911 |

| | | | | | |
|-------|--|----|-------|--|----|
| 0.939 | احرص على تحسين مستوى أدائي بشكل دائم. | 16 | 0.859 | تنظر المؤسسة لجميع العمال بنظرة واحدة. | 4 |
| 0.895 | اتخذ قرارات صائبة وأحرص على تنفيذها بنجاح. | 17 | 0.808 | أتطوع لأعمال إضافية من أجل تطوير وتحسين العمل بالمؤسسة. | 5 |
| 0.88 | أقدم مبادرات وأفكار جديدة وأطبقها بشكل مستمر. | 18 | 0.837 | أنوب عن زملائي في أداء أعمالهم في حالة غيابهم. | 6 |
| 0.936 | أشارك في تحديد الأهداف والغايات المتعلقة بعملتي. | 19 | 0.811 | أرغب في العمل وإتقان الخدمة لمصالح المؤسسة. | 7 |
| 0.876 | أساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ككل | 20 | 0.869 | أقوم بإنجاز مهامتي في المؤسسة حتى خارج أوقات العمل. | 8 |
| 0.92 | أشعر بالأمن والراحة في المؤسسة التي أعمل فيها. | 21 | 0.806 | يتفق عملي مع ميولي وقدراتي. | 9 |
| 0.898 | أشعر بالراحة مع فريق العمل الذي أنتهي إليه. | 22 | 0.836 | أنا راض على ظروف العمل التي توفرها لي الإدارة (ساعات العمل، أوقات الراحة). | 10 |
| 0.874 | أشعر أن المؤسسة تمثل جزءاً هاماً من حياتي ومن الصعب أن أبتعد عنها. | 23 | 0.829 | وظيفتي ممتعة بدرجة كافية ولا تسبب لي أي مشاكل. | 11 |
| 0.936 | ارفض العمل لو تفتح لي فرصة العمل في مؤسسة أخرى | 24 | 0.92 | يوجد عندي قاعدة خاصة عن الدور الذي أقوم به في المؤسسة. | 12 |

يلاحظ من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يؤكد أن المقياس يقيس ما وضع من أجله، ويتسم بالاتساق الداخلي.

ثانياً: ثبات المقياس:

_ ثبات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ): تم التحقق من معامل ثبات الاتساق الداخلي لعينة الصدق والثبات نفسها باستخدام معامل ألفا كرونباخ والجدول (4) يوضح معامل الثبات وفق هذه الطريقة.

الجدول (4) معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الاندماج الوظيفي

| الأبعاد | عدد البنود | درجة الثبات |
|-------------------------|------------|-------------|
| بعد المساواة الاجتماعية | 4 | 0.964 |
| بعد بث روح المواطنة | 4 | 0.876 |
| بعد الرضا الوظيفي | 4 | 0.9 |
| بعد تطوير الأداء | 4 | 0.973 |
| بعد المشاركة الفاعلة | 4 | 0.934 |
| بعد الشعور بالانتماء | 4 | 0.95 |
| الثبات الكلي للمقياس | 24 | 0.987 |

يلاحظ من الجدول (4) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع المحاور والثبات الكلي للمقياس جاءت بقيم مرتفعة، وهذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية.

_ ثبات التجزئة النصفية: تم التحقق من معامل ثبات التجزئة النصفية لعينة الصدق والثبات نفسها بحساب معامل الارتباط سيرمان براون بين نصفي المقياس، إذ يتم تجزئة المقياس إلى نصفين متكافئين، والجدول (5) يوضح معامل الثبات وفق هذه الطريقة. الجدول (5) معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لمقياس الاندماج الوظيفي

| المقياس | عدد البنود | درجة الثبات |
|------------------|------------|-------------|
| الاندماج الوظيفي | 24 | 0.993 |

يلاحظ من الجدول (5) أن معامل ثبات التجزئة النصفية مرتفع، وهذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية.

تصحيح المقياس: اعتمد البحث على مقياس ليكرت الخماسي في الاستبيان لقياس مواقف الأفراد تجاه بيانات أو مواقف معينة، وهذا المقياس يتميز بالبساطة حيث يسهل على الأفراد فهم مستوياته، بالإضافة إلى دقته التي تسمح لهم بالتعبير عن مدى الموافقة أو الرفض بشكل متنوع، لذا استخدمت هذا المعيار وفق ما هو موضح في الآتي:

الجدول (6) معيار ليكرت

| موافق جداً | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق جداً |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ثم تم حساب سلم تصنيف متوسطات الإجابات كما يلي:
 طول المجال = (درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات
 الاستجابة

$$\text{طول المجال} = 5/4 = 5 / (1-5) = 0.80$$

وبناءً عليه تم تحديد المجالات الآتية:

جدول (7) معيار ليكرت للحكم على إجابات العينة

| فئات قيم المتوسط الحسابي لكل درجة | | درجة الاستجابة | م |
|-----------------------------------|------|----------------|---|
| إلى | من | | |
| 1.8 | 1 | ضعيف جداً | 1 |
| 2.6 | 1.81 | ضعيف | 2 |
| 3.4 | 2.61 | متوسطة | 3 |
| 4.2 | 3.41 | مرتفعة | 4 |
| 5 | 4.21 | مرتفعة جداً | 5 |

الإجابة عن أسئلة البحث ومناقشتها:

السؤال الرئيس للبحث: ما مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اعتماد اختبار One-Sample Statistics كما يلي:

الجدول (8): اختبار ستودينت حول الوسط الحسابي لمستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس

| الخطأ المعياري | | الانحراف المعياري | | المتوسط الحسابي | حجم العينة |
|---------------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------|
| 0.06225 | | 1.12225 | | 3.7806 | 325 |
| احتمال ثقة قدره 95% | | فرق المتوسطات | مستوى الدلالة sig | درجات الحرية df | قيمة t |
| الحد الأدنى | الحد الأقصى | | | | |
| 0.9031 | 0.6582 | 0.78064 | 0 | 324 | 12.54 |

نظرًا لأن قيمة الدلالة (Sig.=0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبالتالي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط المقياس المستخدم (3) ومستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس وبالنظر إلى قيمة

المتوسط الحسابي (3.78) وبالتالي فإن مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس جاء بدرجة مرتفعة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بن راشد وآخرون (2024).

وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن جميع معلمي الحلقة الأولى في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب السورية بمختلف متغيراتهم التي تشمل: (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي) يتأثرون بنفس العوامل المؤثرة على اندماجهم الوظيفي، مثل: الخصائص الشخصية، بيئة العمل، الحوافز والرواتب، العلاقة مع الزملاء، الرعاية الصحية والاجتماعية، الخضوع لدورات التدريب والتطوير، والتصميم الوظيفي، وجميع هذه العوامل المختلفة كان يتم تأمينها بأدنى حد في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس نظراً لما عانتها مدينة جرابلس خلال سنوات الحرب السورية من تدمير وعزلة قد أثر بشكل مباشر على قدرة معلمي ومعلمات الحلقة الأولى في المدارس الحكومية على تحقيق الاندماج الوظيفي مع زملائهم وعملهم مما أثر على قدرتهم على تعليم طلبة الحلقة الأولى في المدارس الحكومية، لذا يتوجب على الجهات المختصة معالجة هذه العوامل جميعها ليتمكن جميع المعلمين والمعلمات من تحسين سلوكياته الاجتماعية الإيجابية المتعلقة بالاندماج الوظيفي مثل: الرغبة في التعاون والتطوع والمبادرة للمساعدة، والسعي للتحسين المستمر في إجراءات العمل، كما يتوجب تقديرهم من قبل مدارسهم، وإطلاق مبادرات تعليمية تتضمن أنشطة تعليمية وخدمات تربوية واجتماعية جديدة، وبالتالي تحسين مخرجات البيئة التعليمية في مدارس مدينة جرابلس.

الأسئلة الفرعية:

(1) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي بين معلمي الحلقة الأولى في مدينة

جرابلس ومعلمات الحلقة الأولى في مدينة جرابلس في الاندماج الوظيفي؟

بعد تطبيق المقياس على العينة المكونة من (325) معلم ومعلمة يعملون في الحلقة

الأولى في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب السورية، وبما ان العينة

كبيرة الحجم استخدمت الباحثة للإجابة عن هذا التساؤل اختبار T للعينات المستقلة والنتائج مبينة في الجدول (9) الآتي:

الجدول (9): نتائج اختبار (t) للفروق في مستوى الاندماج الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

| الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t | درجات الحرية df | مستوى الدلالة sig |
|-------|-------|-----------------|-------------------|--------|-----------------|-------------------|
| ذكور | 135 | 3.8 | 1.09 | 0.358 | 323 | 0.721 |
| إناث | 190 | 3.76 | 1.14 | | | |

نظراً لأن قيمة الدلالة (Sig.=0.721) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث في مستوى الاندماج الوظيفي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عباس (2023)، واختلفت مع دراسة بن راشد وآخرون التي وجدت فروق لصالح الإناث.

وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن جميع معلمي ومعلمات الحلقة الأولى في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب السورية يعانون من حالات متشابهة من تدني الرواتب وتأخرها والانهيال المالي والضغط والإرهاق من التحديات الهيكلية والنفسية التي تواجه النظام التعليمي السوري ككل.

(2) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي لحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير العمر (أقل من 30 سنة، من 30 وحتى أقل من 40 سنة، من 40 وحتى أقل من 50 سنة، من 50 سنة وأكثر)؟

بما أن متغير العمر مقسم إلى 4 مستويات والعينات في كل مستوى كبيرة فإنه للإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في الجدول (10) التالي:

الجدول (10) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير العمر

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة اختبار فيشر | مستوى الدلالة sig |
|----------------|----------------|-------------|----------------|------------------|-------------------|
| بين المجموعات | 0.674 | 3 | 0.225 | 0.177 | 0.912 |
| داخل المجموعات | 407.387 | 321 | 1.269 | | |
| الكلية | 408.061 | 324 | | | |

يتضح من الجدول أن قيمة (F) بلغت 0.177 عند مستوى دلالة Sig. = 0.912، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد

($\alpha = 0.05$)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى إلى متغير العمر، وبالتالي يُقبل الفرض الصفري (H_0) الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Han, Wang (2021

وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن جميع معلمي الحلقة الأولى بمختلف أعمارهم في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب السورية يعانون من الظروف الغير إنسانية فأغلب المدارس في مدينة جرابلس مدمرة كلياً أو جزئياً، والصفوف مكتظة بالطلاب، بالإضافة إلى صعوبة وكثافة المناهج التعليمية في سورية.

(3) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي لحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية اقل من 5 سنوات، من 5 وحتى اقل من 10 سنوات، من 10 وحتى اقل من 15 سنة، من 15 سنة وأكثر؟

للإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في الجدول (11) التالي:

الجدول (11) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي حلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة اختبار فيشر | مستوى الدلالة sig |
|----------------|----------------|-------------|----------------|------------------|-------------------|
| بين المجموعات | 0.892 | 3 | 0.297 | 0.234 | 0.872 |
| داخل المجموعات | 407.17 | 321 | 1.268 | | |
| الكلية | 408.061 | 324 | | | |

يتضح من الجدول أن قيمة (F) بلغت 0.234 عند مستوى دلالة Sig. = 0.872، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة العملية، وبالتالي يُقبل الفرض الصفري (H_0) الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Greenier, et al (2021)، ودراسة (2021) Monje-Amor, et al، ودراسة بن راشد وآخرون.

وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن جميع معلمي الحلقة الأولى بمختلف سنوات خبرتهم في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب السورية يواجهون نفس الحواجز العملية غير القابلة للتجاوز، مثل: البيئة المادية الضعيفة، تدهور النظام التعليمي ككل، بالإضافة إلى التحدي النفسي وضعف مشاعر الرضا عن مخرجات العمل التعليمي، وضعف العلاقة مع الإدارة وأولياء الأمور.

(4) هل يوجد فروق في مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (إجازة جامعية، دبلوم، ماجستير).

للإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في الجدول (12) التالي:

الجدول (12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي حلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

| مصدر التباين | مجوع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة اختبار فيشر | مستوى الدلالة sig |
|----------------|---------------|-------------|----------------|------------------|-------------------|
| بين المجموعات | 0.783 | 2 | 0.392 | 0.31 | 0.734 |
| داخل المجموعات | 407.278 | 322 | 1.265 | | |
| الكلية | 408.061 | 324 | | | |

يتضح من الجدول أن قيمة (F) بلغت 0.310 عند مستوى دلالة $\text{Sig.} = 0.734$ ، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، وبالتالي يُقبل الفرض الصفري (H_0) الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Monje-Amor, et al (2021)، ودراسة بن راشد وآخرون.

وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن جميع معلمي الحلقة الأولى بمختلف مستواهم التعليمي في المدارس الحكومية في مدينة جرابلس في محافظة حلب السورية يعانون من صعوبات التعلم لدى الطلاب، ضعف العلاقات مع الزملاء، ضعف التقدير المعنوي والمادي، وعجز الإدارة عن إقامة شبكة علاقات جيدة بين المعلمين.

النتائج:

بعد تطبيق أداة البحث في صورتها النهائية على عينة البحث، ومعالجة البيانات إحصائياً، ومن ثم سيتم تفسيرها في ضوء الواقع والإطار النظري والدراسات السابقة، ومن ثم وضع التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج الإحصائية للبحث.

1. مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس

جاء بدرجة مرتفعة.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى إلى متغير العمر.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة، توصي الباحثة بما يأتي:

1. العمل على تحسين بيئة العمل في المدارس الحكومية بما يعزز مشاعر الانتماء والرضا الوظيفي.
2. رفع مستوى الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والمعلمات بما يساهم في تعزيز اندماجهم الوظيفي.
3. تفعيل برامج التدريب والتطوير المهني المستمر، خصوصًا في مجالات التواصل التربوي والتعلم التعاوني.
4. إطلاق مبادرات تعليمية وتربوية تُشجع على التعاون والمبادرة وتحسين العلاقات المهنية داخل المدارس.
5. تقدير جهود المعلمين والمعلمات ماديًا ومعنويًا من خلال تكريمهم وتشجيع سلوكياتهم الإيجابية الداعمة للعمل الجماعي.

المقترحات:

1. دراسة أثر الاندماج الوظيفي في تعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية.

2. دور ممارسات الإدارة الاستراتيجية في تنمية الاندماج الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية.

3. العلاقة بين مستوى الاندماج الوظيفي ومعدل دوران العاملين في المؤسسات التعليمية.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

1. إبراهيم، حسام الدين السيد محمد؛ نوار، احمد زينهم. (2023)، دراسة ميدانية للاندماج الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الاساسي بمحافظة القليوبية، مجلة البحث العلمي في التربية، 24(5). 70_90.
2. باشن، سليمة، عمور، محمد. (2024). دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية لعمال مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدينة. مجلة البحوث والدراسات العلمية، 18(1). 1_25.
3. بن راشد، وليد؛ بن سليم، سعود؛ الريامي، محمد؛ إبراهيم، حسام الدين. (2024). مستوى الاندماج الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان. صحيفة التربية. 5(76)، 295-336.
4. خلفة، هدى. (2020)، العوامل المؤثرة في الاندماج الوظيفي في المؤسسة الجزائرية دراسة نظرية، رسالة ماجستير (منشورة)، جامعة 8 ماي 1945 قالمة. الجزائر.
5. الرحمن، ريان عدنان عزيز. (2024). الاندماج الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف دراسة تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. 8(7). 99-120.
6. ريان، انس غازي عبد الفتاح. (2022)، أثر الجينات التنظيمية في الاندماج الوظيفي لدى العاملين في الدفاع المدني الفلسطيني، رسالة ماجستير (منشورة)، الجامعة العربية الامريكية.
7. سعاد، قشيرة؛ أمال، تراكة. (2020)، أثر المناخ التنظيمي على الاندماج الوظيفي للعاملين دراسة حالية بالديوان الوطني للأعضاء المعوقين الاصطناعية ولواحقها _وحدة تقرت_، رسالة ماجستير (منشورة)، جامعة قاصدي مرباح _ورقلة. الجزائر.
8. السيد لطفي، أسماء. (2023)، الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالهوية المهنية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض

المتغيرات الديموجرافية، *مجلة كلية التربية _ جامعة عين شمس*، 1(47)، الجزء 3. 40_65.

9. عابدين، يارا. (2023)، *تأثير الاندماج الوظيفي على تحسين أداء العاملين*. دراسة ميدانية على العاملين في المصارف الخاصة في مدينة دمشق، *إجازة في علوم الإدارة* (منشورة)، المعهد العالي لإدارة الأعمال.

10. عباس، أحمد. (2023). *بنية اندماج العمل لدى المعلمين*. جامعة عين شمس. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. 33(121). ج2.

11. علي، أماني عادل سعد. (2021)، *رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية*. *مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*، 3(5). الجزء 1. 1740_1766.

12. مرزوق، سارة. (2017)، *دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين - دراسة حالة مجمع عموري -بسكرة-*. *مجلة دراسات اقتصادية*، 4(3). 172_190.

13. نور الدين، عسلي. (2018)، *دراسة أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي -ولاية المسيلة-*. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، 11(1). 135_159.

المراجع الأجنبية:

1. 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), 7893.
2. Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97(1) .102446.

3. Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97. (1) 102446.
4. Gülbahar, B. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey, *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149159.
5. Han, Y., & Wang, Y. (2021). Investigating the correlation among Chinese EFL teachers' self-efficacy, work engagement, and reflection. *Frontiers in Psychology*, (1)12 763234.
6. Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U., & Ashraf, Y. (2024). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*, 53(6), 20902106.
7. The Syrian International Conference (Pre-University) for teaching Syrian 2017. (2022). <https://edumidad.org/en/the-syrian-international-conference-pre-university-for-teaching-syrians-2017/>
8. Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*, 30(11-12), 15841595.