

**الرشاقة التعليمية وعلاقتها بالاندماج في العمل لدى المعلمين****فيصل خليل الربيع****كلية العلوم التربوية - جامعة اليرموك**[faisal.khalil@yu.edu.jo](mailto:faisal.khalil@yu.edu.jo)**إسلام تيسير الجمل****باحثة مستقلة**[eslamaljamal2022@gmail.com](mailto:eslamaljamal2022@gmail.com)**المخلص:**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرشاقة التعليمية، وقدرتها التنبؤية بالاندماج بالعمل، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (600) معلماً ومعلمة، وطبق عليهم النسخة العربية من مقياس الرشاقة التعليمية (Özgenel & Yazıcı, 2020)، والنسخة العربية من مقياس الاندماج في العمل (Schaufeli et al., 2006)، وأظهرت النتائج أن مستوى الرشاقة التعليمية لدى العينة جاء بدرجة مرتفعة، وأظهرت النتائج أن المتغيرات الداخلة في التنبؤ بمقياس الاندماج بالعمل هي رشاقة النتائج، ورشاقة التغير، والتي فسّرت مجتمعة ما نسبته (16.2%) من التباين المفسر لمقياس الاندماج بالعمل، وكان متغير رشاقة النتائج الأكثر قدرة على التنبؤ بمقياس الاندماج بالعمل.

**الكلمات المفتاحية:** الرشاقة التعليمية، الاندماج في العمل، المعلمين.**Learning Agility and its Relationship to Work Engagement Among Teachers****Islam Tayseer Al-Jamal**

Independent researcher

[eslamaljamal2022@gmail.com](mailto:eslamaljamal2022@gmail.com)**Faisal Khalil Al-Rabee**

Faculty of Educational Sciences – Yarmouk University

[faisal.khalil@yu.edu.jo](mailto:faisal.khalil@yu.edu.jo)**Abstract:**

The current study aims to identify the level of educational agility. And its predictive ability in work integration. The sample consisted of 600 teachers, applied the Arabic version of educational agility scale (Özgenel & Yazıcı, 2020), and the Arabic version of Labour Integration Scale (Schaufeli et al., 2006). Results showed that teachers' educational agility was high. The results also indicated that the level of learning agility among the sample was high. The findings also revealed that the variables predicting the Work Engagement Scale were: results agility and change agility, which together accounted for 16.2% of the explained variance in work engagement. Among these, results agility was the strongest predictor of work engagement.

**Keywords:** Learning Agility, Work Engagement, Teachers.

## المقدمة

للرشاقة التعليمية أهمية كبيرة في حياة جميع المعلمين، وترتبطها علاقة وطيدة بالاندماج في العمل حتى تتحقق الأهداف المطلوبة من المعلم والطالب، حيث يعد المعلم اللبنة الأساسية لعملية التعلم، وله دور بالغ الدقة في بناء أجيال المستقبل داخل المجتمع وتشكيل معارفهم وأخلاقهم وبناء عقولهم وشخصياتهم. وترتبط الرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل بصورة وثيقة، فهو هدف أساسي عند المعلمين، والمعلمون بدورهم يحرصون على فهم الاندماج وقياسه بشكل يجعل الرشاقة عند الطلبة واضحة وظاهرة. ويبقى العاملون في العملية التعليمية ممثلة بجميع أطرافها منشغلين بشكل كبير في عملهم ومكان عملهم ومتحمسين لهما، حيث يكونون أصحاب الانتماء النفسي ويدفعون الأداء والابتكار ويدفعون المؤسسة التعليمية إلى الإبداع والارتقاء (البديوي، 2021).

## الرشاقة التعليمية (Learning Agility)

تعرف الرشاقة التعليمية على أنها الاستعداد والقدرة على التعلم من التجربة، ثم تطبيق هذا التعلم على الأداء بنجاح في ظل ظروف الجديدة (De Meuse et al., 2010). وتُعرف الرشاقة التعليمية بأنها العزم والقدرة على استخلاص الدروس مما تم تجربته من قبل ليتم تنفيذه من خلال تحديات إضافية في دور المسؤولية التالية (DeMeuse, 2017)، وأما كيم وآخرون (Kim et al., 2018) فقد عرفوها بأنها: استراتيجية تعلم تعتمد على الخبرة، والقدرة على التعلم المستمر والرغبة في تطبيق المعرفة المكتسبة، ولها ثلاثة مكونات أساسية: الإمكانية، والتحفيز، والقدرة على التكيف.

تكمن أهمية الرشاقة التعليمية كما بينها (Ross et al., 2018) في أنها تساعد الأفراد على إحداث التكامل والتنسيق والتوازن بين قدرات متعددة وسط ظروف متغيرة، ومرنة في السياقات الديناميكية وتمكنهم من التكيف مع المواقف المختلفة، وكذلك تساعد الرشاقة التعليمية على الأداء الجيد في سياقات صنع القرار الديناميكي، كما أن التدريب عليها يساعد على تحسين الذكاء الوجداني، وتعزز من مهارات الاتصال الشخصية وبين الشخصية وتُعد الرشاقة التعليمية من الصفات الشخصية المهمة التي تُساعد الفرد على أداء الأنشطة اليومية المختلفة وإنجاز الواجبات التعليمية بكفاءة وسهولة، وتحسين أداء المتعلم وزيادة دافعيته نحو التعلم، وتحسين القدرة العقلية بشكل عام والتفكير للوصول لأهداف تعليمية.

## أبعاد الرشاقة التعليمية

يرى لومباردو وإيتشينغر (Lombardo & Eichinger, 2000) أنَّ الرشاقة التعليمية تتحدد بخمسة أبعاد فرعية، هي:

**الرشاقة في العلاقات الإنسانية:** وتصف مهارة الأفراد في سرعة التواصل مع الآخرين، والمساعدة، والمشاركة، ومعاملة الآخرين بشكل بناء وهادئ ومرن تحت مختلف الضغوط. **والرشاقة في تحقيق النتائج:** وتصف الأفراد الذين يحصلون على نتائج مذهلة في ظل ظروف غير طبيعية، وغاية في الصعوبة. **والرشاقة الذهنية:** وتصف الأفراد الذين يفكرون في حل المشاكل من خلال تبني وجهات نظر جديدة، والشعور بالارتياح مع حالات التعقيد والغموض. **والرشاقة في التغيير:** وتصف الأشخاص الفضوليين، والذين لديهم شغف بالأفكار والتجارب وحالات الاختبار، والمشاركة في أنشطة بناء المهارات. و **الوعي الذاتي:** ويصف الأفراد الذين يعرفون أنفسهم جيداً ولديهم القدرة على فهم قدراتهم، والتأثير في الآخرين.

يتميز الأفراد مرتفعي رشاقة التعلم مدفوعون للتعلم كقيمة في حد ذاتها، مهتمون بالأشخاص، الأفكار من أجل التعلم، مساعدة الآخرين في حل المشكلات من أجل الانضباط العقلي للتعلم عن حل المشكلات، يعرفون أن بإمكانهم التعلم من الاختلاف أكثر من التشابه، الابتعاد عن الوقوع في المشكلات يحافظون على التوازن، يعرفون حدودهم يتعلمون من أخطائهم ولا يعانون من الغطرسة المفرطة، ويتحملون نتائج عدم مسايرة الآخرين في نفس الوقت الذين يظهرون فيه اهتمامهم بهم.

أكد كيم وآخرون (Kim et al., 2018) أن المتعلمين الرشيقين يمكنهم تحليل المشكلات بسرعة ودقة، وتحسين المعلومات، وفهم التعقيد، إنهم فضوليون بشأن الفرص والتحديات الجديدة، ويتمتعون بالمرونة في أساليبهم لحل المشكلات. وبالتالي، يميل المتعلمون الرشيقون إلى أن يكونوا حريصين على التعلم، وتجربة الافتراضات، وتحديد واستيعاب الدروس الصحيحة من التجربة، وتطبيقها على مواقف جديدة، من أجل تحسين قدرتهم على التعامل مع التحديات.

من العوامل المؤثرة بالرشاقة التعليمية: الموارد العقلية المتمثلة في المعلومات والمنبرات الخاصة بالمهمة، والاستراتيجيات العقلية، والتدريب والخبرة المعلوماتية السابقة حول المهمة، والوعي الذاتي، والنمط المنضبط للتفكير، ودرجة التفكير الإبداعي، ودرجة المشاركة التعاونية، وروح المبادرة، والتدريب على تكتيكات تفكير مختلفة ومتعددة، والتغذية المرتدة العكسية القادمة له من تجارب الآخرين، ودعم فكرة التعلم أثناء العمل لديه؛ لإتاحة فرص التعلم الواقعي، واكتساب الخبرات الفعلية، وتشجيعه على التفكير الفردي، والسماح بالاختلاف (Vinesian et al., 2023).

بينما أشار كالينيا (Kalniņa, 2015) إلى أن هناك خمسة عوامل تؤثر في الرشاقة التعليمية، وهي: إدراك الذات: لابد للفرد أن يعرف ذاته، ليكن قادراً على الاستناد إلى مواطن القوة لديه، ويستطيع تحسين مواطن الضعف لديه. والمرونة الذهنية: الفرد الذي يتمتع بالمرونة الذهنية شخص سريع البديهة، ويتعلم من المواقف، ولديه القدرة على خلق التوجهات والأفكار الجديدة، أو تغيير الأفكار السابقة بما يلائم المواقف المختلفة، بالإضافة إلى القدرة على التفكير بمفاهيم مختلفة في نفس الوقت، والنظر لموضوع ما من عدة زوايا. وإمكانية التعلم: يتمتع الفرد الذي يمتلك رشاقة تعليمية بعقلية منفتحة ومتقبلة لتجربة أشياء جديدة باستمرار من أجل الوصول إلى أهداف جديدة. والدافعية للتعلم: لكي يترسخ التعلم لا بد من انخراط المتعلمين في العملية التعليمية، لأن تغيير السلوكيات والعادات طويلة الأمد يتضمن ذلك فهم أنماط السلوك الراسخة والتعرف على الفروق الدقيقة في المواقف المختلفة. وقابلية التكيف: إن المتعلمين الرشيقين يبحثون عن فرص للتعلم وتجريب أساليب جديدة.

وللرشاقة التعليمية أنواع متعددة منها: 1- الرشاقة العامة: وهي مقدرة الفرد على أداء واجب تعليمي عملي في العديد من الأنشطة العلمية بحيث يصل إلى الهدف المطلوب بعمل متزن وسليم. 2- الرشاقة الخاصة: وهي القدرة المتنوعة في المتطلبات المهارية للعمل الذي يمارسه الشخص. 3- الرشاقة التكوينية: وهي القدرة على أداء أنشطة معينة تتطلب دقة وسرعة. 4- الرشاقة المتوسطة وهي عبارة عن وسط بين الرشاقة العامة والرشاقة الخاصة. تعتبر الرشاقة المتوسطة هدفاً مناسباً للأشخاص الذين يسعون للتحسين العام في تعلمهم وعملهم ولكن ليسوا بحاجة إلى تحقيق إنجاز أكثر من غيرهم في العمل. ويمكن تحقيق الرشاقة المتوسطة من خلال توازن جيد بين العمل والتعلم والراحة النفسية، بغض النظر عن نوع الرشاقة الذي يسعى الشخص لتحقيقه، فإن الأمر يتطلب الالتزام بنمط حياة عملي ونمط تعليمي ومتوازن وممارسة منتظمة (Burke & Smith, 2018).

## النماذج التي فسرت الرشاقة التعليمية

## -نموذج دي ايو ورفاقه (De Rue et al., 2012)

يشير دي رو وآخرون (De Rue et al., 2012) إلى مجموعة واسعة من التركيبات ذات الصلة بما في ذلك الفروق الفردية التي تعزز رشاقة التعلم والعمليات المعرفية والسلوكية التي تكمن وراء تعزيز رشاقة التعلم، وعوامل السياق التي تؤثر على ظهور وتأثيرات رشاقة التعلم، وأن رشاقة التعلم ستعزز التعلم عبر المواقف وداخلها، ومن خلال ذلك التعلم يتغير الأداء الإيجابي بمرور الوقت، وقد لا يكون النموذج شاملاً، ولكنه يوضح كيفية تعلم الأفراد بسرعة ومرونة من تجاربهم وخبراتهم.

## -نموذج بلاي بيرك (Burke BLAI)

تم افتراض أن رشاقة التعلم عبارة عن تكامل بين الدافعية والمهارة للتعلم من الخبرة وأن الأفراد ذوي رشاقة التعلم يعدلون سلوكياتهم مع تغير المواقف، وأن إمكانيات القيادة تتم من خلال قياس القدرة على تعلم المعارف الجديدة، المهارات، والسلوكيات الجديدة التي تجهز الأفراد للاستجابة بنجاح للتحديات المستقبلية، يتكون النموذج من تسعة أبعاد وهي المرونة، السرعة، التجريب، تحمل مخاطر الأداء، المخاطرة الشخصية، التعاون، جمع المعلومات، البحث عن التغذية الراجعة، التأمل (Burke & Smith, 2018).

## الاندماج في العمل (Work Engagement)

حظي مفهوم اندماج المعلم (Teacher engagement) على اهتمام متزايد في السنوات الأخيرة وهذا الاهتمام كان بسبب التحديات الرئيسية التي تواجه العديد من أنظمة التعليم الحديثة، حيث تشير الأبحاث الحالية إلى أن اندماج المعلم من العوامل المؤثرة في نواياه وقراراته بشأن الاستمرار في المهنة أو تركها (Perera et al., 2017). ويعد خان (Kahn, 1990) أول من طور أفكاراً حول مفهوم الاندماج في العمل، الذي وصفه بأنه "تسخير أعضاء المؤسسة لأنفسهم في أدوار عملهم: في المشاركة، وتوظيف طاقاتهم في العمل، ويعبرون عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً وعقلياً أثناء أداء الأدوار، مما يعني ذلك أنه عندما يندمج الأفراد في العمل فإن ذواتهم المعرفية والجسدية والعاطفية تنعكس على الأداء الوظيفي مما يجعلهم أقل عرضة لترك المؤسسة التي يعملون بها.

وعرف كل من ماسي وشنايدر (Macey & Schneider, 2008) الاندماج على أنه مدى تحفيز العاملين للمساهمة في النجاح التنظيمي ودرجة الاستعداد لتطبيق الجهود التقديرية لإنجاز المهام الضرورية لتحقيق الأهداف التنظيمية. وفي حين يشير باكير وديميروتي (Bakker & Demerouti, 2012) إلى الاندماج بأنه المستويات العليا التي يظهروها العاملون من الطاقة والقدرة على التحمل العقلي أثناء العمل والرغبة في مواصلة العمل دون فقدان إصرارهم على العمل والتحدي. عرف لروبن وجودج (Robbin & Judge, 2015) الاندماج بالعمل بأنه: "عملية تشاركية تستخدم مداخلات الأفراد لزيادة التزامهم بالنجاح.

يرى خان وآخرون (Khan et al., 2011) أن أهمية الاندماج بالعمل تشكل الركن الأساسي في العملية التعليمية في كثير من الأمور، منها: الاستقرار الوظيفي: إذا كان الفرد قد وصل إلى مرحلة الاندماج بالعمل فقد يحقق لديه التمكين الإداري والرضا الوظيفي ومن خلالهما يندمج المعلم في وظيفته. والقضاء على بعض السلوكيات السلبية: والتي تتمثل بانخفاض الدافعية لدى الأفراد، وعدم استثمار الوقت والقدرات والمهارات؛ إذ

يَجْعَلُ الاندماج بالعمل المُعَلِّمَ أَشَدَّ انضباطاً والتزاماً. والصِّحَّةُ والرِّفاهُ: إِنَّ الأفراد المُندمجين يكونون أكثرَ صِحَّةً وسعادة من الأفراد غير المُندمجين؛ لما لَهُ من آثار إيجابية على النَّفس.

أشار كلاسين وآخرون (Klassen et al., 2013) إلى أن هناك ثلاثة أبعاد للاندماج بالعمل كبناء تحفيزي، وهي: **المشاركة الاجتماعية**: مع الطلبة والزُّملاء للإشارة إلى مستويات رعاية المُعَلِّمين والتزامهم والتواصل معهم. **والمشاركة العاطفية**: وهي إشارة إلى الاستجابات العاطفية الإيجابية للمُعَلِّمين لعملهم. **والمشاركة المعرفية**: التي تُشير إلى النشاط والمُثابرة واستثمار الموارد المُوجَّهة في التدريس.

بينما يرى شافيل (Schaufeli, 2013) أن أبعاد الاندماج تتكون من: **الحيوية**: وهي اتسام الفرد بمستويات عالية من الطاقة والاستعداد لاستثمار الجهد والمُثابرة في مواجهة صعوبات العمل. **والتفاني**: وهو انشغال الفرد بعمله وشعوره بقيمته إحساسه بأن العمل يُثير حماسه وشغفه ويشكل مصدراً للإلهام والتحدى والمُثابرة، **والاستغراق**: وهو تركيز الفرد في عمله وانغماسه فيه بحيث لا يشعر بمرور الوقت أثناء قيامه بالعمل.

هناك بعض النظريات التي فسرت الاندماج بالعمل، ومنها:

**نظرية التبادل الاجتماعي**: تبلورت هذه النظرية على يد العالم هارولد كيللي (Harold Kelly) في أوائل الستينيات من القرن العشرين، وتعد من أكثر النظريات التي فسرت الاندماج بالعمل من خلال السلوك الاجتماعي الذي يظهر نتيجة العملية التبادلية التعاونية بين الموظفين ومُروسيهم في العمل القائمة على المرونة والاحترام مقابل بذل الجهد والأداء الجيد، فإذا أدرك الأفراد أنهم يعاملون باحترام ومرونة وبعدالة فسيبدلون الجهد ليقدموا أداء جيداً والمعاملة بالمثل وتقدير المقابل ومندمجين في عملهم (Redmond, 2015).

**نموذج الانفعالات الموجبة**: يعد العالم فريدريكسون (Fredrickson, 2013) أول من طور هذا النموذج، والذي يرى أن الحالة الانفعالية التي يعيشها الفرد في مكان عمله تعمل على إثراء المهام المعرفية، وتجعله قادراً على حل المشكلات بطريقة مختلفة واكتساب المعرفة، أي إن بقاء الفرد في حالة من السرور والفرح في عمله له دور أساسي في خلق مساحة من الأمان العاطفي والطاقة الكامنة للاندماج في العمل، وبالتالي تقديم دور فعال من الإنجاز والأفكار الجيدة والعلاقات القوية مع زملائهم.

**نموذج متطلبات العمل والموارد**: تفترض هذه النظرية أن بعض الخصائص الوظيفية والموارد الشخصية تتنبأ بالأداء الوظيفي من خلال اندماج الموظف في العمل كما تقترح النظرية إلى أن موارد الوظيفة ترتبط بشكل إيجابي بالاندماج في العمل، يمكن أن تؤدي متطلبات العمل الصعبة إلى تعزيز العلاقة الإيجابية بين موارد الوظيفة والاندماج، ويمكن أن تؤدي الحواجز أمام متطلبات العمل إلى إضعاف العلاقة الإيجابية بين موارد الوظيفة والاندماج؛ يرتبط الاندماج في العمل بشكل إيجابي بالأداء؛ يمكن للموظفين استخدام صياغة الوظيفة لزيادة مستويات الاندماج في العمل و تركّز النظرية على الموارد، التي يتم تعريفها على نطاق واسع بأنها تلك الأشياء والظروف والخصائص الشخصية والطاقت التي يتم تقييمها مركزياً في حد ذاتها، أو تعمل كوسيلة للحصول على أهداف ذات قيمة مركزية (Bakker & Demerouti, 2017). كما وتركّز هذه النظرية بشكل خاص على الخصائص الوظيفية وسلوكيات الموظفين (مثل: صياغة الوظيفية، واستخدام نقاط القوة، وتصميم العمل الممتع، والموارد الشخصية مثل الكفاءة الذاتية والتفاؤل واحترام الذات (Bakker, 2017)

## العوامل المؤثرة في الاندماج بالعمل:

ويتأثر الاندماج بالعمل بعدة عوامل كما أشار إليها باكير وآخرون (Bakker et al., 2014):

**العوامل الشخصية:** كالكفاءة الذاتية وتقدير الذات والتنظيم والمرونة، ومدى راحة العاملين في الذهاب إلى العمل، ومدى قدرتهم على التعافي من الإجهاد أثناء النهار عن طريق أخذ فترات راحة. وكذلك الهوية واحترام الذات. **والدعم الاجتماعي** وردود الفعل على الأداء وتنوع المهام، وفرص التعلم. **والعوامل الموقفية:** التي ترتبط بسياق العمل، والتي تتمثل بالدعم الاجتماعي من فريق العمل أو العلاقات مع المسؤولين، والتغذية الراجعة للأداء واختلاف المهام الموكلة لهم والاستقلالية. **والعوامل الشخصية:** التي ترتبط بشخصية الفرد مثل الاتزان والفاعلية الذاتية واليقظة العقلية والأمل، وتحقيق الذات إذ تزيد هذه العوامل من اندماج الفرد في عمله وتجعله أكثر استعداداً للتغذية الراجعة، وتزيد من فرصة النمو والتطور، وتزيد من رغبة الفرد في مواجهة تحديات العمل وتتخلص صفات الأفراد المندمجين بالعمل برغبتهم وشغفهم بالعمل لجعل الأشياء أكثر تميزاً وإبداعاً، وهم متعاونون ومحترمون لزملائهم ومدرائهم، و لهم مواقف إيجابية تجاه المؤسسة، ويعتزون ويفتخرون بها، و اعتقادهم الجازم بجودة منتجات وخدمات المؤسسة، و لديهم تصور أن المؤسسة تمكن الموظف من الأداء الجيد (Gawke et al., 2017). وأكد باكر وآخرون (Bakker et al., 2014) أن الأفراد المندمجين متحمسون لعملهم ومُغمسون تماماً في وظائفهم، وأن الاندماج في العمل هو إحدى الجهود المبذولة لزيادة حماس العاملين في العمل والانغماس فيه.

هناك عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث الرشاقة التعليمية والاندماج في العمل، فقد هدفت دراسة سابوترا وآخرون (Saputra et al., 2018) إلى الكشف عن تأثير ثقافة التعلم على الاندماج بالعمل ورشاقة التعلم، لدى عينة تكونت من (67) مدير في شركات إندونيسيا، وأظهرت النتائج أن رشاقة التعلم تتأثر بثقافة التعلم وأن رشاقة التعلم تلعب دور وسيط بين الاندماج بالعمل وثقافة التعلم.

وأجرى محمد (2021) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرشاقة التعليمية وعوامل الشخصية والكشف عن مستويات رشاقة التعلم للمعلمين تبعاً لمتغير الجنس والعمر، لدى عينة تكونت من (238) معلماً ومعلمة بالمراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية في مصر. وأشارت النتائج إلى أن مستوى رشاقة تعليمية لدى المعلمين جاء بدرجة منخفضة،

كما وهدفت دراسة سانتوسو ويوزاريون (Santoso & Yuzarion, 2021) إلى التعرف إلى تحليل دور رشاقة التعلم في أداء مجموعة من المعلمين، تكونت العينة من مجموعة من المعلمين المتميزين في يوجياكارتا في إندونيسيا تراوحت أعمارهم بين (27-55) سنة، بينت النتائج أن المعلمين المتميزين يتمتعون برشاقة تعلم مرتفعة في العمل.

هدفت دراسة توفيق وآخرون (Taufik et al., 2022) إلى فحص تحليل التأثير المباشر وغير المباشر للاندماج بالعمل ودافعية العمل على الأداء من خلال رشاقة التعلم، لدى عينة تكونت من (124) مستخدماً في إندونيسيا، بينت النتائج أن دافعية العمل ورشاقة التعلم تؤثران بشكل مباشر على الأداء.

حللت دراسة جوي وهونج (Jo & Hong, 2022) رشاقة التعلم واندماج الموظفين والدعم المتضرر، والسلوك الابتكاري بتطوير بيئة مبتكرة للموظفين. تكونت العينة من (331) موظفاً في إحدى المؤسسات في كوريا الجنوبية، بينت النتائج ارتباط رشاقة التعلم بالسلوك الابتكاري. والاندماج بالعمل متوسط العلاقة بين والسلوك

الابتكاري ورشاقة التعلم ؛ كما أظهرت النتائج رشاقة التعلم تعد كمتغير معدل على السلوك الابتكاري من خلال اندماج الموظفين .

كما وهدفت دراسة كايا (Kaya, 2023) إلى تحديد أثر مستويات رشاقة التعلم لمجموعة من المعلمين لتحديد ميولهم للتعلم مدى الحياة، تكونت العينة من (230) معلماً يعملون في عدة مدارس في منطقة بشكتاش في اسطنبول، أشارت النتائج إلى أن مستوى الرشاقة التعليمية للمعلمين كانت مرتفعة . بالنظر إلى الدراسات السابقة؛ نجد دراسات أشارت إلى مستوى منخفض للرشاقة التعليمية؛ كدراسة محمد (2021)، بينما أشارت دراسات أخرى إلى مستوى مرتفع من الرشاقة التعليمية كدراسة سانتوسو ويوزاريون (Santoso & Yuzarion, 2021)، و دراسة كايا (Kaya, 2023) ، كما اشارت دراسات الى توسط الاندماج بالعمل للعلاقة بين الرشاقة التعليمية والسلوك الابتكاري كدراسة جوي وهونج (Jo & Hong, 2022).

ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة بوجود ندرة في الدراسات العربية التي تناولت هذه المتغيرات، فهذه الدراسة هي من الدراسات الأوائل التي تناولت الرشاقة التعليمية وعلاقتها بالاندماج في العمل لدى المعلمين، وبالإضافة إلى استخدام مقاييس على بيئة جديدة ذات خصائص مختلفة.

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها

لوحظ أن الأفعال المؤدية إلى الرشاقة التعليمية تزيد من اندماج المعلمين في العمل، وهذا يجعل المعلمين يظهرون سلوكيات إيجابية تجاه وظيفتهم، كالالتزام بأهداف التي حدودها لطلابهم، ومتحمسون للتدريس، ومثابرون على مواجهة العقبات والتحديات التي تحد من سير العملية التعليمية، فالاندماج في العمل يحد من الغياب عن العمل، ويزيد من ميول المعلمين لاكتساب معارف من خلال التدريب المستمر . وقد أوصت بعض الدراسات، منها: ( Faskhodi & Siyyari, 2018; Özgenel & Yazıcı, 2020; Santoso & Yuzarion, 2021; ) (Simbula & Guglielmi, 2013) ببحث الاندماج في العمل للمعلمين. إلا أن بعض الباحثين، ومنهم: (محمد، 2021؛ Allen, 2016; Handayani & Ambara, 2021) توصلوا إلى أن المعلمين يعانون من انخفاض في مستوى الاندماج، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لبيان علاقة الرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل.

1-ما مستوى الرشاقة التعليمية لدى المعلمين في محافظة إربد؟

3-ما القدرة التنبؤية للرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد؟

#### أهمية الدراسة:

#### أولاً: الأهمية النظرية

تتبع أهمية هذه الدراسة كونها تبين العلاقة بين الرشاقة التعليمية والاندماج في العمل، وقياس القدرة التنبؤية للرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل لدى المعلمين. وهي من المواضيع التي لم يتم تناولها بشكل كبير - حسب علم الباحثان - مما يسهم في رفد الأدب النظري بدراسة معمقة عن هذا الموضوع ومتغيراته الرئيسة.

#### ثانياً: الأهمية العلمية

يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة إدارة المدارس في التعرف على مستوى الرشاقة التنظيمية، والاندماج في العمل، وبالتالي توفير المعلومات اللازمة لقيادات المدارس على مختلف المستويات عن الواقع الفعلي. كما تسهم بتعريف تلك الجهات بأهمية تطوير مهارات المعلمين وتطوير قدراتهم للنهوض بالعملية التعليمية بما يؤهلهم في عملية الاندماج في العمل الذي يمكن المدارس من إدارة التغيير بكل سهولة واستثمار الخبرات والتجارب

فهي تساعد على الاستفادة منها في حل المشكلات التي تواجه الطلبة في المدارس. ومن المؤمل أن تسهم نتائج الدراسة والتوصيات الناتجة عنها في مساعدة المدارس لتهيئة الظروف لزيادة نسبة الاندماج في العمل عند المعلمين.

### التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

**الرشاقة التعليمية:** هي "استعداد الفرد، وقدرته على تعلم كفاءات جديدة، ثم بعد ذلك تطبيق هذا التعلم؛ لإتقان الأداء في ظروف تحدث لأول مرة أو صعبة ومختلفة" (Lombardo & Eichinger, 2000). ويعرف إجرائياً على أنها الدرجة التي حصل عليها المعلمون على مقياس الرشاقة التعليمية.

**الاندماج بالعمل:** هو الشعور بالحيوية والحماسة والقوة والنشاط في العمل والمثابرة على إنجازه فضلاً عن الشعور بالضجر والرغبة في الذهاب بالعمل (Schaufeli et al., 2006). ويُعرف إجرائياً على أنه الدرجة التي حصل عليها المعلمون على مقياس الاندماج بالعمل.

### محددات الدراسة

تحدد تعميم نتائج الدراسة على عينة من المعلمين في مدينة إربد في قسبة إربد الأولى، تحدد نتائج الدراسة بمدى صدق وثبات المقاييس التي استخدمها الباحثان. ومدى جدية أفراد العينة في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

### الطريقة والإجراءات

**منهج الدراسة:** استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لأنه يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات قسبة إربد الأولى، وذلك للعام الدراسي 2023-2024، والبالغ عددهم (4856)؛ (1959) معلماً و(2897) معلمة، وذلك وفقاً لما تم الحصول عليه من بيانات من قبل مديرية التربية والتعليم للواء قسبة إربد.

**عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من (600) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة بالطريقة المتيسرة، وبشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه.

### أداتي الدراسة

#### أولاً: مقياس الرشاقة التعليمية

قام الباحثان باستخدام مقياس الرشاقة التعليمية الذي أعده (Özgenel & Yazıcı, 2020)، تعريب خليوي وآخرون (2022)، حيث تكون المقياس من (29) فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي: (العلاقات الإنسانية، ورشاقة النتائج، ورشاقة التعبير، والوعي الذاتي، والرشاقة الذهنية) وفق تدرج خماسي (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً)، وتحقق خليوي وآخرون من الصدق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه وكذلك بالمقياس ككل، وتم حساب ثبات المقياس من خلال الاتساق الداخلي، والتجزئة النصفية وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لجميع فقرات المقياس (0.967).

#### الصدق الظاهري

في الدراسة الحالية تم التحقق من دلالات صدق محتوى مقياس الرشاقة التعليمية؛ وذلك يعرض صورته الأولية على (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الأردنية؛ وذلك يهدف الوقوف على دلالات

الصدق الظاهري للأداة، وتم التحكيم وفق المعايير الآتية: ملائمة الفقرات للمقياس، وسلامة صياغة الفقرات، ومدى وضوح المعنى من الناحية اللغوية، وثم الأخذ بالتعديلات المقترحة واعتماد اتفاق (90%) من المحكمين على الفقرة لاعتمادها، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة التي اقتضت التعديلات اللغوية على فقرات المقياس.

### ثبات المقياس

#### ثبات مقياس الرشاقة التعليمية

كما تم التأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) معلماً ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المراتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، وجدول 1 يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### جدول 1

##### معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية لمقياس الرشاقة التعليمية

| المجال                        | ثبات الإعادة | الاتساق الداخلي |
|-------------------------------|--------------|-----------------|
| الرشاقة في العلاقات الإنسانية | 0.83         | 0.74            |
| رشاقة النتائج                 | 0.80         | 0.77            |
| الرشاقة الذهنية               | 0.85         | 0.79            |
| رشاقة التغير                  | 0.82         | 0.80            |
| الوعي الذاتي                  | 0.86         | 0.82            |
| مقياس الرشاقة التعليمية       | 0.90         | 0.87            |

يتضح من جدول 1 أن جميع القيم سواء لثبات الاتساق الداخلي، أو ثبات الإعادة كانت مرتفعة ومقبولة لأغراض استخدام المقياس في هذه الدراسة.

#### تصحيح المقياس الرشاقة التعليمية

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي، للإجابة على فقرات المقاييس، حيث تعطي كل فقرة من فقراتها درجة واحد من بين درجاته الخمسة (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً)، وهي تمثل رقمين (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب. بدرجة مرتفعة 5.00-3.68، بدرجة متوسطة 3.67-2.34، بدرجة منخفضة 2.33-1.00.

#### ثانياً: مقياس الاندماج بالعمل

قام الباحثان باستخدام مقياس الاندماج بالعمل الذي قام بإعداده (Schaufeli, et al., 2006) ترجمة الثعلبي (2023)، يتكون المقياس من (17) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد (القوة، والتفاني، والاستيعاب) وتندرج الإجابة على المقياس من خلال العبارات التالية (لا أوافق بشدة، لا أوافق، لست متأكد، أوافق، أوافق بشدة)، وتحقق الثعلبي (2023) من الصدق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه وكذلك بالمقياس ككل (0.46-0.78)، وتم حساب ثبات المقياس من خلال معامل ثبات الإعادة حيث بلغ معامل

ثبات الإعادة للمقياس الكلي (0.90)، وتم التحقق من ثبات الاتساق الداخلي، وكانت قيمة معامل الثبات للمقياس الكلي (0.94).

#### الصدق الظاهري

في الدراسة الحالية تم التحقق من دلالات صدق محتوى مقياس الاندماج بالعمل؛ وذلك يعرض صورته الأولية على (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الأردنية؛ وذلك يهدف الوقوف على دلالات صدق المحكمين للأداة للتناسب مع أغراض الدراسة وبيئتها الجديدة، وتم التحكيم وفق المعايير الآتية: ملائمة الفقرات للمقياس، وسلاسة صياغة الفقرات، ومدى وضوح المعنى من الناحية اللغوية، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة واعتماد اتفاق (90%) من المحكمين على الفقرة لاعتمادها، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة التي اقتضت التعديلات اللغوية على فقرات المقياس.

#### ثبات المقياس

وتم حساب معامل ثبات الإعادة، وثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وجدول 2 يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### جدول 2

معامل ثبات الاتساق الداخلي، وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية لمقياس الاندماج بالعمل

| المجال                | ثبات الإعادة | الاتساق الداخلي |
|-----------------------|--------------|-----------------|
| الحيوية               | 0.85         | 0.82            |
| التفاني               | 0.84         | 0.77            |
| الاستغراق             | 0.83         | 0.80            |
| مقياس الاندماج بالعمل | 0.89         | 0.86            |

يتضح من جدول 2 أن جميع القيم سواء لثبات الاتساق الداخلي، أو ثبات الإعادة كانت مرتفعة ومقبولة لأغراض استخدام المقياس في هذه الدراسة.

#### تصحيح المقياس الاندماج بالعمل

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي، للإجابة على فقرات المقياس، حيث تُعطي كل فقرة من فقراتها درجة واحد من بين درجاته الخمسة (لا أوافق بشدة، لا أوافق، لست متأكد، أوافق، أوافق بشدة)، وهي تمثل رقمياً (1,2,3,4,5) على الترتيب. بدرجة مرتفعة 3.68-5.00، بدرجة متوسطة 2.34-3.67، بدرجة منخفضة 1.00-2.33

#### عرض نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الرشاقة التعليمية لدى المعلمين في محافظة إربد؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرشاقة التعليمية لدى المعلمين في محافظة إربد، والجدول أدناه يوضح ذلك.

## جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرشاقة التعليمية لدى المعلمين في محافظة إربد

| المرتبة | المجال                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---------|-------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| 1       | الوعي الذاتي                  | 4.07            | 0.75              | مرتفع   |
| 2       | الرشاقة في العلاقات الإنسانية | 4.03            | 0.79              | مرتفع   |
| 3       | رشاقة النتائج                 | 3.94            | 0.69              | مرتفع   |
| 4       | رشاقة التعبير                 | 3.87            | 0.80              | مرتفع   |
| 5       | الرشاقة الذهنية               | 3.85            | 0.72              | مرتفع   |
|         | مقياس الرشاقة التعليمية ككل   | 3.94            | 0.64              | مرتفع   |

يتبين من جدول 3 أن مستوى عينة الدراسة عن الرشاقة التعليمية لدى المعلمين في محافظة إربد جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري بلغ (0.64).

أما فيما يتعلق بالمجالات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.85-4.07)، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال الوعي الذاتي بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.07) وانحراف معياري بلغ (0.75) وبمستوى مرتفع، بينما جاء مجال الرشاقة الذهنية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.85) وانحراف معياري بلغ (0.72) وبمستوى مرتفع.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما القدرة التنبؤية للرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الرشاقة التعليمية وبين الاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد وجدول 4 يوضح ذلك.

## جدول 4

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الرشاقة التعليمية وبين الاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد

| البُعد                        | مقياس الاندماج بالعمل |
|-------------------------------|-----------------------|
| الرشاقة في العلاقات الإنسانية | **0.328               |
| رشاقة النتائج                 | **0.381               |
| الرشاقة الذهنية               | **0.312               |
| رشاقة التعبير                 | **0.349               |
| الوعي الذاتي                  | **0.320               |
| مقياس الرشاقة التعليمية       | **0.392               |

يتبين من جدول 4 وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الرشاقة التعليمية وبين الاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد.

ويهدف الكشف عن القدرة التنبؤية للرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب إدخال المتغيرات المُنْتَبِئة إلى المعادلة الانحدارية بطريقة الخطوة Stepwise، وذلك كما في جدول 5

## جدول 5

نتائج اختبار الانحدار المتعدد الخاصة للكشف عن القدرة التنبؤية للرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد

| المتغيرات المتنبئة | معامل الارتباط المتعدد (R) | نسبة التباين المفسر التراكمية (R <sup>2</sup> ) | مقدار ما يضيفه المتغير إلى التباين المفسر الكلي (R <sup>2</sup> ) | معامل الانحدار (B) | قيمة (F) | قيمة (t) | ثابت الانحدار | الدالة الإحصائية |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|----------|---------------|------------------|
| رشاقة النتائج      | 0.381                      | 0.145                                           | 0.145                                                             | 0.330              | 101.555  | 10.077   | 2.401         | 0.000            |
| رشاقة التغيير      | 0.402                      | 0.162                                           | 0.017                                                             | 0.127              | 57.588   | 3.433    | 2.296         | 0.000            |

المتغير التابع: مقياس الاندماج بالعمل

يتضح من جدول 5 أن المتغيرات الداخلة في التنبؤ بمقياس الاندماج بالعمل هي رشاقة النتائج، ورساقة التغيير، والتي فسرت مجتمعة ما نسبته (16.2%) من التباين المفسر لمقياس الاندماج بالعمل، وكان متغير رشاقة النتائج الأكثر قدرة على التنبؤ بمقياس الاندماج بالعمل؛ حيث فسر ما نسبته (14.5%) من التباين، يليه متغير رشاقة التغيير الذي أضاف (1.7%) إلى التباين، وكانت نسبة التباين المضافة لهذه المتغيرات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ). هذا ولم يدخل متغيرات الرشاقة في العلاقات الإنسانية، والرشاقة الذهنية، والوعي الذاتي، في التنبؤ بمقياس الاندماج بالعمل بالنظر إلى أن التباين المفسر الذي أضافته غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ).

يتضح أيضاً من جدول 5 أن ارتفاع رشاقة النتائج بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس الاندماج بالعمل بمقدار (0.330) من الوحدة المعيارية، وأن ارتفاع رشاقة التغيير بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس الاندماج بالعمل بمقدار (0.127) من الوحدة المعيارية؛ علماً أن هذه المتغيرات المتنبئة كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ).

## مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الرشاقة التعليمية لدى المعلمين في محافظة إربد؟

بينت النتائج أن مستوى عينة الدراسة عن الرشاقة التعليمية لدى المعلمين في محافظة إربد جاء مرتفع سواء كان على الدرجة الكلية أو مستوى الأبعاد حيث جاء في المرتبة الأولى مجال الوعي الذاتي وبدرجة مرتفعة بينما جاء مجال الرشاقة الذهنية في المرتبة الأخيرة.

يمكن تفسير هذه النتيجة في أن مستوى الرشاقة التعليمية لدى المعلمين يتفاوت من معلم لآخر، ويعتمد على عدة عوامل، مثل الخبرة، والتدريب، والانفتاح على التغيير فالمعلم الرشيق يستطيع استخدام الأدوات التقنية مثل التطبيقات التعليمية، منصات التعليم الإلكتروني، وبرامج التفاعل الرقمي. كما أن ذلك قد يعزى إلى أن المعلم الأردني يتمتع بقدرة كبيرة في الانجاز والعطاء نتيجة لاهتمام وزارة التربية والتعليم في العملية التعليمية ككل وبجميع عناصرها ومنها المعلم. كما أن المعلم يتميز بقدرة كبيرة من المعرفة ويمتلك استراتيجيات تدريس مهمة نتيجة للدورات التي تعدها وزارة التربية والتعليم للارتقاء بالمستوى التعليمي والمهني للمعلم.

إذ تقوم وزارة التربية والتعليم بتقديم الدورات التي تزيد من جاهزية المعلم في المدرسة وتساعد على تخطي العقبات التي تواجهه في الغرفة الصفية فتحوله من معلم ضعيف من حيث الأداء إلى معلم قوي وغني

بالاستراتيجيات، يستخدم الادوات بالشكل المناسب ومن هذه الدورات التي تقدمها وزارة التربية والتعليم: دورة معلمين جدد، إذ تعنى هذه الدورة بتأهيل المعلم معرفياً حيث تهتم بتقديم الاستراتيجيات المناسبة التي يجب استخدامها في الغرفة الصفية ويتم تطبيق ذلك عملياً أثناء التدريب. كذلك دبلوم تأهيل المعلمين قبل الخدمة وهو دبلوم تربوي يساعد المعلم على تنظيم أفكاره ومعلوماته ويزيد من قدرته المعرفية باستراتيجيات وأدوات تدريس مناسبة وحديثة. ومن الدورات التي تقدمها وزارة التربية والتعليم دورات في التخصص مثل المناهج المطورة والمتون الفقهية ودورات أوراق العمل الداعمة، وجميع هذه الدورات تهتم بتأهيل المعلم مما يجعل المعلم جاهز للوقوف أمام طلبته بكل ثقة مما يجعل الرشاقة التعليمية عنده مرتفعة جداً (وزارة التربية والتعليم، 2024).

وكان لإهتمام وزارة التربية والتعليم والجهات المسؤولة عن التعليم في الأردن دور مهم في ارتفاع نسبة الرشاقة التعليمية عند المعلمين وذلك بسبب جعل البيئة التعليمية بيئة مناسبة وجيدة تجذب المعلمين للعطاء بشكل مناسب، مما يزيد من تمسك المعلمين في عملهم وتقديم كل ما لديهم من خبرات.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في أنّ المعلم يعتمد اعتماداً كبيراً في معيشتة على مهنة التعليم، فيتوجب عليه اتقان العمل حتى يستمر به وهذا يجعله يقدم كل ما لديه ويظهر رشاقته التعليمية حتى يحافظ على مصدر عيشة. وقد اختلفت هذه النتائج مع نتيجة دراسة محمد (2021) والتي جاءت بدرجة منخفضة لدى المعلمين، وتشابهت مع دراسة سانتوسو وبوزاريون (Santoso & Yuzarion, 2021) إذ بينت النتائج أن المعلمين المتميزين يتمتعون برشاقة تعلم مرتفعة في العمل. كما تشابهت مع دراسة كايا (Kaya, 2023) والتي اشارت النتائج فيها إلى أن مستوى الرشاقة التعليمية للمعلمين كانت مرتفعة.

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما القدرة التنبؤية للرشاقة التعليمية بالاندماج في العمل لدى المعلمين في محافظة إربد؟

بينت النتائج أن المتغيرات الداخلة في التنبؤ بمقياس الاندماج بالعمل هي رشاقة النتائج، ورشاقة التغيير. ويمكن تفسير ذلك أنّ الرشاقة التعليمية لا تساعد فقط المعلمين على تقديم تعليم أفضل، بل أيضاً تعزز من اندماجهم في عملهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم بشكل عام. كلما زادت رشاقة المعلم، زاد شعوره بالرضا والتحفيز، وهذا ينعكس بشكل إيجابي على الطلاب وعلى البيئة التعليمية ككل وأن الرشاقة التعليمية لها قدرة تنبؤية قوية على الاندماج في العمل لدى المعلمين.

ويرى الباحثان أنّ المعلمين الرشيقين تعليمياً يتمتعون بمرونة عالية وقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في المناهج الدراسية والتكنولوجيا واحتياجات الطلاب، مما يعزز من اندماجهم في بيئات العمل المختلفة، كذلك القدرة على تطبيق استراتيجيات تعليمية مبتكرة وتفاعلية لتساهم في تحسين الأداء التربوي للمعلمين، مما يجعلهم أكثر فاعلية في تحقيق أهداف التعليم كذلك المعلمون الرشيقون يكونون دائماً على استعداد للتعليم والتطوير المستمر، مما يساعدهم على اكتساب مهارات جديدة والبقاء على إطلاع بأحدث الاتجاهات والممارسات التعليمية والمعلمون الذين يمتلكون رشاقة تعليمية يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والضغوط النفسية، مما يساهم في تحقيق توازن عاطفي ونفسي أفضل، ويزيد من رضائهم الوظيفي.

وتشابهت هذه الدراسة مع نتائج دراسة دراسة راي ورفاقه (Rey et al., 2012) التي أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاندماج في العمل لصالح المعلمات في جميع أبعاد المقياس، واختلفت مع دراسة (Sarath & Manikandan, 2014) وأظهرت النتائج عدم وجود أثر لمتغيري النوع وسنوات الخبرة إلى

الاندماج في العمل، كما تشابهت مع دراسة دراسة توفيق وآخرون (Taufik et al., 2022) بينت النتائج أن دافعية العمل ورشاقة التعلم توازن بشكل مباشر على الأداء بينما الاندماج بالعمل يؤثر مباشرة بشكل غير دال على الأداء وأن الاندماج بالعمل يؤثر بشكل مباشر و دال على رشاقة التعلم.

#### التوصيات

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، يوصي الباحثان بما يأتي :

- قدرة المحافظة على هذا المستوى من الرشاقة التعليمية لما لذلك من أثر على الاندماج بالعمل.
- التركيز على الوعي الذاتي لما له من أثر كبير على الاندماج بالعمل .
- عقد دورات لرفع مستوى الرشاقة لدى المعلمين المتقدمين في العمر
- السعي للتطوير المهني المستمر من قبل وزارة التربية والتعليم والمعلمين أنفسهم فيجب على المعلمين السعي لتطوير مهاراتهم ومعارفهم من خلال الدورات التدريبية وورش العمل.
- تعزيز بيئة تعليمية إيجابية وخلق بيئة تشجع على الإبداع والتعاون، والتشارك بين الذكور والإناث في القرارات ورسم خارطة طريق تعليمية مشتركة تخدم الجنسين.
- التوازن بين العمل والحياة فيجب على المعلمين أن يحرصوا على تحقيق توازن بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يساعدهم على الحفاظ على حماسهم وطاقاتهم في التدريس

## المراجع

- البدوي، عفاف. (2021). فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية التعلم الخبراتي في الاندماج الأكاديمي والرشاقة المعرفية لدى طالبات جامعة الأزهر. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. 31(113)، 193-262.
- محمد، رجب. (2021). تأهيل مديري مدارس التربية الخاصة بمحافظة البحر الأحمر في ضوء محددات الرشاقة الاستراتيجية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، 1(45)، 183-262.
- وزارة التربية والتعليم (2024)، قسم الاشراف والتأهيل التربوي، <https://moe.gov.jo/ar/node/81706>

## References

- AL - Ziadat, M. & AL-shraifin, A. (2023). Interpersonal goals and their relationships to relational interdependent self- construal and communal orientation among volunteer community service students . *Jordan Journal of Applided Science – Humanities Science Series*, 33 (1), DOI: <https://doi.org/10.35192/jjoas-h.v34i1.390..>
- Al-Badawi, Afif. (2021). The Effectiveness of a Training Program Based on Experiential Learning Theory on Academic Integration and Cognitive Agility among Female Students at Al-Azhar University. *The Egyptian Journal of Psychological Studies*. 31(113), 193-262.
- Allen, J .(2016). *Conceptualizing Learning Agility and Investigating its Nomological Network*. The degree of Doctor Of Philosophy In Psychology. Florida International University.
- Bakker, A & Demerouti, E. (2012). Job demands-resources theory, in Chen, P.Y. and Cooper, C.L. (Eds), *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Vol. III, Wiley-Blackwell, Chichester, pp. 37-64.
- Bakker, A & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 22(3), 273-285.
- Bakker, A (2017), Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*. 46, 67-75
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review Organizational Psychology, Organizational Behavior*. 1(1), 389-411.
- Burke, W., & Smith, D. (2018). *Burke Learning Agility Inventory*: Technical. EASIOConsult. 1-42.
- De Meuse, K. (2017). Learning Agility: Its Evolution as a Psychological Construct and Its Empirical Relationship to Leader Success. *Consulting Psychology Journal*. 69(4), 267–295.
- De Meuse, K., Dai, G., & Hallenbeck, G. (2010). Learning Agility: A Construct Whose Time Has Come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 62, 119-130.
- De Rue, D., Ashford, S., & Myers, C. (2012). Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. *Industrial and Organizational Psychology*. 5(3), 258-279.
- Faskhodi, 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.

- Fredrickson, B. (2013). *Positive emotions broaden and build*. In P. Devine, & A. Plant (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, Burlington: Academic Press.
- Gawke, J., Gorgievski, M., & Bakker, A. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*. 100 (1), 88-100.
- Handayani, D., & Ambara, D. (2021). Does Learning Agility Depend on Age and Work Experience? The Study among Preschool Teachers during Covid-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 613, 321-326.
- Jo, Y., & Hong, A. (2022). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Front. Psychol.* 13:900830. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900830>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33, 692-724.
- Kalniņa, E. (2015). *Learning Agility as a Predictor of High Performance and Potential: A Case study from Healthcare Industry*. 1(2019), Proceedings of the International Scientific Conference. 25/4/2019 – 26/4/2019.
- Khan, T., Jam, F., Akbar, A., Khan, M., & Hijazi, S. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan. *International Journal of Business*. 12(5), 12-16.
- Kim, J., Hong, J., & Song, H. (2018). The Relationships of Family, Perceived Digital Competence and Attitude, and Learning Agility in Sustainable Student Engagement in Higher Education. *Sustainability*. 10(12), 1- 16.
- Klassen, R., Yerdelen, S., & Durksen, T. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*. 1(2), 33- 52.
- Lombardo, M., & Eichinger, R. (2000). High Potentials as High Learners. *Human Resource Management*. 39(4), 321-329.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1, 3-30.
- Ministry of Education (2024), *Department of Educational Supervision and Qualification*, <https://moe.gov.jo/ar/node/81706>
- Mohammed, Ragab. (2021). Qualifying Special Education School Principals in the Red Sea Governorate in Light of Strategic Agility Determinants. *Journal of the Faculty of Education in Educational Sciences*. (45) 1, 18-262.
- Özgenel, M., & Yazıcı, S. (2021) . Learning Agility of School Administrators: An Empirical Investigation, *International Journal of Progressive Education*. 17 (1) , 247- 261.
- Perera, H., Granziera, H., & McIlveen, P. (2017). *Profiles of teacher personality and relation with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction*. *Personality and Individual Differences* (Online First). doi: 10. 1016/ j.paid. 2017.08.034.
- Redmond, M. (2015). *Social Exchange Theory. English Technical Reports and White Papers*. 5. [http://lib.dr.iastate.edu/engl\\_reports/5](http://lib.dr.iastate.edu/engl_reports/5).
- Robbin, S., & Judge, A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

- Ross, J., Miller, L., & Deuster, P. (2018). Cognitive Agility as a Factor in Human Performance Optimization. *Journal of special operations medicine*. 18(3),86-91.
- Santoso, A., & Yuzarion, Y.(2021).Analyze learning Agility in the Performance of Outstanding Teachers in Yogyakarta, *Journal pendidikan*. 8(1).
- Saputra, N., Abdinagoro, S., & Kuncoro, E. (2018). The Mediating Role of Learning agility on the Relationship between Work Engagement and Learning Culture. *Pertanika Journal of Social Science & Humanities*. 26(S), 117 – 130.
- Schaufeli, W. (2013). What is engagement ? In: C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A .(2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 66(4), 701-716.
- 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.
- Taufik, A., Setyanti, S., Apriyono, M., & Hidayat, R. (2022). *The Effect of Employee Engagement and Work Motivation on Performance with Learning Agility as an Intervening Variable at PT. Paiton Operation and Maintenance Indonesia*.
- Vinesian, G., Suryanto, S., & Sari, R .(2023). Factors Related To Learning Agility: A Systematic Literature Review. *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*. 6(2),182-186.