

القدرة التنبؤية للعقلية (نامية وثابتة) بالاندماج في العمل لدى المعلمين في مديرية التربية والتعليم في لواء الكورة

أ.د فيصل خليل الربيعⁱⁱ

تاريخ القبول

2023/5/27

إبراهيم عبد المجيد الثعلبيⁱ

تاريخ الاستلام

2023/4/12

المُلخَص:

هَدَفَت هذه الدراسة التَّعَرُّف على القدرة التنبؤية للعقلية (نامية وثابتة)، والاندماج في العمل لدى المعلمين في لواء الكورة، واستخدم الباحثين المنهج الارتباطي التنبؤي لتحقيق أهداف الدراسة، فمجتمع الدراسة يتكون من (1886) معلماً ومعلمةً من لواء الكورة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (750) معلماً ومعلمةً من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة، واستخدام مقياس العقلية الذي طوَّره بارك (Park, 2021) للبيئة العربية ومقياس الاندماج بالعمل (Schaufeli, et al., 2006) للبيئة الأردنية، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حساب معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لأغراض ثبات أداة الدراسة، وحساب اختبار الإعادة، وتحليل اختبار الانحدار المتعدد الخاصة بالمتغيرات المتنبئة ومعاملات الارتباط المتعددة، وأظهرت النتائج أن مجال العقلية النامية جاء بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي بلغ (3.44) بينما جاء مجال العقلية الثابتة بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (2.50)، كما بينت النتائج أن مقياس الاندماج في العمل جاء بمتوسط حسابي بلغ (3.26) متوسط القوة، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) لمستوى العقلية (نامية) بالاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) لمستوى العقلية (ثابتة) بالاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة، وفي ضوء النتائج أوصى الباحثين بضرورة إجراء المزيد من البرامج التي تهدف إلى رفع مستوى الاندماج بالعمل لدى المعلمين، وإجراء المزيد من البرامج التي تهدف إلى تنمية العقلية النامية، وإجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين الاندماج بالعمل مع متغيرات أخرى كالفاعلية الذاتية الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: القدرة التنبؤية، العقلية (نامية وثابتة)، الاندماج في العمل.

ⁱ طالب دكتوراه/ وزارة التربية والتعليم/ الأردن

ⁱⁱ أستاذ دكتور جامعة اليرموك/ الأردن

The Predictive Ability of Mindset (Growth, Fixed) in the Work Engagement of Teachers in the Directorate of Education in the Koura District

Abstract:

This study aimed to identify the predictive ability of Mindset (Growth, Fixed) and work Engagement among teachers in the Koura district. The researchers used the predictive correlational approach to achieve the objectives of the study. The study population consisted of (1886) male and female teachers from the Koura district. The study sample consisted of (750) male and female teachers from the study community, who were chosen by the available method. The mentalities scale developed by Park (Park, 2021) for the Arab environment and the work integration scale (Schaufeli, et al., 2006) for the Jordanian environment were used. Arithmetic means and standard deviations were calculated, internal consistency coefficients were calculated using Cronbach's Alpha coefficient for the purposes of the stability of the study tool, re-test calculation, multiple regression test analysis of predictive variables and multiple correlation coefficients. My score was (3.44), while the field of fixed mentality was at an average level, with an average score of (2.50). The results also showed that the work integration scale came with an arithmetic mean of (3.26), the average strength. And there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha=0.05$) for the level of mentality (development) in the work integration of male and female teachers in the Koura District. And there are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha=0.05$) for the level of mentalities (fixed) in the work integration of male and female teachers in the Koura District. In light of the results, the two researchers recommended the necessity of conducting more programs that aim to raise the level of integration with work among teachers, conducting more programs that aim to develop the developing mentality, and conducting more studies on the relationship between integration with work with other variables such as academic self-efficacy.

Keywords: predictive ability, mindsets (developing and stable), work engagement.

المقدمة:

يمثل التعليم المحرك الأساسي لتنمية المجتمعات على جميع المستويات الثقافية والاجتماعية، والاقتصادية، ويُعدّ المعلم عماد العملية التعليمية والتربوية في بناء مستقبل الأمة بما يؤدّيه من دور في بناء أجيال المجتمع، وتشكيل معارفهم وأخلاقهم وبناء شخصياتهم؛ لذلك وجب الاهتمام بكل ما يؤثر على أدائه المهني وصحته النفسية للارتقاء بالعملية التعليمية، وقد يتعرّض المعلمون في هذه الأيام للكثير من الضغوط في مهنتهم؛ إذ يحاولون التوفيق بين تعليم الطلاب وبناء عقولهم وأخلاقهم، والوفاء بمتطلباتهم الشخصية والاجتماعية، وتحقيق توقعات الإدارة ومطالباتها بحسن وانضباط سير العمل، ويجد المعلم نفسه مطالبًا بتحقيق توازن دقيق بين تلك المتغيرات في ظروف بيئة صعبة دائمة التغير مشحونة بالمطالب والتوقعات التي قد لا تتناسب مع الموارد الشخصية والوظيفية المتاحة مما يصعب من مهمة الاندماج في عمله.

ويرى باكير (Bakker & Albrecht, 2008) أنّ الاندماج يتمثل بمدى تحفيز المعلمين لتحقيق الأهداف التنظيمية، ودرجة الاستعدادية لتطبيق الجهود التقديرية لإنجاز المهام الضرورية، ويتكون من ثلاثة عناصر، هي: سمة الاندماج، حالة الاندماج، وسلوكيات الاندماج، وكلّ عنصر من هذه العناصر هو مبنّي على العناصر التي تسبقه؛ مما يؤدي في النهاية إلى الاندماج الكامل.

وأشار ديرنوفسك (Dernovsek, 2008) إلى أن اندماج المعلمين يعبر عن مدى ولائهم لشيء ما، أو لشخص ما في بيئة العمل، وأن اندماجهم ما هو إلا اتجاه إيجابي يحمله الأفراد نحو منظماتهم وقيمها.

ويؤكّد كلاسين وآخرون (Klassen et al., 2013) أن هناك ثلاثة أبعاد يتكوّن منها الاندماج في العمل هي: المشاركة المعرفية cognitive engagement والتي تشير إلى النشاط والمثابرة واستثمار الموارد الموجهة في التدريس، والمشاركة العاطفية emotional engagement، وهي إشارة إلى الاستجابات العاطفية الإيجابية للمعلمين لعمليهم، والمشاركة الاجتماعية مع الطلبة والزملاء للإشارة إلى مستويات رعاية المعلمين والتزامهم والتواصل معهم.

ويتأثر الاندماج بالعمل بعدة عوامل كالدعم الاجتماعي، وردود الفعل على الأداء، والتحكّم في الوظائف وتنوّع المهام وفرص التعلم، والتقلّبات اليومية والتدريب الإشرافي وجو الفريق والعوامل الشخصية كالكفاءة الذاتية وتقدير الذات والتنظيم والمرونة، ومدى قدرتهم على التعافي من الإجهاد أثناء النهار عن طريق أخذ فترات راحة، بالإضافة للعوامل الموقفية التي ترتبط بسياق العمل، التي تتمثل بـموارد العمل كالدعم الاجتماعي من فريق العمل أو العلاقات مع المسؤولين، والتغذية الراجعة للأداء واختلاف المهام الموكّلة لهم والاستقلالية، والعوامل الشخصية التي ترتبط بشخصية الفرد مثل الاتزان واليقظة والفاعلية الذاتية وتحقيق الذات، فهذه الصفات تزيد من اندماج الفرد في عمله ويصبح الفرد أكثر استعداداً لطلب التغذية الراجعة، كما تزيد قدرة الفرد في مواجهة تحديات العمل (Xanthopoulou et al., 2009).

وتشكل عقلية النمو والعقلية الثابتة أحد المجموعات العقلية المميزة التي لها قدرة في التعامل مع الآخرين ومختلف الظروف، وتأدية الأدوار المختلفة بفعالية أكبر، فالعقلية هي افتراضات وتوقعات لأنفسنا والآخرين والتي توجّه ممارساتنا التعليمية وتفاعلاتنا مع الطلبة وأولياء الأمور والزملاء (Goldstein, et al., 2013) وهي "الاعتقاد بأنّه يمكن تطوير الذكاء من خلال الجهد" (Yittick, 2016).

ويرى بيغر ودويك (Leggett & Dweck, 2012) أن عقلية النمو تمثل إيمان الأفراد بقابلية الصفات الشخصية على المرونة، بحيث يمكنها تطوير مواهبهم من خلال العمل الجاد، والاستراتيجيات الجيدة، ويشعرون بأنهم أكثر قوة والتزامًا، بينما تمثل العقلية الثابتة معتقدات الأفراد حول استقرار الصفات الشخصية.

وأشار ريسانن وآخرون (Rissanen et al., 2016) إلى عقلية النمو في المجال التربوي بأن أصحابها يعتقدون بأن فعاليتهم المهنية الأساسية في مختلف المجالات قابلة للطرق، مثل قدرتهم على تصميم المناهج الدراسية وتدريب المحتويات وتقييم الطلبة وتقديم التوجيه لتطوير الطلبة. عادةً ما يتمتع المعلمون ذوو العقلية النامية بالخصائص التالية: دعم عمليات التعلم الفرديّة، حيث يتمتع المعلمون الذين لديهم عقلية متنامية بالمعرفة لمساعدة الطلبة على التغلب على حواجز التعلم الخاصة بهم، وتعزيز توجيه الإتقان: حيث يتمتع المعلمون الذين يتمتعون بعقلية متنامية بقدرة متزايدة على التوقع والمثابرة في تعزيز أهداف التعلم.

وفي نفس السياق يرى فارينجتون وآخرون (Friedman, & Kass, 2002) أن أفراد العقلية الثابتة يعتقدون أن الناس يمكن أن يطوروا قدراتهم بمرور الوقت في هذه الحالة، يعتقد الناس أن سماتهم مرنة وقابلة للتغيير، ويعتقد الشخص الذي لديه عقلية النمو أن هناك العديد من المسارات للنجاح، وأن كل شخص يجب أن يجد الطريق الذي يناسبه فالأفراد ذوي العقلية النامية أكثر انخراطاً في تعلمهم، ولديهم قدر أكبر من الثقة بالنفس، ومن المرجح أن يعتقدوا أن أداءهم سيتحسن مع الجهد.

وأشار بارسوفيفس (Barnes & Fives, 2016) بعدة استراتيجيات لدعم المعلم في تطوير عقلية تركّز على النمو: كنمذجة المخاطر والسماح بالأخطاء أثناء تمارين التعلم، وتأكيد الجهد على النتائج. كما وأشار سابقاً دويك وميلر إلى استراتيجيات أخرى كإنشاء توقعات عالية لجميع الطلبة وعقدها، وتقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب والمركزة على العملية لمساعدة الأفراد على تحقيق أهدافهم.

وفي ضوء ما تقدم تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن القدرة التنبؤية للعقلية (النامية والثابتة) وأثر على الاندماج في العمل لدى المعلمين في مديرية التربية والتعليم في لواء الكورة.

مشكلة الدراسة

لاحظ الباحثين اختلاف أداء المعلمين والمعلمات من مدرسة إلى أخرى حيث اختلاف بيئات التعلم وجودة نتائجها، ويعود ذلك إلى عدة عوامل تؤثر على أدائهم الفعّال ممّا ينعكس على بيئة المدرسة والمعلمين والطلبة، وأثبتت الدراسات أنه كلما كان الفرد مندمجاً في عمله ومحّباً له انعكس ذلك إيجابياً على بيئة عمله وزملائه وجودة النتائج المحقّقة (Elkheloufi & Yean, 2022) وتختلف درجة اندماج المعلمين والمعلمات في عملهم باختلاف أهدافهم وأنماط شخصياتهم ونوع العقلية النامية (Lin, 2021) لذا أشار (Wiguna & Netra, 2020) إلى أن هناك أثر لعقلية النمو المتطورة أكثر من الثابتة في الأداء الوظيفي ذي الجودة العالية، ولكن تم ملاحظة تلك الفجوة في الأدب النظري المتمثل بعدم وجود تلك العقدة التي تربط ما بين نوع عقلية النمو والاندماج في العمل لكل من المعلمين والمعلمات، وتتبلور فكرة الدراسة الحالية في الكشف عن القدرة التنبؤية للعقلية بالاندماج بالعمل لدى المعلمين والمعلمات، وبسبب نقص الأبحاث التي درست في مجال التعليم فيما يتعلق بعقلية المعلم، والعلاقة بين عقلية النمو وتأثيرها في الاندماج بالعمل، وإن مجموعة المشاركين في هذه الدراسة هي العينة المثالية

بسبب المستوى النظري لقابليتهم للتعلم والاضهار بمستوى أفضل، وبشكل أكثر تحديداً جاءت الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1-مامتوى العقلية (نامية وثابتة) لدى المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس لواء الكورة؟
- 2-مامتوى الاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس لواء الكورة؟
- 3-ما القدرة التنبؤية لمستوى العقلية (نامية وثابتة) بالاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس لواء الكورة؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1-بيان مستوى العقلية (نامية وثابتة) لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة.
- 2-بيان مستوى الاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة.
- 3-الكشف عن القدرة التنبؤية لمستوى العقلية (نامية وثابتة) بالاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، نظرياً وتطبيقياً كالتالي:

الأهمية النظرية

تبرز الأهمية النظرية للدراسة بالآتي:

- 1- تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أهمية المتغيرات التي تناولتها الدراسة، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، بما تساهم في إثراء الجانب النظري بمعارف نظرية عن متغيرات يمكن اعتبارها حديثة نسبياً في مجال علم النفس التربوي.
- 2- تُعدّ الدراسة محاولة لمواكبة التغيرات والمستجدات في مختلف مجالات الحياة، حيث إنّ المطلوب من المعلمين الجدد يعيق أحياناً بعض الجهود المبذولة لتطوير قدراتهم، خاصةً الاندماج بالعمل لتنمية قيمة الذات.
- 3- تزيد أهمية الدراسة الحالية في توافقها مع نتائج الأبحاث والدراسات الحديثة في مجالات علم التربوي التي أوصت بأهمية زيادة البحث في الافتراضات والمبادئ التي صاغتها النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة.

الأهمية التطبيقية

تبرز الأهمية التطبيقية للدراسة بالآتي:

- 1- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية في لفت انتباه أصحاب القرار المعنيين بالعملية التعليمية التربوية إلى متغير عقلية النمو عند إعداد برامج لرفع مستوى الاندماج بالعمل لدى المعلمين كمدخل للارتقاء بأداء المدير، وتحسين نواتجه الوظيفية وزيادة فاعليتها.
- 2- قد تخدم نتائج هذه الدراسة القائمين على العملية التعليمية والتربوية المهتمين بأهمية بعض العوامل السيكولوجية والديمقراطية التي قد تؤثر على اندماج المعلمين والمعلمات في العمل، مما تساعدهم على التخطيط الجيد ووضع السياسات والقواعد الإدارية المناسبة التي تكفل جودة العملية التعليمية، ومساعدتهم في تنمية وتدريب مهاراتهم.

التعريفات الإجرائية

الاندماج بالعمل

هو حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل (Schaufeli et al, 2006). ويعرف إجرائياً على أنها الدرجة التي حصل عليها المعلمين على مقياس الاندماج بالعمل.

العقلية (ثابته ونامية)

العقلية النامية هي اعتقاد الفرد أنه فرد قادر على القيام بالعمليات المعرفية العليا، أما العقلية الثابتة هي إيمان الفرد بسماته الثابتة وأنه لا يمكن تغييرها وتطويرها (Park, 2021). وتعرف إجرائياً على أنها الدرجة التي حصل عليها المعلمين على مقياس العقلية.

الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضاً للدراسات السابقة التي توصل إليها الباحث من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة، مرتبة حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم. هدفت دراسة الخلوفي وبن (Elkheloufi & Yean, 2022) التعرف على العلاقة بين عقلية النمو والاندماج بالعمل، والعواطف الإيجابية كدور وسيط. تكونت عينة الدراسة من (356) أكاديمياً من الجامعات الحكومية الجزائرية، وتم استخدام مقياس عقلية النمو ومقياس الاندماج بالعمل ومقياس العواطف الإيجابية. أظهرت النتائج أن عقلية النمو جاءت بمستوى متوسط، كما أظهرت النتائج أن المشاعر الإيجابية تتوسط في العلاقة بين عقلية النمو والاندماج بالعمل وأن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بالاندماج بالعمل، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة المتغيرات وتوسط عقلية النمو وعينة المعلمين، بينما اختلفت عن الدراسة الحالية بمنهجيتها ارتباطية تنبؤية.

ودراسة لين (Lin, 2021) هدفت للتحقيق من العلاقات بين عقلية النمو والمعتقدات العقلانية والاندماج بالعمل والأداء الوظيفي في التحفيز. تكونت العينة من (801) عاملاً وعاملةً من هونغ كونغ في الصين. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين عقلية النمو والاندماج بالعمل والأداء الوظيفي. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بدراسة المتغيرات ووجود علاقة بينهم باستخدام مقياس عقلية النمو والاندماج بالعمل، بينما اختلفت عن الدراسة الحالية بمنهجيتها وعينة العاملين.

بينما دراسة سوباندو ووينارد (Subandowo & Winardi, 2021) هدفت إلى تحديد المؤشرات الإستراتيجية لزيادة إنتاجية أداء الموظفين من خلال عقلية النمو والاندماج بالعمل. تكونت عينة الدراسة من (140) موظفاً وموظفةً من مؤسسات التعليم العالي الخاصة في إندونيسيا. تم استخدام مقياس عقلية النمو ومقياس الاندماج بالعمل، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين الاندماج بالعمل وعقلية النمو. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بدراسة المتغيرات واستخدام مقياس عقلية النمو والاندماج بالعمل ووجود علاقة ارتباطية قوية بين الاندماج بالعمل وعقلية النمو، بينما اختلفت عن الدراسة الحالية بمنهجيتها وعينة الموظفين.

وقام أديتيا (Aditya, 2021) بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين عقلية النمو والاندماج بالعمل. تكونت عينة الدراسة من (42) عاملاً وعاملةً في بابوا غينيا الجديدة. تم استخدام مقياس الاندماج بالعمل ومقياس عقلية النمو، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية

بين عقلية النمو والاندماج بالعمل بلغت نسبة 41.3%. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بدراسة المتغيرات واستخدام مقاييس عقلية النمو والاندماج بالعمل ووجود علاقة ارتباطية قوية بين الاندماج بالعمل وعقلية النمو، بينما اختلفت عن الدراسة الحالية بمنهجيتها وعينة العاملين. أما دراسة سيتاني ومانورونج (Setiani & Manurung, 2020) هدفت إلى تحليل الاندماج بالعمل كوسيط للعلامة التجارية الشخصية الأصلية وعقلية النمو في سلوك المواطنة التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (238) عاملاً وعاملة. تم استخدام مقياس الاندماج بالعمل ومقياس عقلية النمو، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً وهام بين عقلية النمو في الاندماج بالعمل، وتنمية عقلية سلوك المواطنة التنظيمية مع الاندماج بالعمل كوسيط. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بدراسة المتغيرات واستخدام مقاييس عقلية النمو والاندماج بالعمل ووجود علاقة ارتباطية قوية بين الاندماج بالعمل وعقلية النمو، بينما اختلفت عن الدراسة الحالية بمنهجيتها وعينة العاملين ودمج متغيرات أخرى كسلوك المواطنة.

دراسة ويجونا ونيترا (Wiguna & Netra, 2020) التي تهدف إلى تحديد تأثير عقلية النمو والفاعلية الذاتية والذكاء العاطفي على أداء العمل (Employee Performance). تكونت عينة الدراسة من (58) معلماً في اندونيسيا. تم استخدام مقياس عقلية النمو الفاعلية الذاتية ومقياس الذكاء العاطفي وتم استخدام المقابلات الشخصية، وأظهرت النتائج أن عقلية النمو والفاعلية الذاتية والذكاء العاطفي لهم تأثير إيجابي وهام على أداء العمل. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باستخدام مقياس عقلية النمو، وعينة المعلمين، بينما اختلفت عن الدراسة الحالية بمنهجيتها ودمج متغيرات أخرى كالفاعلية الذاتية والذكاء الانفعالي.

و دراسة تسن وآخرون (Zeng et al, 2019) بحثت في العلاقات بين عقلية النمو والاندماج في العمل ومثابرة الجهد والرفاهية لمعلمي المدارس الثانوية في سياق التعليم الصيني. تكونت عينة الدراسة من (472) مدرساً ثانوياً من (10) مدارس ثانوية في وسط الصين. استخدم مقياس عقلية النمو، ومقياس الاندماج في العمل، ومقياس الرفاهية ومقياس مثابرة الجهد، وأظهر تحليل الارتباط أن عقلية النمو والرفاهية ومثابرة الجهد يمكن أن تتنبأ بالاندماج في العمل. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باستخدام مقاييس عقلية النمو والاندماج بالعمل، وعينة المعلمين، بينما اختلفت عن الدراسة الحالية بمنهجيتها ودمج متغيرات أخرى كالمثابرة والرفاهية.

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة، ووصفاً لمجتمعها وعينتها، وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى أدوات الدراسة، ودلالات صدقها وثباتها، وإجراءات التطبيق، والطرق الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها.

منهج الدراسة:

لتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الارتباطي التنبؤي؛ للكشف عن العقلية (الثابتة، والنامية) في الاندماج بالعمل لدى المعلمين.

مجتمع الدراسة وعينته:

تكوّن مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات لواء الكورة- إربد، وذلك للعام الدراسي 2022-2023 والبالغ عددهم (1886)، منهم (725) ذكور ومنهم (1161) إناث، وذلك وفقًا لما تم الحصول عليه من بيانات من قبل مديرية التربية والتعليم للواء الكورة، وتم اختيار عينة مكونة من (750) معلمًا ومعلمة بعد أخذ 40% من أفراد مجتمع الدراسة بالطريقة المتيسرة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه، وجدول (1) يبين توزيع العينة وفقًا لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص:

جدول (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص

المتغير المستقل	مستويات المتغير المستقل	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	300	40.0
	أنثى	450	60.0
	الكلي	750	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	420	56.0
	دراسات عليا	330	44.0
	الكلي	750	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	179	23.9
	من 5 سنوات إلى أقل من عشر سنوات	305	40.7
	عشرة سنوات فأكثر	266	35.5
	الكلي	750	100.0
التخصص	إنسانية	493	65.7
	علمية	257	34.3
	الكلي	750	100.0

يبين جدول (1) أنّ نسبة الإناث بلغت (60.0%) من الحجم الكلي لعينة الدراسة، بينما بلغت نسبة الذكور (40.0%)، أغلبهم مؤهلهم العلمي بكالوريوس بنسبة (56.0%)، وخبرتهم من (5) سنوات إلى أقل من عشرة سنوات بنسبة (40.7%)، من ذوي تخصصات العلوم الإنسانية بنسبة (65.7%).

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:
المتغيرات المستقلة (Exogenous): العقلية ولها فئتان: (نامية وثابتة).
المتغير التابع (Endogenous): الاندماج بالعمل.

أدوات الدراسة:

مقياس العقلية (الثابتة، النامية)

قام الباحثين بترجمة وتكييف مقياس العقلية الذي طوّره بارك (Park, 2021) للبيئة العربية، وتكوّن المقياس بصورته الأولى من (11) فقرة وُزعت إلى مجالين هما: العقلية النامية، وتمثله الفقرات (1، 2، 3، 4، 5)، والعقلية الثابتة، وتمثله الفقرات (6، 7، 8، 9، 10، 11)، ويتم

تسجيل استجابة المشارك على فقرات المقياس وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي: من (1) لا أوافق بشدة إلى (5) أوافق بشدة. ويتمتع المقياس بدرجة مقبولة من التجانس الداخلي؛ حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا لبعده العقلية النامية (0.86)، و(0.79) للعقلية الثابتة. كما قام الباحثين بالتحقق من الصدق العاملي (البناء) باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وأظهرت النتائج وجود عاملين (العقلية النامية، العقلية الثابتة).

صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية الصدق الظاهري

تم التحقق من دلالات صدق محتوى مقياس العقلية؛ وذلك بعرض صورته الأولى على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في علم النفس والقياس والتقويم في الجامعات الأردنية؛ وذلك بهدف الوقوف على دلالات صدق المحكمين للأداة للتناسب مع أغراض الدراسة وبيئتها الجديدة، وتم التحكيم وفق المعايير الآتية: ملائمة الفقرات للمقياس، وسلامة صياغة الفقرات، ومدى وضوح المعنى من الناحية اللغوية، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة؛ حيث تم إجراء بعد التعديلات اللغوية على فقرات المقياس.

صدق البناء

تم التأكد من صدق بناء مقياس العقلية من خلال استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها، ومعامل الارتباط المصحح بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (Corrected item-total correlation)، والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2): مؤشرات صدق مقياس العقلية

المجال	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة ومجالها	معامل الارتباط المصحح بيرسون بين الفقرة ومجالها
العقلية النامية	1	.74**	.54
	2	.82**	.67
	3	.72**	.53
	4	.62**	.44
	5	.70**	.53
العقلية الثابتة	6	.71**	.58
	7	.82**	.73
	8	.85**	.76
	9	.79**	.69
	10	.77**	.66
	11	.68**	.52

**ذات دلالة عند مستوى ($\alpha=0.01$)

يتبين جدول (2) أن معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها تراوحت بين (0.62-0.82) للعقلية النامية، وبين (0.68-0.85) للعقلية الثابتة؛ مما يشير إلى صدق بناء المقياس (Bryman & Cramer, 1997). كما تراوحت معاملات الارتباط المصحح

يبين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها تراوحت بين (0.44-0.67) للعقلية النامية، وبين (0.52-0.76) للعقلية الثابتة؛ مما يُشير إلى صدق بناء المقياس (Leech et al., 2011).

ثبات الاداة

للتحقق من تجانس أداء أفراد عينة الدراسة على المقياس، حسبت معاملات ثبات التجانس الداخلي (كرونباخ ألفا) وثبات الإعادة، وجدول (3) يبين ذلك:

جدول (3): مؤشرات ثبات مقياس العقلية

المجال	كرونباخ ألفا	الإعادة
العقلية النامية	0.77	0.80
العقلية الثابتة	0.86	0.87

يُلاحظ من الجدول (3) أن معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجال العقلية النامية (0.77)، ولمجال العقلية الثابتة (0.86)؛ كما بلغ معامل ثبات الإعادة لمجال العقلية النامية (0.80)، ولمجال العقلية الثابتة (0.87)؛ مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات (Brown, 1983).

مقياس الاندماج بالعمل

قام الباحث بترجمة وتكييف مقياس الاندماج بالعمل (Schaufeli, et al., 2006) للبيئة الأردنية، ويتكون المقياس من (17) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد: القوة (7) فقرات، والتفاني (5) فقرات، والاستيعاب (6) فقرات. وتم الاعتماد في الاستجابات الواردة في أداة الدراسة على التدرج الخماسي لليكرت، وتم إعطاء موافق بشدة (1)، موافق (2)، محايد (3)، غير موافق (4)، غير موافق بشدة (5)، وذلك بوضع إشارة (x) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم.

وقد تحقق الباحثين من صدق البناء العملي للمقياس من خلال التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي؛ حيث أظهرت النتائج وجود ثلاثة عوامل، كما تراوحت معاملات ثبات كرونباخ ألفا بين (0.85-0.92) للمجالات الثلاثة.

المعالجة الإحصائية

- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محاور الدراسة، والمتضمنة مجموعة من الفقرات.
- حساب معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لأغراض ثبات أداة الدراسة، وحساب اختبار الإعادة.
- تحليل اختبار الانحدار المتعدد الخاصة بالمتغيرات المتنبئة ومعاملات الارتباط المتعددة.

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الجزء من الدراسة النتائج التي تم التوصل إليها مرتبة حسب ترتيب أسئلة الدراسة، وفيما يلي عرضاً لها.

نتائج السؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى العقلية (عقلية النمو، العقلية الثابتة) لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مقياس الدراسة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

1- مجال العقلية النامية

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مجال العقلية النامية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1.	2	يمكن للجميع، بغض النظر عن هويتهم، تغيير مستوى الذكاء الأساسي للفرد إلى حد كبير.	3.66	1.561	متوسط
2.	1	بغض النظر عن مقدار الذكاء لديك، يمكنك دائماً تغييره قليلاً.	3.47	1.657	متوسط
3.	4	إذا كنت تعمل بجد في شيء ما، فمن المحتمل أن تؤدي بشكل جيد، بغض النظر عن مدى ذكائك.	3.39	1.456	متوسط
4.	3	عندما يكون هناك شيء صعب، أرغب في العمل معه أكثر وليس أقل.	3.37	1.549	متوسط
5.	5	أحب العمل الذي يمكنني التعلم منه حتى لو ارتكبت الكثير من الأخطاء.	3.33	1.485	متوسط
		الدرجة الكلية	3.44	1.035	متوسط

يُظهر الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لمجال العقلية النامية بمستوى متوسط، ومتوسط حسابي (3.44)، أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة (2) "يمكن للجميع بغض النظر عن هويتهم تغيير مستوى الذكاء الأساسي للفرد إلى حد كبير على المرتبة الأولى بمستوى تقييم متوسط"، بمتوسط حسابي (3.66). بينما جاءت الفقرة (5) "أحب العمل الذي يمكنني التعلم منه حتى لو ارتكبت الكثير من الأخطاء" بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي متوسط القوة (3.33). ويعزو الباحثين ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات الذين يتميزون بالعقلية النامية أكثر انخراطاً في تعلمهم، وقدرة على اكتساب الخبرات في المواقف الحياتية التي يمرون بها، ولديهم قدر أكبر من الثقة بالنفس، إذ يميلون إلى بذل الجهد والعمل الجاد والمثابرة والتأقلم مع بيئة العمل، مما يؤدي إلى رفع مستوى اندماجهم بالعمل".

2- مجال العقلية الثابت

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مجال العقلية الثابتة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1.	6	يمكن لعدد قليل فقط من الناس أن يكونوا جيدين حقاً، فالطقس في الرياضة، والموسيقى، والفن موضوع مدرسي أو أي شيء آخر - يجب أن تولد مع الموهبة.	2.77	1.570	متوسط
2.	3	لديك قدر معين من الذكاء ولا يمكنك فعل الكثير لتغييره.	2.69	1.355	متوسط
3.	4	كل شخص هو نوع محدد من الأشخاص، وليس هناك الكثير مما يمكنهم فعله لتغييره.	2.54	1.574	متوسط
4.	5	لقول الحقيقة، عندما أعمل بجد مع شيء ما، أشعر أنني لست ذكياً جداً.	2.53	1.514	متوسط
5.	1	يمكنك تعلم أشياء جديدة، لكن لا يمكنك تغيير ذكائك الأساسي.	2.49	1.725	متوسط
6.	2	ذكائك شيء لا يمكنك تغييره كثيراً.	1.99	1.278	ضعيف

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		الدرجة الكلية	2.50	.896	متوسط

يظهر من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لمجال العقلية الثابتة جاء بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (2.50)، وقد جاءت الفقرة (6) "يمكن لعدد قليل فقط من الناس أن يكونوا جيدين حقاً، فالطقس في الرياضة، والموسيقى، والفن موضوع مدرسي أو أي شيء آخر - يجب أن تُؤلد مع الموهبة" على المرتبة الأولى بدرجة تقييم مرتفعة، ومتوسط حسابي (2.77)، بينما جاءت الفقرة (2) "ذكائك شيء لا يمكنك تغييره كثيراً" بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي منخفض (1.99). ويعزو الباحثين ذلك إلى أن المعلمين الذين يتميزون بمستوى مرتفع من العقلية الثابتة لديهم مستوى منخفض من بذل الجهد وتحسين مستوى الذكاء لديهم والتحكم في المواقف الصفية، واختيار الاستراتيجيات التعليمية التعلمية.

نتائج السؤال الثاني والذي ينص على: ما مستوى الاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مقياس الدراسة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1.	3	عندما أستيقظ في الصباح، أشعر بالرغبة في الذهاب إلى العمل.	4.07	1.097	مرتفع
2.	9	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.	3.97	1.220	مرتفع
3.	1	أشعر بالحيوية في عملي.	3.86	1.399	مرتفع
4.	5	أنا شديد المرونة عقلياً، في وظيفتي.	3.83	1.136	مرتفع
5.	6	أنا دائماً مثابرة في عملي، حتى عندما لا تسير الأمور على ما يرام.	3.79	1.113	مرتفع
6.	8	أنا متحمس لعملي.	3.78	1.263	مرتفع
7.	11	الوقت يمر بسرعة عندما أعمل.	3.64	1.193	متوسط
8.	14	أنا منغمس في عملي.	3.63	1.319	متوسط
9.	7	أجد العمل الذي أقوم به مليئاً بالمعنى والغرض.	3.54	1.244	متوسط
10.	16	من الصعب أن أفصل نفسي عن وظيفتي.	3.44	1.241	متوسط
11.	15	أشعر بالحماس عندما أعمل.	2.88	1.682	متوسط
12.	12	عندما أعمل، أنسى كل شيء آخر حولي.	2.76	1.434	متوسط
13.	13	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.	2.25	1.253	منخفض
14.	10	بالنسبة لي، وظيفتي صعبة.	2.22	1.139	منخفض
15.	2	أشعر بالقوة والنشاط، في وظيفتي.	2.15	1.339	منخفض
16.	4	يمكنني الاستمرار في العمل بشكل متواصل	2.00	1.038	منخفض
		الدرجة الكلية	3.26	.584	متوسط

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لمقياس الاندماج في العمل جاء بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي بلغ (3.26)، أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة (3) "عندما أستيقظ في الصباح، أشعر بالرغبة في الذهاب إلى العمل" على المرتبة الأولى بدرجة تقييم مرتفعة،

ومتوسط حسابي (4.07)، بينما جاءت الفقرة (2) "يمكنني الاستمرار في العمل بشكل متواصل" بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي منخفض (2.00). ويفسر ذلك بأن المعلمين والمعلمات يتمتعون بمستويات عالية من الطاقة والاستعداد لتطبيق الجهود التقديرية لتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة التعليمية، مما يشير إلى عملية تكيفية متمثلة بتهيئة المعلمين أنفسهم حتى تصبح المتغيرات والخصائص المحيطة بسياق المنظومة التربوية تتماشى مع بيئة العمل المناسبة لهم بما يحقق لديهم الرضا الوظيفي.

نتائج السؤال الثالث والذي ينص على: ما القدرة التنبؤية لمستوى العقلية (نامية وثابتة) بالاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة إلى معادلة الانحدارية، وذلك كما في الجدول أدناه.

الجدول (7): نتائج اختبار الانحدار المتعدد الخاصة بالمتغيرات المتنبئة ومعاملات الارتباط المتعددة لها ومقدار تفسيرها حسب أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة على المعادلة

النموذج الفرعي	ر	ر ²	ر ² المعدل	الخطأ المعياري	ف المحسوبة	درجة حرية البسط	الدلالة الإحصائية
1	.479 ^a	.229	.226	.51395	74.047	1	.000 ^a

a: المتنبئات (ثابت الانحدار) العقلية (نامية وثابتة)

يتبين من الجدول (7) التباين المُفسر بعد إدخال العقلية (النامية والثابتة) فُسّر ما نسبته (22.9%) من التباين الحاصل في الاندماج في العمل، وكانت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a=0.05). وتم حساب معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للمتغيرات المستقلة التي أدخلت في المعادلة في كلا المرحلتين، وجدول أدناه يبين ذلك.

الجدول (8): معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية الخاصة بالمتغيرات المتنبئة بالمتغير التابع

المتغيرات المستقلة	المعاملات اللامعيارية B	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية B	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
(ثابت الانحدار)	2.368	.076		31.032	.000
العقلية النامية	.228	.043	.403	5.320	.000
العقلية الثابتة	.030	.035	.047	.874	.382
العقلية (نامية وثابتة)	.558	.065	.798	8.543	.000

يتبين من الجدول (8) أنّ العقلية النامية كانت دالة إحصائياً عندما أُدخلت في المرحلة الأولى إلى معادلة الانحدار، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار اللامعيارية (2.28)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (0.043)، وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a=0.05)، حيث بلغت قيمة "ت" (5.320) وبدلالة إحصائية (0.000). بينما بلغت قيمة معامل الانحدار

اللامعيارية للعقلية الثابتة (0.030)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (0.047)، وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، حيث بلغت قيمة "ت" (0.874) وبدلالة إحصائية (0.382). وقد يعزو الباحثين ذلك إلى أنّ المعلمين والمعلمات ذوو العقلية النامية يميلون إلى بذل الجُهد والعمل الجاد والمثابرة والتأقلم مع بيئة العمل، وبالتالي رفع مستوى اندماجهم في العمل. حيثُ أكد دوكورث وآخرون (Duckworth, et al, 2007) بأنّ عقلية النمو تطوّر سمات العزيمة والشغف؛ لتحقيق الأهداف وتقدير الذات والتغذية الراجعة التي تعزز وتنمي الذكاء، وترى دويك (Dweck, 2016) بأنّ الأفراد ذوو العقلية النامية يميلون إلى العمل الجاد، واستخدام الاستراتيجيات الجديدة. كما أنّ الأفراد ذوي العقلية النامية أكثر انخراطاً في تعلّمهم، ولديهم قدر أكبر من الثقة بالنفس، ومن المرجح أن يعتقدوا أنّ أداءهم سيتحسن مع الجهد (Farrington, et al, 2012). وأشار مارجولان وآخرون (Marjolein, et al., 2018)، إلى أنّ العقلية النامية تُعزّز استراتيجيات المواجهة الاستباقية؛ أي أنّ الأشخاص الاستباقيين لن يتوقعوا الأحداث الضارة المحتملة فحسب، بل ينظرون إليها أيضاً على أنّها فرص للتعلّم والنمو، ومن خلال إعادة تفسير الأحداث المجردة بشكل إيجابي على أنّها تحديات وليست تهديدات.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعقلية الثابتة في الاندماج بالعمل؛ ممّا يُشير إلى أنّ زيادة مستوى العقلية الثابتة يُقلّل من مستوى الاندماج بالعمل؛ لأنّ المعلمين والمعلمات ذوو العقلية الثابتة يعتقدون بأنّ ليس لديهم القدرة على تحسين ذكائهم، والذي ينعكس سلبيّاً على مواقفهم التعليمية وفعاليتهم التدريسية، ويركّزون على مستوى الذكاء أكثر من مشاركتهم في مهارات حلّ المشكلات الفعّالة، كما يعتقدون أنّهم غير قادرين على السيطرة على نجاحهم أو فشلهم؛ لأنّهم محددين بمستوى ذكاء ثابت (Mejia, 2019)، وهذا بدوره يؤدي إلى تدني مستوى اندماجهم بالعمل. وأشار هيسلين (Heslin, 2010) إلى أنّه يمكن تعزيز مشاركة الأفراد في العمل من خلال تحفيز عقلية النمو، وعليه يؤمن الفرد ذو العقلية النامية بالتغيير مما يدفعه إلى الانسحاب من المهام السهلة والاضطلاع بدلاً من ذلك بمهام أكثر تحدياً وذات مغزى شخصي (Dweck & Leggett, 2012).

تنسجم هذه النتيجة مع جميع نتائج الدراسات السابقة كدراسة الخلوفي وين (Elkheloufi & Yean, 2022)، ودراسة لين (Lin, 2021)، ودراسة سوباندو ووينارد (Subandowo & Winardi, 2021)، ودراسة أديتيا (Aditya, 2021)، ودراسة سيتاني ومانورونج (Setiani & Manurung, 2020)، ودراسة ويجونونيترا (Wigun & Netra, 2020)، ودراسة تسنغوآخرون (Zeng et al, 2019)، ودراسة مارجولين وآخرون (Marjolein et al, 2018) بوجود علاقات إيجابية بين العقلية النامية والاندماج بالعمل.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج هي:

1. بينت النتائج أن مجال العقلية النامية جاء بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي بلغ (3.44).
2. جاء مجال العقلية الثابتة بمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (2.50).
3. أظهرت النتائج أن مقياس الاندماج في العمل جاء بمتوسط حسابي بلغ (3.26) متوسط القوة.
4. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى العقلية (نامية) بالاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة.
5. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى العقلية (ثابتة) بالاندماج في العمل لدى المعلمين والمعلمات في لواء الكورة.

التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثين بضرورة إجراء المزيد من البرامج التي تهدف إلى رفع مستوى الاندماج بالعمل لدى المعلمين، إجراء المزيد من البرامج التي تهدف إلى التنمية العقلية النامية، وإجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين الاندماج بالعمل مع متغيرات أخرى كالفاعلية الذاتية الأكاديمية.

المراجع الأجنبية

- Aditya, J., (2021). The Relationship Between Growth Mindset and Work Engagement on Employees at Pt. BawaHutama. Manuscript of Psychology Study Program Publication.
- Bakker, A. & Albrecht, S. (2008). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Barnes, N., & Fives, H. (2016). Creating a Context for Growth-Focused Assessment. Department of Educational Foundations Scholarship and Creative Works.
- Dernovsek, D. (2008). Creating highly engaged and committed employee starts at the top and ends at the bottom-line *Credit Union Magazine*, May 2008. Credit Union National Association, Inc.
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M., & Kelly, D. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-termgoals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087.
- Dweck, C. (2016). *Mindsets: Developing Talent through AGrowth Mindset*. Stanford: Stanford University.
- Dweck, C., & Leggett, E. (2012). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review*, 95(2), 256.
- Elkheloufi, A., & Yean, T. (2022). The Mediating Role of Positive Emotions in Growth Mindsets and Work Engagement Relationship among Algerian academics. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1571–1586.
- Friedman, I., & Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: a classroom-organization conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18(6): 675-686.
- Goldstein, S., Brooks, R., & DeVries, M. (2013). Translating resilience theory for applications with children and adolescents by parents, teachers and mental health professionals. In *Resilience in Children Adolescents, and Adults*. S. Prince-Embury and D. Saklofske (Eds.). The Springer Series on Human Exceptionality. New York, NY.
- Klassen, R., Yerdelen, S., & Durksen, T. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33- 52.
- Lin, N. (2021). The roles of growth mindset and rational beliefs as personal resources on employees' job performance and work engagement: applying the job demands-resources model in the Greater Bay Area. (Doctor's thesis, Lingnan University, Hong Kong). Retrieved from <https://commons.ln.edu.hk/otd/115/>.
- Marjolein, C., Judith, S & Irma, H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23 (1), 48-66.
- Mejia, N. (2019). Strategies for Developing Growth Mindset in a Seventh Grade Mathematics Classroom with Hispanic Students in a Law

- Socioeconomic Secondary School. Masterthesis, California state university Channel Islands.
- Park, S. (2021). Validating a Mindset Scale. Master of Science in Assessment, Measurement and Evaluation Credit Points Faculty of Educational Science, University of Oslo Center of Educational Measurement in Oslo.
- Rissanen, I., Kuusisto, E. & Kuusisto, A. (2016). Developing teachers' intercultural sensitivity: Case study on a pilot course in Finnish teacher education. *Teach Teach Educ*, 59 (3), 446–456.
- 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.
- Subandowo, M., & Winardi, I. (2021). Strategies to Increase Employee Performance Productivity of Private Higher Education Institutions in Indonesia by implementing a Growth Mindset and Work Engagement. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 22(1), 141 - 154.
- Wiguna, W., & Netra, G. (2020). The Influence of Growth Mindset, Self-Efficacy, and Emotional Intelligence on Employee Performance at Jimbaran Bay Beach Resort and Spa. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(12), 175-179.
- Wiguna, W., & Netra, G. (2020). The Influence of Growth Mindset, Self-Efficacy, and Emotional Intelligence on Employee Performance at Jimbaran Bay Beach Resort and Spa. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(12), 175-179.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resource. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (3), 183-200.
- Yettick, H. (2016). *Mindset in the Classroom: A National Study of K12 Teachers*. New York: Research Center.
- Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. & Peng, K. (2019). Teachers' Growth Mindset and Work Engagement in the Chinese Educational Context: Well-Being and Perseverance of Effort as Mediators. *Front in Psychol*, 10 (2), 12-18.